

日本労働社会学会  
第 15 回大会報告要旨集

2003 年 11 月 1 日 ~ 2 日

於 立命館大学

## 一般研究報告

## 縫製業における中国人技能実習生・研修生の労働・生活と社会意識

龍谷大学 岩・神戸大学 浅野慎一

本報告の課題は、縫製業における中国人技能実習生・研修生の労働・生活と社会意識の実態を解明し、その意義を考察することにある。

本報告でいう「研修」とは、「出入国管理及び難民認定法」上の在留資格の一つで、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動」のうち、留学・就学を除くものを指す。「技能実習」とは、研修修了後、雇用関係の下、賃金を得ながら、技術・技能の習熟度を高める制度で、1993年に創設され、1997年以降は研修とあわせて3年以内にまで延長された。研修生・技能実習生とも近年、急速に増加しつつあり、国籍別では中国人が最も多い。研修・技能実習が行われている業種は多岐にわたるが、中でも繊維製品製造業が最大の位置を占める。

本報告で素材とする実態調査は、2002年9月に実施した。対象者は、大阪府に本社をおく縫製業・34社で技能実習・研修を受ける中国人352名である。アンケート配布調査を基本とし、若干の参与観察と面接聞き取りでこれを補足した。

調査対象者は、上海出身の中学卒の女性が多い。来日前は、日中合弁企業や中国企業で、ミシン縫製工として働いていた。年齢は20歳代後半～30歳代前半で、既婚で子供がある人が多い。来日の主な動機は、「貯金を増やす」、「縫製の技術・技能を向上させる」、「自分自身を自立させる」等である。

来日後、彼女達は、大阪府を中心に西日本12府県で、ミシン縫製に従事している。1日の研修・労働時間は8～9時間である。研修費・賃金は月6～8万円で来日前の賃金の3～4倍になる。研修費・賃金に関しては、「少し不満」、「とても不満」が「まあまあ満足」を上回る。研修・労働上の主な問題は、「残業が少ない」、「研修費・賃金が安い」、「残業代が安い」等であり、生活上のそれは「家族と離れて寂しい」、「中国の家族が心配」、「物価が高い」等である。また「言葉・日本語が通じない」という悩みも大きい。彼女達の社会関係をみると、相談相手・気楽に話し合う相手は、日本人には少ない。その主な理由は言葉の壁と認識されている。彼女達の日本語能力は「あいさつなど、簡単な日本語ができる」程度で、必ずしも十分ではない。日本人による明らかな差別は少ないが、彼女達は「もっと日本人と交流したい」と強く望んでいる。また中国人どうしても、相談相手・気楽に話し合う相手が「いない」というケースは一定の位置を占めている。

彼女達は、日本人の仕事の仕方について、「上司の指示に従順で規則をよく守る」、「勤勉に仕事をする」、「責任感が強い」等の長所を見出している。日本人の生活については、「礼儀正しい」、「治安がいい」、「経済的に豊か」、「規則をよく守る」等の長所とともに、「住宅が狭い」、「人間関係が冷たく疎遠」、「雇用が不安定」等の短所を感じている。研修・実習の成果としては、「縫製の技術・技能が高まった」、「苦しくてもがんばる忍耐力がついた」、「貯金が増えた」等があり、研修・実習を通して自分の仕事に対する取り組み方・姿勢も大きく変化したと評価している。ただし、「今回の研修・実習の経験が帰国後の仕事や生活に生かせるか」、「またチャンスがあれば日本に研修に来たいか」という質問に対しては、肯定的・否定的な回答が相半ばしている。

本報告では、上記の諸特徴をさらに深く分析した上で、そこから読み取れる諸現象の社会的意味について考察したい。

## 現場労働者の「熟練」形成の可能性 - 小集団活動における「 ” 経験知 ” の伝達」

立命館大学非常勤講師 牧野 泰典

組立・加工作業を行う現場労働者の改善活動として実施されている小集団活動は、E・デミング氏、L・ジュラン氏などといったアメリカの専門家によって考案された統計的品質管理技法をもとに、日本企業で発展したものである。小集団活動は数人の作業集団で品質改良・工程不良の削減・稼働率の向上などに関する改善を実施するもので、日本の製造業を中心に発展し、内外の多くの企業で採用された。自動車企業のトヨタに象徴される日本の製造業は、高品質で安価な製品を余分な在庫を削減しながら生産するシステムとして高く評価され、「日本型生産システム」が品質や生産性を高める代名詞となった。現場労働者は企業内教育や複数の作業を行う多能工化とともに小集団活動を経験することで、工程における稼働率や品質の向上にもつなげる作業改善を行い、「日本型生産システム」に必要な「品質で工程を作り込む」ことを可能にしている。これらは海外企業、日系企業、合弁企業にも注目され、その国や工場の特色に適合させつつ「日本型生産システム」の作業工程とともに小集団活動が採用されるようになっている。

小集団活動は現場労働者が作業や品質を改善するが、その特色とは現場労働者の日常作業の経験や改善ノウハウを活用することである。彼らの作業や改善のノウハウを本稿では“経験知”と規定し、現場の作業能力の向上にとって重要であることを述べている。また、複数の労働者が個別の“経験知”を他者に教えつつ、交換する過程を本報告では「 ” 経験知 ” の伝達」と規定している。労働者の作業能力は、作業を理解する「知的熟練」や、同僚と連携しつつ職場を組織化する「社会的熟練」の習得によって向上するが、これらは労働者が“経験知”からも得られる能力であることを、ダイハツ池田工場の小集団活動の実地調査にもとづく事例を紹介しながら述べている。

本報告では小集団活動が現場労働者への作業経験をもとにした改善能力（ ” 経験知 ” ）や職場固有の作業能力（ 「 知的熟練 」 「 社会的熟練 」 ）の向上に寄与すること、その特色が海外の工場における現場労働者にも役立てられていることを中心にまとめ、小集団活動が有効に機能するための労使関係や作業環境を整備する必要性についても言及している。

## アメリカにおける労働組合とソーシャルワーク

### - - 協力と敵対、類似性と相異性 - -

日本女子大学 秋元 樹

1. 労働組合（活動）とソーシャルワークの異同は何か？これを解くために問われるべき“因子”を仮説的に抽出、整理する - - 本研究の直接的ゴールである。採られるべき方法は歴史的レビューを通しての帰納的アプローチと概念的検討を通しての演繹的アプローチである。研究の動機は「知的興味」であるが、研究は（1）労働組合とソーシャルワークの社会的位置関係を知り、さらに将来の両者の協力関係の前進を戦略化する - - そうすることに積極的価値を認めるとするならば - - ための、また（2）両者の本質、特徴、強さと弱さを知り、見出すための議論に一素材を提供することにもなるものと思われる。

