

学界展望

労働調査研究の現在

2022~24年の業績を通じて



関西学院大学
教授
松本 雄一



埼玉大学
准教授
禿 あや美



慶應義塾大学
教授
竹ノ下弘久



明治大学
教授
山下 充
(司会)

目次

はじめに

- I 雇用制度の過去と現在
- II 企業における学習の展開
- III 多様な職業におけるキャリア
- IV ジェンダーと家族制度
- V グローバル化と職場の変化
- これからの労働研究に向けて

はじめに

山下 本日の座談会はここ2~3年の業績をふり返り学界の動向と今後の方向性について議論したいと思っています。全体を①雇用制度の過去と現在, ②企業における学習の展開, ③多様な職業におけるキャリア, ④ジェンダーと家族制度, ⑤グローバル化と職場

検討対象著作

I 雇用制度の過去と現在

- 鈴木誠 (2023) 『職務重視型能力主義——三菱電機における生成・展開・変容』日本評論社.
- 青木宏之 (2022) 『日本の経営・労働システム——鉄鋼業における歴史的展開』ナカニシヤ出版.
- 吉田誠 (2024) 『戦後初期日産労使関係史——生産復興路線の挫折と人管理体制の転換』ミネルヴァ書房.
- 須田敏子 (2024) 『ジョブ型・マーケット型人事と賃金決定——人的資本経営・賃上げ・リスクリングを実現するマネジメント』中央経済社.
- 市原博 (2022) 『近代日本の技術者と人材形成・人事管理』日本経済評論社.
- 西村純・池田心豪・田上皓大 (2023) 『雇用流動化と日本経済——ホワイトカラーの採用と転職』JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズNo. 6, 労働政策研究・研修機構.
- II 企業における学習の展開
- 荒木淳子 (2021) 『企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支える学習環境——職場, 実践共同体, 越境』晃洋書房.
- 西村孝史 (2024) 『職場のソーシャル・キャピタル——人的資源管理が創り出す個と組織の関係性』中央経済社.
- 石山恒貴・伊達洋駆 (2022) 『越境学習入門——組織を強くする「冒険人材」の育て方』日本能率協会マネジメントセンター.
- 松尾睦 (2021) 『仕事のアンラーニング——働き方を学びほぐす』同文館出版.
- 森永雄太 (2023) 『ジョブ・クラフティングのマネジメント』千倉書房.
- III 多様な職業におけるキャリア
- 松村淳 (2021) 『建築家として生きる——職業とし

ての建築家の社会学』晃洋書房.

- 野村駿 (2023) 『夢と生きる——バンドマンの社会学』岩波書店.
- 妹尾麻美 (2023) 『就活の社会学——大学生と「やりたいこと」』晃洋書房.
- 池田心豪 (2023) 『介護離職の構造——育児・介護休業法と両立支援ニーズ』JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズNo. 4, 労働政策研究・研修機構.
- 石田浩・石田賢示編著 (2024) 『格差社会のセカンドチャンスを探して——東大社研パネル調査にみる人生挽回の可能性』勁草書房.

IV ジェンダーと家族制度

- 濱貴子 (2022) 『職業婦人の歴史社会学』晃洋書房.
- 堀川祐里 (2022) 『戦時期日本の働く女たち——ジェンダー平等な労働環境を目指して』晃洋書房.
- 宮下さおり (2022) 『家族経営の労働分析——中小企業における家父長制の構造とジェンダー』ミネルヴァ書房.
- 禿あや美 (2022) 『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房.

V グローバル化と職場の変化

- 竇少杰 (2022) 『“新常态”中国の生産管理と労使関係——実態調査からみえる生産現場の苦悩と工夫』ミネルヴァ書房.
- 園田薫 (2023) 『外国人雇用の産業社会学——雇用関係のなかの「同床異夢」』有斐閣.
- 高畑幸 (2024) 『在日フィリピン人社会——1980~2020年代の結婚移民と日系人』名古屋大学出版会.
- 王吴凡 (2023) 『グローバル化する寿司の社会学——何が多様な食文化を生み出すのか』ミネルヴァ書房.

の変化という5つの観点から検討したいと思います。

本日までご参加いただき先生方をご紹介します。竹ノ下先生は、社会階層論がご専門で、正規雇用と非正規雇用、移民労働者のキャリアや教育を通して、格差や不平等の問題を研究してこられました。本日は階層論の観点からご議論いただこうと思っております。禿先生は社会政策がご専門で、質的アプローチで、パートタイム労働者と正社員の処遇格差の問題を研究しておられます。労使関係、歴史的観点からも分析をされておられますし、職務評価についても詳しいので、雇用システムにおける雇用形態間格差や理論的課題の観点からご議論いただこうと思っております。松本先生は経営組織論がご専門で、学びの実践共同体の構築とそこにおける学習を研究されています。近年、職場内外での学習について研究が進んでおりますが、従来の労働研究ではキャリアの獲得は重要なテーマであったものの、労働者自身が環境を選びながら主体的に学ぶ観点については十分とはいえませんでしたので、松本先生には、近年の研究動向を労働研究とのかかわりからご議論いただきたいと思いますと思っております。最後に私は産業・労働社会学が専門で、雇用制度の変化について、歴史研究と職場への聞き取り調査を組み合わせる研究してきました。本日は雇用制度の歴史研究、質的研究アプローチに基づいた職場調査の観点から議論したいと思います。

I 雇用制度の過去と現在

山下 日本の雇用の仕組みがどのような方向に進むのかは労働研究者の共通の関心事ではないかと思えます。雇用制度は「ジョブ型・メンバーシップ型」「日本型雇用システム」などの概念で考察されていますが、今回取り上げます研究では、このような枠組みでは十分に捉えることができない事象を対象として、新しい枠組みの構築が期待できるような意欲的な研究が現れておりますので、本日の座談会の冒頭で取り上げて議論したいと思います。

●紹介

鈴木誠（2023）『職務重視型能力主義——三菱電機における生成・展開・変容』

山下 鈴木先生の著作は、日本に職務中心の賃金制度が根付かなかったというのが本当だろうか、という問いです。ジョブ型・メンバーシップ型の議論にかかわり、多くの人が興味を持つ課題設定だと思えます。この主題を、職務を重視してきた三菱電機の人事処遇制度について、戦後から現代まで通史的に検討しています。

丁寧に整理した先行研究の検討をもとに、まず人事処遇制度における社員格付制度とその設計原理に焦点をあてています。社員格付制度とは、ご存じのとおり従業員をランクづける基準です。その原理に何をもってくるか、勤続か、能力か、役割か、職務かで原理の特徴が区別されます。同時に、賃金や仕事配分を規定するという点で人事制度のコアといえます。

次に、本書は能力主義、職能制度について新たな区分を導入します。日経連の能力主義管理や先行研究をもとに、職能資格制度を、職務を無視した能力的資格制度、「職務」に関連づけて職掌区分を細分化した職能資格制度、その中間としての「職務」に関連づけていくつかの職掌区分を設けた新職能資格制度に分けます。

そして三菱電機の分析では、「職務重視型能力主義」という概念を用います。一見すると形容矛盾ですが、概念的な整理をしようとして、職務か能力かという二元論では捉えられないような現実の現象を把握するための概念構成となっています。

本書の最も重要な分析が第4章で、1968年改定以前の人事処遇制度は学歴と勤続と能率そして人事考課を基軸とするものだったのが、68年の改定によって「職務」と「職務遂行能力」そして人事考課を基軸とするものへ移行したとしています。

これに先だって、三菱では作業方法が変化していません。コンベアの作業等の近代化で作業が個人で決まらず、仕事特性で決まることが労使で認識されていました。三菱では戦前からウェスティングハウスの時間研究などのベースがあり、1949年の職務特性に応じた能率給を制定していました。60年代になって職務で決まる範囲をどうするかについて、細かく協議しながら変更を加えています。さらに能率給から移行して、

職務に基づく職階給の比率が本給に対して 50 対 50 となったとしています。

鈴木先生の研究では、「職務重視型能力主義」という概念で、普通の研究者だったら形容矛盾なので、こういう概念は使わないんですけど、これがこの本のコアとしてしっかり機能している。楠田丘氏も梅崎先生たち（楠田・石田・梅崎 2003）が展開してきたオーラルヒストリーのなかで職能資格給というのは職務というのがとても大事とおっしゃっている。職務を基準とした試みが持続的に存在してきたことをここまで明確に示すことができたことは、大きな成果であると思います。

ただし、三菱電機 1 社の事例ですから「なかにはそういう企業もあるだろう」という解釈も成り立つと思います。本書は三菱がそのような制度的連続性を維持していたのかについて主に労使関係で説明されているのですが、読者としてはやはり企業と経営環境の関係から説明が欲しいと考えるのではないのでしょうか。また、これが現在議論されているジョブ型で念頭とされている職務給とどれぐらい同じものであるかというのは、今後の議論になると思います。

青木宏之（2022）『日本の経営・労働システム——鉄鋼業における歴史的展開』

山下 青木先生は日本を代表する鉄鋼メーカーで職務がベースになった合理化プロセスを検討しています。従来の研究では、経営合理化は左派労働組合勢力の弱体化、1960 年代の技術革新、60 年代半ば以降の職能資格制度などで説明されてきました。

本書の特徴は、通説に対して職務分析・職務評価が、経営合理化の重要な契機になっているという主張です。これには 3 つのポイントがあって、職務分析によって現場のみに共有されていた情報を経営側が把握することができるようになったこと、次に効率性と生産性の観点から現場の問題を特定できるようになったということです。最後にその結果としてそれまで人員交渉は労使の交渉力に左右されていたものが、1956 年の人員に関する交渉で「科学的」な材料をもとに交渉することで要因の合理化につながるような交渉に変化したことが示されています。

1957 年の職務評価で仕事が共通の基準で比較可能となつて、60 年代には全社共通の職務評価が作られ

ることになります。これによって何が変わるかと言うと、交渉の力点がシフトする形で、新しい秩序としてのシステムが形成されたとき青木先生は主張しています。経験的熟練をベースにした職務秩序から仕事を経営側が管理する秩序への移行で合理化の重要な転換であったとします。

1960 年代後半の作業組織で原価の目標管理が適用されるなど業績管理はラインで行われますがこれは人事権を持つアメリカのフォアマンと職場集団に帰属しつつ、監督するという日本の職長制度の違いによるものとしています。

青木先生の研究では、日本を代表する鉄鋼メーカーなので、歴史研究はたくさんありますが、従来は政治的な第 1 組合と第 2 組合の闘い、技術革新、職能資格制度の導入などの観点で説明されてきたんですけど、職務内容についての調査を会社が行うことで、企業が職場の仕事を明らかにして、管理の基礎をつかんで、それを基に交渉を進める点に注目されています。戦後、組合は経営者に対して右でも左でも力が強かったんですけど、その交渉のなかで企業のほうが交渉上のポイントをつかんでいく。バーゲニングの点で職務分析とか職務評価というのが意味があったのだということですね。

私も戦前の工作機械メーカーの研究で聞き取りをしたときに、エンジニアの人たちは「現場でどんな仕事をしているか知らない」と言うんです。たとえば設計の人たちだと図面を描いて終わり。細部はかなり現場に任せる。この後に紹介する市原先生の研究で出てくるんですが、現場で全部ノウハウを持っていて、仕事の割り振りから何から現場が判断する。それは会社側が計画した現場作業ではなくて、職長が熟練工が親方として配分するので、会社が自社の製品がどうできているかを把握していない。これは日本の歴史のなかで決して珍しくない。だから、戦前にもいろいろなレベルで会社が工場の調査をするんです。「現場を調べることに本当に影響力はあるのか」と思うかもしれませんが、こういうことをしない限り、交渉もできないし、管理もできないということは明確に言えると思います。

そういう意味で、このお 2 人の研究というのは、日本の中にも職務を基準とした管理や、それを活用する仕組みが存在していたということを新しい論点として提起されたという点に意義があるかと思います。

●ディスカッション

山下 今回、お2人の研究を最初に持ってきた理由は、近年の雇用システムの議論に対して、歴史を見直してみるとまた違ったものが見えてきて、新しい議論のきっかけになるのではないかとということです。過去のすべてが記録してある歴史書というものは存在しないので、歴史研究というのは、過去に起きた複雑な現象を特定の観点から単純化、抽象化した知見であると考えられます。

ですから見過ごされているものは常にある。研究者は、時代ごとのテーマや課題を強く意識して研究していくので、新しい問題や関心が出てくれば、当然別の見方が出てきます。私は歴史研究と同時代研究のクロスチェックのようなことを何度もやることで、認識が新たになって、新しい知見が生みだされることが重要だと思っています。

青木先生は、石田光男先生などの業績管理の議論を意識しておられますし、鈴木先生は現在のジョブ型の議論と呼応している。現代の新しい分析枠組みができたところで、再度過去について見るといろいろなことが見えてくるという構成になっている。

松本 最近の話というわけじゃなくて、昔からこういう職務を中心とした管理が行われていたという、歴史研究が行われていたということなんですね。

山下 大きな前提として、鈴木先生のもそうですけど、戦後に職階給の導入というのをアメリカが積極的に奨励したんですよ。だから、多くの大企業で、職階給を入れる努力をしたんですけど、なかなか根柢がずかずに消えていったというのが通説なんですね。ただ、これは三菱電機1社のシングルケーススタディなので、三菱では頑張ってる残っていたかもしれないけど、日本全体で見ると、それはやはり職能資格給中心になっていったというのは、変わらないかなという気がします。ただ、こうやって存続していたり、青木先生の研究で示されたように、これが合理化の重要な基点になったということを考慮すると、新しい議論が展開する余地が非常に大きくなったと思われそうです。

禿 それは大変重要な論点だと思います。IVで取り上げる、私の本(禿2022)でも議論しているのですが、日本の雇用システムについて抽象化された議論をすると、正社員というのは、「人基準」で処遇の決定原理が決まっていて、パートタイマーは「職務基準」だ、職務が簡単だから低賃金、正社員は仕事じゃなく

て能力や属人的に決まっている、という言われ方になります。属人的に給料が決まっていて、職務は関係ないというふうに大ざっぱにまとめてしまうとそういう理解があると思いますが、しかし、本当に正社員の処遇の決定が職務に関係がないのかというと全くそうじゃないと、私はそう思っています。

そこで私自身は職務評価調査をやってきました。また実際に、鈴木先生の三菱電機をはじめ、私が研究と事例にした企業では仕事別賃金という賃金制度が1960年代から導入されており、電機産業では職務をベースにした賃金制度は比較的多かったと思います。当時の電機労連(電機連合)をみれば、産別がそういう方針も持っていました。ただし電機産業と言っても、重電と家電では職務の内容が全然違いますから、三菱電機は職務の幅が広いだけに、あまり職務にこだわり過ぎないで、わりと大ぐり化しつつ賃金決定に占める職務の割合も小さくしたのかなと思いました。私の知る範囲では、家電中心の企業だともっと細かく、職務評価で職務の序列をつけて正社員の賃金を決めるというものも存在しました。ですから、職務というのは関係ないというのは単純化された議論だと思います。

人基準と言っても、職務がまったく関係ないわけではなく、楠田丘氏の職能資格制度に関するご著書(たとえば、楠田1985)を読んでも、基本はまず職務の分析をしてから職務遂行能力で序列をつくったり、社内資格を構築するという手順になっていて、職務と無関係に能力を規定しているわけではありません。それが、いつの間にか職務という観点が薄まって、経験年数に寄せた能力理解へと世の中の受け止めが変容したのではないのでしょうか。職務というのが日本の企業の雇用システムのなかで影響していないわけではないと思います。今、ジョブ型という議論が多く出てきているなかで、改めて職務給の日本的あり方はクローズアップされていると思います。そのような点からも、青木先生のご研究はとても面白く拝読しました。

松本 とても学ぶところが多く、勉強になります。職務給や職務評価について、大まかに理解してはいけないうことですよ。

禿 そうだと思います。

松本 電機の業界では割と職務給というのを、積極的に検討・導入してきたんですよ。他の業界ではあまり根柢がなかったということなんじゃないかな。

禿 でも、まったくないわけじゃないですよ。たとえば業界的に職務給を導入しやすいところは流通だと思うんですけど、流通、小売業こそが正社員は職能モデルで1980年代以降制度化されました。でも、仕事自体はチェーンストア理論の下、マニュアル化・標準化されていて、店舗でどのような仕事を行うかを細分化しやすいので、小売というのは職務給をやろうと思っただけでよくやりやすいと思います。職務分析が容易にできますから。でも、やらなかった業界ですね。だからこそ、職務内容の類似性が正社員とパートで比較的高いのに、処遇格差が大きい業界になったと思います。

電機は職務給を導入しましたが、1980年代以降に海外に移転したり技術革新によって、現場の労働が大きく変わるなかで職務給のメンテナンスが大変で、制度として使いにくいということと、あと世の中では正社員の給与は年功的に上がっていくものじゃないと給料に満足できないというなかで、給料のカーブを年齢に応じて上げていくには職務給というのは厳しいというのもあって、どんどん職能的なものに変わっていったというのはあると思います。

松本 なるほど。でも、ジョブ型の話は、今こういう世の中になっているんだから、もっと海外から学ぼうみたいな話になることも多いですけど、このような歴史的経緯があるのなら、もっとこういう過去から学ぶ、歴史から学ぶということも大事ですよ。

●紹介

吉田誠（2024）『戦後初期日産労使関係史——生産復興路線の挫折と人管理体制の転換』

禿 私が紹介したいのは、吉田先生のご研究です。この本の特徴の1つは、特定の雇用形態の労働者を除き正社員のみを対象に議論するのではなく、女性労働者や臨時工などを含め議論する歴史研究であることです。しかも、分析対象が、男性中心だと考えられ議論されてきた自動車産業であるところが特徴です。

本書は、2部構成で、第I部では人員整理が実施された1949年までの時期を対象に、日産労組が企業内の雇用や処遇に与えた影響を検討しており、第II部では臨時工や女性工員を含む、日産内での人管理体制（労働力編成が整序されていく過程）を取り上げ、通常は男性本工の職場と思われていた自動車産業において、

戦後女性工員が意図的に職場から排除されてきた過程や、それに代わって男女問わず臨時工が職場で定着していく過程を明らかにしています。

第I部では、日産の労働組合が工職混合の従業員組合として結成され、経営権を尊重する企業内的存在であった時期の過程と変容が描かれます。これらを通じて職場闘争や組合規制に取り組む労組へと変わる理由が提示されます。企業内的存在として活動する労組のあり方は、第1に職員と工員の混合従業員組合として結成されたこと、そのもとで、第2にその身分差を撤廃し、同じ従業員として雇用保障と生活できる賃金を獲得するという労組の方針が、会社共同体の構築に労組自身が積極的に向かっていく基盤となり、既存の指揮命令を壊さない路線へと労組が歩んでいったことが描かれます。その具体例として第3に、生産復興の取り組みと、スライディング・プール制（賃金総額を、全従業員とその家族が生活できる賃金額とし、それを物価変動に合わせてスライディングさせるという賃金制度）が取り上げられています。しかしこれらは2つの面から摩擦を生み、職場闘争路線へと変容していく芽となりました。

本書の指摘で興味深いのは、社員工員の身分撤廃とユニオンショップ制のもと、課長職以下のほぼ全員が、組合員として等しく、一定の雇用保障と生活給原理に基づく賃金などの処遇を享受できる立場となり、組合員として雇用や処遇を守られる立場に置かれたことが、いわゆる日本の雇用システムでイメージされる長期雇用や年功賃金という現代的な意味での正社員観念の起点となったという指摘です。同時に、同じ従業員であるからこそ、その処遇格差の合意形成に労組が踏み込めない、という指摘も重要です。同じ従業員として平等に生活できる賃金を獲得するという理念は共有され、また「財政共同体」としての会社再建に協力することの重要性が組合内で共有されながらも、実際に賃金総額を各従業員に配分するかをめぐっては、結局社員と工員の賃金格差を踏襲することでしか対応できず、同じ労組員内での賃金格差のルール形成は労組ではなく会社側にゆだねられることになりました。

このように労組内で生じる労働者間の格差の基準をめぐって労組内で合意形成ができない、ということが、第II部の女性正社員の排除と、臨時工の定着の過程でも描かれていきます。自動車産業は一般に男性が多く配置される「男性本工主義」という特徴があると

思われていますが、実際には女性正社員は多く働いていました。しかし、1949年に意図的に多くの女性労働者が解雇されることで、「男性本工主義」が成立したことが指摘されます。女性労働者は2つの意味で異質な存在でした。第1に配置される職種が女性に適職とされるものに限定されていること、第2に47年の労働基準法の定める女子保護規定のため労働時間等に制約が生じたことです。これら男性労働者とは異質な存在で「使い勝手が悪い」にもかかわらず、民主主義的平等の理念に基づく不平等の是正がなされたことが、結局は会社からの女性社員の排除へとつながりました。しかし、女性が単純に排除され続けたのではなく、臨時工という形で再度取り込まれていきます。組合規制を逃れた臨時雇用であれば、安価で御しやすい労働者として女性臨時工は活用できる存在となりました。加えて、臨時工と本工の格差を正当化させる「装置」として、本工採用試験の「通過儀礼」が、適用される労働条件を分ける根拠として用いられるようになったことも指摘されます。

この点は、現在の雇用形態間格差の発生源をたどる研究にもつながります。女性正社員から臨時工への置き換え、さらにはパートタイム労働者の活用へと向かっていた製造業のあり方と、そのなかでその処遇格差を労組はどう考え交渉していったのかについては、IVで取り上げる禿（2022）でも議論されています。また通過儀礼としての採用試験という議論は、Vで取り上げる園田（2023）でも重要な論点となっています。

●ディスカッション

竹ノ下 吉田先生は社会学者ということで、私も論文になっているものを過去に読んだことがあって、そういう意味では、戦後の日本の雇用システムが、敗戦後の日本の労働運動のなかでの出現のプロセスを丁寧に描かれていて、私自身の大まかな理解と一致する部分も多いです。戦前が完全に職能給ではなくて、職務給的な要素、特に職員と工具との身分格差が存在し、それがいわゆる学歴と大きく結びつく形で、つまり、学歴が大まかな意味での仕事とか職業と結びついて賃金格差をつくりだしていた。それが戦後の企業別労働組合の労使交渉を通じて、従業員というカテゴリーが出現し、そこで職員と工具との格差を少しでも小さくしていこうとするなかで、職能資格制度が出てきたと論じています。

こうした考え方は、戦後の日本の雇用システムの形成をどう理解するかに大きく貢献してきたと思います。その分、この研究をどのようにして批判的に捉えて乗り越えていくのかは、非常に難しい課題でもあると思っています。

禿 吉田先生のユニークなところというのはおっしゃるとおりなのです。職能資格制度で本工の平等化をするという、そういう一般的な認識に合っているんですが、それを支えたものがあったということが、これまでは議論の対象外になりやすかったということがあるのではないのでしょうか。臨時的で低賃金な労働者の存在とセットで職能資格制度が成り立ってきたという事実があるにもかかわらず、後でも議論になると思うんですが、雇用関係とか労使関係を研究するというと、伝統的には労働組合の資料を通して、労使交渉の過程を分析する手法が採用されることが多くなると思います。そうすると組合の組織化対象外の人は分析の対象からも漏れてしまいます。しかも、漏れているにもかかわらず、正社員のところだけで議論を理念化してしまうので、そのような諸制度が一体何に支えられ成り立っているのかという視点が弱まった議論になりやすいと思います。吉田先生のご研究はその視点を忘れずに盛り込んでいるというのが新しいと思います。しかも、その問題意識は、たとえばジェンダーの視点がある人は多く持っていますが、ジェンダー視角を主要な関心とされていない吉田先生が「自然に」盛り込んでおられる点は、すごく心強く読ませていただきました。いわゆる女性労働問題研究というのは、私の所属する社会政策学会でも伝統がありますが、その議論と一般的な労働問題研究の橋渡しがなかなかうまくいかないなかで、意義があると思います。

松本 まさにそれで成功しているという感じですよ。

禿 はい。そう思いました。

山下 戦後に工職混合で身分差別の撤廃というのがよくある議論で、やはりそのときのフレームワークは、労務問題とか言いますけど、戦前から戦後にかけてだと、職場ごとに技能が違って、それぞれ現場の人たちというのは自分の仕事に自負を持っていました。製造業では出来高給とか能率給という名前ですけど、業績給でやっているところも多くて、一部の現場の人たちは戦後の賃金に抵抗するんですよ。こんなみんな一律で評価されたらたまらないみたいな、そう

いう発想があってどこの組合でももめるんですね。

ただ、その議論というのは、禿先生がおっしゃるように、基本的に男性、ホワイトカラーとブルーカラーの間で、どう平等が成立したかという設定になって、それは女性が全部外れた議論になるんですね。戦後の学歴身分制では平等化が進んだという議論になるんですけど、不平等になった人のことを外しておいて平等になったと。そういう意味で、吉田先生のフレームの取り方でないと日本の雇用システムの流れが見えてこない。

