

日本労働社会学会 『通信』

vol. , no . 5 (2004 年 5 月)

日本労働社会学会事務局
〒194-0298 東京都町田市相原町 4342
法政大学大原社会問題研究所
鈴木 玲 (すずき あきら)
TEL:042-783-2317 (研究室直通)
FAX 042-783-2311 (事務室)
e-mail : suzukiak@mt.tama.hosei.ac.jp
(学会ホームページ) <http://www.jals.jp>

(郵便振り込み口座番号)
00150-1-85076
「日本労働社会学会 村尾祐美子」
(銀行振り込み口座番号)
東京三菱銀行 大塚支店
普通 口座番号 1519051
「日本労働社会学会 会計 村尾祐美子」

目次

労働社会学会第 16 期第 4 回幹事会議事録

研究会の報告

白井邦彦氏報告「雇用保護制度と雇用失業との相関分析」に対する感想(恒川真澄)

各種連絡

- (1) 次回幹事会および5月定例研究会のご案内
- (2) 新入会員紹介

労働社会学会第 16 期第 4 回幹事会議事録

労働社会学会第 4 回幹事会議事録

・日時 2004 年 3 月 27 日(土) 12:30 ~ 14:00

- ・場所 専修大学 1号館 12階社会科学研究所
- ・出席者 辻、市原、白井、鈴木、清山、高橋、田中、兵頭、藤井、藤田、村尾、山下。

議題

1．年報編集委員会

藤田年報編集委員長より、第15号の投稿予告が、論文10本、研究ノート1本である旨報告された。

2．ジャーナル編集委員会

清山ジャーナル編集委員長より、ジャーナル第5号の完成について、支払いと発送について報告された。

辻代表幹事より若手中心という編集方針の解釈について質問され、議論の結果、年齢的若手に限らず広く投稿者を募ることを議事録、HP、通信などで周知徹底させることが確認された。

清山編集委員長より、他の学会に宣伝の文章を送ることが報告された。

3．研究委員会

高橋研究委員より、奨励賞選考の進行経過について報告があった。今の段階で推薦が一つもないため、推薦を促すことが確認された。

高橋研究委員より、今年度大会シンポジウムテーマについてどうするかとの提案があった。議論の上、これまで技能伝承、生産システムと労働などのテーマが有力視されているが、特にこれまでの10年を踏まえて今後の10年を展望するような形での議論をしていこうとの確認がされた。

4．会計

村尾会計担当幹事より、国立大学の独立行政法人化に伴い、ある大学から振り込み手数料の学会負担の依頼があったとの報告があった。議論の上、これまで同様の扱いにすることが確認された。

5．事務局

鈴木事務局長より、所属変更者についての報告があった。

6．新入会員（以下参照）

研究会の報告

白井邦彦氏報告「雇用保護制度と雇用失業との相関分析」に対する感想

東京女子大学大学院研究生 恒川真澄

雇用保護制度（解雇規制制度）について、昨今次のような主張をきく。解雇規制制度の存在によって、使用者が人事労務管理に費やす費用が増し、それゆえ労働市場が硬直化し、結果として雇用情勢をも悪化させる。解雇規制の強化や規制緩和反対という主張は、失業者や求職者の利害よりも就業者、とくに正規従業員の利害を反映させたものではないか。また、解雇規制制度の存在からくる中高年に対する雇用保護は、いわゆる「世代効果」として若年者の失業率を押し上げる要因の一つとなっているのではないか。こうした主張は、単純明快でわかりやすく、かつ一見正しいように思われる。しかし、それは妥当なのであろうか。報告者の白井邦彦氏は、雇用保護制度、いわゆる解雇規制制度が、労働市場に対してどのような影響を及ぼすのか、OECD が行った二度の研究報告を検討し、あわせてそこで用いられている統計調査法について、労働問題研究者の立場より考察を行った。