2. 労働組合とソーシャルワークは時にはきわめて類似しているように見えるし、時にはきわめて異なっているようにも見える。両者は人間特に社会の下層の人々にかかわり、その問題解決、地位向上に努める。少なくとも歴史的にはそうであった。そして、後には双方ともが中所得階級から高所得階級の一部にまでそのウイングを伸ばす。両者はしばしば同じ術語すら用いる - - 尊厳、社会的正義、公正、平等・(反)差別、人権、福祉の前進、社会変革等。両者はその歴史の中であってしばしば同じゴールに向かって協働してきた。社会立法の制定はその典型である。逆に時には厳しく対立、敵対すらしてきた。1910年代から10年代 Welfare Capitalism における経験はその典型例である。

3. Shraussner & Phillips による "The Relationship Between Social Work and Labor Unions: A History of Strife and Cooperation" その他の先行研究がある。しかし、それらは労働組合、ソーシャルワーク内の多様性を無視してきた。労働組合にはビジネスユニオンからソーシャルユニオンまで、ソーシャルワークにはセツルメント運動から友愛訪問 / COS / ケアワークまでの graduation がある。ソーシャルユニオンとセツルメント運動の類似性と協働については言及されるが、ビジネスユニオンと COS は無視される。AFL は失業保険の成立に頑なに反対したし、COS は院外救助に強く反対した。双方はボランティアリズムの強調としての類似性を持つ。

4. これら多様性を認識した上でなお労働組合とソーシャルワークの対比をしたい。原型モデルが構築される。両者のインスティテュションは社会の底辺層で大きく重なる。労働組合は一種の当事者運動でありその意味で一極モデルをなす。それは内に他利主義を抱えた利己主義を原理とする。イッセンは集団性、凝集性である。人間の見方はある意味ではインストラムタルである。ソーシャルワークは外から特に上からの援助活動でありその意味で二極モデルをなす。それは内に利己主義を秘めた他利主義を原理とする。イッセンは個であり人道主義に基づく。プルマンストライクに関する Jane Addams の "A Modern Lear" はその人間の見方を象徴的に示す。

5. 産業化のプロセス - - 制度化、プロフェッショナル化、官僚化 - - を通して現代モデルに転化する。両者のインスティテュションは中所得階級化し、労働組合は幹部と一般組合の間の距離から二極モデルに近づき、ソーシャルワークはソーシャルワーカーの中・低所得階級化から一極モデルに近づく。労働組合の側には「保険代理店ユニオン」が拡がり、ソーシャルワークの側にはそのアソシエーションの結成を媒介項として労働組合化がすすむ。原型の潜在性は残るとしても、両者は現象面にあってはますます類似する。社会の底辺層の地位を改善する人間の営為は見えなくなった。

## 年功的賃金制度の特徴と変遷 経営スタンスとの因果関係

神戸大学文化科学研究科博士後期課程 新田 明

わが国の賃金制度は、戦後以来さまざまな変遷を重ね今日にいたっているが、ほぼ一貫して失われることのなかった特徴として、年功的な要素をあげることができる。本報告では、まずこの年功的な要素に分析の主眼をおきながら、電産型賃金体系、年功給、職能給、職務給といった、わが国賃金システムの中核的役割を担ってきたシステムを、歴史・経済・社会的な観点から検証する。

ところで、能力主義を標榜して構築された職能給が年功的に運用されたり、職能給に年功給や年齢給（生活給）などが伴ったりすることで、年功的要素の強い賃金制度は、いまもなお多くの企業で運用されている。そして、人的資本理論やインセンティブ仮説などが、年功的賃金の経済的合理性を説明することにより、その存在意義を後押ししている。

しかし、バブル崩壊以降の厳しい経済・経営環境や、高齢化や IT 化といった社会の変化が、年功的な賃金制度の運用に支障をきたすようになってきており、年功的な賃金制度を改定する企業が増加している。今回調査対象として取り上げた A 社と B 社もまた、そうしたコンセプトに基づき、賃金制度の改定を行っている企業である。

まず、伝統的な工業炉メーカーである A 社は、従来の「年齢給（生活給）プラス職能給」の基本給システムを職能給一本に改める作業を本格的に進めている。一方、アパレル商品の販売を中心的業務とする B 社は、「年齢給（生活給）プラス職能給」中心の基本給システムを大幅に改定し、2001 年度より 30 歳代前半以降の従業員を対象に、「職務給プラス業績給」からなるシステムを採用している（若年層においては年齢給が廃止された、職能給中心の基本給が用いられている）。入社後一定年数を経た従業員は、彼らの職務特性に応じて各職群に配属される。そして、それぞれの職群内のジョブグレードに対応した基本職務給に、業績給がプラス（あるいはマイナス）されることによって基本給が決定される。

両社は厳しい経営環境のなか、年功的要素の希薄化を目的として賃金制度の改定を行っているという点で共通しているが、その年功的な要素の改定の度合いには、かなりの違いをみてとることができる。つまり、年功的要素の比較的小幅な改定に終始する可能性のある A 社に対する、その全面改定を志向する B 社といった図式が設定可能であり、こうした相違点は、両社の経営スタンスの違いを反映しているとも考えられる。

A 社は業績回復のために新たな事業展開を進めているものの、収益面に関しては依然として伝統的な産業用工業炉に大きく依存している。すなわち、伝統的工業炉メーカーとして従来の取引先との固定的な関係の維持をひきつづき最優先していかなければならない立場にあるゆえ、これまでの取引慣行が重要視される。その結果、経営スタンスは総じて保守的とならざるを得ない。一方で、アパレル関連の小売業界に位置する B 社は、可変的な要素の強いマーケットや流動的な顧客を業務の対象としており、同業他社とのシェアの獲得競争はどうしても苛烈なものにならざるを得ない。ゆえにマーケットでは、しばしば革新的な経営スタンスに基づいた大胆なアプローチが要求される。

年功的な賃金制度の改定内容や経営スタンスの特徴、およびそれらの関係性を追究し、そうしたメカニズムの企業間における共通点や差異を検証していくことを、わが国の企業社会や労働社会の一側面を浮き彫りにするためのプロセスとしてとらえ、A 社と B 社の比較検討を行いたいと考える次第である。

## 少数派労働組合と地域運動 京都コンピュータ学院労働組合の事例

専修大学大学院 織田和家

京都市にある京都コンピュータ学院は、自称「西日本最大のコンピュータ関係の専門学校」である。この学院で、1985年、労働条件や職場環境を少しでも良くしようと労働組合が結成されたが、使用者側は直ちにこれを弾圧、結成当初50名以上いた組合員は減少を続け、最終的には4人になり、使用者側はこの4人をも解雇した。ところがこの4人は20年以上解雇撤回闘争を続け、2001年、労働者側の勝利と言っていい形で和解が成立した。わずか4人でここまでの長期間にわたってたたかいを継続でき、しかも一定の運動の広がりをもたらしてきた理由は何か（これが報告者の問題意識である（和解後はこのことに加え「昨今の労働者側にとって厳しい環境の中、勝利的和解を得ることができたのはなぜか」という問題意識も加わった））

