

才能・技能を活かして働く仕事

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集では、才能や技能を活かし働く仕事にまつわる労働問題を整理する。才能や技能を活かし働く仕事として想起されるのは音楽家や研究者などであろう。実際、「研究者」「技術者」「美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者」「音楽家、舞台芸術家」「その他の専門的職業従事者」は、日本標準職業分類の「専門的・技術的職業従事者」という同一カテゴリーに含まれる。これらの職業は、自身の持つ専門的スキルを活かし仕事を行う点では共通点を持つが、異なる点も多い。たとえば、雇用され組織内で働くものもあれば自営的な働き方をするもの、仕事に一定の資格を必要とするものもあれば必ずしも資格を要しないもの、莫大な報酬を得る一部のもの（スーパースター）もあれば必ずしも多くない報酬に甘んじるものもある。このように、才能や技能を活かし働く仕事といってもさまざまであり、それだけに異なった労働問題に直面していると考えられる。

そこで、本特集では、才能や技能を活かし働く仕事に関連する労働問題を概観する。具体的には、所得の上端への集中に関する理論的背景、優れた個人を組織内において処遇する際の論点、個別の職業や事例に焦点をあて、流動性、地域性、評価基準そして労働環境の改善を議論した論稿を揃えた。

芸能人（役者・伝統芸能）、スポーツ選手、クリエイター、アーティストなどの専門的・技術的職業従事者の所得分布は上端に集中するが、このように少数が多くのシェアを得る現象は「スーパースター効果」と呼ばれる。三好論文はスーパースター理論の要点とその現実妥当性、そして応用例に関する研究群を紹介している。基本モデルによると、品質の異なるサービスが完全に代替されず、低い追加的な費用で同じサービスが多数の消費者に届けられるとき、わずかに才能が異なるだけでも市場規模と報酬が大きな差を生み、増幅されることにある。一定の条件の下では、所得集中と厚生改善は両立しうるものの、勝者になるための過

剰参入、短期成果への偏った報酬競争や人材獲得競争などが生じれば所得集中は厚生損失を伴いうる。これを労働分配率の低下の説明に応用したスーパースター企業仮説によると、生産性や製品魅力の高い企業が大きな売上シェアを得て、その企業が高マークアップかつ低労働分配率であれば、企業間の再配分によって集計労働分配率が低下し、一連の実証研究はそれを支持することを紹介している。いずれのモデルにも共通するのは、技術進歩、グローバル化および需要の変化によって市場規模が拡大すると、小さな品質差や生産性差が市場シェアと報酬の大きな差へ増幅される構造である。規模の拡大が集中を生むメカニズムを理解するためにも本論文は必読である。

研究者の労働市場は流動性が高いと言われるが、実際にどのような研究者がどこに移動するのかを統一的に把握することは難しい。長根（齋藤）・安田論文は、研究者の流動性がどのように測定・解釈されてきたのかを一連の研究や利用可能なデータをもとに概観している。しばしば流動性を高めることは研究パフォーマンスを高めると考えられるが、研究者の異質性、成果指標の違い、内生性への対応、移動後の時間経過等の違いがあるため、移動と研究パフォーマンスとの関係は様ではない。国際流動性を示す指標によると、日本の研究者の流動性は必ずしも高いグループではないことが紹介される。国際統計は大局的な観察には有用であるものの、一国の状況や個別の研究者の状況を捉えるには限界があり、研究者を個別に把握する統計が重要となる。日本においては、論文・特許書誌情報、履歴・研究者プロフィール、研究費、行政登録情報、追跡調査と研究者を把握するさまざまな統計があるが、それぞれの利点と限界を手際よく紹介している。日本の博士労働市場にまつわるさまざまな状況を踏まえると、移動回数や移動率だけではなく、それを取り巻く制度、市場状況、雇用条件や選択可能性を含めて流動性を評価すべきという著者の指摘は重要だ。