白井氏によれば、OECD の経済政策の基調は、1980 年代までのマクロ的総需要管理策から 90 年代に入りミクロ的構造調整政策（規制緩和）へと移行し、その中で失業対策としての「解雇規制の緩和」に関心が集中したという。そのため、加盟各国のデータをもとにした「解雇規制と雇用との相関」についての研究が 90 年代に入りさかんに行われ、それらの研究をとりまとめたものが、1994 年と 1999 年に刊行されている。OECD が用いた分析手法は、雇用保護規制の強さを数値化し、それを説明変数とし、各雇用指標（就業率や失業率など）を被説明変数として回帰分析を行うというものである。ただし、数値化の方法やデータ分析の方法は、1994 年と 1999 年では異なる。1994 年の研究は、解雇予告期間を含む四つの指標から各国のランク付けを行うという単回帰分析を用いたものであるのに対し、1999 年の分析は、パネルデータを用いた重回帰分析を用いているという違いがある。二つの研究によって得られた結果は、前者が解雇規制制度によって雇用情勢は負の影響を受けると主張するのに対し、後者ははっきりした影響は認められないとしている。

以上の結果を踏まえると、90 年代に日本では臨時的労働についての規制緩和がとりわけ進められたが、1999 年の分析によれば、必ずしもそれが雇用に悪影響を及ぼしているわけではないこと、また、解雇規制は壮年男性の利益を守るばかりではなく、とくに若年者や女性の雇用を犠牲にしているという主張は証明されないことが指摘できる。しかし、OECD の研究結果には疑問も残る。日本についての結果では、派遣労働に対する規制の程度が比較的厳しい方に分類され、正規雇用を解雇することが最も困難な国の一つに数えられている。これは、OECD[1999]のスコア付けが、制度の「利用可能性」や命令が出される頻度によって行われているためであり、適切に実態を反映したものであるとは言えない。周知の

通り、日本では不当解雇を訴えるための敷居は極めて高く、たとえ職場復帰命令を勝ち取ったとしても、元の職場に復帰する例は稀である。つまり、OECDの研究には、解雇規制を数値化する上で測定対象とした項目が妥当かどうか、制度の形式ではなく実態を踏まえているか、さらに各国の制度がその背景に持つ個別の事情を勘案したものであるか、という点で問題があると考えられるのである。

白井氏は、最後に、問題はあるものの、解雇規制の緩和による雇用の増大は認められないという1999年の結果は支持できるものであり、「雇用コスト低下による採用増」は数ある選択肢のひとつにすぎないこと、そして、雇用保護制度と雇用失業との相関を分析するに当たっては、労働時間を説明変数として投入する必要性を主張された。

報告後、参加者からは、労働問題について主に事例調査を行う者が、統計調査法を用いる意義について質問が寄せられた。白井氏は、このことについて、数理的な分析を重んじる経済学者の思考法を理解することは重要であり、さらに、統計調査の限界は、実態をよく知る研究者でなければ指摘できないと回答された。様々な文化的背景をもつ各国の制度を数値化し、一元的に比較することの困難さや、問題点に対する白井氏の指摘から、統計調査の限界と事例調査のもつ意義について、あらためて考えることができた。同時に、解雇規制の緩和が労働市場にどのような影響を及ぼすのか、さらなる研究の必要性を強く感じた。白井氏の今後の研究報告を待ちたい。

各種連絡

(1) 次回幹事会および5月定例研究会のご案内

日時：2004年5月29日(土)午後0時30分から幹事会。午後2時から定例研究会

場所：場所：専修大学神田校舎1号館12階社会科学研究所

定例研究会の報告者の報告テーマ：

報告者：山根清宏氏(東京都立大学大学院)

テーマ：『『引越屋』のミクロ分析 - 非正規雇用で働く若者の労働過程』

(3) 新入会員紹介(敬称略)

恵羅(えら)さとみ(一橋大(院))

新名主(しんみょうず)雪絵(同志社大(院))

以上

日本労働社会学会『通信』

vol. , no . 5-2 (2004 年 5 月)