端的に言うならば、それは地域の労働運動の支えであろう。そもそも組合結成をサポートしたのは電通労連であるが、闘争の長期化と使用者側の体質からして、この電通労連が運動から「手を引く」中、闘争を支えたのは「支援するかい」を中心とした地域労働運動であった。それが全国に物資販売を広げ、組合員の生活を支えた運動や、使用者側のメインバンクにまで圧力をかける運動を可能にしたのではないであろうか。だとすればその要因は何であるのか。

また、この運動は、逆に地域労働運動に一定程度のインパクトをもたらした。憲法28条によって認められた労働者の権利が否定され、経済状況等によりそれが認められるという流れが作られ続けている中で、わずか4人の少数者の労働運動を地域労働運動が支えることに成功したこと、これは今後発展が求められる派遣社員やパート・アルバイト、あるいは外国人労働者といった「辺境型労働者」の労働運動を支える上で一つの重要な前例となるのではないであろうか。だとすれば、その焦点はどこにあるのか。

10年に及ぶ参与観察の結果を報告したい。

## 中国における大学新卒者の就業問題

広島大学大学院博士後期課程 徐 亜文

### 1. はじめに 課題と対象

中国では、1990年代半ばから、国有企業の改革の進行と市場経済の導入により、国营企業の余剰人員が分離され、大量の失業下崗（下崗は中国のレイオフ制）問題が生まれた。失業下崗になった人員は低学歴・低技能の40代、50代の中高年層が多数を占めたため、これらの再就職問題が中国国内で「4050プログラム」（40～50才）と呼ばれてきた。しかし、最近では、失業就業問題の状況が変わってきた。中国労働保障部の2002年度都市労働力市場状況調査によると、16～34才の求職者は求職者全体の70%を占めている。それは若年層が求職の主体となったということを表している。若年層の失業問題は中高年の「4050」問題に対して20～30才の「2030」新失業現象と呼ばれている。その上、特に注目すべきことは、大学新卒者の就職率が70%にとどまっているということである（これは1990年代中後期には90%だった）。それでは、なぜ以上のようなことが起こったのか、そして8%の経済成長率を保っている現在の中国において、同世代の若者の中でわずかに14%の割合を占める大学生が、なぜ就職できないのか。その原因を探るのが本報告の課題である。

### 2. 大学新卒者の就業に関する議論

現在の大学生の就職難に関する議論は、大きく二つに分けられる。一つは、1999年からの大学規模拡大により、大学卒業生が急激に増加し、供給過剰になったとの見方である。2003年の大学卒業生は212万人で、2002年の145万人より67万人増加した。もう一つは大学生の失業問題は供給過剰によるものではなく、構造的な問題であるとの見方である。それは、以下のように三つの側面から分析される。学校教育の問題。学校教育の改革は産業構造改革より遅れているため、大学の専門教育と市場需要の間にはズレが発生していること。就業支援の問題。労働市場と大学との連携の未整備、大学の就職指導の非力など就職活動に対する価値観の欠如が指摘されている。大学生の就職意識問題。1998年までの大学教育は「エリート教育」であって、大学生は若者人口の9%の割合しかいなかった。1999年からの大学の規模拡大により、2002年には大学生の割合は14%となり、大学教育は「エリート教育」から「大衆教育」へ転換した。しかし、大学生の就職意識は未だに「エリート」であり、大学生の就職に対する価値観と現実との間に大きなズレが発生した。大学生は大都市の高賃金、高福利の大企業を希望し、中小企業や内陸地方の企業を敬遠するため、沿海部大都市の大企業には供給過剰で、中小企業や内陸地方では人材不足となっている。つまり、大学生の就職意識は大学生の価値観によって自らを失業者とさせた。

### 3. 採用者側の雇用条件の変化から見た大学生の就業

以上の見解はいずれも、大学生の就職難は労働力の供給が採用者側の要求に適應できないためであって、供給は需要に基づいて修正の努力をしなければならないとのことである。ところが、採用者側の雇用条件はどう変化したかについての議論はほとんど見あたらない。

近年、産業構造の変化により第一次第二次産業の就業は減ってきて第三次産業への就業が増えてきた。また大企業を中心とする国有企業の求人数が減少し続け、民営・私営・個人等非国有企業への就業は急速に増加した。国有企業の雇用は正規社員としての社会保障付の長期雇用が普通であったが、非国有企業の雇用は長期雇用が少なく市場原理に基づいて雇用の多様化が図られていると見られる。つまり、企業は人件費を削減するために、わずか一部のコア社員の長期雇用以外、その他一般社員を「必要な時に必要な人数だけ」で、パート・アルバイト・派遣社員等の形で社会保障無しの短期雇用としている。そのため大学生に敬遠されてしまう。また、短期雇用のもとでは求職者の即戦力を求められ仕事経験が大いに重視されているため、新規卒業者の就業は一層難しくされた。さらに短期雇用制において人材育成が困難になり、それはまた近年中国で起こった「高学歴者が増えたが、高技能の熟練社員が極端に不足している」ことに拍車を掛けていると考えられる。

## 雇用に関する年齢差別について

国立女性教育会館 大槻奈巳

### 1. 研究の目的

近年、女性の就労の制度的な面の改善は進み、あからさまな差別はなくなりつつあるが募集における年齢差別によって、女性の転職や再就職は困難な状況にある。日本的雇用システムが大きく揺らぎ始めたことによって、年齢制限もまた揺らぎ始めているが、年齢制限の揺らぎは中高年男性の失業および再就職問題として議論されるにとどまっている。

本研究の目的は、年齢差別によって女性の就労の機会がどのように狭められているか明らかにすること、年齢差別の理由はいかなるものであるか、そこにどのようなジェンダー観が働いているのかを明らかにすることである。

### 2. 方法

#### アンケート調査

#### a. 調査 1

標本対象：東京都練馬区に平成 14 年 1 月 1 日現在に在住する 25～54 歳の女性

標本抽出：住民基本台帳から等間隔で無作為抽出（系統的無作為抽出）

配布方法：郵送法（平成 14 年 3 月配布） 配布数：2046 票

有効回収：1043 票（有効回収率、50.1%）

#### b. 調査 2

対象：都内 11 ヶ所の公共職業安定所に求職者として来所した女性

配布方法：職安にて手渡し（平成 15 年 2 月 - 3 月配布）、郵送により回収した。

配布数：2258 票 有効回収：877 票（有効回収率、38.8%）

#### インタビュー調査

求職者・転職者の女性 7 名、男性 1 名、企業 4 社にインタビュー調査を実施した。

### 3. 結果

大都市の一般的な女性の約 3 割が求人・採用の段階で年齢差別の経験があり、約 9 割が「採用での年齢制限をやめること」は「必要(とても必要 + やや必要)」と回答している。性差別を経験した人は約 2 割であり、正規雇用者では年齢差別・性差別ともほぼ同じ水準で経験され、非正規雇用者では年齢差別のほうが性差別よりも経験している。年齢制限の意識における男性・女性、それぞれに対する年齢制限の考え方は異なる。女性への年齢制限のほうが、男性のそれより若い段階で許容され、制限になっている年齢より若い人ほど年齢制限への許容が高い。