松本 こういうのを明らかにできる歴史研究というのはやっぱり本当にすごいですし、現代は従業員の多様性を重視する施策や、どのように処遇するかというのも重要になってきていますが、このような歴史的事実をしっかり理解しておくことはすごく大事だと思うんですね。乱暴な議論になったり、しわ寄せが行ってしまうようなところにならないように、そういうのを考えるといううえでも、本当に意義がある研究だと思います。

山下 直接はつながっていないんですけど、若い頃、吉田先生は工場の現場に参与観察で1990年代から入って、そこで生産プロセスを見ておられたので、生産現場のことについて、背景、知識も非常にありますし、そういう意味で、これが歴史研究として出来上がったというのはすごく意義深いと思います。その後、社会学で自動車産業を中心に参与観察で工場現場の分析に優れた研究が現れて、視点と対象は違うのですが、緻密に職場組織を捉えるという点で、活きているのではないかと。

松本 今回は違うのかもしれませんが、それこそ質的研究の観点からみても、すごく示唆に富んでいるなという感じですね。

山下 そうですね。実際にそういう人たちと触れたり、当時と吉田先生が入った頃ではものづくり方は大分違うとは思いますが、やはり感覚的なものというのはすごくどこかで役立っているんじゃないかなという気はしますけどね。

松本 言ってみれば現場の雰囲気、知識創造を促進するナレッジエンジニアみたいな感じです。文献にあたる、資料にあたるというのと、そうじゃないというのはやはり大分違うんでしょうね。すごく質的研究のやり方としても勉強になるなという感じがします。

●紹介

須田敏子 (2024) 『ジョブ型・マーケット型人事と賃金決定——人的資本経営・賃上げ・リスクリングを実現するマネジメント』

禿 須田先生のご研究を取り上げます。この本は、ジョブ型雇用をめぐる議論が錯綜しがちな日本において、まずは理念系としてのジョブ型人事のあり方とは何かを明確化するのに非常に有用な本となっています。

この本は大きく分けると3部になります。第1部は近年話題になることの多い「ジョブ型」人事の、日本での受け止めを政府や経団連の資料で簡単に述べたうえで、現在の「日本の人事制度の課題」をジョブ型がどのような意味において解決できるのかが示されます。そこで強調されるのは、ジョブの内容とジョブ遂行のために必要な人的要件が特定されることから、人材開発が進みやすく、また人材開発意欲も高まること、人事評価の目的も人材開発の視点が強まるといった諸点が挙げられています。これらは今回の「座談会」で多く取り上げられている「人材育成」や「企業における学習」の議論において、日本的な職場と欧米の（ジョブ型の）職場の構造や制度に関する前提知識ともなりうると思います。また、日本の新卒一括採用・長期安定雇用、遅い選抜・遅い昇進といった特徴や人事部門が採用や人材育成、評価といった諸要素を集権的に統括することが、人材開発等における日本企業の戦略性を低めているといった問題意識などが述べられています。

そのうえで、第2部にあたる部分では、世界標準のジョブ型・マーケット型人事の実態として、職務等級と賃金決定に焦点をあて、具体的な手順が紹介されています。①まず、職務分析を行うことで、ジョブに関する詳細な情報と、ジョブ遂行のために必要な知識・スキル・経験・行動などの要件を特定したうえで、②ジョブ間の相対的な価値を、職務評価によって確定します。そして、③職務の等級構造と、それぞれのジョブを担当する社員を格付けることによって、ジョブ型の社員等級が作られます。さらに、④各グレードにどのような賃金を当てはめるかについて、近年導入が増えている「マーケットプライシング」を実例を交えた解説がなされています。これらすべてステップが具体的にどのように行われるのか、調査票や情報収集の事例などの具体例が豊富に資料として掲載されてお

り、理念型としてのジョブ型がよく理解できます。

第3部では日本の企業の事例として5社が挙げられます。現時点でのジョブ型人事の日本での先行例を理解することができます。前半の理念型と比べると、たとえば日立の事例ではジョブの大ぐくり化がなされているなど、日本企業に適用するにあたってどのような工夫がなされているかなども理解できます。私が興味深かったのは東京エレクトロンの事例です。この企業では理念型に近い制度が導入されているものですが、6つのキャリアバンドと、それをさらに100種類ものジョブファミリーを設定し、それぞれにレベル1から20までの等級構造をつくりあげることで、ジョブファミリーごとにジョブの内容はもちろん、そのジョブ階梯を上昇していくために必要な要件などが可視化され、キャリアパスが描きやすい、企業による評価や教育の仕組み等とも連動させながら、人材開発機能を強化しているとされています。

この本で理念型のイメージを確定させると、先に取り上げた青木先生の鉄鋼産業の研究や鈴木先生の三菱電機の事例は、職務をどの程度重視した等級構造が形成されているといえるのか、議論になると思います。また、須田先生の本で強調されているのは、ジョブ型になることによって、人材育成とか学習の環境というのが変わるということで、今日の座談会でも議論になるキャリア自律とか学習と大いにかかわっているところです。ジョブ型では、会社側の人材育成の仕組みや労働者側の人材育成の目標とかイメージというのが明確になりやすいことが強調されています。

●ディスカッション

竹ノ下 お話を聞いていて、こういう形で議論を進展させると興味深いのかなと思ったことがあります。それは既に幾つかの企業でこういうジョブ型雇用、あるいは職務を重視する形での雇用というのが進んでいるとするならば、それが既存の日本的雇用システム、つまり、長期雇用慣行、年功賃金、そして、企業内労働市場、特に企業内での昇進とかキャリアの構造とどのように結びつく形で運用されているのかというのがすごいお伺いしたいなと思ったんですけども、その点、実際読まれてみていかがでしょうか。

禿 既存の日本的雇用システムのなかでどう役立つかということでしょうか。

竹ノ下 はい。つまり、いわゆるジョブ型というの

を理念的に考えるとすれば、たとえばそれを多くの企業が採用している、ジョブに基づいて昇進とかキャリアがつくられているとするならば、日本的雇用という、機能的柔軟性、ファンクショナルフレキシビリティという概念があって、つまり、ある職務に、たとえばある時点において従事したとしても、企業の必要性に応じてあまり関係ない職務に移動することがありうと。そういうなかで、企業内でさまざまな職務に精通しながら、キャリアを完結させていくというモデルが1つあると思います。他方で、ジョブ型をアメリカの一般的な労働市場のモデルで考えるとすれば、いわゆる長期雇用というのを前提としない形で考えることもできる。つまり、ある特定のジョブに関して専門的な知識を身につけて、それをベースにして、どんどんほかの企業に転職しながらステップアップしていくということが十分考えられると思います。とはいえ、それは特定の企業でしか行われていない。また、そういう企業も、どちらかという、長期雇用を前提にした人材育成とか能力開発を行っているとするならば、長期雇用慣行に基づくさまざまな職務の教育訓練と特定の職務に関する専門的技術の育成がどう折り合いをつけているのかというのが、お話を聞いていて気になったところです。

禿 須田先生の本でその論点が本格的に議論されているというよりも、そういう問題があり、ジョブ型になると育成や配置がどう変わるかといった、論点の整理がされていると思います。その点参考になるのが、田中編著(2023)の『エッセンシャルワーカー』という本です。この本では、ドイツの、職務給でジョブ型のマクドナルドと、日本のマクドナルドで、同じ仕事を労働者がしているのになぜ処遇が違うのかも比較されており、そのなかで、ドイツはジョブ型ですけども、長期雇用の下で人材育成がされていることが指摘されます。正社員として内部昇進していくことを会社も推奨していて、店舗は正社員が中心になっています。ジョブ型だから長期安定雇用ではなく転職が主流になる、というわけではなく、ジョブ型でも「日本的雇用」はできると指摘されていて面白いです。

竹ノ下 面白いですね。

禿 田中編著(2023)でも、協約賃金において、ジョブのグレードごとになにが労働者とその職務に求められるかというのをかなり明確に書きこまれ、序列構造がつくってあるので、労働者の側がやはりそれに基

き技能の形成をしていきやすくなっています。長期雇用を目指し、長期的に昇進を目指すのであれば自分がどのようなスキルをつけなければならないか、というのを労働者自身が理解できる仕組みです。他方で、日本的な雇用制度では、先生もおっしゃるとおり、会社の都合に合わせて結構異動していくので、そういうスキル形成の展望を持ったりすることが難しい。ジョブ型雇用が、職務というものにこだわって、会社のなかでどのような仕事があるかを明文化し客観化していくということそのものが果たしている役割というのは意外と大きく、むしろ今までの日本型雇用システムのなかの人材育成というのが、その辺を曖昧にしながらどう機能していったのかがむしろ不思議と言えます。OJTをベースにいろいろな仕事を経験することで、変化への対応力をつけたとか、知的熟練が形成されているといわれてきましたが、その内実が実際の程度だったのだろうかということは、改めて今日の関心に沿いながら研究しなおす必要があると思います。

松本 考えさせられます。職務資格制度では、従業員は能力開発へのインセンティブが高まると言われているわけですね。しかしどうやって自分の今の職、仕事で能力を高めていくのかとなったときに、その辺が曖昧になっている。だけど、頑張らなくちゃいけないみたいな潜在的なジレンマが実はあったのかもしれないというふうに思うと、すごく示唆深いですね。

異動が求められるとしても、今の仕事で何をすればいいのかというのがジョブ型でははっきりしていて、その能力開発というところにプラスに働くといいのに対し、職務資格ではまた別の観点から能力開発へのインセンティブが高まる。何をすればいいんだというのが分かれば、それこそ後で取り上げるジョブ・クラブティングとか、人材育成に対してどのように向き合っていくかというところで、現在の仕事の内容がはっきりしているというのは、やはり大事だよねということを感じさせてくれているのかなと思います。

山下 アメリカとかヨーロッパであれば、企業ごとのジョブの仕組みというのはそんなに違いがないというわけではないですね？

禿 そのとおりだと思います。ジョブ型について議論すると、横断賃率論みたいな、産業別に統一化されたジョブの構造ができるのといった話に、一足飛びになることがあります。でも、EU等でも裁判になると、やはり同一の事業所のなかでの職務のグレードと

賃金が男女差別になっていないかを検討するので、そういう企業内での序列の構造と社内公平性が議論の中心になります。ですから、企業ごとに違うものがつくられているのが基本だとは思いますが。ジョブ型雇用と労使関係のあり方の組み合わせで、また企業や産業ごとの違いや、労組への組織率の程度などによって細かく見れば異なっていると思います。

山下 日本は職能資格給が優位だったので、移行のプロセスでいろいろなバリエーションができるんじゃないかと思います。

本書で紹介されている東京エレクトロンのように能力基準の等級制度からマーケットペイを参照するようなどころまでいくタイプから、社員の格付を職務で明確にしましょう程度の緩い役割給の延長のようなもので、幅ができていくのではないかと。歴史的に見ていくと、日本の雇用システムは、変わりやすいところと変わりにくいところがあって、大企業の正社員の長期雇用はいろいろな工夫や仕組みをして守るんですけど、賃金についてはめまぐるしく制度を変えてきました。戦前、戦中、敗戦直後とすごく変わるんですね。システムの観点に立つと、賃金の仕組みを変えていくことで、ほかのシステムが安定しているようにも見える。そうすると「ジョブ基準のメンバーシップ雇用」というのができていく可能性もあるんじゃないかなと思います。

ジョブ型とメンバーシップ型というのは、職務と雇用制度という違う基準で2つの制度を理念的に比べているところがあるので、欧州でもジョブ型でやりながら雇用が長期であるところもあるし、日本でもジョブ型じゃないのに、中小企業のように移動が多いというのがあって、全体のシステムのなかで賃金の変化がどんなインパクトを持つのかということが長期的な変化としては重要になると思います。

竹ノ下 そうですね。だから、このセクションのなかで最初に取り上げられた2冊というのはすごく興味深いなと思ってまして、つまり、私たちが思っているほど、実はそんなに職能だけで評価していないのではないかと。吉田先生は逆に、それが戦後の労働のなかで登場したということをおっしゃるんですけど、もしかしたら、そういう職務によって、でも、その職務がジョブという言葉を使うと、すごく狭い範囲で職務内容を定義して、ジョブディスクリプションをつくってという形であるんですけど、もうちょっと大まかな意

味での広い職業とか、もうちょっと大きなカテゴリーで考えるという部分はかなり残っているんじゃないかなと思います。

だから、逆に言えば、そういう過去の人事労務管理のあり方を、山下先生がおっしゃったように、メンバーシップとジョブとを分けるのではなく、それがどう相互に作用しながら、日本における他の雇用システムとうまく関係づけながらできてきたのか、あるいはそれが、両者の関係がどう変化してきたのかという形で過去を読み解く、読み解き直す作業が必要なのではないかと思います。

松本 おっしゃるとおりですね。乱暴に2つに分けてしまうと、そこから落ちていくものが結構あるんだなというのが分かりました。

禿 須田先生の本でも経団連のジョブ型の資料が掲載されています。経団連自身も、ジョブ型と言っても、全社員をジョブ型にするのが完全なジョブ型で、図中には一番右側に置き、対極の一番左側を職能給と置くと、その中間段階がいくつかあると整理しています(経団連 2021)。高度専門能力蓄積型みたいな、要するに、高度人材だけをジョブにするとか、管理職だけジョブにするとか、併用のパターンが結構想定されています。現実には多分、真ん中のそういう併用パターンで運用している会社がほとんどになりそうで、人材育成や長期雇用のあり方などを、パターンに応じて具体的に議論していく必要があると思います。

●紹介

市原博(2022)『近代日本の技術者と人材形成・人事管理』

山下 次に紹介します市原先生の研究は、先ほど紹介しました三菱電機を含めて、造船や重電を含めた職場の歴史研究です。個人的に私は市原先生の初期の論文に非常に大きな影響を受けました。2000年代に、日本的生産システムは現場の高い作業能力とエンジニアと現場の緊密な連携というのが日本の製造業の高い生産性と高品質をつくりだしたという議論がありました。それがいつからあるのかという議論ですけど、1つの議論は、ドイツやフランスの教育システムを取り入れて、比較的早く高等技術者を生み出すことができて、そこで現場主義的な教育がなされていたので、それが日本の基礎にあったのだというものです。

市原先生はそれを正面から問い直して、戦前の現場というのは、エンジニアと現場で生産の面で断絶していると。エンジニアは工学的な原理的な知識しかなくて、生産のプロセスには熟知していないのでしょっちゅう生産の問題が起きて、それを全部解決していたのが現場であると。この研究の最大の魅力は、緻密な史料の裏付けとインタビューデータをもとにしながら、設計や製造という生産にかかわる中核的な領域で次々と生じる問題や不具合を解決しようとする取り組みと、それが必ずしも所期の目的を果たせずに、制度的変遷をたどるエンジニアと現場工員との緊張関係のなかで時系列分析を行っているところにあります。加えて、技術職に昇格した人々の人事データを時代ごとの技術水準や技術導入と関連させて、これを単なる制度の変遷を説明する人事データ分析ではなく、生産現場で起きている問題に企業がどのようにアプローチしたのかを明らかにする観点です。

戦前の三菱電機(三菱造船所電機部門)や芝浦製作所(東芝)の分析では、技術者の設計における能力の制約から生じる製造上の問題を、現場で依存して解決したり、技手(ぎて)と呼ばれる工業学校卒業者主体の下位技術者を昇格させる仕組みとなっていました。日立製作所の分析では、学校で技術者中心の体制に限界があったことを指摘しています。たとえば三菱では、1922~36年に244名の技手のうち98名を技師に昇格させています。ただ、このような人材の昇進には制約があって、課長を務めた者はなく、上位管理職には高等教育卒の資格が必要でした。

第3章と第4章は日立製作所を対象としています。1950年代に外国企業からの技術導入による技術形成が進み、プラントのシステム設計思想も移入され、60年代になると、大容量化した火力プラントの独自技術開発が必要になり、新たな技術課題に取り組むなかで、幹部技術者により職能を越えた協業関係や技術情報の共有化の重要性が認識され、それを実現する組織・制度が導入されたこと、また技術者たちが工員から意見を取り入れる行動様式が現れてきた事を明らかにしています。

本書では、戦前において中等技術教育と現場経験により実務的技術知識を獲得した者の技術職員への昇格や、企業内教育により学理的技術知識を身につけた職工や、夜学、独学などさまざまな教育機会を活かして技術知識を獲得した熟練職工からの登用についてデー

タをもとに明らかにしています。他方で1960年代以降には工具から職員への登用が縮小していったことを示しています。現場の技能者の一部が職場において高い地位を与えられていたことは、多くの研究で指摘されてきましたが、それが技術力の乏しさを補完するものであり、かつ問題解決や関係性に常に緊張があったことを体系的に記述し、従来とは異なった歴史像を示しておられます。

●ディスカッション

山下 私が市原先生の研究で重要だと思うのは、今の日本に求められる歴史研究の役割です。企業は最初から成功する方法を知っている訳ではないので、その時々の問題を解決するように試行錯誤します。歴史研究者はしばしばその成功局面に焦点をあてて記述します。そのほうが知見を示しやすし、読者は読みやすい。しかしそうすると職場の構造的な矛盾や次世代に残された課題などが見えにくくなる。日本はなぜ成功したのかを説明すればよい時代には、成功例が好まれますが、今後のあり方が模索される時代には、解決策における葛藤や矛盾、残された問題こそ価値があると思います。ただ、それを作品にすることはいろいろな難しさがある。それを裏付けある記述で行って、見事に達成されているところに本書の価値があると思っています。

2000年代までの歴史研究では、なぜ日本がアジアで、世界で最初に産業化できたのかが重要な論点でしたが、今、アジアに抜かれているわけですよね。当然ですが、やはり歴史研究にも新しい視点が必要になると思います。

合理化や成功の歴史にももちろん価値はありますが、リアリティを捉えるという視点で考えると、試行錯誤のプロセスをしっかり書いて、微妙なところでうまくいかないというような課題までしっかり書くことこそが今の日本を考えるうえですごい役立つんじゃないかなと思います。ただ、これを研究史的に意義があって、しかも内容的に完結した内容で書くのは非常に難しい。そこが私はこの本の一番すばらしいところだと思っています。

松本 粘り強い調査の成果ですね。分かりやすい話にするよりもかえって。やっぱりそんなに仕事は簡単にはいかないんだというのを普通に書いてくれるというのは今、むしろありがたいんじゃないかなと。高い技

術力があるから、やればできるみたいな話にならないですよという。

山下 そうなんですよ。言ってみれば、戦前の熟練工のスキルが現場で重視されたのも、やはり機械工業で設計と管理の技術力がなかったので、現場の技能が重視されたのであって、何も日本の現場の工具がすごく卓越した能力を持っていたわけではない。そういうところを冷静に記述されているということは歴史研究の今の役割じゃないかなと思います。

竹ノ下 今、お話を伺った範囲ですと、設計に携わる技術者が、戦後、熟練工との間に協力関係をつくりだすことで、熟練工が気づいたさまざまな仕事を遂行するうえでのコツや秘訣を、生産技術に応用することができ、戦後の日本の高い技術力を大きく支えたのではないかと考えられますね。

山下 それは言えると思いますね。

松本 いわゆるラグビー方式のように、現場と連携部門、他部門が同時に高度なコミュニケーションをしながら前に進めていくというようなやり方について、この時代からのバックグラウンドはあるかもしれないですね。

山下 戦前だと、身分の差があるので、設計のエンジニアは「ちゃんと設計どおりつくれ」と、もう設計図面出したら終わりみたいなところがあって、現場のほうも、問題があっても設計とそんなに積極的に話をするような状況じゃない。戦後になるとデザインレビューなどで協力できる体制もできていった。歴史的に日本がずっと同じような生産システムを持っていたわけではないので、歴史的に身分制だとかいろいろなもので変わっていくという部分を描いているところがとても大事だと思います。

禿 ジョブ型だと、ジョブごとに序列があるので、越境するとか異動するというのはなくなるなかで、意思の疎通とか技術力のすり合わせみたいところが難しくなる状況が結構出ることが想像できます。そこで、ジョブ・クラフティングとか、越境学習とかの研究成果が、今日の座談会では多く取り上げられますが、このような研究が求められているということは、そういうジョブ型になればなるほど、そういう仕掛けがないと、自然には連携がつくられないということでしょうか。

山下 そう思いますね。

禿 人の異動で自然にできたことが、雇用制度が変

化するなどで異動が頻繁でなくなった場合に欠けてしまうものを、研究や実践において言語化すると、越境学習みたいな言葉になったりするわけですね。

山下 僕はそう思いますね、比較して考えると。

松本 つながってたんですね。もともと越境概念はそういうところから出てきています。隣の人たちが何をしているか分からない、ちゃんと連携しないとみたいな話から水平への越境みたいところは始まっているんですよ。今お話を聞いて腑に落ちました。従来は、野球で言う外野の間に落ちたような仕事は両方で守るようにするとされていたのが、ジョブ型によって厳密に区分された際に、かえって越境とかジョブ・クラフティングというのが進んでいく。そういう背景が実はあったんだと言われると、本当に興味深いですね。

山下 だから、戦後になると、身分制の問題が解消されていくので、そういうのがやりやすくなっていくんですけど、戦前は、エンジニアと現場の工具は給与体系も違うし、工場の門の入り口も違うので、そういう意味で、本当にコミュニケーションが難しかったということですよ。

●紹介

西村純・池田心豪・田上皓大 (2023) 『雇用流動化と日本経済——ホワイトカラーの採用と転職』

竹ノ下 次に紹介します西村先生たちのご研究は、JILPTのプロジェクト研究として刊行された書籍の1冊です。これまでに取り上げてきた本は、主に歴史研究、戦前から戦後にかけての話が多かったと思うんですが、こちらは逆にアンケート調査とインタビュー調査をベースに、直近の2010年代の雇用の動向について議論しています。

特にこの本の興味深い点は、近年の脱工業化、サービス経済化と呼ばれる産業構造の変化が日本の雇用のあり方にどのような変化をもたらしているのかを論じている部分です。特に製造業とサービス業での労働者の処遇やキャリアにどういう違いが見られるかに焦点をあてています。サービス業の場合は、産業としての異質性が大きく、非熟練な仕事が多い小売業や飲食業と、IT、情報通信、金融といった比較的高技能の職業が多い産業では、雇用やキャリアのあり方に違いがあるんじゃないかなと思います。そのなかで、サービ

ス経済化や脱工業化の進展が、日本的雇用の、特に長期雇用のあり方に変化をもたらしているのではないかと、そういう問題意識から出発して、雇用流動型人材の活用状況というのが実際どうなんだろうということ、前半部分で主にそういった特定の企業に注目して、内部での登用のあり方やキャリアについて、企業の人事の人を対象としたインタビュー調査によって明らかにしようとしています。ただ一部、大企業でも、中途採用者の増加傾向は見られるのですが、長期雇用と雇用流動型の両者の人材、両者の雇用システムというのが併存している状況で、実際に企業内で顕著な長期雇用慣行の下での人材育成や活用のあり方を大きく変化させていないとも結論づけています。

また、興味深かったのが、情報通信業にも注目して、企業の人事管理についての考察も行っている点です。ITや情報通信でも長期雇用を前提とした雇用慣行がまだまだ根深いというか、非常に安定的に行われていることを明らかにしています。

後半部分は、この企業調査の知見を再度、個人調査のデータを用いて検討を行っていて、次の点を興味深い知見と考えました。長期雇用型と雇用流動型のどちらに労働者のキャリアが分類されるのかは、産業による違いが大きく、近年の雇用流動化は初職継続傾向の弱体化によって進展しています。そして、初職継続傾向の弱体化は、20代のときに、別の企業へと転職していくという形で確認されています。他方で、長期雇用型と雇用流動型の産業間での転職は少なく、2つの雇用システムが併存していることなどが論じられています。

もう1つ、雇用流動型の雇用構造がより顕著なものとなっていくためには、やはり転職した人が年収が上がっていくですとか、管理職に昇進していくという、そういうキャリアを観察する必要があると思うんですけども、そういった傾向もあまり顕著ではない。たしかに転職者は、近年増加傾向にあるというのは一定程度読み取れますが、他方で、転職経験者のほうが、転職せずに同じ会社で勤めている人よりも、年収が低いという状況も確認されています。そういう意味では長期雇用型のキャリアのほうが労働者に社会的に有利な状況をつくりだしているということです。このように、雇用の流動化は進展しているのですが、長期雇用慣行の中心的な位置があまり変化していないと本書は結論づけています。

●ディスカッション

竹ノ下 若干、前半の非常に歴史的な部分から、後半は本当に一番最近の状況になったので、若干その部分の断絶はあるかなと思います。

山下 今とこれからがどうなるかということですよ。1つのポイントは、2つの雇用システムが併存しているのではないかという主張ですよ。最近だと、それぞれの国のなかの雇用システムに幾つかのモデルが併存しているという議論が主流になってきています、そういう意味でも、興味深い知見だと思います。どちらかという議論としては従来型のシステムが強いということですね。