第 4 回「関西労働社会学研究会」報告を送付いたします。これは鈴木良始会員の依頼で、先日送付した『通信』No.5 に掲載する予定であったものです。そのため、『通信』No.5-2 として送付いたします。

第 4 回「関西労働社会学研究会」報告

第 4 回の関西労働社会学研究会が、2003 年 12 月 6 日、同志社大学で行われました。以下にその報告要旨とコメントを掲載します。当日は次の二つの報告が行われ活発な議論がかわされました。

- 1 . 徐亜文 (広島大学大学院博士後期課程)「中国における大学卒業者の就業の非正規化」
- 2 . 篠原健一 (大阪商業大学)「アメリカ自動車工場における移動・昇進ルールと実態」

「中国における大学卒業者の就業の非正規化」 報告者 広島大学大学院博士後期課程 徐亜文

中国では市場経済の導入と大学生就職制度の改革により大学生の就職は国家統一分配から市場を通じて就職するようになり、その就職先も主に国有企業・国家機関など国有部門だけから私営・民営などを含め就職先の多様化へ変化した。また、近年大学進学者の急増と国有企業の不振により大学卒業者の就職は困難な状況となった。1990 年代半ばまで 90% 以上の新規大卒者就職率は 2002 年になると 70% までに低下してきた。そのため、大卒者の就職問題は社会問題として取り上げられ、大きな社会的な関心を集めている。本報告は大学卒業者の就職問題に関する先行研究を整理し、それらの議論の不足なところを指摘し、その上、今後の研究課題を引き出すことを試みたものである。

中国では 1999 年から大学定員拡大を行い、2002 年の新規大学卒業者は 212 万人となり、2001 年より 67 万人も増加した。求人数がこれに比例にして伸びていないため、新規大学卒業者の就職率は 70% にとどまった。そのため、大卒者の就職難は、大卒者の供給がその需要を上回り、したがって供給過剰によるものであると見なされている。その一方で、大卒者が急増したとはいえ、2002 年現在の大学在学者数は全人口の 1% の割合しか占めていないため、必ずしも供給過剰の状態だとはいえない。また、近年中国は 8% 前後の経済成長率を保ち、毎年 700 ~ 800 万人の就職口を作り出しているといわれている。ただし、新しく作り出した就職口は今までの大型国有企業にあるのではなく私営・民営企業を中心とする中小企業に集中している。しかし、大学生は大都市の高賃金、高福利の大企業だけを希望

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は供給過剰となり、中小企業や内陸地方では人材不足となっている。つまり、大卒者の就職難は大学生の高い期待が現実とズレが発生したことによるものであると論じられている。そのため、大卒者の就職難の問題を解決するために、大学生が古い就職エリート意識を転換し、私営・民営など非国有部門へも就職するようと呼びかけられている。

しかし、私営・民営など非国有部門への就職にはいくつかの深刻な問題が含まれていると考えられる。まず、私営・民営など非国有部門の大卒者に対する雇用管理は国有部門のそれと異なっている。国有部門の大卒者の雇用は長期安定雇用を前提としていたが、非国有部門の雇用は短期的即戦力のみを重視している。また、社会保障に支えられた国有企業の雇用に対して非国有企業の場合は社会保障に加入しないことが多い。全国規模の社会保障システムがまだ整備されておらず、都市部の国有企業の従業員が未だに所属している企業からの社会保障を享受する現在の中国において、非国有企業の社会保障の未整備が大卒者の転職あるいは失業を誘発している。しかし、頻繁な転職あるいは失業によって大卒者のキャリア形成が阻害されることが考えられる。

以上のようなことから、これまで国有部門で見られた長期安定雇用のもとで、大卒者を中堅以上の幹部へ育成するというようなキャリアパターンが、もうすでに崩れているようである。大卒者の就職先の多様化は大卒者の初期キャリア形成に影響を与えているはずであるが、それはいかなるものなのか？規模、所有形態が異なる企業に就職している大卒者のキャリア意識に対して、またそれらの企業が行う大卒者の採用・雇用管理に対して実態調査を通じてこの問題を明らかにすることは今後の研究課題である。