組織に多大な貢献をもたらすと考えられる優れた技能を持つ個人（スター社員）をどのように処遇すべきだろうか。服部論文は、日本企業におけるスター社員への特別扱いを対象とした idiosyncratic deals (i-deals) の研究動向を紹介している。i-deals とは、組織において個人間の過度な格差を抑制しつつ全体の協調をとるための共通した制度を維持しつつ、一部の従業員に対して個別的な処遇を提供する実践のことである。i-deals 研究は、その当事者本人への効果、同僚・職場、そして組織の制度・文化・秩序を理解する段階へと発展しており、一連の研究は、現象に一定の普遍性があるもののその意味や効果は文脈に依存することを示す。服部論文ではさらに、i-deals は新たな人事制度を生み出す組織学習の契機、i-deals 自身が職場内での欲望の再生産の場、誰が評価されるべき人材であるかを可視化するという組織内資源の形成として再解釈でき、i-deals を単なる例外的な対応と考えるのではなく組織秩序を形成し更新する人事管理の実践と位置付ける点が重要であると指摘する。高度人材への「特別扱い」をいかに「いなして」組織を形成するかという問いは重要だ。

野村論文は、「音楽で成功する」ことを目指すバンドマンを事例としたクリエイティブ労働者のキャリアの不安定性を、著者のインタビュー調査をもとに都市と地方のその質的な差異を明らかにするものである。クリエイティブ労働者は個人のキャリアを断片化させる産業構造自体の問題、戦略的貧困などの個人の選好によるキャリアの不安定性で捉えられてきたが、地域の視点を導入するとバンド活動と関連仕事、フリーター／正社員の雇用形態の3点から成るポートフォリオ・キャリアと捉えることもできる。クリエイティブ労働者のキャリアの不安定性は一樣ではなく、経済状況や活動機会といった地域の構造的条件下に規定されるとともに、その様相が異なることをインタビュー調査より明らかにしている。バンドマンというクリエイティブ労働者のキャリア形成の実態解明そのものの興味深さもさることながら、丹念なインタビュー調査による質的な把握もまた実態解明のための強力な手法であることを再認識させてくれる論稿である。

松村論文は、建築家における成功の評価基準とキャリア形成をブルデューの文化資本、象徴資本、「界」

概念を手掛かりに論じている。国家資格を背景とする医師や弁護士とは異なり、資格と職能が分離している建築家の評価基準は「建築界」との関連で形成される。その歴史的経緯より、日本の建築家という職能は大学教育と結びついており、大学教育を通して評価基準が内面化される。コンペティションや建築賞は、評価基準を制度化し、個々人の文化資本を業界内で流通可能な象徴資本へと変換する装置として機能する。そして、この評価の秩序は、エリート建築家や周辺的な設計者にも及び、それぞれ異なる形でキャリアの分岐を生んでいる。構造計算書偽装事件を契機とするリスクとの関わり、生成 AI などの技術進歩に伴う、評価制度の動揺は興味深い。著者が指摘するように、評価は所得・処遇・流動性などの帰結面と強く関連するため、本稿は専門職一般における評価とキャリアの関係を考えるための1つの参照点となると考える。

西野論文は、文化・芸能・芸術分野のフリーランスについて、その実態調査の紹介と法的論点を提示している。文化・芸能・芸術分野のフリーランスは、労働法などの制度的な保護が不十分であり、契約書が存在せず口約束で仕事が進む契約慣行の未成熟などの構造的な問題に晒されている。また、生成 AI による作風模倣や無断学習は、クリエイターの生計基盤を揺るがし、交渉力の弱さを浮き彫りにした点を調査から明らかにする。個々人では交渉力が必ずしも高くないこれらの職業従事者が、労働環境の改善を行うためには、構造的な問題や実態を把握しつつ、交渉力の強化、標準契約書の普及、国際ルール形成、行政や産業界との対話が必要だと指摘する。日本のコンテンツ産業の中核を担うクリエイターの力を発揮できる環境を整えることは社会の責務であり、次世代へ伝える創造的基盤であるという、著者の指摘は重要だ。

本特集は、才能や技能を活かし働く仕事には、多様な労働問題があり、それを多様な切り口（研究ディシプリンや手法）で分析できることを示している。本特集が、才能や技能を活かし働く仕事にまつわる労働研究の進展や労働問題の解決の一助となれば幸いである。

責任編集 佐野晋平・小原美紀・鈴木恭子
(解題執筆 佐野晋平)