インタビュー対象者によると、20 歳後半から 30 歳にかけて、既に募集の段階で応募できない経験をし、30 歳を超えると不採用の理由が年齢はないかと感じている。通常、不採用の理由は企業側から通知されないが、応募の電話や面接のときの印象、不採用連絡の電話で採用担当者がふと漏らした言葉などから、年齢が不採用の理由と考えている。企業へのインタビュー調査から、社内の内部昇進において、地位と年齢の逆転現象が起きるのは、いたしかたないと考えているが、最初から年齢構成が逆転する採用は避けていることがわかった。

## 現代合理化運動下における日本自動車企業の分業と労働の変容

立命館大学非常勤講師 小松史朗

### ．問題意識と課題設定

90年代以降、「日本的経営」「日本的雇用慣行」は調整過程にある。こうした中で、トヨタ自動車は、終身雇用を前提とした企業特殊的熟練形成と「協調的労使関係」を維持することによって、独特の生産労働システムを堅持しているかに見える。

しかし、職業研究会が01年度以降実施してきたトヨタの労働者調査では、非正規雇用労働者の増加傾向、業務マニュアル化、それらの弊害である正規従業員の業務上の「問題発見能力」「問題解決能力」の「著しい低下」が、複数の職場の人達から指摘された。

本報告の目的は、90年代以降、トヨタの各職場における非正規雇用労働力の増加状況とその要因、さらには業務のマニュアル化の進展状況とそれが職場成員による労働の質に及ぼした影響を把握し、生産諸関係におけるその含意を探ることにある。

### ．調査方法・調査対象・質問項目

本報告の実証的根拠は、職業研究会が01年6月と10月、02年の10月の三次にわたって実施したトヨタ労働者への面接調査及び、報告者が03年5月に実施した追加アンケート調査によって得られたデータにある。アンケートは、次の4種類を作成して各該当者へ郵送と電子メールにて配布した。技能系、事務・技術系、トヨタ自動車出身のトヨタ自動車系列企業の経営者及び元経営者、保全技術者 基本的な質問項目は、～ 共に共通している。質問項目は、以下の「まとめ」の見出しに記した3項目から成る。

### ．ま と め

#### 1．職場要員の海外派遣状況と職場への影響

調査対象職場では、最近数年間での当該職場からの海外派遣者は比較的少なかった。また、海外派遣者の業務の引継ぎが1年単位で行われていることや応援者の加入などにより、殆どの職場で、海外派遣者が出ることによる職場業務への深刻な影響が回避されていた。

#### 2．職場への非正規雇用者の増加と業務へのその影響

90年代以降、トヨタの各職場における非正規雇用者（派遣社員、契約社員、期間工）が増加している。しかし、今回のアンケートの回答に記されていた「日常業務に影響を及ぼす非正規雇用者の割合」に比べると、現時点での各職場における非正規雇用者の割合は低い。非正規雇用者の調達先としては、製造職場ではグループ企業からの応援などが多く、事務・技術系ではグループ外企業とグループ内企業の割合が職場によって多様であった。非正規雇用者が担当する業務の中心は、正社員の補助的業務である。トヨタの各職場における正社員と非正規雇用者の間には、フレキシブルながらも一定の分業関係が存在している。

#### 3．仕事のマニュアル化の進展状況とそれが職場要員の業務遂行能力に及ぼす影響

90年代以降、トヨタの各職場における業務のマニュアル化が進んでいる。マニュアル化は、非正規雇用者の増加と日常業務の繁忙化から選択された、正規従業員と非正規従業員の日常業務遂行能力向上のための策である。一方、今回のアンケートでは、技術系職場を中心に、マニュアル化による職場従業員の「問題発見能力」「問題解決能力」の低下を指摘する回答が過半数であった。業務のマニュアル化は、短期的には職場成員の業務遂行能力を向上させるが、実質的な標準作業化を促進させるため、長期的には労働の質の低下や職場従業員の「問題発見能力」「問題解決能力」を低下させる恐れがある。

シンポジウム  
若年層の就業状況と労働社会学

## 大都市フリーターの行動と価値観 ～少数者としての高卒若年者

---

法政大学 上林千恵子

本稿では、現在社会的に注目を浴びているフリーターの増大が必ずしも全国的に均一に広がっている傾向ではなく、求人倍率が相対的に高く、アルバイトの雇用機会が豊富に存在する大都市に集中していること、したがってその増大の原因は単に若年者の雇用機会が減少したという労働市場の需要側の要因からの説明だけでは不十分であるとした。そこには、自分たちが社会的少数者であるとの自己認識を持って、社会への反抗心を抱いた高卒若年者の自己選択の余地も指摘できる。フリーターを選択すること、学校秩序への反抗と彼らの社会的閉塞感の現われとみなされよう。

1. フリーター問題の発生
2. 2つのフリーター論～社会的弱者論とパラサイト・シングル論
3. 少数者としてのフリーター
4. フリーターの地域特性と家庭環境
5. 学力と職業選択との関連
6. フリーターを受け入れるアルバイト市場

### 結語

1. フリーター問題の発生

若年者雇用問題は、これまで転職問題としてのみ捉えられており、1980年代にその失業率が高まっても、求人倍率は依然として高いことから、単なる労働市場におけるミスマッチ問題としてのみ扱われてきた。しかし1997年以降、その失業率はさらに高まりフリーター問題として認知されるようになった。

2. 2つのフリーター論～社会的弱者論とパラサイト・シングル論

フリーター問題については2つの考え方が見られる。一つは雇用政策上の議論で、フリーターは若年時に必要な職業教育を受けないために、生涯にわたって未熟練労働者になる可能性があるから、それを未然に防がなければならない、とする。日本労働研究機構の一連の調査もこうした立場に立っていよう。また労働市場の需要構造の変化を指摘する労働経済学者の立場もこれと同種である。しかし、それでは求人数が多い大都市ほどフリーターが多い事実をどう説明できようか(図1参照)。もう一方の議論はパラサイト・シングル論である。こうした側面は中流階層に存在していようが、高卒後にフリーターとなっている人とは階層が異なっている。