最近の雇用に関する動向として興味深いのが「出戻り採用」ですね。もともとアメリカでよく見られた現象で、ブーメラン社員 (boomerang employees) とも言われています。国内で私が聞いたところでは、通信系の日本企業から外資系企業に移って、また戻ってくるが増えてきているようです。企業もそこで新しいスキルを得られる。自分の会社を辞めた人間なら、その人に対する質的な情報があるわけですから、むしろ低リスクで採用しやすい。それは日本の雇用システムにも親和的にフィットすると思うので、このようなキャリアの移動は今後理論的に説明できるのではないかと感じています。

松本 出戻り採用はこの間にある感じですかね。実際に他社に行くと、自社のよさが分かるということもあったりするし。

山下 そうですね。新聞や雑誌、ネット記事なんかではそういうことがよく書いてあります。

松本 それこそ、出戻り採用を活性化するために、昔、うちの出身者だったみたいな、企業内同窓生を活用する動きもあります。

山下 アメリカの会社も離職者を「アルムナイ」(alumni, 同窓生) として緩やかに組織しているんですよ。お金を出して。一見すると不合理に見えるんですけど、それはネットワークとして価値があると。

松本 面白いですね。分かります。いわば1つの越境だと思わうんですね。昔はこういうのは全然駄目だろうみたいな、一回辞めたらもう戻れないという話になりますけど、そういうのもある程度人材のプールに入っていると思わうんですよ。だから、長期雇用、流動化みたいな、その間にいろいろな型というのが最近できつつある。もう一旦辞めて、戻ってきてもいいよ

みたいになんてなっていると考えると、本当にキャリアというのが新しい段階に入ってきている。おっしゃるとおり、出戻り社員というのは本当に興味深いですね。

II 企業における学習の展開

松本 私が研究を始めた大学院生の頃は、経営学における学習というトピックは、組織学習を指していました。組織がどのように学習するかという研究が主流で、個人がどのように学習するかというのは経営学では積極的に扱われてきませんでした。企業による人材育成で、OJT、OFF-JTといった議論が行われていましたが、従業員がどのように自律的に学習するかということについては、放置されてきた観があります。しかしキャリア研究が進展し、キャリア自律が求められるようになると、キャリアを実現するには学びや成長というのが必要になってきます。個人の学習・熟達研究というのが行われるようになったのには、このような背景があると考えています。会社のなかで低い評価を受けた人は、ちゃんとした育成システムがないとずっと低い評価にとどまってしまう。だから個人の成長を考える必要があるわけですが、結局個人がどのように学んで成長するかということについて、もっと個人が自覚的にならないとよくないですよ。2000年代ぐらいから徐々にそういう意識が高まってきて、2010年代に入ってさまざまな観点から、企業における学習、従業員がどのように学習するかという研究が出てくるようになったといえると思います (たとえば金井・楠見編 2012)。このトピックが労働研究の文脈で取り上げられるということはあまりなかったと思いますので、今回は2022~24年よりも少し期間を広めて取って諸研究を紹介させていただければと思います。

●紹介

荒木淳子 (2021) 『企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支える学習環境——職場、実践共同体、越境』

松本 まず最初に取り上げるのは、荒木先生のご研究です。こちらは本当に学習とキャリアの橋渡しというか、キャリア形成を支える学習環境について研究し

ています。キャリア研究は研究の蓄積がありますし、学習とキャリアは強く結びついているとは言われていたんですけど、学習が主体的なキャリアの原動力になると位置づけている研究という意味で、すごく重要な研究だと思います。

この本は、個人の仕事にかかわるアイデンティティと環境への適応を支える学習環境として、実践共同体というものに言及しています。私は実践共同体の研究者ですが、組織内外に構築して、協働的あるいは相互作用的な学びを進めるコミュニティが実践共同体だとしてご理解ください（松本 2019, 2024）。具体的には勉強会とか朝食会とかをイメージしていただければよいかなと思います。そして職場と実践共同体というのは、同時に所属することができ、両者の間の越境というのが仕事にかかわるアイデンティティ形成、社会人として、あるいは仕事人としてどのようにキャリアを形成し発展させていけばいいのかという問題意識になっています。

そして、ここで越境経験という言葉が出てくるんですけど、複数のコンテクストを横断して、それらを統合しながら学習発達をしていく、そういうアプローチです。企業内外の勉強会や集まりに参加することがキャリアの確立というのを促し、それが自分の仕事ってどういうふうにやっていったらいいんだろうという内省を促進するというのを調査で明らかにしています。そのうえでそういう勉強会、実践共同体というのはどういうあり方があるのかというのを定性的分析によって明らかにしています。ふだん仕事をしている職場を越えて、多様なメンバーが集まる。まったく違う分野から人々が集まってきて、そこでメンバーの多様性が生かされるような緩やかな活動といますか、勉強するだけじゃなくて、お互いに相互交流を深める緩やかな活動も行います。そしてそれを実践共同体のコーディネーター、管理する人が、細かく配慮しながらメンバー同士のつながり構築というのを促して、対話を促しているような実践共同体が、やはりキャリア確立につながっているという仮説を実証しています。

そして、企業はそういう組織内外の実践共同体に参加したり、学習したりするのを支援したり、上司の理解を進める、そういうのがこれからは必要になると。そして、個人も職場以外のメンバーともかかわりあいを持つようにすることで、自身のキャリアも確立することができるということですね。本当に文献検討も丁

寧、調査も丁寧という、良書になっています。

●ディスカッション

山下 実践共同体は具体的にはどういうものになるんでしょうか。異業種交流会みたいなものなのでしょうか。

松本 異業種交流会もそれに入るといいますし、企業横断的な勉強会であったり、もっとキャリアや仕事についてさまざまところから集まってお互いに話し合おう、語り合おうというような集まりもそれに当たるといいます。自分の研究では、学習のためのコミュニティというように、もうちょっと狭く定義しているんですが、今では実践共同体は、まちづくりとか地域活性化、イノベーションを生み出すための中核になるような集まりも含む広い概念になっています。

禿 松本先生のご本（松本 2024）はとても面白く読ませていただきましたが、一番興味深かったのは食器などの焼き物の話で、何かそういう実践共同体で、陶芸のそれぞれの工房では弟子と師匠の関係で、思い切ったことができないけども、そういう実践共同体のなかで伝統から外れる面白いものをつくったりすることができるという。焼き物にはそれぞれ型があるじゃないですか。波佐見焼はこんな感じ、有田焼とはこうあるものとか、そういう型から逸脱することは、公式のルートではなかなかできないなかで、型から逸脱するものも含めて実践共同体のなかでスキルアップしたりできる、そういう機能がある点を面白く拝読しました。ですから、佐藤（2022）の、人材育成の国際比較では、公的な職業訓練と企業内の訓練とかというものを統合して国際比較や分類がされていますが、実践共同体のような中間的なものが、スキル形成や、業界内のあり方を考える際に意外と大事なのだらうと思いました。実践共同体に関する議論は、私は不勉強であったのですが、今後、ジョブ型のように雇用制度の変化が議論されるなかでは、こういう中間領域のスキル形成と、会社のOJTや人材育成の仕組みとどう連結させるかというのは今後大事な研究分野になってくるんだなということが分かりました。

松本 キャリアで言えば、「実は転職しようと思っているんです」というような話は、会社のなかですることができないですね。しかし異業種交流会、組織の外、職場の外で、みんなでキャリアについて語り合おうみたいところでは、こういう仕事をしています、

というような話をみんなのなかでして、自分の仕事を客観視、相対化できるといったことができます。それはキャリアの理解を促進するということにとどまらず、自分の仕事はこれでいいんだというふうに、定着を促進するようなケースもあったりするわけで、キャリアについて理解するうえで、実践共同体の役割はたしかに大事だなというふうに思います。

山下 実践共同体でどれぐらい成長できるかがポイントという感じでしたよね。これはどう見つけるんですか。

松本 さっきおっしゃったように研究者は実践共同体に複数所属する、あと大きな学会に行くと、研究の体系みたいなものが分かったりします。このように小さい実践共同体から大きな実践共同体が重層的に重なっていて、大きな実践共同体に行くと、いっしょに何か活動しよう、あそこの研究会おもしろそうだ、今度行ってみてもいいですかみたいな感じになる。大規模イベントにいてみることは、実践共同体を見つけるうえで有効ですね。

●紹介

西村孝史 (2024) 『職場のソーシャル・キャピタル——人的資源管理が創り出す個と組織の関係性』

松本 次は西村 (2024) を取り上げます。西村先生は本当にしっかりした人的資源管理の研究者で、本書は、人的資源管理が企業におけるソーシャル・キャピタル、社会関係資本に与える影響を考察しているということですね。ソーシャル・キャピタルは、社会学とか社会ネットワークの方でしっかり研究されて、先行研究も多いんですが、本書では、「他者から自発的支援を得る関係性」みたいな感じで、支援寄りに定義されているということ、これがよい工夫かと思います。そして、ソーシャル・キャピタルの形成に、人的資源管理施策が与える影響について、定量的、定性的分析によって明らかにしています。定量的分析からは、ソーシャル・キャピタルの規定要因として、内部育成型志向と成果主義が正の影響を与えるということと、近年のトピックである、テレワーク日数がソーシャル・キャピタルに負の影響を与えること、ソーシャル・キャピタルが組織市民行動に与える正の影響を弱めること、HR柔軟性が高業績ワークシステムを媒介して

ソーシャル・キャピタルに影響を与えること、職場モラルにソーシャル・キャピタルと高業績ワークシステム、およびHR柔軟性が正の影響を与えること、人事部門が組織に貢献している、あるいは人材の価値を高めていることに貢献していると見なされると、ソーシャル・キャピタルおよびジョブ・クラフティングが高まることなどが確認されているということですね。

また、この本で面白かったのは、ソーシャル・キャピタルの形成に関するインタビュー調査を行った事例研究が行われているんですけど、ソーシャル・キャピタルの形成は、初任配置やジョブ・ローテーションによって与えられた職務・製品限定的な関係性の中から本人にとって重要と思われる選抜基準に基づいて関係が規定されていくこと、すなわちソーシャル・キャピタルの形成が利用に先行することを明らかにしています。

●ディスカッション

山下 ソーシャル・キャピタルの形成が先行する理由を説明していただけませんか。

松本 私たちが関係性を築くときには、まず先輩に相談するとか、何か困ったときに、人とつながり合う。そして、それを利用して、そのうえでだんだん関係性ができていくという感じで社会関係資本、ソーシャル・キャピタルができていくというような感じ、つまり利用が先で形成があつたと何となく思われていたんですけど、この事例からは、まず配置されると。そのうえで困ったときはこの人に相談してくださいとか、上司とか先輩とか、こういう人に相談できますよというような感じで、まず関係が形成されると。そのなかで、仕事を進めるにあたって、この人にはこういうふうに相談したほうがいいのか、何でも相談してくださいというふうに言われたりして、その人なりに関係性が利用されていくなかで、主に相談する人というのが出来上がっていく。形成が先で利用があつと、そんな感じで関係が規定されていくということですね。

そして人的資源管理が、ソーシャル・キャピタルの形成に3つの機能、すなわち異動を中心とする人事施策による直接的な関係性の変容と再構築機能、評価基準に基づいて間接的に関係性の取捨選択に影響を与える機能、上司と部下のコミュニケーションを通じて育成プランや仕事内容について情報を共有することで関係性を強めたり弱めたりする機能の3つで影響を与え

ていることを指摘しています。人的資源管理施策とソーシャル・キャピタルというのも関連づけて研究するにあたって、思い切って他者から支援を得る関係性みたいな感じに捉え直すことで、ソーシャル・キャピタルがより身近なものとして捉えられるようになったり、お互いの関係性というのを議論することに成功しているということです。

私の大学でも、職場でどうやって支援を要請するかという問題を研究している人がいたり（松下・麓・森永 2022）、仕事における学習の金字塔的な研究として、職場においてどのように支援を得ていき、成長していくかというような職場学習の研究もあったりするんですけど（中原 2021）、その流れにも沿いながら、人的資源管理施策との関係を明らかにしたところが、本書の素晴らしいところかなというふうに思います。

山下 つまり、ソーシャル・キャピタルは自生的ではなくサポートによって形成されると。

竹ノ下 今、2冊の本についてお伺いして、非常に両者ともつながっていると感じました。社会学では、ソーシャル・キャピタルとかソーシャル・ネットワークは、社会学理論の非常に中核的な要素を占めています、そういう意味では、学習や学びがいかに人と人との相互作用というか、人と人とのかかわりのなかで行われるのかということを端的に表現していると思います。学ぶことは人間関係を通じて獲得していく。だから、学び、人と人とのかかわりは企業内だけでなく、企業の外にも開かれた形で関係をつくっていくことで、さまざまなスキルとか仕事にかかわる知識とか技術というのは獲得されていくんだなというのは、非常に興味深くお伺いしました。

松本 ありがとうございます。現代は従業員が学んで成長することを求められるようになってきています。そんななかで起こっているのは、自分はどのようなふうに学んだらいいのかというような感じで孤立が深まっているといいますか、自分の成長に関して、一人で何とかしなくちゃいけないというような形に狭く捉えられ過ぎてているような気がします。今日取り上げるすべての研究に共通するのは、一人で成長しなくてもいいということです。みんなで相互作用して成長するのが大事なんだということを、いろいろな形で言っているんですけど、それがとても大事だというのは、先生のおっしゃるとおりだと思います。

竹ノ下 そのなかで、近年の働き方の変化にやはり

オンラインコミュニケーションツールの導入が、大きくかかわっていて、特にコロナ禍ではその利用が顕著だったと思います。2冊目の本のなかでも、いわゆるテレワーク日数がソーシャル・キャピタルに負の影響を与えるというところは若干懸念されるところです。今後はもしかしたら、業種とか産業とか職種にもよるのかもしれませんが、一部の産業では、もうほとんどオフィスに行かないで仕事をしている労働者がいて、そういったことが今後の職場におけるソーシャル・キャピタル、社会的ネットワークあるいは共同体の形成と最終的な技術とか技能の獲得にどう影響していくのかというのは、考えるべき重要な論点なのかなと思いました。

松本 我々が今日初めてリアルでお会いしたというのもそうだと思いますし、組織行動論では、人的資源管理もそうですけど、テレワークがどのようにかかわっていくかという研究は結構行われているんですよね（たとえば高橋・加藤編著 2022）。テレワークはデメリットも指摘されてますが、だからといってやめようという話にはもうならないと思います。

現在取り組んでいる企業も、あまり積極的ではない企業も、その持つメリットを追求するために、テレワークの増大というのはまだ続くだろうと思います。そこにおいてこのコミュニケーションのあり方が負の側面をもたらす可能性はやはりあります。そうなったときにソーシャル・キャピタルのつながりや、お互いに学び合うことをどういうふうに構築していくかというのは1つ重要です。結局、テレワークという同時相互交流型の技術というのは、学びにとってはもうプラスの方向にしていくかを考えるしかないと思います。これまでの対面・テキストに加えてリモートが入って、負の影響を考えることも大事ですけど、同時に学習を進める重要な橋頭堡にするということは大事だということに考えたほうがよさそうということです。

禿 あと、私、このソーシャル・キャピタルの議論で面白かったのが、今田・平田（1995）を思い出すことができたところです。あれはキャリアという観点で労働者がどのようなふうなキャリアを展開していった、昇進していくかという構造を描かれたんですが、それはやはりソーシャル・キャピタルの形成と、それに応じた能力の育成というものが背景に、同時進行であったという指摘です。昇進とかキャリアのみを見るのではなく、ソーシャル・キャピタルという観点でも事象

を分析したり、考えたりすることができるなどということと、そういう観点で考えると、女性が企業内で配置されたり異動する際に、コアな人材とちょっと違う扱い、たとえば一般職になっていることで、ソーシャル・キャピタルの観点からも得られないものがたくさんあるということが分かるのではないかと思います。

ですから、ソーシャル・キャピタルの研究でジェンダーの観点をに入れていくと、どういう属性の人、どういう状態にある人がソーシャル・キャピタルの形成に不利になり、それがキャリアの構築にどう影響しているかが議論できそうだと思います。西村先生の本では、女性が職場にはいるけど、あまりソーシャル・キャピタルの構造に出てこないということが第4章のIT企業の分析で少し出てきたので、そういうところをもっと事例を深めたり、広げたりすることで色々なことが明らかにできそうに思いました。ホワイトカラーの研究というのは、研究の仕方が難しいんですけど、こういうソーシャル・キャピタルという概念でやると、また面白い研究の仕方ができると思い、興味を持ちました。

その点関係するのが、佐藤（2023）です。この本は研究をもとに一般向けに書き直されたもので、女性の公務員がどのようなキャリアを歩んでいるかが書かれています。公務員に求められるコアなスキルが明確になりにくいなかで、どういう職場でどういう仕事を担当していたかが、能力とキャリアにダイレクトに影響していることが明らかにされています。そのなかで女性の公務員の配属先や異動のあり方が結構不利な状況に置かれやすくなっていることが明らかにされていて、それをソーシャル・キャピタルという言葉と概念で、また違った観点から分析すると、女性がなぜ不利になっているのかを説明できる要因が1つ増えるなど非常に興味深く読みました。

松本 女性管理職も同じように捉えられるかもしれないですね。仕事で孤立していなくても、キャリア的に、あるいはソーシャル・キャピタル的に孤立しているという状況をそういうふう位置づけること。自分の研究では、そういうのをカバーするために社内の実践共同体を構築しアクセスするのがよいという話になるんですけど、おっしゃるとおり、なぜこうなのかということを具体的に示す1つの概念として注目できると思います。

山下 我々は学校教育でヒューマン・キャピタルを

育成しようと言うんですけど、友達をつくれというのは小学校低学年で終わるんですよ（笑）。研究者になってすごく分かるんですけど、人間関係ほど学びに大きな影響を与えるものはない。誰を知っているかということがすごく大事で。ただ、この関係性は個人差が大きい。関係というのはそもそも選択的で、場合によっては非常に差別的になる。関係ができてもしっかりと教えなかったりということも普通に起きる。社会関係資本の格差ですね。ジェンダーもかかわって、関係を上手につくれな状況はネガティブにその人のキャリアに影響するという意味で大事な観点ですよ。

禿 加えて、西村先生は長期雇用慣行がソーシャル・キャピタルの形成にすごいプラスになっているということも書かれていて、これから転職とか雇用流動化となると、ソーシャル・キャピタルの形成にどう影響するのだろうと気になりました。

●紹介

石山恒貴・伊達洋駆（2022）『越境学習入門
——組織を強くする「冒険人材」の育て方』

松本 学習研究の1つ、越境することで学習する「越境学習」の研究ですね。経営学の文脈では、越境は組織の境界を越えること、企業や部門の壁を越えることによる学習ですが、本書ではより広く「個人にとってのホームとアウェイの間にある境界を越えること」という考えで、ここではホームを居心地のいい慣れた場所で、アウェイを居心地はよくないけど、刺激のある場所みたいな感じで考えていて、ホームからアウェイに越境することで知識や考え方を学ぶことができるものと、もう1つは、アウェイからホームに戻ってくる時にももちろん越境は行われると。両者を含んだ往還ですね。行って戻るというのを越境学習だと言っているということです。

それによって、学習は知識や情報を取り込んでいく学習と、価値観や信念を変える学習、その2つに分けられるというふうに古くから言われるんですが、信念や価値観を変える「変容的学習」とアイデンティティの揺らぎがもたらされ、多くの気づきをもたらすとされています。

そして、この石山先生・伊達先生の理論の特徴は、企業主導とともに個人主導の越境学習があることですね。会社を飛び出すというのは、もちろん辞めるとか

じゃなくて、さまざまなあり方がありますが、越境学習のプロセスを越境前、越境中、越境後の大きな3段階モデルで考えることを提唱しています。そして越境学習者がそれぞれの段階で何が起ってどんな問題が含まれて、それにどう対応するかといった知見をまとめています。

そして、多くの越境学習者の調査を通じて、越境中と越境後に学習者は大きな葛藤と衝撃を受ける。それを「越境学習者は二度死ぬ」という言葉で表現しているということですね。越境学習というのはそういうアウェイに出ていくことと、戻ってくるところとで、2回ショックを受けると。越境して出ていったときには「今の会社と全然違う」みたいな話になることはもちろんあるんですけど、戻ってきたときに、元の職場が越境前と違って見るとか、越境後に自分の提案が元の職場に受け入れられなかったり、拒絶されたりするような経験にショックを受けるといようなことを指摘しています。そのような問題に対して、ちゃんと備えることが大事という、そういう貢献はすごく大きいんです。

同時に、越境学習者を組織で活用する方法についても議論はなされていると。ちょっと先進的な企業ですと、越境は大事だからみたいな感じに言って、どんどん越境させるんですけど、それを戻ってきたときに「分かっているだろう」とあんまりケアをしないみたいな感じでは、かえって越境学習者を傷つけてしまうんやということですね。

この本は実務家向けの内容になっているんですけど、学術的研究の著作もあって(石山 2018)、その研究も含まれてまして、学術的にも価値が高いものとなっております。

●ディスカッション

竹ノ下 1点お伺いしたいのですが、この越境学習とは、在職しながら、ほかの会社で働いている人とつながりを持って、そこからコミュニケーションを通じていろいろ学んでいくという理解でいいでしょうか。

松本 それで大丈夫です。

竹ノ下 なるほど。では、そういう意味では、荒木先生の実践共同体の議論とも大きく関連しているということでしょうか。

松本 かかわっていますね。実践共同体はもともと越境を促進する機能があるというふうに言われています。

して、先生がおっしゃるように越境先をつくって、ここに越境してきてくださいというふうに言って越境を促進するのが実践共同体なんですけど、今回の越境学習というのは、むしろ個人が会社の外に出ていき、それでいろいろ学ぶ。制度的な、企業による越境制度みたいなものを利用する場合もあれば、それこそ非公式に越境する場合もあるという感じですかね。

竹ノ下 具体的にどんなことを学ばれるんですか。

松本 たとえば自分の会社ですごく当たり前だと思っていたことが、越境先ではまったく通じない。それはよくも悪くもですね。越境元で高いレベルの仕事をやってきたけど、越境先ではまったく分かってもらえず、どう説明したらいいのかなみたいな感じになることもあれば、本当に閉鎖的な、保守的な会社からベンチャー企業に越境していってみると、「こんなに物事って速く進むんだ」みたいな、そういうショックを受けて、そこからどのように学んでいくかということですね。

禿 私が、この著書を拝読して面白かったのが、このループリック化されているところ(石山・伊達 2022: 115-118, 246-253)です。ジョブ型の職務評価のものほとんど同じような構造になっているのが非常に興味深く、似ているなと思いました。職務評価するときにつくるスケールとすごく似ているんですよ。ジョブ型の人事制度をつくるときに、このジョブは何、どういう要素でできていて、何ができたらレベル1、レベル2、レベル3みたいに厳密に評価していきます。この越境学習では、そこが曖昧になりやすいと思います。これで何が達成できるかというのを曖昧なまま議論しても、なにが得られる、学習されるのかがよく分からないので、こういうふうループリック化することによって、どういうランクがあるかみたいなのとか、どんな段階があるかというのを整理することになるんだなと思いました。

ですから、日本で職能資格制度と言うときには、こんな厳密に職務のレベルとかランクとかがなく、学習内容も曖昧で議論できたものが、ジョブ型によって職務序列が厳密になるなかで、その違いが対比されるなかで、越境学習の研究も、学習内容がふんわりしたもののから厳密化する流れもでき、そこでループリックという、職務評価とほとんど同じようなものが議論に出てくるところがすごい面白く、ジョブ型雇用と親和的なところがあるんだろうかということも感じました。

先ほど議論した青木先生の研究で、職務評価することによって社内の価値観の共有とか序列構造とか意思決定にどうかかわるかという議論がありましたが、このように社内で何かを序列化する行為は、組織と学習にいろいろな影響を与えているのかなという感想を持ちました。

松本 いや、すばらしいと思います。ルーブリックを越境学習で開発することで、そのプロセスを見える化することができ、価値を伝えやすくなる。課題、次元、尺度、記述みたいなことをかっちり構成するということですね。越境学習というのは越境先でもがき苦しんだりするということがあるといいますか、特に最初の人とはわりと混乱すると思うんですけど、経験のある人がそれをカバーしてあげる。あるいは越境先の人、越境元の人というのがうまくコーチングしたりすることによって、内省を効果的にすることもできるということだと思います。このルーブリックの開発というのは、ある程度システム化することで、たしかにジョブ型と通じるところがあるかもしれませんね。

