

<書評と紹介> 辻勝次編著『キャリアの社会学：職業能力と職業経歴からのアプローチ』

江頭, 説子 / Eto, Setsuko

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

589

(開始ページ / Start Page)

74

(終了ページ / End Page)

77

(発行年 / Year)

2007-12-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003300>

辻 勝次編著

『キャリアの社会学』

職業能力と職業経歴からの
アプローチ』

評者：江頭 説子

本書の特徴

『キャリアの社会学』というタイトルから、キャリアに関するテキストだと思う人がいるだろう。しかし、本書はテキストではなく、キャリアについて、社会的な視点からのアプローチを試みた、理論化へむけての礎となるものである。本書の特徴としては、調査対象のバランスの良さ、分析視角の明確さ、分析方法の新鮮さがあげられる。

まず、調査対象企業は、コマツ工機、島津製作所、ワコール、トヨタ自動車の4社である。この4社で働く人びとを、ブルーカラーについては一品型技能者と量産型技能者を比較し、ホワイトカラーについては事務系と技能系を比較するという、調査対象者選定のバランスの良さがある。

つぎに、分析視角は、行為論的主体論の立場から職業能力と職業経歴という2点について論じるという明確さをもっている。行為論的主体論というのは、職業経歴や職業能力の制度や構造を抽出するだけでなく、労働者が社会や企業の制度的枠組みを前提にしながらも、自分自身の希望や要求を実現しようと努力している側面の抽出に焦点を合わせることにある。

そして、分析方法として「生活小史分析」を

用いたことにその新しさがある。「生活小史分析」に類する研究としては「生活史分析」等がある。編者らは、これらの先行的な分析方法の利点と問題点を整理したうえで、「生活小史分析」という新しい方法を採用した。具体的には、10人前後のケースについて出生から現在までの経過のなかで生じた主要な出来事を聞き取り、その主要な出来事に遭遇したときの状況や本人の主観的な気分・感情も合わせて聞き取ったデータをもとに、「データと対話しながら」(Glaser & Strayss,1967=1886) そのなかに埋もれている規則性や構造の発見に努めるという方法である。

なぜ、このようにバランスのとれた調査対象の選定、分析視角、方法の一貫性を保つことができたのか。それは、本研究が2000年から2003年にかけて7名の共同研究者で実施された調査研究だからである。職場に接近した実証研究の積み重ねというのは、時間と労力が必要になってくる。一人の研究者の力量には限界がある。評者は、研究会、プロジェクトを編成して研究を実施することの有用性を実感した。さらに本研究のなかで、継続的に実証研究を積み重ねることの良さも実感した。それはトヨタ自動車の事例研究に表れている。トヨタ自動車については、1982年に実施された「トヨタ職場調査」(職業・生活研究会)での18職場、227人の19年後の追跡調査として、10職場、139人のデータを得ている。キャリアについて研究する際には、このような同一人物への調査を行うことにより、変化の軸と方向性を見いだすことが可能になるだろう。では、本書の具体的な内容について概観していく。

本書の概要

序章 職業能力・経歴研究の意義と方法

辻 勝次

第1章 一品生産型職場の仕事とキャリア形成	
- 工作機械製造現場における仕事と技能形成の事例から -	樋口博美
第2章 先導工場の職場技能システムと熟練	辻 勝次
第3章 技能系職場におけるキャリアの複雑化	湯本 誠
第4章 トヨタ生産方式と非典型雇用化	小松史朗
第5章 ホワイトカラー労働者の企業内キャリア形成	櫻井純理
終章 職業能力と職業経歴の過去と現在	辻 勝次

第1章「一品生産型職場の仕事とキャリア形成」では、石川県にある工作機械製造を手がけるコマツ工機の現場、一品生産型労働の職場を取り上げている。この現場で働く人びとがどのようにして仕事場に必要能力を身に付けキャリア形成を行っているのかを、生産方式の特徴とともに考察している。調査対象となったK職場は、バッチ生産方式による一品生産型職場であり、生産システムの必然性という観点からみると、その成立前提として労働の大幅な裁量性が認められることによって成り立つことが明らかにされる。樋口は、職場の分析にあたり「組織の論理」と「現場の論理」がせめぎあう「職場の論理」に着目する。「組織の論理」は、制度や仕組みとしての論理（K職場の場合は「マルチ化」（多能工化）であり、「現場の論理」は労働者の裁量性や主体性に基づくものである。そして、「組織の論理」と「現場の論理」による職場社会の成立を、労使の「職場内委託・受注関係」として概念化していく。このような職場において、技能労働者のキャリア（職業経歴）形成過程は、技能労働者個人の主体性と企業組

織の制度・構造との相互作用の結果として、技能とスキルの習得過程が実現していることが明らかにされる。具体的には、技能労働者は、職場の重要な要素である「機械・モノ・人」の三者を関連づけながら、職場における実践的な知識を広げ、技能のレベル段階に応じたスキルを獲得していく。