3. 少数者としてのフリーター

現在の高卒者は同世代の少数者であり、彼らが少数者であるという事実は進学率の高い大都市ほど顕著である。高学歴化に向かう社会で、少数者である高卒者として位置づけら

れたという事実が、社会への反抗者としてフリーターという職業選択をさせているのではないか。高校の進路指導が学校成績と出席日数によってなされるという事実を前提とすると、この学校秩序を拒否するということは進路指導を拒否すること、すなわちフリーターを選択することを意味する。彼らの間では、政策当局者の意図を裏切るように、フリーターは失敗者ではなく、勇気ある者の行動として賛美されている。

#### 4. フリーターの地域特性と家庭環境

フリーターが多く輩出する高校は、高卒就職者が多い地域で工業ないしは準工業地域である(図2参照)。中小製造業を中心とする地域で、中小製造業の慢性的な人手不足を前提とすれば、労働条件、勤務先を問わなければ若年者に仕事が皆無というわけではないが、現在の不況下で、こうした町工場も活気がないし、就職しても将来見通しが明るくない。またこうした仕事についての父親の職業経歴を見ればわかるように、大規模製造業と比較して不安定であり、高卒後そのまま就職しようがしまいが、就職する企業規模や職種が大幅に変わるわけではない。こうして父親や周囲の人間を見ることにより、彼らも在学中から自分の将来をある程度限定している。両親もまた自分の職歴が不安定であることから、子供の職歴が安定するかどうかまで配慮していない。フリーターとは社会全般に広がっている流行現象のようなものではなく、具体的な地域の産業構造や家庭環境から生み出されるものだ。

#### 5. 学力と職業選択との関連

フリーターが多い高校の偏差値は総じて低い。成績の自己評価も低い。しかし成績が悪いからフリーターになったという一方的な因果関係だけでなく、フリーターを選択すれば成績を気にしなくてもよい、という関係も考えられる。学校が労働市場に向けての選別装置であることを拒否すれば、成績の良し悪しと将来の職業選択の双方を拒否することにならざるを得ない。こうして社会的反抗の一形態として自覚的にフリーターを選択する人もいるが、もちろんモラトリウム型として、自分の将来を考えることを拒否して何となくフリーターを選択する人もいる。いずれにしても、学校や成績を拒否すればフリーターにならざるを得ない進路指導制度が存在している。

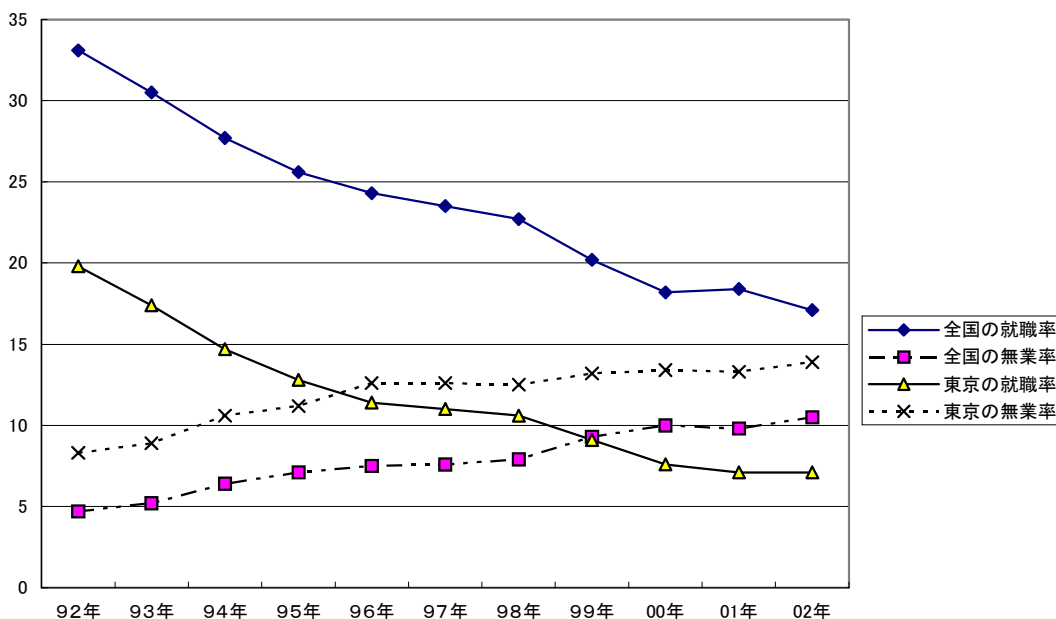
#### 6. フリーターを受け入れるアルバイト市場

サービス経済化が進展している大都市の労働市場では、アルバイトだけでもある程度の賃金を得ることが可能である。正社員の高卒初任給とそれほど変わらない。問題は雇用の安定さだけである。アルバイト市場では求人は概して30歳以下、望ましい勤続年数は3年前後という慣行が見られる。こうした慣行を前提として、アルバイト市場で就労しているフリーターも自分の将来設計を漠然とは考えている。しかし彼らにとって、正社員として就業する中小企業も、アルバイトとして就業する飲食店・サービス業も、労働条件や雇用保障の点で差異が大きくはないと意識されている。これは彼らに上昇志向が欠けるという事実だけでなく、客観的な労働条件についても正社員とフリーターとの間の差異が少ないという事実を示していよう。

結語

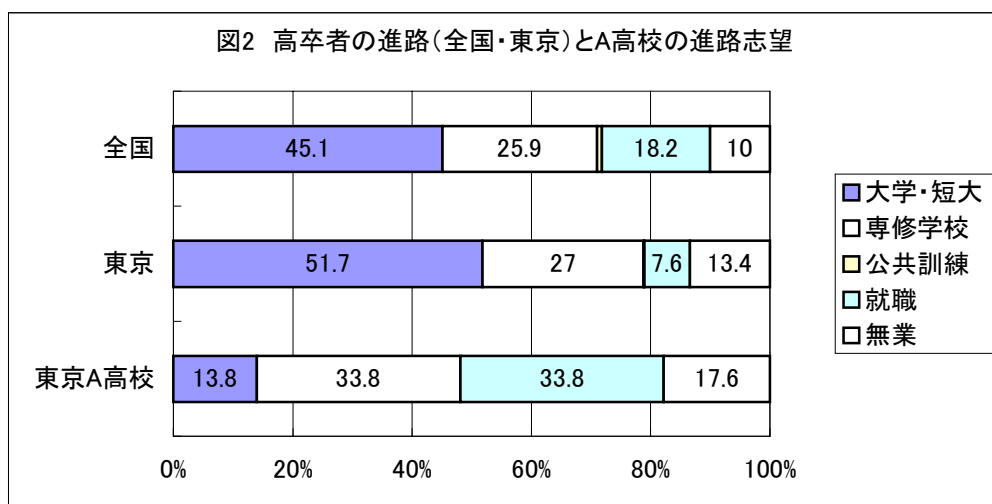
フリーター問題は大都市固有の問題であり、全国的な若年者失業の問題と混同しては問題の諸相を見誤ることになる。彼らは自分の価値観でフリーターとなることを選択しているが、実はそれは社会的反抗心と閉塞感の現われであり、これをどう独立への気概に結び付けていくかその方法が今後問われよう。