●紹介

松尾睦 (2021) 『仕事のアンラーニング——働き方を学びほぐす』

松本 松尾先生は、経験からどのように人は学ぶのかという経験学習論を経営学の分野に広めた、この分野の第一人者ですが(松尾 2006, 2011)、ビジネスパーソンのアンラーニング、「個人が、自身の知識やスキルを意図的に棄却しながら、新しい知識・スキルを取り入れるプロセス」について考察しています。もともとアンラーニングは、組織学習の理論において、会社が既存の成功体験で縛られて、新しい環境に適応できなくなってしまうみたいな現象を説明するときに出ている考え方ですが、本書はそれをチームレベル、個人レベルでも考えるという最新の研究動向と経験学習の文脈を取り入れることで議論しています。アンラーニングには、信念やルーティンを変える深いレベルの経験学習というのが必要だということです。既存の考え方の下で知識を用いるのと、古い既存の考え方を変えるのとは違って、既存の考え方を変える学習には深いレベルの経験学習が必要で、前からある古い知識と新しい知識というのを入れ替える学習というのをアンラーニングとしています。そして個人のアンラー

ニングを促進する要因として、目標志向、特に学びを重視する学習志向の有効性を指摘したり、アンラーニングをすることで、ワーク・エンゲージメント、仕事に主体的に取り組もうとする姿勢というのを促進することを明らかにしています。そして、変革や改善のためのスキル「自己変革スキル」がアンラーニングを促進して、それがワーク・エンゲージメントを高めるといったことなど、自身の調査を基に明らかにしています。

そして上司の探索的行動というのが学習志向の向上を通じて、内省・アンラーニングに影響を与える。あるいは、役員に昇進すると、今までの中間管理職じゃなくて、考えを変えなくちゃいけないんだなみたいな感じで、アンラーニングが変化するということを実証しています。ビジネスパーソン向けの書籍ですけど、著者の学術論文に基づいた学術的研究となっています。

アンラーニングというのがそういう既存の知識を意図的に棄却すること、それがないと、新しい知識・スキルが取り入れられないということを議論している本になっております。

●ディスカッション

竹ノ下 ぱっと聞いて思ったのは、アンラーニングという概念はすごい魅力的だなと思います。でも、捨てなくても新しい知識を入れられる場合もありうるんじゃないのかなとふと思ったんですけど、その点はいかがでしょうか。

松本 もちろん、組織学習のアンラーニングでもそういうふうには言われているんですけど、既存の成功体験が邪魔して、新しい知識を取り入れられないみたいな、そういう現象の対極にアンラーニングはあるということですね。

竹ノ下 なるほど。

松本 経営学でよく言われる「有能さの罠」という考え方です。既存の考え方で新しい問題を解決してしまうと、既存の考えのままずっと行ってしまっ、長期的には環境への適応を妨げてしまうという考え方があるんですけど、個人にもそういうことってあるんじゃないかということです。リモートワークは結局補助的な考え方で、やがて対面に戻るでしょうという感じに考えていると、職場におけるリモートワークの促進に長期的に影響を与えてしまうというようなことですね。

竹ノ下 なるほど。ありがとうございます。非常に

分かりました。逆にアンラーニングじゃない状況が特に、でも、これも実質的には変化が起きているのかもしれないんですけども、日本の雇用の変わりにくさというものは、アンラーニングが起っていない、これまでの日本的雇用の長期雇用と企業内での労働者の育成というのがかえって邪魔、いろいろな意味で日本の労働市場の変化を妨げていると。だから、今までもやはり日本企業の過去の成功体験がそういった変化を邪魔しているという議論とはすごく、そういったものを説明するのに使えるのかなと思いました。

松本 おっしゃるとおりだと思います。

禿 メンバーシップ型という、アンラーニングが起りにくい組織環境というふうに言えるかもしれないですよ。今回の座談会で学習に関する研究を多く取り上げていますが、その議論を踏まえると、雇用システムの議論でも、学習に関することがかかわっており、変化の方向性について議論をするときにも、そのあり方が影響しているのだなと思いました。

松本 僕も前のパートで、先生方のお話を伺っていて、我々は結構、無批判的に通説と思われるものを受け入れていることって多いんだなというのを感じますし、新しい考えというのを受け入れるためには、古い考えの存在というのを意識することは大事なかなというふうに思いました。

竹ノ下 この本のなかではアンラーニングが実際に行われている特定の企業の事例分析がなされているのでしょうか。

松本 本書は個人やチームに焦点をあてていますので、企業レベルではそれぞれ組織学習の研究のほうが企業の人事制度を変えるみたいな話にはフィットするのかもしれませんが。実際たくさん研究蓄積があります（たとえば安藤 2019）。

山下 どういう状態からどういう状態になったら、アンラーニングが達成されたということになるんですかね。何か具体的な事例みたいなものがあるのでしょうか。

松本 この中にある事例ではビジネスパーソンの信念の変化ということになるんですけど、それぞれ役員になったときに、役員としての考えを基にいろいろな施策というのをやっていかなきゃいけないですよ。あるいはよく言われるのは管理職の話ですね。今まで一般の社員のときは自分ですべて仕事をして物事を解決できたと。そしてその人が管理職になると、管

理職で一番大事なのは、部下を使って成果を出すことになります。それなのに今までの経験から、どうしても自分で仕事をしてしまう。

山下 自分でしたほうが早い。

松本 そうなんです。だけどそれだとうまくいかなくなってしまいます。自分で成果を上げたいという気持ちがある程度抑えながら、手間はかかるけど、部下を育成して、部下を使いながら成果を上げる。それには管理職の考えに変わる必要があるし、それには今までの成功体験というのをアンラーニングする必要がある、というような感じのことで言われますね。

山下 転職も異動にもアンラーニングは必要かと思えますし、縦に異動したときに、たとえばトップマネジメントになるほど戦略的思考が重要になって、自分がいた部門を縮小しないといけないみたいなこともある種のアンラーニングが必要ということですよ。

松本 そういことです。でも、アンラーニングは、今まで学んだことを全部忘れてしまうという話でもなく、それがやはり入替え型ということになると。新しい考えが入ってきているけど、その新しい考え方というのは既存の知識を統合しているといえますか、いいところはちゃんと引き継いでいる、みたいな感じになっているんだと思います。

山下 異動した先で求められるものがとても重要ですよ。そこに対して、自分のスキルややり方の何がプラスで、何がマイナスかを見直すときに必要ということですよ。

松本 そうですね。何も起っていないのに、アンラーニングする必要はないですよ。不都合が起こったときに初めてアンラーニングの必要性を認識すると。もちろん準備、管理職になるための準備とか、役員になるための準備みたいな感じで考えるのは必要かもしれませんが、やはり著者は経験学習論の第一人者なので、経験からどのように学ぶかということをすごく追求しておられますので、経験を基にアンラーニングをするというような理解でいいんじゃないかなと思います。

●紹介

森永雄太 (2023) 『ジョブ・クラフティングのマネジメント』

松本 森永先生には、これを学習のカテゴリに入れ

ないでというふうにたぶん言われちゃうと思うんですけど、僕はすごく大事ななと思っていますし、もちろん組織行動論全体にとっても重要な著作だと考えております。

本書は、ジョブ・クラフティングという概念についてやっているんですけど、これは「個人が自らの仕事のタスク境界や関係性の境界においてなす物理的・認知的変化」というふうに定義される従業員のプロアクティブ行動の一種ですけど、あまりなじみのない方には高尾先生のとても分かりやすい入門書が出ておまして（高尾 2024）、そちらも参考にされるといいかなと思います。ジョブ・クラフティングは働く人たち一人一人が自らの仕事経験、自分の仕事というのを自分にとってよりよいものにするために、主体的に仕事そのものや仕事に関係する人々のかかわり方に変化を加えていくプロセス、というように説明できるんじゃないかなと思います。普通にやっていたら面白くなかったり、成果が上がらないところを自分なりに工夫する。そのような感じの行動というふうに考えていただいていいかなと思います。

ジョブ・クラフティングには3つ種類がありまして、業務クラフティング、関係性クラフティング、認知的クラフティングの3つです。業務クラフティングは仕事の内容や方法を自分なりに工夫して変更すること、これは一番分かりやすいかなという感じです。関係性クラフティングは、人との関係性の質や量を変化させることです。そして認知的クラフティングは、仕事にかかわるものの見方を変えることです。

本書の第I部では最初に事例研究を行い、自律的な職務設計が必ずしも仕事のやりがいを生み出さないことを明らかにしました。従業員の自律性を高めて仕事のやりがいを生み出すとよくいいますが、調査してみると、自律的な職務設計ではなく、自分で自分の仕事を調整する行動というのがやりがいを生み出すと指摘しています。そのうえで、組織が一方向的に従業員に職務を与えて、やりがいを提供するという考え方に対して、従業員による自己調整の視点を持ち込んだ職務設計、それがやりがいにつながって、仕事に対して熱心に取り組んでいくという循環モデルを提唱して、それを成立させる鍵概念としてジョブ・クラフティングを提唱しています。

念入りの理論的検討のあとで、本書ではジョブ・クラフティングを組織がいかに促すことができるのかに

ついて、実証研究を行っています。まず本研究で提示されたジョブ・クラフティングのマネジメントモデルに基づく分析の結果、訓練に関する人事施策が2種類の接近型ジョブ・クラフティング（挑戦的な仕事の要求度の向上、対人関係における仕事の資源の向上）に直接的な正の影響を与えるだけでなく、心理的安全性を介して間接効果も有していたこと、従業員のケアに関する人事施策は回避型ジョブ・クラフティング（妨害的な仕事の要求度の低減）に直接的に正の影響を与えるとともに、心理的安全性を介して間接的に接近型ジョブ・クラフティングに影響を与えていたこと、上司のインクルーシブ・リーダーシップは心理的安全性を介して接近型ジョブ・クラフティングに影響を与えていたことなどを明らかにしています。続いて日誌法調査を用いて、インクルーシブ・リーダーシップがジョブ・クラフティングに与える影響について、よく取り組む人とそうでない人でそれぞれどのように変化するかを調査し、インクルーシブ・リーダーシップがポジティブ感情を介して接近型ジョブ・クラフティングに影響を与えることを明らかにしています。そして組織で従業員に仕事のやりがいを感じてもらうためには、従業員の自発的な動機づけの自己調整行動であるジョブ・クラフティングを引き出すことが重要であること、組織はマネジメントを通じて従業員のジョブ・クラフティングを促すことができるという主張を行っています。緻密な実証分析に基づいたジョブ・クラフティングの総合的な研究として、貴重なものとなっています。

ジョブ・クラフティングがエンゲージメント、仕事に主体的にかかわることに影響を与えることがよく言われるんですけど、従業員に仕事のやりがいを感じてもらうためには、ジョブ・クラフティングを引き出すことが重要だという。そして、組織やマネジメントを通じて、従業員のジョブ・クラフティングを促すことができるという主張を行っているということですね。他の研究も行われていて（高尾・森永編著 2023）、今すごく組織行動論のなかでホットなトピックだと思います。

そして、最初にも申し上げたんですけど、ジョブ・クラフティングは学習の考え方ではなく、自律的に仕事や関係性というのを変えていくという行動ですけど、それが結局、学びを生み出すことにもつながっているのではないかなと思って、ここで取り上げています。

●ディスカッション

山下 自律的な職務設計が必ずしもやりがいを生み出さなくて、自己調整行動がやりがいを生み出すということですけど、この2つの違いと仕組みというのはどういうイメージになるのでしょうかね。

松本 従業員に自分で仕事をする時間や場所を決めたりすることを促す感じの施策をやったとしても、仕事のやりがいにはあんまりつながっていない。それに対して、ここでいう自己調整行動は、人間関係の形成や仕事内容の理解、顧客に能動的に提案をすることですが、これらは直接的・間接的に仕事のやりがいに正の影響を与えていました。ジョブ・クラフティングは、自分が自分の仕事というのを工夫していこうという考え方をしっかり定着させる。研修で定着させることもあるし、人事制度からそういうふうなのを後押しするという。それによって、それは仕事のやりがいを高めるらしいですね。自律性を高めるだけでは、仕事のやりがいは意外に高まらないんだというのを明らかにしているというのも貢献かなと思います。

禿 このジョブ・クラフティングの研究を読んでもいまいよく理解できないことがあります。要するに、学習の話、今回は個人に結構注目されているんですけど、やはり労働の研究をずっとしていた者からすると、制度の違いによって、かなり個人の働き方は変わると思います。特にジョブという観点で言うと、日本では一応、職能資格制度ということであんまりジョブというのを組織のなかで厳密に定義したり運用したりしてこなかったなかでのジョブ・クラフティングと、欧米とかで、ジョブというのを組織のなかでかなり明確にしたうえでのジョブ・クラフティングというのは、かなり内容が違いそうな気がするのですが、それがどういうふうに影響しているのかが、研究を読んでもあまりよく分かりませんでした。

松本 本研究は組織行動論の分野の研究になるので、人的資源管理論の文脈においてはそのあたりとのつながりというのをこれから考えていくことが課題になってくるかもしれませんね。

今いえることは、ジョブ・クラフティングは従業員が何とかできる、自律的に自分で自分の工夫をすることは従業員に許されているんですね。だけど、制度を変えるということは難しいと。その制度のなかで、どのように仕事を行っていくかということに対して、自律的な行動、従業員のプロアクティブ行動として

ジョブ・クラフティングが注目されているということだと思います。

山下 僕もこのジョブ・クラフティングというのは行動自体の分析が面白いと思うんですけど、禿先生とまったく一緒に、どちらかというとは日本は職務の境界が曖昧で、柔軟にやってきているので、やはり職務の境界がはっきりしたところで出てきた知見と、そういうのを常態化している日本企業で、何か違いがあるのかなというのがすごく興味深いところですよ。

あとは、これはつながるかどうかわからないんですけど、国内にある米国法人企業の方に聞くと、職務は非常に明確なんだけど、職務以外のことはやらないかという、むしろ昇進したい人は職務外の仕事を仲間とチームを組んでやったりする。無償でやっておいて成果が出てきたら、それをジョブに入れてもらって評価してもら。そういう戦略的なジョブ・クラフティングをやっているみたいなことを伺ったことがあります。その方によると日本企業とやっていることは一緒だと思うけど、その仕切り線が違うのと報酬の出し方が違うのだけれど、やっていることは多分変わらないと思いますよ。

そういう意味で、フォーマルな会社の仕組みは分析しやすいのですが、一歩進めて、働き方としての比較はこれからより大事になるかと思います。どこの文化圏でも似たようなことをやっているけれども、その評価のされ方とか、進めるルールが違うみたいなことが実態面で明らかになることがとても今後重要だと思います。

松本 現場でできることや認知的クラフティングの話はしていませんけれど、その仕事の見方を変える。業務の仕方だけじゃなくて、その仕事というものの背後にある見方を変えるということ。それもジョブ・クラフティングに含まれるので、そういうことかもしれないですね。

山下 最後に、佐藤先生の研究(佐藤 2022)では、キャリアを考えるうえで重要な雇用制度上の違いなどを含めて国際比較のデータを示されています。先行研究の知見を端的に整理し、日英独の違いを特徴的に記述されています。日本の雇用制度の特徴が現在どのような位置にあるのかを知るうえで有益な情報を提供している一冊です。日本の大企業、管理職の回答が多いので、この点では解釈が必要ですが、労働研究の基礎的な問いについて考察されており、日本の現在を知る

うえで、またどの程度、海外との違いがあるかを考えるうえで有益なものになっています。特に結論では、日本の人材育成とキャリア形成の現状と課題がよくまとめられています。

企業のコミュニティ性については、効果に違いがありますが、イギリスやドイツでも人事施策によってコミュニティ性が高くなることを示しています。資料による考察ですが、各国の状況を端的に紹介して有益です。

Ⅲ 多様な職業におけるキャリア

山下 キャリアという概念には職業履歴だけでなく労働者が選び取ってきた人生の選択が含まれているといえます。働く人は、初職、転職、キャリアの中断などの局面で自分にとって大きな決断をします。それは経済的な理由かもしれませんが、その人が大切にしている価値観で決める場合もあるかと思います。さらにその決定自体、パートナーを含めた家族、コミュニティ、所属する階層などによって強く影響を受けることもあるでしょう。現代のように人生の時間が長くなり、多様な職業機会が増えるほど、選択のあり方は多様になると思いますし、また個人にとって難しい決断が迫られることもあるでしょう。

今回取り上げる研究は、この面に焦点をあてたものです。いわゆる大企業の内部市場を上昇したり、スキルを元に転職したりというのではなく、現代の多様な職業における職業経験の固有性に焦点をあてて、職業ごとの独特の職業規範や、職業にみられるやりがいや意味づけ、なぜ個人がそのような選択をしたのかについて、社会的存在としての労働者の選択にアプローチしている面で、今日的な状況を理解できる研究となっています。

● 紹介

松村淳 (2021) 『建築家として生きる——職業としての建築家の社会学』

山下 最初は、松村先生と野村先生の研究ですが、このお2人の本は本当にとても面白くて、まず松村先生は、対象が建築家です。労働研究ではほぼ取り上げられない領域ですけど、単に対象として特徴的である

だけではなくて、研究者、音楽家なども入ると思うんですけど、専門職の1つではありますが、いわゆる大企業の専門職とかなり異なった価値観とその世界での成功のためのルールを持っている、そういうものの代表としての研究としても非常に重要であると思っています。

松村先生はそれを社会学でよく使われるエートスという概念と、ブルデュー、クロスリーの議論を用いて「ゲームのルール」を設定して、この2つの概念で分析されています。このゲームのルールというのがとても独特なんです。著名な建築家になるためのゲームのルールは、資本として学歴、職歴、受賞歴をベースとして、建築作品が成功への「賭け金」になる。建築の世界で成功しようとする、自分の資本の多寡や質を考慮しながら、建築における作品性の価値で勝負をする。建築家の世界の評価基準では、建売住宅やテナントビルなどは高い賭け金にならない。また、敷地面積が小さい住宅であっても、挑戦的なデザインで成功すれば、豪邸の建築より高く評価される。松村先生はこれを安藤忠雄氏がコンクリート打ち放しで評価されたことなどを引きながら説明しています。

このようなゲームのルールは、学校教育において明示されたカリキュラムと隠れたカリキュラムの両方で徹底的に教育されるだけでなく、より重要なこととして参加者がこれを自発的に内面化することが求められます。この自発的な内面化こそが、職業エートスの一般的な特徴です。

これは教育界でも同様で、研究者が教科書や一般書での売り上げよりも、専門書の評価や論文がどこに掲載されるかというものに価値を置き、それを集団内で維持しているだけでなく、個々の研究者が自発的に内面化していることと共通しています。

これは我々の世界とすごく似ていて、売れる本を出すよりも、内容がかたくて、誰も読まなくて発行部数500部ぐらいなんだけど、専門書でクオリティの高いものを出したほうが評価されるみたいな、そういう世界とすごく似ていて、その構造を上手に描いています。

松村先生の研究でさらに興味深いのは、このようなゲームのルールは、ゲームの成功者たちのようなエリートの世界でのエートスにはもちろん見られますが、必ずしも収入に恵まれない周辺的な建築家のグループにも形を変えて見られると著者は述べます。著者が精力的な聞き取りを通して、いわばエリート

エートスとは異なる、地域に根ざした建築家のエートスを描き出します。そこでは、厳しいコストの制約のなかで、クライアントにとっても、また建築家にとっても「意味ある仕事」を語ることを通して、独特のエートスを描いています。重要な事は、これは単に熱心な設計業者ということではなく、建築家世界のゲームのルールがあることではじめて生じるエートスの構造だということです。

安藤忠雄氏みたいに有名になる人たちだけじゃなくて、地方で建築家として働いている人たちもいて、そうすると、我々と一緒ですね。授業もやらないといけないし、研究もやらないといけないと。そうすると、その2つのバランスを取りつつ、でも、研究者としてというか、建築家としてのエートスは維持するんだけど、いわゆるエリートのような、安藤忠雄氏と同じレベルではできないので、上手に地元の仕事と調整しながら、その中に意義を見つけないながら、でも、自発的にエートスを維持すると。そういうのは単に仕事のやりがいということではなくて、建築家世界の大きなゲームのルールがあって初めて成立するエートスだと指摘されていて、この点はとても説得的です。松村先生はご自身が建築家としての教育を受けられていた方なので、本当にこの内部のルールを非常に熟知されていて、その記述がすばらしいです。

野村駿 (2023) 『夢と生きる——バンドマンの社会学』

山下 次に、野村先生は、若者の「夢追い」現象に焦点をあてているという観点から、ロックバンドで成功をめざす若者の研究をされています。野村先生は夢追いを「実現可能性が低いと社会的に認知されて、職業達成経路が曖昧で、「正規のルート」ではなく、フリーターなどの不安定な移行が不可欠になる職業への志向性」と定義して、バンドマンたちのライフコースを①夢追いの選択、②夢追いの維持、③夢追いの断念という3段階から検討しています。

第2章は夢追いの選択です。インタビューから家族と学校が音楽活動を始めるきっかけとなっていること、進路形成の中心に音楽活動があること、そして「ライブハウス共同体」に参入することが大きな契機となって夢追いの選択に踏み切るとしています。野村先生は、これを従来の「不適應-離脱」モデルに変わ

る「適應-離脱モデル」として提起しています。

第4章以降は、夢を追い続けるメカニズムと不安定さです。若手バンドマンは「音楽で売れる」と語るのに対して、中堅バンドマンは、「音楽を続ける」や「やりたいことをやっているだけ」などの語りが含まれるようになります。ライブハウス共同体のなかで「本来なら売れるべきバンド仲間」が売れない現実を知り、「音楽で売れる」という夢がゆらぐのですが、夢を変えることで夢追いを維持します。バンドという集団は個々人の夢を実現することとバンドの成功という二重性のうえで不安定に成立しています。そしてライブハウス共同体は、標準的ライフコースとしての正規就職という考えに対してバンドマンの夢追いを守る効果を持っているとします。具体的にはバンドマン同士の競争心を生みだしたり、共同ライブや打ち上げで夢追いの準拠集団ができるということです。

第7章は夢追いの断念の2つの契機です。第1は身体的・精神的問題を抱えた場合。第2は年齢を重ねて将来への不安が大きくなり、正規就職や結婚によって夢を諦めるパターンです。

ライブハウス共同体の持つ機能や、そこで揺れ動く本人たちの内面をよく捉えていますし、ありがちな「学校に不適應になることで学校外の若者文化へ向かう」という「不適應-離脱モデル」に対して、学校内の部活動や学校行事が、若者文化に出会う重要な契機となっていて、学校教育に適應しつつさらなる活動を求めて学校から離脱するという「適應-離脱モデル」は、個人的に学校生活の実態をよく示している点で理論的な貢献だと思います。

●ディスカッション

山下 本書はあくまでも「夢追い」が分析対象なので必然的に夢を断念した人に焦点をあてているのですが、職業社会学からすると、夢を追いたくなるような職業がどんな構造として成立しているのかについて、さらに発展させることができるように思われます。先に取り上げた松村先生は、建築家の世界でこれを示しておられます。ミュージシャンの場合には、建築家と違ってやはりマーケット（オーディエンス）との関係が重要ではないかと思います。本書では、特定のライブハウスに安住することが、成功から遠のく可能性を示唆する語りがあったり、地方のライブハウスから東京へ進出するグループなども存在するので、準拠集団

をどう選び取るかということも、ゲーム遂行において成否を左右するとも読み取れます。さらに、スタジオミュージシャンへの志向や、正社員でバンド活動を続けている者も紹介されています。

音楽を職業にすると考えたときにYouTubeでの作品公開のようなバンド活動以外の音楽創作も現代は重要になっています。対象の多様性を類型化すると、ミュージシャンたちの世界を構造的に把握できるように思われます。さまざまな職業群の「ゲームのルール」は、もっと明らかにされてもよいと感じました。

あとは、夢追いで断念するという構成になっているんですけど、それは傷痕みたいな、終わった昔ということだけなのかという感じがして、そういうのを経験した人というのは、その後の生き方に何が残されるのかということがとても気になりました。私はあえてキャリアと言いたいと思いますが、これからはいくつもの異なったキャリアを長く経験する時代になっていくと思います。そのキャリアには整合性のないものもあるだろうし、でも人生としてはそれで豊かになる面はあると思うのです。いろいろな経験が積み重なってその人が出来上がると考えたときに、夢追い分析にはまったく新しい可能性があるように思います。そういう意味で、広く発展する可能性がある研究という感じで読ませていただきました。

竹ノ下 お話を伺っていて、私たちも基本、労働調査研究という形で、今回、お話しさせていただいて、労働研究、雇用労働に関する研究のバックグラウンドを持ってここに来ているので、野村先生の研究は、バンドマンをある種の1つの職業とみなしたうえで、その職務分析ですとか、どういう形で技能、スキルを、特に音楽というなかでどういうふうにな身に付けていくのかという分析があると、さらに労働研究者からするとすごく示唆に富む研究になるなと感じました。