第2章「先導工場の職場技能システムと熟練」では、京都にある島津製作所の試作工場ともいえるモノ作りセンター（以下、モノセンと略称する）を取り上げている。ここでは「量産のノウハウを確立する」というモノセンの生産システムのな特徴を明らかにしたうえで、個人を超えた職場技能システムのレベルで、その構造や特性について分析し、これを「自生的波紋モデル」という概念で把握していく。「自生的波紋モデル」とは、電子波の波紋が干渉しあう様子をヒントに、人と人、職場（班）と職場の間を、人やモノや知恵（情報）が行き来するプロセスを描く試みである。辻は、波紋メカニズムの発生源は主体としての人間であり、職場を構成する1人1人の労働者が自分の責任を全うし、学んだ知恵を職場の同僚に伝えて職場として共有、伝達、交換されていく。こうした仕組みの下に、当初は外部の力で動き始めた波紋メカニズムが、やがて内発的で自発的な力で作動するようになり、自生的に機能する段階に進んだと結論づける。

第3章「技能系職場におけるキャリアの複雑化」では、トヨタの1990年代の人事制度改革とブルーカラーの企業内職場経歴・キャリアの多様化について検討している。具体的には、「役職昇進型キャリア」に加え、専門職として技能を深めていく「専門技能職型キャリア」が誕生した技能系人事制度改革を経験した、長期勤続者16名へのヒアリング調査をもとに、個人の職場経歴と能力形成について検討している。かな

り深い聴き取りがおこなわれており、「生活小史分析」の良さが感じられる反面、難しさをも感じる論文である。その難しさとは、データの中からいかにして規則性や構造をみつけだし、記述していくかという点である。この点については、方法論全体としての今後の課題が残されている。

第4章「トヨタ生産方式と非典型雇用化」では、トヨタ自動車における非正規雇用者の増加がもたらすトヨタ生産方式と労働への影響について分析している。特に、同社の非典型雇用化のプロセスが、かなり具体的に明らかにされている。その結果、職場別業務・技能を類型化し、非典型雇用労働力の配置の関係を4つのタイプに類型化している。残念なのは、本書がもつ行為論的主体論の立場、つまり典型雇用、非典型雇用の労働者自身がどう感じ、いかに努力しているかという側面への焦点がぼけてしまっている点にある。非典型雇用が推進されている職場での調査は、センシティブな問題を孕んでおり、調査自体が難しいことは、論者も身をもって実感している。だからこそ、社会学的な視点からアプローチし、その実態を明らかにしていく重要性があるのではないだろうか。この点については、研究者全体への課題となるだろう。

第5章「ホワイトカラー労働者の企業内キャリア形成」では、ホワイトカラー労働者（事務系・技能系）のキャリア形成について、製造業企業2社（ワコールとトヨタ）の従業員に対する聞き取り調査に基づき、従来の日本企業におけるキャリア形成の類型と特徴を把握している。2社の事例を、しかも事務系と技術系について分析していくという複雑さを、本論文はうまくまとめあげている。櫻井は、労働者が今後のキャリア形成をより自律的なものとするための、課題と展望についてかなり具体的に述べて

いる。今後のキャリア・職業能力形成においては、「軸足」となる職務能力が重要であり、ある程度専門領域をきわめた「軸足型ジェネラリスト」と、ジェネラリスト的に管理職務もこなせる「管理型スペシャリスト」が「長期蓄積能力活用型」（日経連95）として温存されるとする。そして、職業能力の形成で留意すべき点を3つあげている。まず、自分の資質に適合した領域の職業能力を身につけること。つぎに、親近性のある、つまりつながりのある領域でのキャリア形成を行うこと。最後に、初期の職業能力形成がその後のキャリアへの影響力が大きいことから、専門領域、得意分野を意識した職業能力の習得を早期に行うことである。また行為論的主体論の立場からアプローチすることによって見いだされた点を特記しておきたい。それは、「さまざまな日常の工夫や試み、抵抗が隠されていた。それは、働く者たちが仕事を自分の側へ引き寄せ、組織のなかに自分の居場所を確保するための、主体的な働きかけである」。具体的には、組織内の公式の役割やルートを少し離れた「インフォーマルな影響力」を行使して、自分が働きやすい環境を作り出していたり、手に入れたい仕事を獲得したりしていることである。最後に、櫻井は、本来の「自律的なキャリア形成」とは、「キャリア・アンカー」概念（Schein,1978=91）に依拠し、「労働者がやりがいを感じて続けていけるようなキャリア・アンカーに則したキャリアを実現することであろう。そのためには、まず労働者自身が自己の将来像を明確に思い描き、それを実現するために主体的な努力や働きかけを行うことが必要である」と提言している。

終章「職業能力と職業経歴の過去と現在」では、1～5章で展開した論述の総括がなされている。ここで総括されたことにより、個々の事例研究が、ひとつのまとまりのある研究として