図1 高卒者の就職率と無業率(全国・東京)



資料: 文部科学省「学校基本調査」

図2 高卒者の進路(全国・東京)とA高校の進路志望



資料: 文部科学省「平成12年度学校基本調査」

東京都立A高校『学校要覧2000年度』

## 高卒労働力供給の変貌と中小企業の分業体制・人員配置

日本学術振興会 筒井美紀

### 1. 問題の所在

本報告は、高卒労働力供給の変貌が、中小企業の分業体制・人員配置をどのように変えているのかについての解明を目的とする。一般に、高校幹旋による正規就職は、フリーター等の非正規就労と比べ、雇用保障面でも職業能力・態度形成面でもずっと望ましい、とされている。しかしながら、雇用保障面ではそうであるにしても、職業能力・態度形成面については、本当にそう言えるのだろうか。というのは、この一般認識は、高卒就職者の職域高度化の機会が、企業内の分業体制において確保されていることを前提としているけれども、この前提そのものを揺るがす事態が生じているからである。

その事態とは、高校からの労働力供給が遂げている質量両面での変貌である。1991年3月に60万人を超えていた高卒就職者は、2003年3月には約17万人にまで激減した。質的変貌のポイントとしては、学業成績の低下が挙げられよう(図1、当日資料、以下同様)。他方で、労働力の需要側を見ると、求人・就職先の中小企業化がいっそう進展している。中小企業は、大企業が新規採用を手控える不況期に、普段の人員不足を補うべく、積極的に採用に乗り出してきた。今回の不況もまたそのチャンスである半面、高卒就職者の学力低下問題が伴う。この状況からは、中小企業の分業体制・人員配置を、高卒就職者の職域高度化の機会を閉鎖化する方向で変化させているのではないかと、との予想が成り立つ。

この点が確認されたとすると、次のことが問題になってくる：高校経由の正規就職によって、その後の職業キャリアの土台を初期段階で築けるのか否か。さらに、築けないままの離転職は、若年労働市場の流動化をいっそう問題化させるだろう。もちろん、この見方に対する反論も可能である：初職で土台を築けないことは常態と言うべきで、若者は「アガキ・モガキ期 floundering period」を経て、20代後半～30代前半にかけて正規就業に、大半は腰を落ち着けていくもの settling down なのだ。アメリカの労働経済学者 Osterman (1980) が、かつて呈した知見である。果たして、1990年代以降の日本社会ではどうなのか。本報告の分析は、若年労働市場の流動化への影響を、射程に含んでいるのである。

### 2. 先行研究の検討

ところが、高卒労働力供給の変貌を独立変数(原因)、中小企業の分業体制・人員配置を従属変数(結果)とする分析枠組は、先行研究において明示化されてはこなかった。その理由は、このテーマが労働社会学と教育社会学の狭間に落ちてきたためである。すなわち一方で、労働社会学は、岩内が本学会第7回大会(1995年)にて指摘したように、学校教育からの労働力供給をめぐる問題についての関心が弱かった。他方で教育社会学は、企業内部に深くメスを入れてきたわけではなく、高校幹旋による正規就職のシェア低下を機能障害問題として、そこに主要な関心を注いできたのである(日本労働研究機構1998、2002)。

こうしたブラインド・スポットから抜け出すためのきっかけは、野村(1993)の中に見出すことができる。野村は、日本の製造業 特に量産加工組立型産業 の分業システムを、次の3点に定式化した。第1、本社工場(高度自動化システム)と外注会社(非量産の組立作業)との分業。第2、正規従業員と縁辺労働力との分業、これは男性と女性の間の分業に等しく、「明確で固定的な分業」である。第3は、正規男性従業員間の分業であり、一

部において「あいまいで柔軟な分業」がなされている。すなわち、直接工と間接工、ならびに間接工と技術者との間には、できる限りの知識の移転が行われている。さらに、間接工は、製造ラインや生産技術部からの配置転換、つまりヒトの移動も存在する。

ところが、以上の分析枠組に従うと、うまく解き明かせない疑問がある。それは、男性技能工労働者の中でも、次第に「あいまいで柔軟な分業」から「明確で固定的な分業」への移行 職域の閉鎖化 が生じてきているのではないか、だとすればそれはなぜなのか、という疑問である。野村の分析枠組は、技能工労働者の供給と需要を、所与 = 定数としているがゆえ、この疑問がうまく解き明かせない。しかしながら、技能工労働者がどこからどのくらい供給されるのかは、変数に他ならない。同様に、如何なる能力を持つ技能工労働者の採用が可能なのかもまた、企業の規模や威信に左右されるという点で変数である。実際、野村自身も、日本の分業の特徴として、「仕事の区分がまず存在し、それにたいしてヒトが配置されているというよりは、まずヒトがいて、それに応じて分業の範囲が決まってくる」と指摘している。この考えを一步進めれば、ある分業体制が敷かれる合理性や必然性、そしてその変化を、ヒトの需給という視角から把握する枠組に至るのである。

### 3. データ

本報告における分析は、変化に関わるものであるから、過去と現在の比較が必要となる。筆者は、岩木秀夫・小林雅之・岩永雅也の三氏が 1982 年に実施した企業調査の対象先へ、2002 年に再度訪れた。本報告は、その中の J 社をとり上げる。

### 4. 分析

#### 4-1. オペレータから間接工・技術職へ：1982 年

J 社は、正社員 300 名、非正規社員 60 名の製造業企業である。1950 年代初頭、ミシンならびに輸送機器の大手企業から下請した部品の加工から出発した。この 50 年間には、音響機器、複写機、航空機を製造する取引先を増やしてきた。J 社のような下請企業の一般的生産パターンは、単純化して言えば、親企業から渡された仕様の図面化（設計） 金型製作 量産、である。そして、図面化の部分を技術職が、量産の部分を直接工が、中間にあたる金型製作を間接工が担う、というかたちになる。

1982 年のインタビューによれば、技術部門には大卒あるいは工業高卒（特に県立）を配置するのが原則であった。製造部門の配置は、組立作業は学科不問、工作機械のオペレーションは工業高校卒、を原則としていた。しかし、J 社の威信からして、大卒ならびに工業高卒の採用はともに困難を極めていた。高校生について言えば、J 社の受験生は、既に 3 社ほど落ちてきた生徒が多数を占めていたのである。