ただ、その一方で、この著書は、社会学の伝統的な系譜の中にも位置づけることができて、それはいわゆる逸脱研究と呼ばれる文脈ですね。たとえばこの著書と類似の研究として、佐藤先生による暴走族に関する研究があります(佐藤 1984)。最近だと打越正行先生が、沖縄におけるヤンキーと、あと、そういった人たちがどういう形で職業世界に移行していくのかという、そういった人たちの、特に建築現場における作業員となっていく過程ですね(打越 2019)。そういう世界も描いているんですけども、そういった研究の基本

的なバックグラウンドにあるのは逸脱研究の議論や観点です。そのグループの人たちには、そのグループの人たちの論理とか考えがあって、ピエール・ブルデューの考え方をを使うと、いわゆるフィールドセオリー、場の理論というのがあるんですけども、特定のフィールドにはそのフィールドの独自の文脈とかロジックがあって、だから、そういう意味で、この『夢と生きる』は、社会学の伝統的な理論の系譜の中には位置づけられると思います。ただ、労働研究という観点からは、もっと職業とかスキルという概念があると、『建築家として生きる』との対比という意味では非常に興味深いものになるんじゃないのかなと思いました。

松本 私はこの本のなかの「ゲームのルール」というのを、そのゲームでどうやって勝つかというルールと、そのなかでどうやって技能を蓄積していくかというルール、この2つに分けるのも大事なと思います。このルールがあるからこうなっているというような。僕はファッションデザイナーを研究したことがあるんですけど(松本 2003)、企業内ブランドに所属するデザイナーって、自分の描きたいデザインをすると、それはよそのブランドでやれと言われる。自分の所属しているブランドのコンセプトに合った服をデザインしないと、結局、製品化されないから、それをちゃんと守って仕事をする。他方であんまり守りに入ると、若さがないみたいな感じで言われてしまう。挑戦と準拠のバランスみたいなことが大事になります。

山下 ほんのちょっとはみ出すみたいです。

松本 そうです、ほんのちょっとはみ出すくらいが一番いいというふうに言われるんですけど、それが熟達のルールなんですね。それと、ファッションデザイナーとしてどんなふうにな有名になっていくかというのはやはりちょっと違うというか。その両者がちゃんとかかわり合っているというところ、それがやはり大事なかなというふうに思いますし、『夢と生きる』とあわせて、この2作品は調査をものすごくちゃんとやっていて、本当にいい社会学の伝統というものに基づいた調査がちゃんとできていてすごいなと思います。もう1点はそれこそ逸脱の話で、あんまりこちらに入り過ぎると、結局、悪い思い出ばかり残ってしまうというか、多分音楽が愛せなくなるときが来るんじゃないかと思って。だからこそ、ほどよい逸脱とか。大学のダンスサークルでダンスに取り組むとかはほどよい逸脱

ですよね。自分のやりたいこともできるし、一生ダンスを好きでいられるみたいな。そういうほどよい逸脱みたいなのが今は時代的に求められていて、それは実は越境とすごくかかわっているんじゃないかと思っています。ほどよい逸脱としての越境というのは、職業とか会社に対するコミットというのを高めるのかもしれないということ、この2点について考えました。2つとも本当に興味深く、いい研究でした。

禿 私もこの2つを興味深く読んだんですけど、たとえば建築家の松村先生のご研究では、カリキュラム、資格が明確にあるので、そこでどういうスキルを身につけなきゃいけないかが細かく記載されていますね。本のなかでも補論のなかで、松村先生ご自身が建築士の資格を取るにあたり、どう勉強したかが詳述されていました。

松本 あの部分は本当に興味深いですよね。

禿 はい、面白かったです。こんなに勉強しているのに、それだけでは建築家としての必要なスキルを身につけたとはみなされず、さらにルールがあるというところがすごい。だから、職業スキルをどういうふう形成していくかは職業によって違っており、面白いなと思いました。

他方で、バンドマンのほうは、バンドマンなので、職業としてのスキルというものをどこで誰がどう形成するかという視点を持って議論することが難しいと思いました。また、音楽もそうですが、ほかにもスポーツ選手なども、若いうちに短期的に熱中し、成功しなければ次がない職業です。スキルの蓄積がプラスというよりもマイナス、言い換えると、年をとることがマイナスにさえ受け取られるという、すごい特殊な業界で、それを夢という言葉で議論できるのかが分からない面もあると思います。とても特殊な産業、職業だなと思いました。なので、若いうちに短期で成功しなかったら、その職業でのキャリアは終わりというものだけで議論するともったいないなと思います。音楽は日常生活にあるので、職業としては確立できなくても、自分の人生にはずっとある、という存在としても書けると思うんですよね。だから、職業として見ると若いうちしかできない、夢をあきらめる、ということが、長期的に見れば職業にはならなくとも人生の豊かさをもたらすこともある。どの面を切り取って分析するかによって見方がかなり変わると思いました。

あとはやはりあれですよね。スポーツも、チームス

ポーツと個人スポーツだと、やはり育成の仕方とか全然違うんですよね。ですから、バンドマンという集団だということもそれに関連しているかなと。最近だと、ボーカロイドとかがあるので、一人で家で一見すると趣味的に作業をして、音楽を作り続けられて、本業はほかの仕事がありつつも、音楽をYouTubeでアップしていたのが、いつの間にか音楽のプロのキャリアの最初になっていて、ある日商業的に成功できることも可能になっていると思います。そういうスキル形成とスキルの蓄積の仕方というところは、種類を増やしつつ議論していくと、雇用以外の世界でスキルを形成し職業に生かしていく場の、現代社会の多様さに話を広げられるんじゃないかなと思って読ませていただきました。

松本 先生のおっしゃるとおりで、今バンドはもっとほかに売り方あるでしょう。なのに地道にライブだけで売れようとしているのが、まさにこれがライブハウス共同体というやつになってきて、それがあつた種の逸脱になっている。本当はそこで受け入れられているというのが実はそういうふうになっているというのが、二重構造というか、ポイントになるところだなということですよね。

●紹介

妹尾麻美 (2023) 『就活の社会学——大学生と「やりたいこと」』

竹ノ下 最初に取り上げる『就活の社会学』は、『夢と生きる』と対応関係があるかなと思って、特にこの夢追い型とか、夢を生きるというのが、僕はやはりこのキーワードを聞いていて一番思い出したのが、JILPTの小杉礼子先生の『フリーターという生き方』(小杉 2003)、あのタイトルがすぐ思い浮かんで、ああ、院生時代に読んだな、懐かしいなと。だから、そういう意味では、JILPTの研究が後のいろいろな非正規雇用とかの研究につながっている。この『夢と生きる』も、多くの人がアルバイトをしながらバンド活動しているというので、やはり小杉先生の研究はこういう形で、後の研究者にも影響を与えているんだなというのを思いながらお聞きしていました。

『就活の社会学』は、いわゆる教育社会学と、教育と雇用、労働市場との接続を扱っている研究領域ですけども、日本の教育社会学、労働社会学では結構有名

な研究領域で、特に取り上げるべき研究としては苺谷剛彦先生の一連の研究があります（苺谷 1991；Rosenbaum and Kariya 1989）。苺谷先生は主に高卒労働市場、高卒者を対象にした、主に学校がある種、媒介者、仲介者となって、高校の先生が、あるいは高校という制度自体が高校生の就職活動に強くコミットしながら、若者と労働市場とを橋渡ししていく存在として位置づけていたわけですね。そういったところから、特に苺谷先生の場合、日米比較といいますが、Rosenbaum という研究者との共同研究のなかで、日本とアメリカにおける、学校から職場への移行のあり方を比べることで、日本における両者をつなぐ制度の分析が行われてきました。日本の教育社会学はこの分野で多くの研究を蓄積していき、そういった非常に分厚い蓄積がある分野に若手の研究者がこういう形で、また新しい研究を行っておられたと位置づけることができます。

この本自体は、先行研究を丹念に検討したうえで、教育社会学における学歴社会論と、高卒層を対象とした若者の非正規雇用の研究という形で、日本の先行研究を2つに分けます。そのうえで著者が言うには、大卒を対象とした研究が比較的少なかったんじゃないかということで、大学教員をやっていると、大学生が非常に身近な存在であることもあって、あえて研究のテーマにしにくいというか。でも、自分が知っている学生は、大卒労働市場全体を代表するものではないんですけども、ただ、何となく自分の経験で分かった気になっているせいか、あえてそれを研究しようという人が少なかったんじゃないかなと思います。

逆に、労働調査研究の文脈では、卒業した大卒者がその後どういうキャリアを歩んでいくのかということ、主に日本的雇用システムに注目した研究、あるいはホワイトカラー層を対象とした昇進や異動の研究というのが、どちらかという多くて、大学にいる学生が就職から採用に至るまでどのようなプロセスを経て、就職へと至るのかということ細かく検討した研究が少ないのではないかとこのように考えました。

そのうえで、労働者と企業のマッチング、このジョブマッチングという概念ですかね。こちらに注目して、主に企業と学生を媒介する就職情報サービスと、それを運営する企業を労働市場媒介者と位置づけて分析を行います。そのうえで、学生自身がそれをどう思い、どのように解釈したり、どう考えているのかとい

うことを、これも社会学の伝統的な概念である状況の定義という概念を用いて、学生自身がそういった就職活動のプロセスや企業との出会い、また、さまざまな企業を受けていくなかで、複数の選択肢や、あるいは、その選択肢をどう考えて解釈し、特定の仕事や企業を選んでいくのかということを社会的に考察しようとしています。

あとは、これもやはり小杉先生の研究ともすごく一貫することですけども、この「やりたいこと」という言葉、キーワードを使って、「やりたいこと」というのがどのように企業側から、それを明確にしろというふうに求められていくのか。逆に、学生自身もどう、「やりたいこと」を語るようになったのか。これをマッチングという概念を使いながら明らかにしようとしています。

私が興味深く感じた点を、2つほどご紹介します。1つは第4章のなかでの考察です。大学生が就活のなかで「やりたいこと」を語るようになるプロセスというのを考えていまして、そのなかで、大学生自身が企業の事業内容や業務内容を「やりたいこと」として語り、「やりたいこと」という言葉を通じて、長期雇用慣行を受け入れていくという。だから、それは学生自身のオリジナルな発想ではないんですよね。あくまでも就活のためにいろいろな情報を集めて、その会社の業務内容を見て、ああ、これを、私はこの会社の仕事を「やりたいこと」として語ることで、会社で受け入れられて、採用に至るんじゃないかと。会社自身もいかに企業活動に貢献してくれるのかということを見ているのではないかと考えて、御社のために私は頑張っておきますということを、面接の場で語ることで、既存の日本の雇用を受け入れていくと著者は説明します。

もう1つ興味深く感じた箇所は第7章についてです。日本の大学生の就職活動というと、比較的有名大学の学生とか卒業生に注目している研究が多いのですが、ここではあえて私立の中堅大学に通う学生たちの就活の様子を描いています。インタビュー調査の結果からは、そういった大学生の就活が非常に多様であるという点が論じられています。有名大学の学生だと自由応募の就活が一般的ですが、中堅大学の学生の場合、縁故での就職の話なども紹介されています。親が経営者や自営業に従事する場合は、家族や親族の紹介で就職するケースですね。あるいは、中堅大学の学生では、正社員としての就業ばかりではなくて、非正規

雇用の労働市場に組み込まれていく様子、非正規の仕事を受け入れていくプロセスも事例として紹介されます。

あと、これも面白い指摘ですけども、自由応募の就職活動は、家族の安定性が必要なんだという。つまり、家族が不安定な状況で、生活の基盤が不安定な学生にとっては、自由応募の就職活動をする事自体が結構大変で、その結果として、自由応募の就職活動がうまくできなくて、結果的に非正規雇用の市場に組み込まれていく様子ですね。そういったことが描かれています。

だから、いわゆる有名大学卒、特に社会科学系の学部卒の学生の就活を論じるのでは不十分です。有名大学の学生は、やはり出身家庭の背景にも恵まれています。リソースがないことでそもそも自由応募の活動自体にも参加できないという状況があるんだと、この部分は示唆に富む指摘だと考えました。

池田心豪 (2023) 『介護離職の構造——育児・介護休業法と両立支援ニーズ』

竹ノ下 続いて、2冊目にいきたいと思います。2冊目が『介護離職の構造』です。この2冊目、3冊目は、先ほど山下先生が、キャリアというのが、いわゆる一般的な日本の雇用における内部昇進の話だけじゃなくて、非常に多様なキャリアの姿を描いているという形で、このセクションで紹介する著作の特徴を位置づけてくださったかと思います。この『介護離職の構造』も、一般的な仕事に特化したキャリアじゃなくて、近年のキャリア研究においては、家族生活、いわゆるワーク・ライフ・バランスや仕事と家族生活の調和が、企業の人事労務担当者も考慮すべき、非常に重要な要件になっているのではないかと思います。

そういう意味では、近年、労働者のキャリアを考えていくときに、家族生活とどう調和ある形でキャリアを位置づけて考察していくのかが、労働者側にとっても、企業側にとってもますます重要なものになってきていると思うんですね。

特に、これまでどちらかというと、仕事と家族生活の調和は、育児に注目する研究が多かったと思うんですが、他方で、この研究の興味深い点は、介護に注目するところにあります。介護を前提とする形で、仕事と家族生活の調和を扱った研究はやはりそんなに多く

ないと思うんですね。本当に池田先生が長年、この分野に注力されてやってこられた分野かなと思います。

育児ももちろん重要だと思います。けど介護は、少子高齢化の進展のなかで多くの人がもう避けられなくなっている問題だと思います。私自身もそうですし、50代の大学教員にとって、ちょうど30歳ぐらい上の親がいると。やはり80代から、あるいは90代になっている親がいるなかで、私たち自身も、いかに家族生活、介護と調和させる形で仕事をやっていくかというのが、自分自身にとってもすごく重要だと実感しているところです。

この研究の大きな特徴は、厚生労働省からの依頼で始まったということもあって、非常に政策志向が強い。これは多分、これまで扱ってきた研究とは若干色味が違うかなと思うんですね。厚生労働省から依頼されて、政策に役立つ分析、政策担当者にとって必要な情報を提供するという観点から調査していて、今後社会科学は、このような政策志向の強い研究がますます必要とされるようになっていくのではないのでしょうか。その点でも、多くの人に読んでいただきたい研究であると思います。

ここでは、介護離職をいかに防止するのか。これを政府も重要な政策課題として位置づけていると。この本では、介護離職の構造を解き明かすことで、介護離職を防止するという政策課題について、それに資するような研究をやろうということですね。そこから、介護離職に関係する法制度を丹念に考察します。介護離職を大きく左右する制度として、育児・介護休業法と介護保険制度の2つに注目して、この両者がどういう関係にあるのかについて考察します。池田先生はこの本のなかで、これら2つの制度が相互に別々の観点からつくられたと論じています。そして、人々はこれらの制度を実際にどのように使っているのかを明らかにしようとしています。さらに、人々の介護経験と、仕事と介護の両立の多様性に注目している部分があり、そこは本書の興味深いポイントだと思いました。

私は、池田先生を大学院生の頃から存じ上げていて、大学院生だった頃の池田先生は、社会学理論に大きな関心がありました。当時は私からみて、池田先生は家族や労働の研究をしているとはあまり理解していませんでした。今回、この本を読んでみて、この研究の中に池田先生の社会学に対する見方や関心が大きく反映されていると思いました。池田先生は、介護離職

の構造を考えるために、非常に著名な社会学理論を使っていました。スコットという研究者を引用しながら、構造概念を制度的構造と関係の構造に区分し、それらをアンソニー・ギデンズやタルコット・パーソンズの社会学理論と結びつけて論じておられる点などは、社会学理論を用いて政策や制度を分析する際に多くの示唆があると思います。

本書を読んでさらなる研究の展開を考えるとき、次のようなこともできるとさらに研究の発展があると思いました。本書でも池田先生は、政策志向の強い研究を行うには、仮説検証よりも、新たな仮説や分析課題を発見することのほうが重要であると述べています。ただこの研究をさらに前に進めていくためには、この本で提唱されたさまざまな仮説を別のデータを使って検証するような試みも、今後あるとよいように思いました。とりわけ、パネル調査があると、時間に伴う人々の移動や変化を明らかにすることができるので、パネル調査を用いた仮説の検証は、今後さらに進むとよいと思います。先に取り上げた『雇用流動化と日本経済』についても、後半の量的データを用いた分析において、1時点のデータを用いて分析を行っているので、今後はパネルデータによる検証があるとよいです。

石田浩・石田賢示編著 (2024) 『格差社会のセカンドチャンスを探して——東大社研パネル調査にみる人生挽回の可能性』

竹ノ下 最後は、『格差社会のセカンドチャンスを探して』になります。これはまた上記2冊とは大きく異なり、キャリアへの視座をさらに広げるような研究となっています。

この本は東京大学社会科学研究所が主体となって行う「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」という2007年から同一対象を継続的に追跡するパネル調査による研究成果の1つです。人々のキャリアは、時間とともに推移し変化していくので、量的な社会調査を用いて明らかにするという観点からは、やはりパネルデータの収集と分析は非常に不可欠です。この本は、そうしたパネルデータの特性を大きく活用することで人々のライフコースやキャリアを分析することが可能になっています。

この本では、標準的なライフコースからの逸脱経験に注目します。たとえば、失業や離職は、職業キャリ

アに空白を生み不利をもたらすなど、標準的とされるキャリアからの逸脱として捉えられます。この研究では、どのような人が標準的なライフコースからの逸脱を経験するのかだけでなく、逸脱を経験した人がどのようにしてそこで生じた不利を挽回するのかについて分析し考察しています。これが、本書の非常に興味深い着眼点だと思います。

逸脱経験はさまざまです。たとえば、教育達成という点では、学校中退や大学夜間部への進学についても検討します。あるいは労働という点では、失業や離職だけでなく、自営業での就業経験がその後のキャリアにどう反映されるかについても考察します。後半ではメンタルヘルスから見た立ち直りについて明らかにしていきます。

このセクションで扱った5冊は、いずれも、いわゆる日本的雇用が前提とするような標準的な職業キャリアだけじゃなくて、さまざまな多様なキャリア、それも職業だけにとどまらない、家族も含めたさまざまなキャリアに注目しているという点で、いずれも本当に興味深い研究ですし、また、これを労働研究の文脈へと読み解き直すことによって、さまざまな示唆が得られるんじゃないかなというふうに思います。

●ディスカッション

禿 『就活の社会学』は本当に面白かったです。「やりたいこと」という言葉で、なぜそういう言葉を学生が発するのか、そして、企業が欲しているのか、それで選抜しているのかということ、第4章、第5章の議論ですね、それが面白かったです。それがメンバーシップ型としての働き方を受容する入り口というか、背景になっているというところが、ああ、なるほどなというふうに理解できました。でも、実際にはそれが裏切られる。要するに、「配属ガチャ」という言葉が世間にはあるように、日本の企業では労働者個人が「やりたいこと」ができないのが当たり前というなかで、それをどういうふうに学生自身が消化しているかという議論は非常に面白いなと思いました。あと、第6章の女子大学生のライフコース展望と就活の話というところはすごく面白くて、就活をきっかけに、いわゆる日本で女性が働きながら生きていくなかで、どういうライフコースが現在あり、それがこの企業で可能な働き方なのかどうかというのを、就活のプロセスのなかで散々学生が問われ、学生が自分でも考え、その

範囲内で選んでいくという過程を通じて、そういう人生を女子学生自身が受け入れていくプロセスになっているというところがすごく面白く思いました。逆になぜ男子大学生のライフコースというのが就活で問われないのか。あるいは、問われているけど、それが見えていないだけなのか分からないんですが、男子学生はどうなんだろうと思いました。大黒柱として働けという、そういうものの刷り込みは就活のプロセスであるのでしょうか。なぜ女子だけがこのような分析対象になるのか、その辺をどういうふう理解したらいいんだろうと思って、興味深く読みました。

竹ノ下 男子学生の場合は、結婚しようが、しまいが、家族にコミットしないというのが企業側の大前提としてあるので、あえて問う必要はないということなんでしょうね。

禿 でも、それは受け入れていくプロセスが就活の中にあるんだろうか、それはどういうふう語られているんだろうかと思いました。

竹ノ下 たしかに。そうですね。

松本 その空白期間はありそうですね。

禿 総合職として働くことを選択するなかで、家族をケアする暇はありません、会社で一生懸命働きなさいというものを、総合職で応募しようと思った時点で学生が受け入れているということになると思うんですけど、男子学生自身がそれを受け入れ、当たり前だと思っていくプロセスは、何か可視化できるのではないかとは思ったんですね。

竹ノ下 そうですね。先生がおっしゃったようなポイントというのは、僕が読んだ範囲だとたしかに著者はあんまり明示的には論じていないポイントだと思います。なぜですかね。直感的な理解だと、それは企業側がそもそもそれを語ることを求めているというのが背景にあると思うんですよね。逆に、女性の場合には、それをしっかり確認しておかないと、会社からすぐ辞められてしまう。企業が一番避けたいのは、短期的な離職。せっかく採用コストをかけて採用しているのに、こんなじゃなかったというふうにすぐ辞められるのが、企業側としてはやはり一番避けたいことだと思うので、それを辞めさせないために、家族生活との調和というのをどう考えているのかというのはやはりしっかり確認しておきたいということなんですかね。

松本 本当に先生のおっしゃるとおりで、短期的に辞められたら一番困るのに、短期的に辞められるよう

な採用をしているというのが今一番問題なんです。やりたいことを聞いているのに、いざ入社したら、そう簡単にやりたいことはできませんよと言われるんですよ。それで定着するわけがないです。短期的に辞められるのを防ごうとしているつもりが短期的に辞めさせようとしているという。ここが矛盾ですよ。今は職種別採用とかで、やりたいことができるほうに向かおうとしているけど、まだ一部の企業ですし、今回、『就活の社会学』が一番明らかにしているのは、この点だと思うんですよね。『就活の社会学』だけど、その一方で、採用側というのと就活側が将来的に完全に裏切られる状態にあると。その将来を見えているのか、見えていないのか分からないけど、お互いに追い求めているという感じに。

山下 同床異夢ですね。

竹ノ下 同床異夢。まさにそう。

松本 同床異夢ですよ。だから、この辺は本当に採用側における、留学生というか、外国人社員だけじゃなくて、同床異夢というのが1つのキーワードになっているというか。そんなはずはないのにという感じですよ。

竹ノ下 この同床異夢という言葉は、『介護離職の構造』でも使われていて、最初、私はあんまりこの言葉をよく知りませんでした。これは労働調査研究では結構有名な言葉なんです。

山下 中身で言うと、労働現象はそもそも労使の利害は根本的に対立している。にもかかわらず、お互いに相手に歩み寄ったふりをするので、言ってみれば全部同床異夢はあるんですけど。改めて両者のずれを示すとそれぞれの集団の固有の考え、価値観も示されますし、変化の方向を説明する際に応用できると思います。

松本 企業側は同床異夢、当たり前だろうと思うし、就活する側は、「同床異夢？ どういうこと？」みたいな感じになっている。この同床異夢の同床異夢ですよ。それがあっていうことです。

禿 園田先生のあとがきにもありますが、佐口(2018)で、定年制度の同床異夢という記述があります。

会社側からすると、定年は、ある一定の年齢になったら大きな反発なくみんなを辞めさせられるという意味での定年制度であり、労働者側からみれば、定年までは辞めさせられない、そこまでは雇用が保障されるとみることができるということで、定年制度は、そう

いう両者の同床異夢の結果、合意され制度化されてきたということで説明されているところがあります。

松本 それこそ大まかな結論として、半分ぐらいはセカンドチャンスをものでできるという結論というのは、半分もあるのかと思う面もあれば、半分しかないのかという両方の意味でやはり驚きがあったなという感じですし、介護離職というのも1つの逸脱行動で、逸脱の結果ですよ。そういうふうにと考えると、3つは割と結ばれているんだなという感じもしますね。

IV ジェンダーと家族制度

山下 このセクションでは、女性労働におけるジェンダーと家族の問題を扱いたいと思います。それぞれの研究は対象や時期は異なりますが、家族規範やジェンダー意識が女性の働き方を規定してきたことを取り扱っています。それぞれの研究では、時代ごとに家族規範やジェンダー意識がさまざまなアクターによって形成される過程が扱われています。制度が形成される点に注目しているという意味で「ジェンダーと家族制度」というセクションテーマといたしました。

●紹介

濱貴子 (2022) 『職業婦人の歴史社会学』

禿 まずは濱先生の研究を紹介し、その次に堀川先生、宮下先生、禿の順番でお話をさせていただきます。では、2つずつにわけて紹介します。

私が紹介するのは、ジェンダーの視点を強く打ち出した歴史的な研究です。今の日本の雇用、労働のあり方が行き詰まっていたり、問題がなかなか解決しなななで、今起きている問題の源流を探るという点で、歴史を振り返ることにそれぞれの研究者の関心があるのかなと思います。