コメント：徐亜文「中国における大学卒業者の就業の非正規化」 平尾智隆（立命館大学大学院経済学研究科 研究生）

本研究は、中国における新規大卒者の就職問題、特に非正規化という現象について、先行研究や各種の統計資料を整理し、その現状を詳細に報告したものである。

報告では、まず、1980年代中頃まで、中国の大卒者の就職は、その全てが国家統一分配制度に従って行われていたが、改革開放以後、統一分配の比率が順次引き下げられ、1999年からは国家による統一分配が廃止となり、市場を通じた就職へと変化してきていることが示された。そして、就職先の多様化によって、「就業協議書」による契約を結ばない非正規雇用が大卒者の間にも増加してきていることとその要因の説明がなされた。

報告内容の詳細は、報告者による要旨に譲るとして、ここでは、本研究の意義と今後の課題について述べておきたい。

まず、本研究の意義であるが、やや過度な表現であるかもしれないが、中国の大卒者は、高い経済成長によってアジア経済や世界経済に大きな影響力を持ちつつある中国経済の先導役になりうる人材という意味で、その学校から職業への移行過程と初期キャリアの問題は、世界経済のレベルで見ても極めて重要な研究テーマであるといえよう。また、日本労

働社会学会第 15 回大会のシンポジウム「若年層の就業状況と労働社会学」で、パネラーの筒井美紀氏が若年層の就業問題の研究について、労働社会学と教育社会学の共同作業を唱えていたが、本研究はこれへの労働社会学からの取り組みとなる。学校から職業への移行過程の研究がこれまで教育社会学の専売特許であったことを鑑みれば、労働社会学からこの問題を取り扱った意義は大きいといえよう。

残された今後の研究課題としては、既に徐氏が報告の中でも触れているが、第 1 に、労働需要の変化とその内容の具体的な把握、そして、それが大卒者の初期キャリアに及ぼす影響を与えているのかということ、各種の社会調査の方法を用いて、実証的に解明することが挙げられる。高い経済成長と解決しない就労・失業問題という、いわば“Jobless Development”の状態にある中国経済・労働市場において、大卒者の学校から職業への移行過程には、欧米にみる「移行期」(学卒後、失業と職業訓練と非正規就労を繰り返す期間)や日本にみる「間断のない」移行過程とは違った「中国型」なるメカニズムが見られるのかどうか、非常に興味深いところである。その意味では、国際比較の視点を持ちながら、中国における新規大卒者の学校から職業への移行過程を実証的に検討することが求められよう。

第 2 は、現代中国における学校から職業への移行過程を取り巻く制度についての実証的検討である。報告の中でも、「企業実習」「人材派遣会社の紹介」「人材招聘会」という就職経路について触れられていたが、経路にとどまらず、例えば日本の職業安定法や公共職業安定所のように学校から職業への移行過程に多大な影響を与えた法律やその執行機関についてのより詳細な実証分析が求められる。

以上、的外れな批評であるかもしれないが、評者は本研究の今後の実証的展開を期待と興味を持って待ち望むものである。

「アメリカ自動車工場における移動・昇進ルールと実態」 報告者 大阪商業大学 篠原健一

1、課題

まず本研究における課題を以下の 2 点にまとめておくことができる。

第 1 点。80 年代以降、アメリカで作業組織改革が多く取り上げられてきたが、労働組合を伴った工場におけるその実態は、先行研究では十分に明らかにされていない。とりわけアメリカにおける先行研究では、ほとんどが作業組織改革における変化の最先端に関心が集中し、組合との関係について正確に分析がなされたものが少ない。

第 2 点。第 1 点目に関連するが、先行研究では、80 年代以降のアメリカで作業組織改革が取り上げられてきたものの、伝統的な作業組織を規制している労働協約の中身について、正しくかつ詳細に立ち入った実証研究がほとんど存在していない。全国協約における移動・昇進ルールの史的展開を考えてみた場合、その史的展開の中での作業組織改革の位