さて、かかる状況において採用された高卒者の中で、企業内教育を通して能力を伸ばした者は、設計あるいは金型製作へと職域を高度化させることが可能であった。データで確認してみよう。1982 年に J 社入社の高卒者は 10 名であった（表 1）。20 年を経た現在、この 10 名中 6 名はすでに離職している。残る 4 名のうち、技術部門へと移動したのは県立 D 工業卒の 1 名のみである。もちろん、工作機械のオペレータ全員が、このような職域拡大を遂げることができたわけではないだろう。しかし、それに終始せず、技術職あるいは間接工へと職域を高度化させる機会が存在していたことが、表 1 から確認されるのである。

#### 4-2. キャリア・ルートの二重の閉鎖化 : 上位職務の大卒化

ところが、20年後の2002年時点では、この機会が二重に閉鎖化されている。第1は、技術職あるいは間接工へのルートの閉鎖化であり、役席者の大卒化によって競争力強化を図るといふ、J社の経営戦略《大卒は幹部、高卒は兵隊》と関連している。つまり、上位職務における生産性と品質の向上を、大卒化によって進めるということに他ならない。こうした経営戦略を掲げることができる背景には、大卒採用の易化 さらにその背景には大学進学率の上昇がある。これは、J社にとっては、20年前には考えられなかったことだ。

他方、高卒採用もまた易化した。J社にとっての重要な意味は、県立工業高校からかなりの応募者が来るようになったということである。ところが、その採用スタンスもまた変化している。表2に示すように、県立工業高校からの採用職種は、生産技術・金型製作からラインでの部品組立・プレス加工へと変わっている。そしてJ社は言う、「頑張っせいでいいラインの班長・係長ですね」と。上位職務の大卒化戦略、表2のデータ、そしてこの発言を考え合せると、技術職あるいは間接工へのルートの閉鎖化が進んでいることが分かる。

#### 4-3. 二重の閉鎖化 : 下位職務への大卒配置

さらにJ社は、大卒をも直接工とした職務配置を、1999年から開始した(図2)。これら大卒直接工4名は、3名が複写機部品組立、1名が機械オペレータである(表3)。因みに、この4名は2002年4月現在、誰も離職していない。J社のような量産組立加工型産業の、製造現場における生産性向上は、ムダ取り改善の積み重ねに支えられている。しかしこれは大変である、なぜなら「ただでさえ現場の人間は文字を書くのは大嫌いである」からだ。では、生産能率や原価低減に直結する、優れた改善のアイデアは、誰が提案するのか。大卒直接工に、それが求められているのである。J社では、そうした現場改善の推進役たる班長・係長の能力レベルが低いと判断された場合、その下に大卒直接工を配置する。彼らは23歳=2年目には班長になり、従来「早い人で5年かかっていた」高卒班長を追い抜いていく。これに対して近年入社の高卒は、「5年ではなれないかもしれませんね」。

以上が、二重の閉鎖化の第2点目である。将来の幹部たる大卒者の一部が、入社時から直接工として配置されることは、高卒者が、改善の提案経験を経ることで製造ラインの班長・係長へと昇進する機会をその分少なくしかねない。

#### 5. 結論と今後の研究課題

二重の閉鎖化という如上の知見は、Braverman(1974)が定式化したテイラー主義の第2原則によって整理できる。すなわち、「上位職務の大卒化」は、「構想 conception と実行 execution の分離」である。他方で「下位職務の大卒配置」は、「実行における、構想と実行の分離」である。ともに学歴がその原理であり、これは高卒就職者の激減・質的低下、ならびに、大卒採用の易化という、労働力供給の変化によって可能となっている。もちろん、J社で確認されたこうした事態のマグニチュードの解明は、今後の課題である。ただし、これは現実的生起であり、中小企業において拡大する可能性は否定できまい。では、その社会的条件・企業内の条件は何か。この解明もまた、今後の課題である。

本報告の知見は、「高校幹旋による正規就職は、職業能力・態度形成面で、フリーター等の非正規就労と比べてずっと望ましい」という一般認識に、疑義を呈する。本報告が示した職域高度化機会の閉鎖化は、「高校経由の正規就職によって、その後の職業キャリアの土台を初期段階で築けるのか」という疑問を突きつけているのである。ここで「土台」を、仕事に対する適切な態度 *proper attitude* (Osterman, op. cit.) と、知識・スキルの2つにわけて、この疑問について考えてみよう。J社のように、直接ラインの現場においてすら、大卒者が「構想」を担うことによって、高卒者は「実行」の担い手としてのみ位置づけられている企業に、数年間勤続した結果として何が得られるだろうか。確かに、「兵隊」意識 極端でない限り、仕事に対する適切な態度の一部を構成するものだろう。は身につくかもしれない。然るに、職業キャリアの土台となるような知識やスキルの習得については大きな疑問符が付く、と言えよう。

それゆえ、職域高度化の機会が閉鎖化した企業への入社は、離職するか勤続するかの選択において、次のようなパラドクスをもたらす。すなわち、職域高度化の機会がないということで、見切りをつけて早くに離職すると、早期離職が負の意味を帯び、仕事を見つけるのが難しくなってしまう。「アガキ・モガキ期」が当然のアメリカに対して、それが当然化していない日本では、早期離職は、アメリカの場合よりもずっと負の意味を帯び、人格特性に何らかの問題があることのシグナルとして読まれかねない。それでは、負のラベルを貼られない程度まで長く勤続すればよいのかということ、職域が閉鎖化しているために、必要な知識やスキルが身につかない。その状態で転職しても、知識やスキルが不十分だと見なされてしまう。Osterman が描いたような *settling down* は、あまり起こりそうにもない。

もともと若年労働市場が流動化していたアメリカに対し、新規一括採用・長期勤続を戦後の長きにわたって制度的特徴としてきた日本。従来機能してきた制度が、若年労働市場の流動化に及ぼす影響は如何なるものか。同じ若年労働市場の流動化といっても、日本固有のそれについて解き明かすことは、労働社会学が取り組むべき課題の1つである。そしてそのためには、学校教育からの労働力供給により関心を払ってきた、教育社会学との共同作業が不可欠ではなかろうか、と考えるのである。

## 若手勤労者の会社・仕事観と企業の人事管理

一橋大学 林大樹

### 1. 若年雇用問題の深刻化と対策

「デフレと生活 - 若年フリーターの現在」を副題とする『平成 15 年版 国民生活白書』は、近年、わが国の失業率が過去最高水準の 5 % 台半ばで推移する中で、とりわけ 25 歳未満の若年の失業率が 10 % に近づいていることを指摘し、「今後の日本経済を担う若年の就業問題は、極めて重要な課題となっている」と述べている。また、新卒フリーターの増加の背景には、企業（労働需要）側の要因として、新卒求人の減少、パート・アルバイトの増加、中途採用の活用、求人・求職状況の変化などがあり、他方、学生（労働供給）側の要因として、学生の資質低下の影響、学生の就業観の変化、高校の進路指導の問題、大学教育の問題があるとして、労働の需給両側面の要因を指摘した上で、「どちらかといえば、労働需要側の問題がより強い影響を及ぼしていると考えられる」としながらも、デフレ下での経済低迷による企業の労働需要の減退が若年の就業観の変化や勤労意欲の低下につながり、さらにそうした若年の意識の変化が企業の採用意欲の減退を招くという悪循環が生じていると指摘している。