まず、濱(2022)ですが、これは今回挙げる本のなかでも面白く読みました。この本は、今から80~100年前の、戦前に登場した「職業婦人」を対象に、女性の働き方に関する仕組みや、働く女性に対する世の中のイメージについて、「良妻賢母主義」とのかかわりからその変化や現在へとつながる道を明らかにした研究です。ここで取り上げられる「職業婦人」とは、当時の産業化の進展に伴い増加した、百貨店などの商

業、交通業、官公庁、自由業などで就労する、新しいタイプの女性たちです。彼らは比較的高い教育を受け、知識や技能の必要とされる職業についているものの、勤務期間は短く低賃金で、未婚者が圧倒的に多かったこと、そして都市部を中心に存在感が増していたことが統計資料などを用いた分析などでまず明らかにされています。現在の「女性活躍推進」の文脈でイメージされる、正社員として「活躍」し、あるいは家事や育児と仕事を両立する、比較的若い女性と重なる部分が多い女性と言えると思います。この研究は、筆者が冒頭で述べられているとおり、ジェンダーギャップが大きく、生きづらさを感じる日本の社会的状況の源流を探りたいという問題意識のもとでなされている研究で、私達が「女性が働く」ことを日本社会でどう位置づけ続けてきたのかが示されています。

第I部は統計を用いたマクロな社会状況を明らかにしています。戦前期の男女の就労状況の実情とその変化の詳細が明らかにされます。そのうえで、東京で行政が行った調査等の分析を通して、行政の姿勢が、「職業婦人」の待遇改善の変革を指向するというよりも、「職業婦人」は低賃金で家計補助を理由としたものだとし繰り返し強調するなかで、「職業婦人」を家庭の人と位置づけ、男性の脅威とならないよう労働市場で周辺的位置づけを維持しようとするものへと強められていったことが指摘されます。

このような全体的な見通しが示されたうえで、第2部は、大正中期から日中戦争開始までの期間、読者層が異なる3種類の雑誌と新聞に掲載された「悩み相談」を対象に、職業婦人についての言説分析が行われています。この第II部が本書の面白さが存分につまったパートであり本書の中心部分でもあります。本書では、大正から昭和初期に一貫して発行され多くの読者層を獲得してきた雑誌3つ(『婦人公論』『主婦之友』『婦人倶楽部』)の記事を、量的・質的に分析することで、雑誌によって「職業婦人」のイメージが重なりつつも違うこと、つまり、「事務員」「店員・売り子」「飲食店給仕」「速記者・タイピスト」「学校長・教職員」の5つが典型的な職業として頻繁に登場しつつも各紙によって若干の違いもあることが示されており、その論じられ方が次第に変化していったことを明らかにしています。

たとえば、職業婦人にかかわる「手記」や「レポート」、「実用」的な記事において、なにをもって「成

功」として語られているのか、その職業に伴う「成功」や「幸福」として論じられているものを分析したり、「暴露」として書かれていることの内容を分析したりすることで、女性が職業を選ぶ際に考慮すべきこと、望ましいこと、避けるべきことといった「職業婦人」イメージがどのように形成され、変容していったのかが明らかにされています。さまざまな分析を通じて、「職業婦人」が良妻賢母主義と重ねられることで、成功は、経済的成功や社会的な地位の獲得が表立って語られることはなくなり、「処世」から「結婚」へと結びつけられ、「つまらない、こまごまとした職場での仕事、すなわち周辺労働に従事することは今後の家庭生活に必要な多くの経験を得ることになるため、結婚第一主義で仕事にあたられば必ず幸せになると説かれ」ようになっていったこと（濱 2022：190、『主婦の友』）が明らかになります。読売新聞の「悩める女性へ」における職業婦人の悩みの分析からは「職業婦人の「職場」の悩みの社会問題化を回避する一方で、「非政治的」な「恋愛・結婚」の悩みを多く掲載し、孝規範や純潔規範から逸脱するセンセーショナルな職業婦人イメージを流布することによって幅広い読者層を引き付けていった」（濱 2022：266）ことなども指摘されました。

これらの指摘で、改めて感じるのは、労働そのものの問題に「集中」して議論することそれ自体が、女性の労働の議論では困難になってしまうことです。女性労働が結婚や家族という属性に過剰にからめとられることで、その賃金水準の低さや低処遇そのものが問題化されなくなったり、短いキャリアが正当化されたりします。これは大沢（1993）が指摘した、女性労働のみを「特殊領域」として論じ、男性労働のみを一般理論かのように議論してきた先行研究への批判とも重なるのではないかと考えさせられました。また、本書の議論の主な対象は、現在であれば女性活躍推進政策で念頭に置かれることの多い正社員として「活躍」する女性です。昭和期を中心に上げたものとして満蘭（2022）もあります。分析対象の共通性とともに、変わらず仕事と家族と絡めながら論じられるありようは変わらないのですが、とはいえ違いや変化などもあり、興味深く読み比べることができます。

堀川祐里（2022）『戦時期日本の働く女たち ——ジェンダー平等な労働環境を目指して』

禿 このようにいわゆる「バリキャリ」女性が論じられたわけですが、次に取り上げる堀川先生のご研究は、また違う女性像というものが議論されています。堀川（2022）は、戦時期の女性労働者の属性の違い（階層や既婚・未婚の別等）と、その違いから生じる労働員に対する態度の多様性が取り上げられます。日中戦争開始後の労働力不足の深刻化から、戦時期には女性の労働員が重要視されるようになったわけですが、その対象は稼得労働を行っていなかった女性です。そこで「戦時期に未婚女性を女子挺身隊として労働員することを契機として行われるようになった女子労働管理についての諸研究」である「戦時女子労働管理研究」が盛んになり、それらは政府による指針にも取り入れられていきます。しかし同時にまた、「人口政策確立要綱」のもと「人口増産」という目標から、既婚女性にはまず人口増産の役割が、そして未婚女性については労働員が求められます。属性によって重視される動員のありようが異なるわけですが、いずれにおいても女性の生殖能力の維持向上という観点は共通しており、その意味において月経の調査研究も盛んになされていきます。それら一連の研究や運動の成果は、戦後の生理休暇の制定へと結実したことが本書で指摘されます。

また、本書で議論されるのは、女性労働者の労働員のための工夫として注力されたのは、もともと男性が行っていた作業を分割し、女性でも作業できるようにすることで、女性の身体への負担を軽くする取り組みにもつながったことです。しかしこれは女性の労働の価値を低くとどめおき、賃金を低く抑えることにもなりました。そしてこのような状態に対し、女性労働運動指導者である赤松常子が「男女同一労働同一賃金原則」や「技術教育、職業教育指導」を要求したわけですが、それらは結局女性の領域であると考えられた生活領域を越えるものとされ、実現することがなかったと筆者は指摘しています。加えて戦時期の女子労働に関する議論の中心は、未婚の稼得労働を行っていなかった女性の動員だったわけですが、他方で忘れてはならないのは、既婚で稼得労働を行っている多くの女性労働者も多く存在していたということです。しかし彼女らは最後まで明示的な労働員の対象とはなりま

せんでした。加えて彼女らの仕事は、未婚女性のついた仕事に比べると、重労働で肉体的負担の大きいものでした。稼得労働と世代の再生産の二重の期待をかけられつつも、その労働条件や労働環境に対する方策の対象とはならなかったことが、母子保護法の制定と運用、保育環境を概観しながら検討されます。戦時期に子供を保育施設に預けて働かなければならなかった女性は下層の女性であり、「下層の母親たちは自ずと労働するだろうと期待した政府は、子育てをしながら働く母親への配慮」を十分には行わず、保育所は急増させるが運営を担保する予算の確保はしないといった状態であったことが指摘されます。つまり、子は「産ませよう」とはするものの、生まれた子を「育てる」支援は不十分なままに置かれたということです。このように、子を産む前段階としての未婚女性の労働環境の整備は議論の対象とはなるものの、子を産んだ後の稼得労働を行う女子労働者の保護にはそれほど関心が向かないなど、女子労働者の属性に応じて政策的対応や研究関心が左右される点は興味深い指摘です。

この点にかかわるのが森ほか編（2024）です。これは連合総研が2022年から行った「非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査」と労働組合の役割に関する調査研究委員会の研究成果をまとめたものです。近年では女性活躍推進や両立支援といった女性労働政策が活発化しているように見えますが、その対象から漏れ落ちている存在が、非正規労働者として働く女性稼得主世帯であり、多くの困難があります。つまり、女性管理職割合を高める政策目標の対象としての女性正社員、産む性としての女性への支援といったものに向けられがちな世間の関心の狭さは、戦時期のみならず現在も脈々と受け継がれてしまっていることが、改めて明らかになっていると思います。

●ディスカッション

山下 堀川先生は、既婚で稼得労働を行っている女性と、新たに労働動員される可能性のある女性の間の扱い方の違いや、政策的な問題性、家族規範と労働動員との対立するプロセスなどがしっかり描かれています。

竹ノ下 2つの著作について思ったのは、前半が主に大正から昭和初期にかけて、いわゆる戦間期と呼ばれる時期の女性の就労のあり方についての著作と、後半はどちらかというと、太平洋戦争下における女性の

労働動員、就労に関する話で、その両者をうまく接続する、多分これは全然別々の研究なので難しいかとは思いますが、禿先生は、ご自身で、両者をうまく結びつけるような変化ですかね。すごい短期間で、かつ、後者の研究は前者とはやや焦点が違うとは思いますが、いゆる戦間期における女性の、今で言うキャリアを追求する女性にかなり近いような女性の就労から、いきなり第二次世界大戦下において国家が逆に女性を動員していくという、その狭間にある、うまくこの両者を結びつけるような変化ですかね。その辺、先生のほうで、この2つの研究をつなぐ視点とかロジックを聞いてみたいというふうには。

禿 それはちょっと難しいですね。戦時期戦間期は特殊な時期として、いろいろな形で、働ける人は動員されていく状況になりました。濱先生の議論の主な対象と堀川先生の議論の一部にある「稼得労働の必要のない未婚女性」は一致する部分はあるのですが、大部分の出身階層は一致していません。比較的高学歴の女性の労働動員は難しく、主な動員の対象とは想定されていなかったと思います。

竹ノ下 そうですよ。かなり違います。なるほど。じゃ、逆に言えば、職業婦人のイメージというのはかなり、第二次世界大戦で相当抑圧された、逆に、こういう記事がほとんど戦争中、特に日中戦争が始まって以降はほぼ出てこなくなったという感じなんですかね。

禿 それはこの本での議論の時期とは異なっており、その歴史、戦争中に、いわゆる職業婦人がどうなったかというのは分かりません。しかし、一般にはこういう職業婦人の職業というのは、抑制された面があります。職業婦人のなかで取り上げられる女優や著述家については、国家の統制下に置かれる働き方に変りましたので、自由に働くとか自立するというタイプではない働き方には強制的に変えられたのではないのでしょうか。

竹ノ下 そうですね。だから、こういうホワイトカラーの職種的女性が急になくなったわけではなくて、国家の総動員体制下で国家に管理されているが、逆に活用されていったという。

禿 そのような面が強くなったのではないかと思います。

竹ノ下 なるほど。ありがとうございます。だから、昔、NHKで見たドキュメンタリーでは、総動員

体制下では、男性の労働者が極端に不足していくなかで、たとえば機関車を運転する機関士で、これまでほぼ女性がいなかったところとか、あるいは路面電車ですか、東京のなかの市電とかバスの運転手を女性が担っていくという。たしかそういう映像を見たことがありますね。

禿 労働の希釈化みたいなことでの文脈で、男性の職業とか職種というもので女性がどんどん活躍、侵食していったということは戦争中によく起きるというのは昔から議論されたり、指摘されてきました。この本の議論の直接的な対象にはなっていませんが、そのような事態が起きているということは前提としてあると思います。

竹ノ下 そうですよ。だから、そういう意味では、総力戦というか、総動員体制下においては、いわゆる性別職務分離が変化する可能性というのは全然あったわけですよ。

禿 職務が結構重なり合って、その対象も広がったと思います。

竹ノ下 そうですよ。それが結局、戦後、男性が戻ってきたことで、急にまた元に戻るというのが本当にブーメランのように。

禿 先に挙げた吉田誠先生の日産自動車の研究にもそういうことが描かれていて、戦争中に広がった女性の職種が、1949年の不況のときに女性労働者が解雇され追い出されるという形で変化しました。国鉄でも同様のことが起こったことが知られています。

松本 歴史が結びついているんですね。

竹ノ下 そうですよ。だから、逆に言えば、総力戦体制下というのは、ジェンダーの不平等、特に職場におけるジェンダーの不平等が変わる大きなきっかけになるはずであったにもかかわらず、結局それはまた元に戻ってしまうという。それは不思議だなというのを2つの研究をお伺いして、ちょっと思いました。

禿 そういう意味での変わらなさという、女性と家庭生活というものが結びつく程度は変わらなかったと言えると思います。戦間期とか戦時中に職業を持つということが一般化したにもかかわらず、戦後また家庭に戻されるみたいな状況だったり、あるいは、福祉、社会保障の体制のなかで、女性のケア労働が当てにされ、労働者としてよりも家庭のケア担当者としての役割というものが社会保障制度のなかでも期待され、そして、雇用制度のなかでは非正社員としての労働

が期待されてきました。要するに、職業を持ちながら活躍するという文脈ではなかなか女性が位置づけられなかったという点は変わらず、ずっと維持されたと思います。

●紹介

宮下さおり (2022) 『家族経営の労働分析——中小企業における家父長制の構造とジェンダー』

禿 宮下先生のご研究を取り上げます。本書は、小規模企業の経営者とその家族（家族従業員）の労働と報酬のあり方や性質を論じています。小規模企業とは製造業では常時雇用する従業員が20人以下、卸売・小売・サービス業では原則5人以下の企業を指し、事業所数のうち86.5%、従業員の25.8%と無視できない規模を今なお保っています。そして小規模企業の6割は個人事業として営まれており、経営者と従業員の7割近くが、経営者とその親族で構成されています。中小企業は、目覚ましい経済発展を遂げた日本で「分厚い雇用を創出し、全体として低コストで労働力を提供し」てきたわけですが、その「中小企業セクターを広範に維持する」うえで、「経営者と家族従業員はその要」であると筆者は指摘しています（宮下 2022：223）。にもかかわらず労働社会学では例外的にしか取り扱われてこなかったことから、この小規模事業の家族従業員の実情に迫るべく、2007～2013年に行った丹念な聞き取り調査をもとに分析しています。なお、本書でいう家族従業員とは、公的統計上の家族従業員ではありません。たとえば『就業構造基本調査』では、家族従業員とは「自営業主の家族で、その自営業主の営む事業を無給で手伝っている者」であり、報酬を得ている場合には雇用者となります。本書ではその定義として用いるのではなく、「経営者の配偶者をはじめ、その子ども・孫や親世代を含めてともに事業に携わっている者」とされます（宮下 2022：21）。

では、経営者とその家族はどのように働き、内部で何が起き、彼らの労働はどう評価されてきたのか、その生活のありようがインタビュー調査によって明らかにされるわけですが、とくに報酬のあり方に着目して論じているのが本書の特徴です。著者は「報酬の配分やその行方の分析なくしては、中小企業が女性を安価に柔軟に利用し、安価で仕事を提供できてしまう経過、ひいては社会が中小企業を通じて安価な労働力を調達

する道筋がわからない」と指摘します（宮下 2022：9）。

本書で明らかとなったのは家族従業者として働く経営者の妻が、長時間労働であるにもかかわらず報酬を受け取れない状況に置かれてしまう、その構造です。経営者の妻はさまざまな家業をこなせる現場労働者であり現場監督者として働きます。雇っている労働者には8時間労働制と週休制が徹底されていくものの、経営者とその家族は操業日であれば早朝から深夜まで働くこととなります。夫は家の継承者として親や子ども、兄弟の扶養を大切な責務と考えており、また事業の成功のため投資し、借入金を抱え続け、他方でその妻たちは工場での労働にからめとられていきます。本書のきめ細かなインタビューを通して、妻への報酬のパターンは4つ示されるとともに、その報酬のあり方がどのような家族関係の下で生じているのかが細かに提示されます。加えて税制度が家族従業者の報酬を下方に導く作用をもたらしていることも指摘されます。事業が法人であれば家族の給与や退職金は経費（損金）として認められるものの、個人事業の場合は認められません。また雇用労働者であれば最低賃金法の定めによって報酬額の下限が定められますが、個人事業の家族従業者にはそうした下限はありません。ほかに、産業構造の変化、大企業が中小企業を下請け化したため、機械が更新されるたびに機械賃借料を支払うために工場の稼働時間すなわち労働時間を増加させること、融資において事業体と経営者を分離しないことで借入金に対する家族全体に連帯責任を負わせ、実質的に家族従業者が労働対価を受け取ることを不可能にしていることも明らかになります。妻が自らの報酬を生活費に回す強固な家族内の権力構造と、経営者とその家族の労働の対価を損金として認めない仕組みと、借入金に依存した事業経営のなかで、家族への報酬支払は後回しにされていたという状況が立体的に浮かび上がります。このような、個人事業の社会における位置づけは、今後さらに増えるであろう「雇用されない働き方」を議論する際にも参考にする必要があることを、本書は示しています。

禿あや美（2022）『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』

禿 最後に挙げるのが、僭越ながら私の研究です。禿（2022）は、日本の雇用形態間格差が形成される過

程に焦点をあて分析することで、正社員とパートタイム労働者の間の処遇格差が生じ、解消しないのはなぜかを明らかにすることをねらった研究です。特徴としては、歴史的分析和、職務評価調査による現在の実証分析を組み合わせることで、内部労働市場／外部労働市場の2重構造論を批判的に検証したことにあります。

一般に、パートタイム労働者は労働組合の組織化の対象から外れるため、継続的に労使の交渉に関する文書や資料に登場することはありません。したがって、パートタイム労働のあり方に関心の集まった時期、たとえば製造業であれば1970年代、小売業であれば90年代のような特定の時期には多くの研究や事例が取り上げられますが、その時期を逃すと、実際にどのような仕事を担い、それに対してどのような人事制度の下で賃金が支払われているのかはよく分からなくなります。また、正社員、特に男性正社員の人事制度のあり方やその交渉の過程を分析することで、日本的雇用システムのあり方が議論されたり理論化されたりすることが多いのですが、そこで使われる概念ではパートタイム労働者の仕事や賃金についてうまく説明することができません。たとえば正社員の処遇の決定原理は人基準、非正社員は職務基準が適用されると表現されることはありますが、本当にそうなのかは検証される必要があります。とくに本書の議論からは、正社員であれパート労働者であれ、職務とその分担はその処遇の決定水準を決める際に大きな役割を果たしてきたことが分かります。このパートタイム労働の分析の困難さは、この座談会のVで取り上げられる園田（2023）でも触れられている、既存の雇用関係論の議論の射程をどのように広げ活用していくか、という問題意識にも通じるところがあります。

本書で取り上げられる歴史分析では、1970年代や80年代という早い時期から労組が組織化した企業であったことから、継続的にパート労働者の処遇制度を労使が協議しています。それを詳細に分析すれば、企業内の職務分担の変容が、それぞれの企業の公平性を揺るがす、つまり「同じ仕事をしているのに賃金が異なることは不公平だ」という考え方を想起させ、つねに望ましい賃金や人事制度はどのようなものが争点になってきたことが分かります。そして、社内において低賃金の労働者としてパートタイム労働者を継続的に「活用」し続けるには制度的工夫が相当に必要とされてきたことが分かります。

たとえば製造業では、1960年代に臨時工という存在がおりましたが、彼らは正社員と同じ仕事を低賃金で担っていたことから、当時の労組の「本工化闘争」により、多くが正社員化し、臨時工制度そのものが廃れることとなりました。そのようにパート労働者もならぬように「工夫」することは、労使双方に意識されました。他方で小売業では90年代以降パートタイム労働者の「基幹労働力化」が主に経営者側が主導する形で進みます。それにより、パート労働者の一部は管理的業務を担い、小型店舗の店長を務めるまでになります。ところが賃金は正社員の同じ役職者ほどには昇給しません。正社員に適用される職能資格制度にある考え方、「賃金は職務に応じて決まっているわけではない」というものが、雇用形態間の格差の存在を合理化させ、処遇改善を拒む壁になっていることも指摘されました。

そのうえで、本書では職務評価という調査手法を用いて、著者が独自に作成した職務評価にかかわる調査票によって、事業所長を含む正社員からパート労働者が担当している職務の価値を職務評価点として数値化し、それと賃金の対応関係を明らかにしました。そこから見てきたのは、実は正社員こそが賃金が職務に対応していたこと、つまり役職上位者の職務評価点は高く、それにほぼ比例する形で実際の賃金も上昇していることが明らかとなりました。他方でパートタイム労働者は、職務の価値に関係なく、一律に低い賃金が支払われています。ここからは、日本における内部労働市場／外部労働市場を前提にした日本的雇用システム論で通常使われる、正社員の処遇は職務ではなく人基準であり、パートタイム労働者は職務基準で処遇が決定されているという議論は修正せねばならないこと、またその議論を土台に構築されているパートタイム労働政策では、雇用形態間の格差の発生とその是正に向けた有効な手立てが打てないことが示されています。

●ディスカッション

山下 実は正社員こそ賃金が職務に対応しているところがひとつ大きなところですよ。この場合は、正社員と非正社員を比べるときには、評価のところでも1つの基準をつくってということになるわけですかね。

禿 はい。Iで取り上げたジョブ型の本（須田

2024）でもあったように、やはり職務評価というのは同一の企業のなかでの企業内のジョブがどういう序列構造になっているかというのを明らかにするものです。したがって雇用形態によってその職務の価値を測るスケールを変えるのではなく、同じ基準で担当している職種、職務を点数化するということが必要になるので、まったく同じものを使って、事業所長からパートタイマーまで職務の調査をしたということになります。なお、家電量販店を対象にした職務評価調査の成果として、森・浅倉編著（2022）もあり、私もその研究に参加しました。

竹ノ下 禿先生のご研究と関連づけるような共同研究をずっと東大社研の先生たちと一緒に長年やってきました、有田伸先生たちの研究プロジェクトなんですけど、そこで1つ、僕らが7、8年ぐらい関心を持って調査していることが、どういったメカニズムが雇用形態による賃金格差や不平等を正当化しているのかという。禿先生のご著書のなかでも論じられているように、同じ仕事をしている、特にパートタイム労働者の基幹労働力化によって、これまで正社員が担っていた業務がどんどん実質的に長期間就業している、特に女性の、パート労働者が担うようになって、だけど、賃金格差が固定化されているという。それはなぜそのような格差が正当化しえるのか。労働者もそれに納得しているのかということに関しては、この研究を踏まえますと、どんなことが言えそうでしょうか。

禿 それはいろいろな要因がありますが、この本で一番議論したかったのは、職能資格制度というものの理解がそういう奇妙な事態を生み出す起点であり、それを促進させている力であり、にもかかわらず、賃金格差を深める壁にもなるということです。

竹ノ下 職能資格ですね。

禿 職能資格制度というのは、正社員の賃金は担当している職務では決まっていないという認識がベースにあります。そういう状況では、最初の起点として正社員とパートは違う賃金制度を適用するということになりやすい。だから、格差の震源としてその認識があります。そしてパートの処遇を改善するには、内部化が必要だとされます。要するに、職務内容を拡大するという選択肢が示されるわけです。しかし、パートタイマーの職務内容を拡大しても、パートの賃金が低いことが正当化されてしまいます。というのも、正社員は職務に関係なく処遇が決まっているという説明を盾

に取られるわけです。パートタイマーを内部化しないとパートの賃金は上がりませんと、政策的にも研究において言われてきたので、企業はパートを基幹労働力化させるんですけど、でも、基幹労働力化したからといって、正社員とパートの賃金を直接には比較できませんというわけです。なぜなら正社員は職務で決まっていなくて説明されるからです。ですから、基幹化したパートの賃金は、同じ役職にある正社員よりもかなり低いままになります。したがって、むしろパートタイマーの基幹労働力化を促進したほうが人件費を節約できるという経営側の動機を生みやすい構造になってしまいます。内部化させて、基幹化するその原動力が職能資格制度内にあるにもかかわらず、結局、内部化したところで、最後には、職務と処遇は一致しないということで、正社員とパートの処遇格差はそのまま温存されてしまいます。職能資格制度の認識が、処遇格差を生み出す出発点であり、パートの職務を拡大させる原動力であるにもかかわらず、最終的には処遇格差の改善を拒み続ける壁にもなるという状態になっています。

それが分かっているのに格差が改善しないのは、やはり日本的雇用システムというのが職能資格制度に基づいて合理的に職場を動かしているという、そういう合理性への思い込みに捉われているからだだと思います。それを前提に格差を改善させようとする、パートを内部化すればよいという話になるんですが、内部化では処遇格差はなくならならないわけです。