置づけが十分に解明されていない。むろん協約にも記載されていないような生産現場「特有の暗黙ルールや独特の習慣」はいうまでもなく調査されていない。

以上 2 点の課題を踏まえて、一連の調査活動に着手したのが本研究であるが、ベースになるのは拙著『転換期のアメリカ労使関係：自動車産業の労使関係』（ミネルヴァ書房、2003 年）第 3・5 章である。

2、先任権制度の史的展開（移動・昇進を中心にして）

以上の課題設定に基づき、移動・昇進ルールに関する史的展開を調べた。これを調べるにあたり、関わる過去における仲裁裁定の記録と労働協約それぞれすべてをチェックし、同時に必要に応じ聞き取り調査を行った。紙面の都合上（無理を承知で）ごくかいつまんで紹介すると、以下ようになる。

まず「昇進」に関しては 1941 年に先任権が「副次的」ではあるが「道義的に」考慮されることになり、その後の 46 年には能力が同じであれば、先任権が優先されると明確に規定された。77 年には部門外への昇進も可能となった。

一方、賃率の上昇を伴わない「移動」については組合規制が遅れ、先任権による規制は 1955 年協約改定まで待たねばならないが、それまでのあいだ移動にまつわる定義をめぐり労使間がつばぜり合いを演じた。45 年には一時的な移動（いわゆる応援）と永続的な移動とか区分され、一時的な移動はもっぱら経営の専決事項であることが決定された。46 年には空席への移動には希望者の能力が伴うことを前提に新規採用よりも優先されること。また移動の結果生じた「二次的な空席」へは、昇進、先任権と無関係な移動、あるいは新規採用によって充当された。聞き取りによると今日でも多くの場合、これは実質上先任権に依らない移動によってフォアマンの裁量で行われることがわかっている。また 47 年には、同一部門内で同一職種内は「持ち場の変更」として、移動とは区別して定義され、経営側が協約に支配されず、自由に決定できるようになった。これ以降、組合は経営の「持ち場の変更」権限範囲を制限するために、職種数を増加させる戦略を採るようになる。また同時に空席補充は新規採用よりも昇進が優先されることが確認された。

以上のような歴史的経緯を経て発展してきた移動・昇進ルールであるが、実際の現場レベルでの運用に際しては、工場別協約により規定される。事例として取り上げた GM/Lansing 工場では「持ち場の変更」も基本的には先任権順で行うことが 1993 年工場別協約で決定された。また部門を越える移動も先任権で決まることとされ、その他工場に比べはるかに移動・昇進時の先任権ルール適応が進展した。ただし、二次的に生じる空席の穴埋めについては、依然としてフォアマンの裁量に依り、論争が続いていることが分かった。

3、まとめと今後の課題

最後に本研究を踏まえたうえで、以下 3 点の「まとめと今後の課題」を導くことが可能であると思われる。

先任権が人の配置すべてにわたり決定的なわけでは決してなく、むしろ職長の裁量は一般に思われているより大きいことがわかった。

ならば職長はどういった基準で人の配置を行うのか？昔から問題になってきたエコヒキもあろうが、自らの部下を「好き嫌い」だけで配置するとは思えない。これまでのアメリカの職長はいったい「何を」管理してきたのか。

昨今の作業組織改革の意図として現場の能率向上という側面が大きいならば、何らかの目標管理（安全、品質、原価、生産性、稼働率、納期、人材育成などで）があるはずである。職長がこれらの目標を管理する上で、いわゆる管理サイクル「Plan, Do, Check, Action」をどう関わっているのか？生産管理部との関係は？また工場レベルでの目標はどのようにして職長に下ろされるのか？