若年層の雇用（失業）問題の深刻さは、新規学卒の求人倍率の推移を見ても明らかである。1992 年までは辛うじて 1 倍を超えていた新規学卒の求人倍率は、93 年以降 1 倍以下で長期低迷し、近年では 0.5 倍を下回るほどに落ち込んでいる。最近では、政府も若年者の就業促進に力を入れ始め、2003 年 6 月には「若者自立・挑戦プラン」が決定されている。ただし、同プランの掲げる施策は、平成 16 年度（2004 年度）概算要求額をみると、「1. 教育段階から職場段階に至るキャリア形成及び就職支援」に 184 億円、「2. 若年労働市場の整備」に 187 億円、「3. 若年者の能力の向上」に 236 億円、「4. 創業・起業による若年者の就業機会の創出」に 29 億円、および「地域における新たな枠組み：若年者のためのワンストップサービスセンター（通称：Job Cafe）の整備」に 91 億円などとなっていて、労働需要の喚起・雇用創出よりもむしろ労働供給側の能力向上に重点が置かれているように思われる。この点、同プランが若年者の就業促進にどれほど有効か疑問が残らないわけではない。

前述の『平成 15 年版 国民生活白書』が指摘するような「悪循環」があるとしたら、それに対する施策は「悪循環」の起点である「企業の労働需要の減退」、さらにはその原因であるデフレによる経済不振に焦点を合わせるべきであり、「若年の就業観の変化や勤労意欲の低下」のような「帰結」に焦点を合わせても根本問題の解決に近づくことにはならないのではないと思われる。また、「若年の就業観の変化や勤労意欲の低下」といった若年の意識の変化は、そうした意識変化がかりに実際に生じているとしても、ストレートに企業の採用意欲の減退という現象に結びつけて考えてよいものかについても大いに疑問が残る。

### 2. 1990 年代初頭の若年労働力供給不足と若年層管理の新しい方向

今を遡る約 10 年前の 1990 年代初頭、企業はバブル経済による労働市場のひっ迫と、バブル崩壊後の景気後退期においても継続していた若年労働力の供給不足感に悩まされていた。当時、若い世代の就業観の変化を指摘し、企業がいかにして若年層に魅力的な会社とならねばならないかなど、若年層に対するマネジメントの工夫を提言する専門家も少なく

なかった。1992年9月刊行の『労政時報別冊 若年層社員の人事管理研究 採用、育成、処遇の新潮流を探る』(労務行政研究所発行)からそうした専門家の論稿をいくつか紹介することにしたい。

たとえば、1980年代に就職、転職のための仕事情報誌の編集に長く携わり、若年層と女性の就業意識の観察を続けていた江上節子氏は、「若者と働く女性の就労意識と行動パターン」の中で、「若年層と共通する女性の就業スタイル」について、(1)「会社軸より仕事軸」、(2)「組織ロイヤリティより自分ロイヤリティ」、(3)「ハードな給料より快適な自由時間」、(4)「専門職志向の増大」といった新しい価値観の台頭を指摘し、いまや企業は若者や女性に代表される新しい仕事の価値観をもった人々に選択される立場にあると主張した。

また、明治大学教授の根本孝氏は、『『共生主義人事』は、世代ギャップを超えられるか』の中で、「人間関係がうまくいかない」、「自分の時間がない」、「仕事がつまらない」、「自信がない」などの若者の悩みを整理し、そうした若者へのマネジメント対応の重点として、教育訓練(理念・倫理教育、人間関係能力の開発など)、人事システム(休日・時間マネジメント、評価・報酬システム改革、キャリア・マネジメント)および職場マネジメント(面白さのマネジメント)の3本柱を示すとともに、若者への対応は「矯正策」と「歩み寄り策」に区分され、世代ギャップを埋めるものであるという前提で考えれば、このどちらかの選択となるが、今後は第3の対応策、すなわち、世代ギャップは埋めるものではなく、それは尊重し、相互理解の上で相互協力の道を探る必要があり、世代ギャップを超え、個々人の個性、特性に焦点を当てた、新たなマネジメントへの転換が求められてきていると主張した。

### 3. 2000年代初頭の若年勤労者の会社・仕事観

報告者も参加した財団法人雇用開発センター「新世代の生活意識と職業観に関する調査研究」プロジェクトは、2001年11月から02年3月にかけてアンケート調査を実施した。同調査は若い勤労者(主に20代と30代)の仕事や会社(勤務先)に対する意識などの特徴を捉えることを目的とし、労働組合(産別組織3団体)および企業(4社)を通じて、所属する組合員または従業員を対象に質問紙を配布したもので、対象者4,382名に対して、1,691票の有効回答(有効回収率38.6%)を得ている。

回答者の会社・仕事意識をみると、非正社員、なかでも24歳以下の最も若い年齢階層の非正社員に会社発展への貢献意欲、仕事遂行の責任意識、仕事内容への興味や関心、自己開発意欲などの側面における会社・仕事意識の高さが特徴的であった。これら若い非正社員に見られる意識の高さの原因については、仮説として次のように考えられる。すなわち、その原因は雇用の安定感や賃金等労働条件の良好性にあるというよりも、むしろ職場の対人関係の良好さ、とくに上司によって仕事の成果が正当に評価されていると感じていたり、おもしろい仕事、好きな仕事ができているという満足感、仕事の中で新しいことが学べたり、会社も教育や研修の機会を保障していると認識していることなどにあるのではないだろうか。

### 4. 若年層マネジメントの課題

近年の日本企業においては、若年層に対する人事管理への関心は、全般的には低調であ

るように思える。労働の需給関係が極端に緩んでいることが、企業の若手勤労者活性化への関心を低下させているのであろう。

まずはマクロ経済政策の転換によりデフレから脱却し、労働需要を強めることが必要であるが、そうした経済循環の正常な軌道を回復させる努力と並行して、職場における若手勤労者の活力をひきだす企業等の取り組みが必要であると思われる。それは知識情報化、グローバル化などの不可逆的な社会の変化、新しい生活価値観をもった若い世代の登場などの社会構造変化に対応したマネジメント・スタイルの追求であると考えられる。

前述の財団法人雇用開発センター「新世代の生活意識と職業観に関する調査研究」の結果にも見られるように、先進的な一部の企業では若手の非正社員の活性化に成功しているように思われる。そうした企業や職場における若手勤労者の状況や、若手勤労者を含む従業員に対する人事管理の理念と経験は、これからの社会において有効な若年層マネジメントのあり方に対し、有益な示唆を与えるものではないかと考える。