竹ノ下 ただ、パート労働者の基幹化という問題は、ある種、パート労働者を内部労働市場に近い理屈で、つまり、長く働いてもらうことで、正社員に近い業務を学習してもらっている。学習させて活用しようとしているわけですね。だから、完全に内部労働市場とは異なる理屈で処遇していない。にもかかわらず、賃金の面では内部労働市場から排除するという、何か奇妙なロジックだなと。

禿 はい。そうなんですな。

竹ノ下 やはりそういう意味では、賃金というのがいかに労使の交渉の下でつくられていくのかという。つまり、パート労働者の、いわゆるバーゲニングパワーの弱さというのやはり反映しているのかなと、ちょっとお聞きしながら感じました。

禿 なおかつ、労働組合の組織化対象でもなく、組織化していたとしても、賃上げをどんどん推進しよう

とはなりにくい構造にあると思います。正社員の雇用と賃金水準を守るための調整弁としてのパートタイム労働者という位置づけは、政策決定者の思考の中にも、企業経営者にも、労働組合の中にもあるのではないかと感じます。

竹ノ下 そうですか。私はたまたま、今から15年以上前に連合総研の外国人労働に関するプロジェクトにかかわったことがあります。その時の連合総研のメンバーと、連合における非正規雇用の処遇改善について議論になったことがありました。当時の連合総研のなかでは、非正規の処遇改善には強い関心があるということが印象に残っています。ただ、企業別に組織された労働組合では、また状況や考えが異なるかもしれませんね。

松本 違うんでしょうね。

禿 もちろん、ナショナルセンターとしての活動は重要で、非常に大きい意義があると思います。しかし単組レベルになると現実面において結構難しくなります。たとえば外食産業のような低賃金で働くアルバイトをたくさん雇うところでは、アルバイトの給料を上げると会社が潰れるという危機感のほうがかつて大きく、労組であっても、職務に応じた賃金を整備しなければいけないという発想になりにくい。だから、吉田先生の「財政共同体」の議論のように、企業の利益を確保し、倒産させないための共同体としての価値観というもので考えると、パートタイム労働者とかアルバイトはメンバーシップの外で、同じメンバーとして正社員と同じ労働条件、なかでも賃金水準を確保する対象にはなりにくいという構図は維持されていると思います。また、最近では労働組合運動におけるジェンダー平等の程度を論じたものとして後藤(2022)もあり、さらに連合総研編(2022)の分析もあります。

山下 これはやはり日本型雇用システムの中心部分ですね。労使が外部をつくり出すことで、企業が安定するということについて労使が一致するということですな。男性正社員と使用者側が。

禿 他方で、イオンのように、ジョブというもので、統一的な処遇を2000年ぐらいに導入している会社もあります。ジョブ型について、今のところ、経団連が言っているジョブ型雇用というのは高度人材が対象になっていて、同一労働同一賃金のジョブというとは分けて議論されているんですけども、職務という

点で言うと、そういうパートタイム労働者の処遇の決定と、正社員の処遇決定を、職務というもので統一させるというところまでを議論の射程に入れ、制度を構想することができるならば、職務と賃金の対応関係の合理性と非合理性というものをもっと今よりはストレートに可視化されやすくなると思います。もちろん時間はかかると思います。しかし、ジョブというものについてももっと議論していくことが、今後の展望を描く際には求められているんじゃないかなと思っています。

松本 本当にこの4つの研究を見ている、既存の研究ではなかなか光の当たらないところ、やはりそういうところは必ず出てくるという。そして、そういうところに光を当てて、粘り強い研究をすすめていけば、得られるということを実に思いますし、この研究、いや、すごいですね。

禿 そうですね。Vで取り上げる園田(2023)も、雇用関係をどう議論するか、集团的雇用関係ではなく、個別化された雇用関係をどうやって研究するかを考えた場合に、方法論の工夫というのがなされている研究だと思います。ジェンダーの視点に立つと、既存の枠組みで研究すると取り上げられないことを論じる必要があります、研究の仕方とか対象の設定の仕方が工夫されてきたわけですが、その点において、園田先生の研究は外国人雇用を議論する際の工夫があり、ジェンダー研究と似ており面白いと思いました。

竹ノ下 今回扱われた3つ目の研究ですけど、たまたま私、このテーマで論文を書いたことがあって、2005年に行われた社会階層と社会移動のデータを用いて、日本、韓国、台湾の3カ国における自営業への移動や自営業における就業の安定性について分析したことがあります。そのなかで興味深かった知見として、家族従業者という明らかに女性のほうが多く、男性は非常に少ないのですが、男性で家族従業を経験することで、その後の自営業への移動が促進されるのですが、女性の場合、そうした傾向が見られませんでした。また、自分が行う自営業の中に家族従業者がいることで、自営業の安定性が高まる傾向も見られました。このように、自営業における男女間の不平等が顕著であることが、量的分析で確認できていたので、今回ご紹介いただいたご本のなかでも、質的調査によって同様の傾向が描かれている点は、興味深く思いました。

禿 今、ギグワーカーが注目されていますが、そういうフリーランスとか雇用類似の働き方でも同じような構造が再生産されると思われませんか？

竹ノ下 私は、ギグワーカーは、家族従業とはまた違うんじゃないかなと思って。あれはやはりマッチングアプリを提供している企業によってマッチングが起こっているわけです。家族とはまた異なる原理やメカニズムがあるんじゃないかなと思いますね。家族従業の場合には、やはり家族という、つまり、経営体と家族が混然一体としたなかで雇用が発生しているんですけども、ギグワーカーの場合はもうマッチングアプリ、あるいはIT技術が雇用の媒介になっていて、いわゆる家族というリスクを緩和させるような仕組みがまったくないので、雇用の脆弱性とか不安定性がより顕著なものとして出現しやすいんじゃないかなと思います。

山下 家族従業とは違うかもしれないんですけど、長期的に見ると不安定雇用が生まれると、国は政策的にそれを、強弱はあっても安定させようとする。するとまた、企業は外部を目指して、また新たな不安定な柔軟な労働力を目指していくという意味で繰り返しの歴史じゃないかなという気がします。

カテゴリー上は自営業と言われる人たちの状態というのはすごく大きな問題ですね。各国の政府も網をかけようとしてきているので、それは必要な方向性だと思います。

竹ノ下 社会階層論では、たしかにフリーランサーというのは自営業ですけど、半分、雇われているという側面もあると思います。少なくとも、ギグワーカーの人たちは経営者ではないと思うんですよね。やはり労働者としての側面がより強くなるんじゃないかなと思います。自営業の場合にはやはり自分の創意工夫とか、あるいは持っている社会関係資本を活用しながらビジネスを拡張していくという部分があって、よりスキルとか、企業家としてのスキルが非常に求められる部分も大きいかなと思うんですが、ギグワーカーの場合には仕事が、一般的にイメージされる配達員などは非常に非熟練だし、マッチングアプリによってある種雇われているような関係に。制度上は自営業に近い反面、やはり仕事の中身ですかね。それが非常に熟練、スキルのレベルが低いというのが大きな特徴なのかなという気がします。

禿 歴史的に見ると、自営業が減り、それ以上に家

族従業員が少なくなり、雇用労働者中心の社会になってきました。雇用労働者というのは、労働法の適用範囲内で、労働組合もつくれるし、制度的に守られた働き方にもかわらず、そのなかで、低処遇のパートタイム労働者というのが固定化され、雇用労働そのものが社会にある格差の大きな発生源になってしまっています。そこで雇用をよりましたものにしていけば、日本社会全体のいろいろな問題というのは改善できるはずですが、雇用制度自体の改善能力というのがあまりなく、スピードも遅いなかで、ギグワーカーのような、雇用から外れる新しい働き方が広がってきました。そうすると、格差を改善することが、雇用労働の制度内でも無理だったのに、さらに労働法で守られない働き方、労働条件の底が抜けるような働き方みたいなのが今後増えていきそうな状態になっています。したがって、雇用関係そのものをよりよいものに変えていくような原動力を、雇用制度の中にもっと埋め込んでいかないとならないと思います。ケアやリスクの負担を家族任せにして、家族で何とかやっていきなさいということでは解決できない、労働組合も弱体化し、セーフティネットも、労働条件の決定も、あらゆるものが個別化していくなかで問題が噴出しているのです。雇用をどうやってよりよいものにしていくかということは、研究でも政策でも、もっとスピードを持って議論していかないといけないんじゃないかなとは個人的には思っています。ジェンダーの視点を持った研究のなかにそれを明らかにするヒントが含まれているようにも思います。

松本 たしかにそうですね。

竹ノ下 やはり日本は雇用の安定性というのを社会政策においても、規範においても重視し過ぎんじゃないのかなと思っています。私はたまたまスウェーデンの大学で働く友人がいる関係で、スウェーデンを訪問して研究発表させていただいたり、いろんな方にインタビューやお話をさせてもらう機会がありました。スウェーデンのような国を見て思うのは、最低賃金が非常に高い。最低賃金を上げると、労働需要が減少して、恐らく失業率の上昇を経験すると思います。実際失業率はそれなりに高いです。しかし、最低賃金が高いことで、労働者は働くことで生活に必要な稼ぎを得ることができます。このように考えると、最低賃金を高くすることで生じる労働需要の減少を、社会全体でどのようにカバーしていくのかという視点が、重要

なのかなと思います。

経営者のみなさんは、非正規のパートの賃金を上げたら、うちの会社が潰れてしまうと言います。そこは経営努力でなんとか頑張ってくださいというのは、難しいんでしょうか。

禿 最低賃金が政策的にどんどん上げられていますしね。

竹ノ下 上がっていますよね。

禿 それを好循環に回していけないかと思います。人材不足も深刻化していて、労働組合の交渉力は弱いままですけど、そういう外部環境の変化で、労働側の交渉力というか、取引力は高まっている状況なので、今の時期に雇用の場をよりよいものに改善させるきっかけというのを、制度内のいろいろなものに埋め込み、前に進めていく必要があると思います。

V グローバル化と職場の変化

山下 最後のセクションは経済や企業活動がグローバル化するなかで職場における人材の採用、育成、仕事の仕方にどのような変化があるかをみたものです。企業のグローバル化研究では、国際的な人材マーケットのなかで大企業がいかに最適な人材マネジメントを構築するかというテーマが重要な主題となっていますが、今回取り上げました研究は、多様なタイプの事例研究を取り上げています。これらの研究では、政府の決定や人材獲得の困難さが企業の人材マネジメントのあり方に変更を迫られる過程や、労働者が国ごとに特徴的な雇用制度や移民政策のなかでどのように労働市場に組み込まれていくのかが分析されています。いずれも詳細な聞き取り調査に基づいており、職場の実態や労働者の問題性をリアルに描きだしている点で、今後の発展が期待できる問題提起をされています。

●紹介

竇少杰 (2022) 『“新常态” 中国の生産管理と労使関係——実態調査からみえる生産現場の苦悩と工夫』

山下 本書の「新常态」というのは、ちょっと前にアメリカで言われていたニューノーマル (new normal) というものの中国版だそうで、経済成長率

が高度経済成長から中国のレベルでの安定成長になった状態、これが「新常态」と呼ばれています。この「新常态」における中国企業の人事政策の変化と実態を事例研究で明らかにしたものです。社会主義国ですから、中国企業の労働環境には他国以上に国の政策が大きな影響を持っています。「単位」を基本とした社会から、改革開放で経済政策を転換してきましたが、そこで生じた問題を解決するために、1995年施行の「労働法」に対して、労働契約に関する特別法として2008年に「労働契約法（中華人民共和国労働合同法）」が施行され、筆者は同法の趣旨として、企業の雇止めや使い捨てなどの行為から労働者の利益を守り、長期雇用・安定雇用の実現を目指す側面を指摘し、施行後の変化を、4社への聞き取りによって明らかにしようとしています。

この4社の分析が極めて詳細で企業の内実を捉えるうえで非常に役立つものです。私はこの分野の専門ではないので、正しい評価であるかどうか自信がありませんが、少なくとも労働研究としてもここまで詳細な聞き取りは近年ではないと思うほどの内容です。

興味深いのは、同じ国営企業のA社とB社の対比で、A社では正社員中心で変化も漸進的であるのに対して、B社は派遣社員を中心とした施策を展開していて、生産現場に多くの課題を抱えており解決に困難さを感じているところでした。聞き取りデータに基づいて両者の状態を再構成することには成功していますが、同時に、なぜこれほどの違いが生じるのか、また、事例企業の規模や基本属性は分かるのですが、中国企業のなかでどのような位置づけとして理解すればよいのかという説明があれば、実証の価値がさらに高まったと思われます。

園田薫（2023）『外国人雇用の産業社会学——雇用関係のなかの「同床異夢」』

竹ノ下 次に、園田（2023）です。紹介する2冊は、外国人の雇用に関するもので、逆に3冊目は、日本企業の海外展開、あるいは日本の食文化の海外展開における海外の企業における日本的なスキルの育成のあり方についてです。こうした点からも、グローバル化ということでもまとめられるんじゃないのかなと思います。

園田（2023）については、専門職に従事する外国人

労働者に注目して、日本的雇用が非常に大きなテーマですけども、日本の雇用システムのなかで専門職の外国人がどう雇用・活用されて、彼ら自身が日本企業での雇用や将来の展望をどう捉えているのかについて、考察、検討しています。

こういう枠組みで考えるという意味では、妹尾（2023）と方法論的には近いかなと。いわゆる職場のなかで働く労働者の働くことに対する意味づけ、動機づけ、あるいは今後の日本企業での就労に関する将来展望ですね。そういったことも含めて議論しています。この本自体は社会学のなかでも評判の高い書籍でして、ほかの方の書評も見ましたが、日本における労働社会学の重要な研究成果を引き継いで、その考え方とか枠組みを活用して外国人雇用について議論されていると。そういう点で、高い評価を得ているのかなと思います。

また本書は、JILPTのプロジェクトのなかで行われた調査結果（労働政策研究・研修機構 2022）を活用して、その点でもJILPTと深いつながりがある著作ということになります。本書で用いられる調査では、東京証券取引所の上場企業で働く専門職の外国人と、そういった人たちは雇用する企業の人事部の両者を対象にインタビューを行っています。調査結果を総括するにあたり、著者である園田先生は「同床異夢」という言葉を使っています。ああ、すごく面白い言葉を使うなと思いました。私自身は社会学であんまり聞いたことのない言葉だったのですが、すごく的を射ているというか、象徴的に知見を一言で要約するのにいい言葉を選んでいらっしゃるなと思いました。

外国人の雇用や労働に関するこれまでの研究は、さまざまな理論や着眼点があるんですが、たとえば、移民研究や国際社会学の視点からアプローチするもの、地域・都市社会学の視点からアプローチするもの、そして、本書のように、労働・産業社会学の視点からアプローチするもの。私の理解だと大体この3つに分けられるのかなというふうに思います。

本書の大きな特徴は、労働・産業社会学の立場から、企業側と労働者双方の視点で、あと、日本的雇用慣行が議論の中心にあり、そこと外国人雇用との関係ですね。それを議論している点が非常に面白い、この本の一番いいところだと思います。これまでの日本の外国人研究は、どちらかというと、非熟練な仕事に従事する人に注目するものが多いです。他方で、専門職

の外国人雇用に関する先行研究も、どちらかという
と、労働者に注目する研究が多く、企業側の活用の論
理と、両者の相互作用に注目する研究が比較的少な
かったんじゃないかと思います。私が専門とする社会
階層論でも、雇用関係を不平等の生成メカニズムを捉
える重要な概念として用いてきました。本書は、社会
学者が理論的に重視してきた概念を多く用いながら、
分析・考察している点が、高く評価されているポイント
だと思います。

扱っている先行研究の範囲も非常に幅広く、尾高邦
雄の本まで遡ってやっているのは素晴らしいと思いま
した（たとえば、尾高 1963, 1981）。こうやって、過
去の非常に重要な研究系譜を受け継いであって議論し
ている点は非常に興味深く読んだところです。

知見に関しては、企業は、専門職の外国人に対し
て、著者は次の2つの期待を持つというふうに言っ
ていて、1つが日本人とは異なる国籍・背景を持つ
人という観点から、企業側は、革新を生む多様性をも
たらす存在であるというふうに期待していると。また、
もう1つは、ほかの日本人労働者と同様に、企業
の中核的な人材として経営者になってほしいというよ
うな。これって本当に両立しうるのかなというのは、
著者自身も言っていて、この2つの論理が交差するな
かで、結果的に専門職の外国人を日本人と同様の労働
者として処遇する傾向というのを生み出しているとい
う、そういうことを明らかにして、逆にこれが外国
人の日本企業で働くというときの働きにくさとか、
就業を継続する難しさをつくっているのではないかと
いうふうに著者は述べています。

企業側としては、日本人とは異なる役割を期待しつ
つも、でも、日本人と同様に、長期雇用で企業でいろ
んな技能を身につけて長くいてほしいと思っている
反面、専門職の外国人はやはり日本企業での就労を1
つのステップストーンとして、いずれは、たとえ
ば母国でまた転職して、別のキャリアを歩みたいで
すとか、いろいろなキャリアの可能性というのを考
えています。

あと、日本の大学を卒業した人たちに関しては、新
卒一括採用や日本企業の新入社員への研修制度を非常
に高く評価していることも本書では紹介されていま
す。日本の会社では、経営学とか経済学を大学で勉強
していなくても、たとえば人文系の学部卒であって
も、有名大学を出ていれば、かなり会社が人材育成で

育ててくれると。だから、それを日本企業で働くこと
の大きなメリットとして考えているというふうに言っ
ています。だけど、育ててはもらうんだけど、いずれ
はよそに移ろうかなというのをうかがっているとい
う感じですね。著者はそれを「同床異夢」という言葉で
表現しています。

また、一定期間就労の後に別の国に移動する、出身
国に戻るといったさまざまなキャリアの可能性を意識
しながら、日本での会社での就労を一時的なものとし
て位置づける傾向が強く見られたということですね。

また、実際に日本の企業を辞めた人からは、この日
本の雇用慣行が会社を辞めるきっかけともなっている
ということも示されていました。企業側と労働者側双
方のインタビュー調査を丹念に読み込むことで、両
者の複雑な関係とその論理を描いています。また、日
本の雇用管理制度が、専門職の外国人を、企業として
長くいてほしいのに、逆に短期での離職を促すよう
な原因にもなっていると。そういった状況を描いてい
るという点も非常に面白いところだなと思います。

高畑幸 (2024) 『在日フィリピン人社会——
1980～2020 年代の結婚移民と日系人』

竹ノ下 他方で、もう1つの『在日フィリピン人社
会』は、逆に、従来の移民研究とか国際社会学、ま
た、都市地域社会学の観点から移民の雇用や労働を描
いているという点で、先に紹介した『外国人雇用の産
業社会学』とは対照的な関係にあります。先に紹介し
た『外国人雇用の産業社会学』は主に専門職に注目し
ているのに対し、本書は、いわゆる出身国を在日フィ
リピン人、フィリピンに限定する形で、彼らの社会統
合を中心に議論しています。

『外国人雇用の産業社会学』は、雇用、労働に特化
した研究ですが、ここでは、労働や雇用だけ
じゃなくて、地域社会における移民受入れ、社会統
合、子どもの教育、高齢期における家族生活など、非
常に多岐にわたっています。今回の学界展望では、そ
の全部は紹介せずに、フィリピン人の労働や雇用の部
分に注目して議論をご紹介します。

先に紹介した『外国人雇用の産業社会学』は、日
本の雇用が議論のコアな部分にある反面、十分に考察
されていない部分があります。移民を対象に分析する場
合、出身国から受入国への移動のプロセスは労働市場

の問題を考えるうえでごく重要な要素ですけども、その部分の議論が完全に抜け落ちています。だけど、国際社会学的な視点から移民の労働を扱っている『在日フィリピン人社会』では、いわゆる移民がそもそも受入国に移動する、その過程が労働市場とどのように結びついているのか。それを積極的に議論しているというのが2つの研究の大きな違いになっています。

移民受入れに大きくかわるのが、出入国管理政策です。移民研究と国際社会学は、移民の労働市場について考えるときに、国家の移民政策の果たす役割を非常に重視してしまっていて、その際に日本ではこれを移住システム論という理論枠組みを使って議論しています。本書もこの立場から、移民労働者の出身国からの送出国と受入国における受け入れのプロセスを考えようとしています。

実際に、移住システム論の立場から、外国人をめぐる労働市場の問題を考えるときに重要な概念がマッチングになります。マッチングは『就活の社会学』でも使われていた概念で、いわゆる外国人の労働市場の問題を考えるときには、このマッチングがそもそもどのような形で成立するのか。これが非常に重要です。マッチングを専門的に担う機関が、国際的な労働市場においては非常に重要な役割を果たします。たとえば、送出国において、そもそも移住労働者を選別する機関、あるいはリクルートする機関ですとか、あるいはもう1つ重要なのがスキル形成ですね。つまり、移動した後に必要な技能をあらかじめ身につけておく必要がある。たとえばコンビニで働く外国人はすごく多いですけども、あの人たちも最低限必要な日本語というのを学んでいます。そういった人たちは、移住する前の段階で、送出国において仕事に必要な日本語を勉強する学校というのがあって、そこで最低限必要なスキルを学習していきます。また、受入国に移動してからは、そういった人たちを個々の職場へとあっせんしていく派遣業者というのがあって、そういう意味では、マッチングというのが、特に『就活の社会学』でも、学生と企業と橋渡しする存在として描かれていますけれども、移民に関しては、このマッチングがやはり非常に重要な役割を果たす。園田 (2023) ではその議論がない反面、高畑 (2024) ではこうした立場から考察がなされています。

実際、この本では、たとえば、フィリピンからの興行労働者ですね。いわゆるフィリピンパブで2000年

代半ばぐらいまで働いていた人たちがどのような経緯で日本に移住することになり、実際にどういう形で職場へとあっせんされ、派遣されていたのか。その過程の詳細が描かれていまして、そういった仲介業者が労働者に対して住居の提供や日々の世話、労働者の生活全体について面倒を見る様子も描かれていて、非常に興味深いと思います。

著者の高畑先生はあまり使ってはいないのですが、私自身が最近注目する概念にCross Border Labor Marketという概念があり、この観点から考えるとより理論的な示唆が多く得られると思います。私は、この概念をドイツの労働社会学者であるKaren Shire先生やMuranaka先生のご研究から学びました (Shire 2020; Muranaka 2022)。いわゆる労働市場が一国内に閉じられているものと比べて、労働市場が国境を越えて編成されるときには、送出国に住む労働者と受入国の企業や雇用主が労働力の取引を行うためにはさまざまな障壁や困難があります。それを生み出す制度要因として、移民受入国における国境管理とか出入国管理政策があります。また、各国の言語や文化、労働慣行、生活習慣の相違も障壁になるんですが、そういったさまざまな取引コストを低めるために、労働者と企業を仲介する民間の斡旋業者、媒介組織が非常に大きな役割を果たすことを強調しています。このように、『在日フィリピン人社会』を『外国人雇用の産業社会学』と比較しながら読むことで、労働力が国境を越えて取引される時の特徴や問題点を考えるうえで多くの示唆が得られると思います。

王吳凡 (2023) 『グローバル化する寿司の社会学——何が多様な食文化を生み出すのか』

竹ノ下 最後に、王 (2023) について紹介します。まず本書のこのタイトルが非常に興味深く思いました (笑)。

松本 ユニークですよ。

竹ノ下 先に紹介した2冊が、日本の外国人労働を扱っているんですが、次に紹介する本は、日本発祥の食文化である寿司が、海外で、具体的には中国の上海の寿司店でどのように展開していくかを扱っています。それを食提供プロセスとして概念化しています。この本をつくるにあたって大きく参考になっているのがMcDonaldization、ジョージ・リッツアのマクドナル

ド化ですね。これを大きくお手本にしたうえで、いかにマクドナルド化と海外の寿司店が違うのかと。その両者を対比させながら議論している点が非常に面白いなと思いました。

マクドナルドでは、非常に合理化が徹底して進展している。多分それはもう本当にいろいろな国で起こっていると思うんですけども、合理化の進展、職務のマニュアル化、そして、労働者の脱技能化というのが起こっているんですけども、最初、そういう仮説に基づいて調査したところ、まったく真逆の世界が展開していたということを著者は論じています。

実際には、上海、海外にある寿司店では、労働者の技能形成のあり方がいかに個別的に展開しているか、いかに徒弟制的なマニュアル化できない形で、日本から派遣された料理長が中国の寿司職人たちに技能を教えるかという様子が詳細に描かれていて、その部分が非常に面白かったですね。