これら3点を本研究における残された課題とし、解き明かすべく取り組んでゆく所存である。

コメント：篠原健一氏（大阪商業大学）「アメリカ自動車工場における移動・昇進ルールと実態」 小松史朗（立命館大学非常勤講師）

本報告では、GM 労組を中心とした氏自身による豊富な現地聞き取り調査を基に、アメリカ自動車産業における先任権ルールの生成過程と現状についての詳細な分析がなされた。本報告では、次の2点に主眼が置かれている。「マギレのないルール」によって統治されていると理解されることが多いものの、実証に基づく検証が十分とは言えないアメリカ自動車産業の現場作業組織の「移動」及び「異動」・昇進ルールの実態を解明すること。80年代以降のアメリカでの作業組織改革における労使間での合意形成過程、その後の作業組織形態の実態を解明すること。

の要約は、次のようなものである。1940年代、恐慌と第二次大戦の余波により合理化運動が進む中、アメリカ自動車産業では、恣意的なレイオフが横行した。こうした中、組合側は、ベテラン組合員の雇用を守ることを目的としてレイオフ、リコールに関する先任権制度の導入を経営側に主張し、1941年、それが労使間協約で認められるようになった。初期の先任権制度の下では、「異動」（2ヶ月間以上にわたる職場〔occupational group〕の変更）に関する先任権は認められて来なかったが、一時的な「移動」（同部門同職種〔job classification〕内での「持ち場の変更」）が経営側の責任の下での先任権が認められた。こうした一時的な「移動」の決定に当たっては、職長の自由裁量に委ねられる領域が大きい。その後、1976年の労使間協約改定の際には、数少ない部門を越える「異動」も、先任権で決定されるように改められた。

の要約は、次のようなものである。1980年代以降の作業組織改革では、「移動」・昇進に関して、基本的には先任権制度が継承された。この時期に進められたチーム・コンセプトの受け入れに当たって、組合側が、先任権の強化を経営側に認めさせたのである。

改定された労使間協約の下での先任権制度は、職種群ごとに賃率が決定されており、各職種群をつなぐルートが先任権に基づく「押し退け移動」となっておりレイオフの時にのみ用いられる。職種群ごとに決定される賃率は、時給（hour rate）で決められており、最

高位の職種群（リリーフマン）と最下位の職種群（清掃員）の時給は共に 16 ドル台で、両者の時給は 39 セントしか変わらない。しかし、肉体的負荷の強弱などの問題から上位の職種ほど労働者の人気が高くなっており、組合員の中での「上方異動」への欲求は強い。一方、「移動」すなわち同じ職種の中での「持ち場の変更」は日常的に行われており、その決定に当たっては相変わらず職長の裁量に委ねられる領域が非常に大きい。アメリカ作業組織では、稀にしか行われない「異動」や昇進に当たっては先任権が重視されているものの、日常的な「移動」の決定権限は職長が掌握している。

こうした実態を踏まえて、篠原氏は、アメリカ自動車産業の作業組織を「昇進無き内部労働市場」と位置づける。さらに、氏は、「移動」における職長の恣意性の高さに着目し、アメリカ自動車産業の移動ルールは、必ずしも「マギレのないルール」に基づいているとは言えないと主張する。以上が、本報告の要約である。

最後に、コメンテーターの感想を若干記しておく。本報告によれば、80 年代半ば以降のアメリカ自動車産業における作業組織改革では、チームワーキングの導入は専ら職場内での「移動」に限られており、現場作業者の職長への昇進もありえない。こうした点から、多能工化された現場労働者から職制が選抜されることが基本となっている日本の作業組織とアメリカの作業組織の実態には、昇進ルートにおいて明確な違いが存在していることが浮き彫りになる。その一方、80 年代以降のアメリカ作業組織では、職種群内での「移動」は頻繁に行われており、職種を超えるジョブ・ローテーションは日本でも数少ないことを考えると、日米の作業組織形態は確実に日本寄りに近づいているということが見て取れる。本報告で明らかになったアメリカ作業組織の生成過程と実態は、アメリカ自動車産業におけるジャパナイゼーションの含意をめぐる議論の事実前提を確定させる意味においても、極めて示唆に富んでいる。

以上