日本の寿司職人の人たちはそんな高学歴な人たちじゃないので、当然ですが、中国語はできないんです。でも、言葉ができなくても、寿司の作り方を教える料理長の人に著者がインタビューしたところ、「いや、そんな関係ないよ」みたいな感じで、実際に教える様子を著者が観察しながらその場面を記述するんですけども、難しいところはたしかに一部、通訳者がいて、通訳の人が翻訳したりするんですよね。だけど、重要なのは、やはり身振り手振りで教えるところ、寿司を作る状況とか様子、あるいは酢の漬け方、どれぐらの強さで握るかというのを見せながら、言葉が必要などけ単語レベルで、ちょっと日本語が分かる人に通訳してもらってという感じで、ああ、なるほど。だから、やはり技能形成はコミュニケーションだなという、対面的なコミュニケーションの重要性というのをすごく強調されていて、特に、どうやって技能が受け継がれていくというか、学ばれていくのかという部分は本当に面白く読みました。

また、技能育成のあり方が非常に個別的に展開している。ここでは高級寿司店で、高級寿司店には日本人の料理長がいるんですけど、一般寿司店は逆に、高級寿司店で学んだ寿司職人が一般寿司店で働いた。だから、中国人の寿司職人がほかの中国人に寿司の技能を教えるかという様子が描かれていて、これも非常に興味深く読んだ点ですね。

そのなかでは、自分が日本人の料理長から学んだや

り方を、これがまさに日本なんだと、日本的という形で、自分の教えている内容を日本、「ジャパニーズです」という言葉を使うことで制度化していくという、そういう様子も非常に面白く、逆に著者は、それは必ずしも日本的とは限らなくて、あくまでも料理長から教わっただけなんだけど、でも、これがまさに日本なんだよという形で教えていくという。

他方で、回転寿司店に関しては、部分的に脱技能化が進展している様子が描かれていて、その辺もやはり興味深かったです。だから、一部の業務が機械によって代替されていて、たとえばシャリをつくるのを全部機械にやらせたりとかですね。高級寿司店、一般寿司店では、作る様子をお客さんにカウンター越しに見せるんですけども、回転寿司では、そういうのは見せなかったりとかですね。だから、非常に技能のあり方とか、店舗運営のあり方の多様性というのが論じられていて、それも非常に興味深い点かなと思います。

ただ他方で、寿司は、その商品の特性から、リッツアが言うほどの合理化とかマニュアル化、脱技能化が進展できない、それがいかに難しいかという状況も克明に描かれていて興味深く感じました。

●ディスカッション

山下 園田先生の研究は、私は理論の構成に惹かれました。特に古い人にアピールするというのは私を含めてそう思いました（笑）。園田先生の間人間的アプローチですが、社会学者では、労働者とは企業外の所属集団の価値や規範を内面化していて、それを自分では分からないレベルで再生産しながら行動していくと捉えます。これは組織にとってみるとプラスにもマイナスにもなり得ます。

留学生が日本の大学で学んでそのまま新卒採用で採用されたら、出身国から一度日本に来た以外は全然グローバル的要素はないはずなんですけど、日本企業はグローバル人材として採っている。園田先生はその問題性を他の研究者よりも非常に深く掘り下げている。本人たちも自分たちは期待されているような労働力じゃないけれども、出身国では仕事経験が必要とされるので、思った以上によい就職先に就職できる。日本の育成のシステムは一般に中国などでは昇進も遅くて評判はよくないですけど、留学生には別の意味でアピールしている。

あとはやはり留学生の人たちとか企業の人たちが

思っている、園田先生は、センスメイキングという言い方をしますけど、ある種の合理化された考え方とか、自分たちにとっての正当性ですよ。こういうものが非常にリアルに描かれています。

禿 園田先生の産業社会学の本で、雇用関係の分析をどうすればいいのか、今、すごい難しい時代にあると思うんですけども、そのなかで、経営者の認識と労働者側の認識と行動がどのように相互行為として成り立つかというところを分析することで、個別化された雇用関係のなかで、研究の1つのやり方を提示されているところが面白いというふうに思いました。

それはすごく面白いし、いいと思ったんですが、とはいえず、私のような雇用関係を労使関係論的な文脈で分析する者からすると、制度の話が全然ないので、それが実際にどうなっているんだろう、それがどう影響しているんだろうというのはいつも気になります。あとは分析対象が、東証一部の製造業だったと思いますので、いわゆるメンバーシップ型のような制度の会社が多いので、制度の話をもっと入れられたはずなのにに入れていないということで、それを代入してみると、園田先生の議論はどうなるんだろうというふうに思いました。また、役員の人々の認識で、果たしてそれがそういう制度というもののあり方に代替させて議論することができるのだろうかと思いました。役員の話では戦略的な話すぎるので、そのレベルと、雇用制度を実際動かしている人事担当者や職場の上司のレベルというものの違いやギャップが実際どのぐらい影響しているのかなというのすごく気になりました。園田先生の分析は大変面白いんだけど、そこは方法的にどう乗り越えるのだろうかと思いました。

また論点の2つ目が、外国人労働者の方のライフイベントによって退職するという過程が、まさに日本の女性とほとんど一緒なので、ああ、外国人労働者というのは日本人の女性と、企業内の位置づけがほとんど一緒なんだと思いました。そういうメンバーシップから外れる人たちにライフイベントを通じて、キャリア継続か退職かの選択がせまられるという。やはりそういうキャリアの選択権が労働者の側にはほとんどないという働き方、日本的な働き方というものが、それに適合しにくい人たちにとって、いかにつらいものなのかという共通性も見えて、すごい面白く思いました。

あと、『グローバル化する寿司の社会学』のほうもすごい面白かったんですが、ジェンダーという観点で

見ると、寿司職人の人も中国でも男性中心ですね。それが中国的な文脈で男性の寿司職人というものなのか、日本的なそういう寿司のあり方が輸出されて、男性化する寿司職人の世界というのが中国でもつくりだされているのか、どちらなんだろうというのが面白くて、そういう寿司の文化、男性中心の文化というものまでも輸出されていたとするなら興味深いと思いました。その辺の観点が加わると、もっといろいろなことも分かって面白かったかなというふうに思いました。今、日本の寿司食人がどんどん外国に行っているというのがニュース的にも取り上げられるなかで、すごく今日的で面白い研究だと思いました。

山下 シェフが現地に行って教えるというのは、日本の自動車メーカーのエンジニアが現地に行ってやり方を教えるというのと非常に似ていますね。社会学者のジョージ・リッツアのマクドナルド化の理論とは、ちょっと違うグローバル展開の形で興味深いです。大規模に展開しているレストラン業界は、あるところはマクドナルド化の手法で効率化しているんですけど、熟練を維持しながらやっていて、そこが差別化のポイントになっている。これを説明できるという点が新しい知見としての貢献だと思います。

リッツアはマクドナルドを1990年代以降の象徴と考えたんですけど、それは低価格の事業分野に限られている。業界では中価格から高級なレストランが展開するときにはメニュー構成を絞った作りやすさを重視したマクドナルド化ではなく、むしろ難しい商材を扱って、それがグローバル化していくというのは理論的貢献だと思います。これが男性文化の輸出なのか、男性中心の職業の輸出なのかどうかというのも新たな論点になりますし、それは今後の検討課題ですよ。

竹ノ下 だから、逆に、マクドナルド化を中心線に置いて比較議論するんだったら、牛丼チェーン店とかのほうがよかったのかもしれない。

松本 『外国人雇用の産業社会学』は本当に興味深い著作だと思って、私、ミクロ組織論とか、組織行動論の分野ではあるんですけど、個人にフォーカスを当てるのはむしろ普通で、彼らが一体何を考えて、どういうふうに行動しているのかというのを見るために、個人に深くフォーカスするというのは、むしろ普通です。産業社会学の面で同床異夢という形で、彼らの考えていることが違うんだというふうに言ってくれたのは、むしろ我々にとってもすごくありがたいという

か。もちろん組織論とかでも評価が高い研究で、先生がおっしゃるように、制度の部分に触れられていないというのはたしかに弱点ではあるんですけど、個人から見た制度、制度から見た個人という感じで、往復することによって見えることが多分あるんじゃないかというふうに思って、あえて社会から個人のところに降りてきて社会を見ると見えてきたものがあるという研究になると思います。

それと、『グローバル化する寿司の社会学』について、ちょっと強引に結びつけますが、仕事における学習というものの出発点となるのは、全然学校にも行っていないし、先生に習ったことも、テキストもないのに、なぜ人々は仕事ができるようになるんだろうという素朴な疑問から来ているんですよね。つまり、学校での学びと仕事での学びって違うんじゃないかという疑問です。そこから仕事での学びというのは、職場に入っていくって、職場に参加を深めながら、参加を深めることで得られる知識やスキルというのを学んだりして仕事ができるようになっていくんだと。この寿司職人というの、結局、テキストはない。だけど、仕事を覚えるというところから、お店とか、市場とか、そういうところにどんどん入っていくって、それで学んでいくということ。それが行われているというのはたしかにすごいなというところですよ。

同時に、日本人の寿司職人の研究をすると、多分、寿司とは何かというような感じの価値観や慣習、そういうものが一緒に覚えられてくるというところが多分あると思うんですけど、今回のやつというのは、多分、寿司の技能が人にどんどん移り変わっていくにしたがって、寿司とは何かというものも変わってきている。

竹ノ下 たしかにそうですね。

松本 寿司はそうした価値観や習慣がすごく大事だと我々は何となく思っているのに、グローバルな市場ではそれなしで通用しているんだなという話になったりする。私、マクドナルド化というのはこういうところなんじゃないかと思います。人の間を通して行って、寿司とは何かというものが変わっていても別に構わないというふうに言う。それが前提にあるんじゃないかというふうに思います。そして、高級寿司屋さんというのとはつくっているところをみんなに見せなくちゃいけない。本物だからみたいな感じに見せる。ハンバーガーはちゃんと自分でつくっているというふう

に見せなくても大丈夫なので、その違いはあるにせよ、そこがやはり興味深いというか。ある意味、捨象されているのを黙認するというか、放っておくということが、グローバル化にとって1つの鍵になるのかなみたいな。

それとやはり禿先生の、男性が寿司を握るとというのが輸出されているというのはすごい興味深いなと思いました。言われてみれば、男性化しているという側面もひょっとしたらあるかもしれないなというふうにごく読みました。

竹ノ下 本当に禿先生のご指摘で、僕、読んでいるときにあんまり、ジェンダーのことをまったく考えていなかったの、ああ、たしかにと思って。言われて初めて気づきました。著者自身もまったくそういう問題意識がなかったので、僕もそれを暗黙の了解、前提として、あの本を読んでしまいました。もしかしたら回転寿司では女性が握っているのかもしれないんですけど、一般的な回転しない普通のお店の中にいる寿司職人が握る寿司屋で、たしかに私も一度も女性を見たことないですね。あれは何でなんだろうと。恐らくこの本のなかでは、日本から輸出されているとしか思えない。中国で独自に男性しか握れないという感じではなくて、日本からそれが輸出されているから、現地でもそれに多くの人が何の疑問も持たずにそのままそれが受け継がれているという、そういうことのかなと思いましたね。

禿 中国だからそうなっているのか、それとも、もう料理業界の男女平等というのが進んでいる国で、寿司職人に女性がいるのかとか、その辺はどうなのかなとか分らないんですけど、面白いなと思ったんですよ。

竹ノ下 僕も海外出張に行くと、よく寿司屋に行くんですけど、日本人のシェフがいない寿司屋、アメリカだと本当に多くて、スウェーデンで行ったときもたしかベトナム系の人が握っていたし、ニューヨークで入った寿司屋もたしか中国の人が握っていて、唯一、サンフランシスコに行ったときは、シェフの方が日本語をしゃべって、明らかに日本から来ている方だなという感じで、日本語でいろいろおしゃべりしましたけど。でも、女性に一度も会ったことないですね。

禿 ああ、そうなんですね。

竹ノ下 うん。自分が外国に、アメリカとスウェーデン、あと、イギリスも行ったかな。誰も、女性には

一度も会ったことがないです。

禿 ところで、この『グローバル化する寿司の社会学』で面白かったのは、終章のところで、寿司職人の技能とは何かというので、高級寿司店のほうは、お手洗いの掃除も最終的には大将がきれいにするといったような記述もあり、たしかに衛生管理の観点から寿司には欠かせないみたいなので、寿司は握れば良いということじゃなくて、食材の理解や調達、季節による変動やアレンジはもちろん、店の清潔も掃除を含めありとあらゆることができてこそ一人前の職人だみたいな、要するに、日本型雇用システムで言うところのそういう幅広い熟練がなければいけないみたいな世界が高級寿司店にはある。その一方で、高級店ではないところは単にパフォーマンスとして握っているところを見せれば良いみたいな、そういう限定された技能みたいなもので成り立つというその対比が面白かったです。寿司職人の技能とは何かみたいなのところが、提供される寿司の種類とか価格帯によってこんなに違うんだというのはすごく面白かったです。著作中の図表の作り方も参考になりました。

山下 すこしずつ女性の寿司職人は出ているみたいで、話題にはなっているみたいですね。俗説で体温が理由といわれることが多いですが、体温は理由じゃないとみんな書いていますけど。

禿 私も聞いたことがあります、本当のところはどうなのでしょう。

竹ノ下 山下先生の取り上げられた本（竇 2022）で一番気になったのは、中国の、ずっと日本の雇用というのを軸にして議論してきたので、中国の雇用慣行というのがどういう状況なのかということ、それを踏まえたうえで、近年、中国でも市場経済への移行が進展していくなかで、国営企業がどんどん衰退あるいは縮小されているなかで、事例としては、国営企業が取り上げられていて、いわゆる中国における国営企業中心で、より国営企業が軸になってさまざまな福祉を提供してきたのが、それが民営化、衰退していくなかで、中国の雇用のあり方、あるいは雇用と福祉のあり方がどう変化しているのかということの議論というのは、この本のなかでどんなふうに描かれていたかなというのがちょっと。あんまりマクロな雇用や福祉の制度の話はなかったですね。

山下 1つには調査の時期が2010年代の前半なのでまだ法律による法律の影響がどれくらい出ているの

かということもあるかもしれません。

これからの労働研究に向けて

山下 最後に、今回の座談会をもとにしながら、今後の学界で期待する研究や方向性について、一言ずつお話いただければと存じます。

竹ノ下 私は日本の雇用の変化にとっても興味があります。自分が読んだ、特に、西村先生、池田先生、田上先生の3人の共著の本は、雇用流動化が日本の雇用にどういふ変化をもたらすかに注目しています。そのなかで、雇用流動化と日本の雇用の両者が併存しながらも、流動化している層の処遇が改善されないという部分が、非常に印象的でした。いわゆる安定的な雇用の人たちがよりよく処遇されるという状況がまだまだ日本の労働市場のなかでは根強いんだというのを痛感しました。

それとあと、外国人雇用と比較しながら考えるという意味で、多様な属性、多様な人たちをどうインクルーシブに、包括的に日本の企業が受け入れていくのか。そのなかで、男性中心的な働き方がどう変わっていくのかも、非常に興味深いところでした。そういう意味では、**禿**先生のお話は非常に興味深く、やはり日本の雇用の今後というのが、「今後の学界展望」でも重要なポイントなのかなと率直に思いました。

禿 私も雇用システムというのが、今後どういふふうに変わっていくか、よりましなものに変わっていく原動力はどこにあるのかということはずい興味を持って研究しているんですが、この2、3年、とにかく人手不足感がすごく強まっていて、大企業も採用計画数の半分は中途採用で補充するレベルにもなっているんで、もしかすると、この数年の間に雇用流動化で中途採用の位置づけというのがかなり変わっている可能性があるのかもしれないと思います。今回取り上げられた研究では、まだ意外と長期雇用は維持していることを明らかにしたものが多かったと思いますけれども、この数年先になると、そうとも言えないところが結構増えてきている可能性もある。それくらい今の人手不足感というのはありとあらゆる業界に大きな影響を持っていそうな気がするんで、この数年の変化を注視し、雇用システムが変化しているといえるのかどうかを考えていく必要があると思います。あと、や

はり労使関係という枠組みだと、どうしても変化の原動力が生まれにくいので、外部というか、政策とか外部環境の影響によって制度を変えていくというところが増えてきているところがやはり気になっています。ジェンダー平等やビジネスと人権などの議論も日本でもっと深める、特に労働との関係で深める必要があると思います。また、何というんでしょう、労働組合をどう位置づけながら研究したり、議論するべきか、もやもや考えているところです。

また、雇用関係の分析をどのような枠組みで、どういう事例やデータを使い、誰を対象にどう論じていけば、そういう変化の方向性とか、変化を生み出す原動力機動力をすくい取れるのかを考える必要もあると思います。そのような点で、今回の座談会では、学習というまた違った枠組みで、個人の学習する、越境するという部分から、雇用制度の変更を乗り越えていくような研究が急激に増えてきているということが分かり勉強になりました。以上です。

松本 私からは、個人が持つ労働環境というか、自分が働いているところというイメージがどんどん企業の枠を越えて広がっている。それこそ、おっしゃっていただいたように、人手不足でどんどん転職というのが普通になっていって、自分の働いている場所というのは、ひょっとしたら複数の企業があるかもしれない。そして、複数の実践共同体、そして、複数の自分の元いた居場所みたいな感じで、展望というのがどんどん広がっていく。そういうような形でキャリアをどのように考えていくか。そういう時代に入っていきうような気がします。

そして、キーワードとなるとしたら、キャリア自律をみんなで実現するというか、コミュニーナルなキャリア自律。今までのキャリア自律は一人で何とかする、自分の人生は自分でデザインするという感じだったけど、みんなのなかの自分、いろいろな多様な人々のなかで自分がどうキャリアを構築していくのかといううなものになっていって、そこにおいて学びというのが重要になってくるというふうに思います。

それから、先生方のお話を伺っていて、本当に粘り強い調査で結果をものにしていく作品が非常に多いなという感じでした。もちろん定量的調査のものもすごいよかったんですけど、自分は定性のほうなので、本当によく頑張られたなという感じの研究がたくさんありました。歴史研究にしても、インタビュー調査にし

ても、事例研究しても、本当に粘り強く、深く深く、調査、記述を繰り返して、たどり着いた結論として打ち出されているものが多くて、本当に刺激になりました。

歴史研究からもこんなことが分かるのか、光の当て方でこんなことが分かるのかということを教えてくれたような気がして、本当に刺激になりました。このような粘り強い調査に基づく研究がこれからも出てきてほしいなと思います。

山下 私は3つほど触れたいと思います。第1は雇用制度の事例研究です。日本の雇用制度の概念は、個別企業を対象にした歴史研究や事例研究の蓄積が重要なベースになっています。雇用制度を国際比較するときには思い切った抽象化をしますので、事例研究で見られている重要なディテールが捨棄されることもあります。既存の枠組みでは説明できないことを実証的に見つけていくことは、研究者にとって重要な課題です。今回のような研究の積み重ねが理論化をもたらすことを期待したいと思います。

第2は、労働研究はやはり働く人を本位とした研究領域だと思いますので、新しい時代状況のなかで、いろいろなアプローチを駆使して労働者の内面に迫ることは労働研究にとって重要であると考えています。今回とりあげたキャリア研究では、働く人が直面するキャリア選択の困難さや価値観を扱っていますが、高齢化で人生の時間が長くなるほど、産業が発展して新しい職業が生まれるほど、この問題はいつそう重要になると思います。

この点と関連して第3は、働くことの豊かさについてです。私は労働研究では、効率性、公正さ、豊かさの3つ論点が欠かせないと思っています。効率性や公正さには多くの研究があり、当然ですがひとつの研究でこの3つをやることはできませんが、労働というのは人間の経験として特別なものなので、経済的な豊かさも含めて経験としての豊かさ、意味づけというものが実現できることを考え続けることは大切だと思っています。今日の座談会では、大企業から家族経営まで、職業のタイプにもさまざまなものがとりあげられましたが、それぞれの領域で新たな研究の方向性が出ることを期待したいと思います。今日は本当にどうもありがとうございました。

(2024年11月19日 東京にて)

まつもと・ゆういち 関西学院大学商学部教授。主著は、『実践共同体の学習』（白桃書房，2019年）。人的資源管理論・経営組織論専攻。

かむろ・あやみ 埼玉大学人文社会科学部研究科・経済学部准教授。主著に『雇用形態間格差の制度分析——ジェンダー視点からの分業と秩序の形成史』（ミネルヴァ書房，2022年）。社会政策、雇用関係論専攻。

たけのした・ひろひさ 慶應義塾大学法学部政治学科教授。主著に『仕事と不平等の社会学』（弘文堂，2013年）。社会階層論・計量社会学専攻。

やました・みつる 明治大学経営学部教授。最近の主な論文に「産業構造の変化と働き方」『日本労働研究雑誌』No. 743（小川慎一との共著，2022年）。産業・労働社会学専攻。

座談会で参照された文献

I 雇用制度の過去と現在

- 楠田丘（1985）『職務調査の理論と方法——人材の評価・育成・処遇の基準』経営書林。
- 楠田丘・石田光男・梅崎修（2003）『楠田丘（日本賃金研究センター代表幹事・社会経済生産性本部理事）オーラル・ヒストリー』政策研究大学院大学。
- 田中洋子編著（2023）『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社。
- 日本経済団体連合会（2021）「2021年版 経営労働政策特別委員会報告——エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す」。

II 企業における学習の展開

- 安藤史江（2019）『コア・テキスト組織学習』新世社。
- 石山恒貴（2018）『越境的学習のメカニズム——実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版。
- 今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 金井壽宏・楠見孝編（2012）『実践知——エキスパートの知性』有斐閣。
- 佐藤厚（2022）『日本の人材育成とキャリア形成——日英独の比較』中央経済社。
- 佐藤直子（2023）『女性公務員のリアル——なぜ彼女は「昇進」できないのか』学陽書房。
- 高尾義明（2024）『50代からの幸せな働き方——働きがいを自ら高める「ジョブ・クラフティング」という技法』ダイヤモンド社。
- 高尾義明・森永雄太編著（2023）『ジョブ・クラフティング——仕事の自律的再創造に向けた理論的・実践的アプローチ』白桃書房。
- 高崎美佐（2023）『就活からの学習——大学生のキャリア探索と初期キャリア形成の実証研究』中央経済社。

高橋潔・加藤俊彦編著（2022）『リモートワークを科学する I [調査分析編] ——データで示す日本企業の課題と対策』白桃書房。

中原淳（2021）『職場学習論 新装版——仕事の学びを科学する』東京大学出版会。

松尾睦（2006）『経験からの学習——プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版。

松尾睦（2011）『職場が生きる 人が育つ「経験学習」入門』ダイヤモンド社。

松下将章・麓仁美・森永雄太（2022）「インクルーシブ・リーダーシップが上司に対する援助要請意図に与える影響のメカニズム——職場の心理的安全と仕事の要求度を含む調整媒介効果の検討」『日本労働研究雑誌』No. 745, pp. 82-94。

松本雄一（2019）『実践共同体の学習』白桃書房。

松本雄一（2024）『学びのコミュニティづくり——仲間との自律的な学習を促進する「実践共同体」のすすめ』同文館出版。

III 多様な職業におけるキャリア

- 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。
- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会。
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房。
- 佐口和郎（2018）『雇用システム論』有斐閣。
- 佐藤郁哉（1984）『暴走族のエスノグラフィー——モードの叛乱と文化の呪縛』新曜社。
- 松本雄一（2003）『組織と技能——技能伝承の組織論』白桃書房。

Rosenbaum, J. E. and T. Kariya (1989) "From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan," *American Journal of Sociology*, Vol. 94, No. 6, pp. 1334-1365.

IV ジェンダーと家族制度

- 大沢真理（1993）「日本における『労働問題』研究と女性——社会政策学会の軌跡を手がかりとして」『社会政策学会年報』37巻, pp. 3-21。
- 後藤嘉代（2022）『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- 満園勇（2022）『消費者をケアする女性たち——「ヒーブ」たちと「女らしさ」の戦後史』青土社。
- 森ます美・浅倉むつ子編著（2022）『同一価値労働同一賃金の実現——公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』勁草書房。
- 森ます美・本田一成・緒方桂子・上田真理・連合総合生活開発研究所編（2024）『非正規という働き方と暮らしの実像——ジェンダー・法制・労働組合を問い直す』旬

報社.

連合総合生活開発研究所編 (2022) 『あらゆる運動にジェンダー平等の視点を——男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』連合総合生活開発研究所.

V グローバル化と職場の変化

尾高邦雄 (1963) 『改訂 産業社会学』ダイヤモンド社.

尾高邦雄 (1981) 『産業社会学講義——日本的経営の革新』岩波書店.

労働政策研究・研修機構 (2022) 『グローバル人材の採用と育成——日本企業のグローバル戦略に関する研究(3)』JILPT 調査シリーズ No. 223.

Muranaka, Aimi (2022) “Beyond Blue Ocean? The Roles of Intermediaries in the Cross-Border Labour Market between Japan and Vietnam,” *Global Networks*, Vol. 22, No. 3, pp. 514-529.

Shire, Karen (2020) “The Social Order of Transnational Migration Markets,” *Global Networks*, Vol. 20, No. 3, pp. 434-453.