

日本における労働市場の社会学の展開

—— 労働移動の研究を中心に ——

小 川 慎 一

1. 問題の所在——なぜ労働市場の社会学か

本論文の目的は、日本における労働市場の社会学が、なにを明らかにしてきたのか、またなにを明らかにしてこなかったのかを、批判的に検討することにある。1990年代以降の長期不況の影響もあって、日本的雇用慣行の変容が論じられてきた。またそれと対をなして、日本における外部労働市場の「流動化」についても研究が蓄積されてきた。

労働市場の研究は労働経済学者を中心に進められてきたものの、社会学的な労働移動の研究もこれまでに「散在」する。「散在」ということばは、経済学における労働市場の研究に比較して、社会学的な研究が少ないということのみを意味しているのではない。「職業的」社会学者による研究や実質的に社会学的な貢献をしている研究が、「労働市場の社会学」の名のもとに研究の論点を共有してこなかったことも、このことばには含意されている。

また日本の「産業・労働」社会学者の中心的な関心は、労使関係を含む雇用関係や雇用管理にあった。たとえ外部労働市場に関連する現象を研究するとしても、その内部労働市場的な性格に焦点が当てられてきた。その暗黙の前提として、日本の大企業を「コミュニティ」(Dore, 1973=1993, 間 1974, 稲上 1981)であると捉える視点が強固であったからだろうと思われる。

この前提に従えば、「コミュニティ」から離れた領域に存在する現象は研究の対象となりにくく、企業「コミュニティ」がどのように変容しているのかという点に関心が向かうのは当然のことであろう。あるいは、「コミュニティ」に近接する外部の労働者が、どのように「コミュニティ」から排除されてきたのか、また、彼(女)らがどのように「コミュニティ」に包摂されるのか、あるいは区別されるのかという問題設定へと導かれることになる。いずれにしても、社会学的な研究の多くは、内部労働市場における雇用管理に研究の焦点を当ててきた。

むしろ、日本の社会学の領域で外部労働市場に関心を寄せてきたのは、「産業・労働」社会学者以外の社会学者であった。社会階層論は労働移動を社会移動のひとつとして捉えて、「流動性」仮説を検証してきた。教育社会学者は労働市場の入口である、学校から職業への移行とその変容について研究を蓄積してきた。移民の社会学的研究は、外国人労働者による日本への移動メカニズムについて明らかにしてきた。

本論文では、社会学のなかの分野にかかわらず、また「職業的」社会学者であるか否かを問わず、「労働市場の社会学」的な主要な研究を採り上げる。

「労働市場の社会学」をここでは、労働力の需要者（雇用主や使用者としての組織や個人）と供給者（労働者や求職者としての個人や集団）の賃金あるいは報酬、ならびにマッチングをめぐる社会構造や社会的状況、社会的関係、そして市場構造のメカニズムに関する研究と定義する¹。社会構造ということばからは、マクロ的な社会構造（雇用慣行やそれを規定する法的状況、社会階層のありかた）によって、どのように労働市場の作動が異なるのかという問題設定が導かれる。

社会的状況ということばからは、それを客観的な状況として捉えれば、前述のような雇用慣行や社会階層における個人や集団の社会的な位置によって、また主観的な状況として捉えれば、各個人や集団がどのようにその「状況の定義」をおこなうのかによって、どのようにそれぞれの個人や集団が労働市場に関わるのか、さらにはなぜその個人や集団は各自の「状況の定義」をおこなうのか、といった問題設定が導かれる。

社会的関係ということばからは、各個人や集団が他者と量と質の両面でどのような関係をもっている、どのように労働市場と関わるのかという問題設定が導かれる。個人は労働者や求職者であるかもしれないし、求人や求職の媒介者であるかもしれない。ここでいう集団は求人を行っている企業かもしれないし、求人と求職を媒介する機関かもしれない。

市場構造は公的な労働市場のルール（労働法など）や、労働市場におけるセグメントあるいはフィールドのありかたに加えて、利害関係者（政府や自治体、企業、労働者や求職者、企業や労働者・求職者を代表する団体）がルールやセグメント、フィールドに対してどのように行動しているのかに関連している。

アメリカを中心に発展してきた、社会学の一領域である経済社会学において、市場の社会学(sociology of markets) について関心が高まっている (Fligstein, 2001; Swedberg, 2003; Dobbin, 2004; Lounsbury and Hirsch, 2010; Granovetter and Swedberg, 2011: 119-293; Padgett and Powell, 2012)。市場の社会学は労働市場だけでなく、製品・サービス市場や金融市場についても知見を蓄積してきた。市場の社会学が差別化を図ろうとするほかの学術分野は、経済学(とくに新古典派経済学)である。新古典派経済学のように情報を完備した合理的な個人像・企業像によって経済現象を説明するのではなく、社会構造や社会的状況、社会的関係、社会的諸ルールに制約されたり資源を得たりする存在として行為主体を捉えるところに、市場の社会学の特徴がある。

日本における労働市場の社会学的研究は、こういった市場の社会学の観点からどのように評価することが可能なのだろうか。本論文ではこの問題関心を根底としつつ、外部労働市場を介した労働移動やジョブ・マッチングに関する社会学的研究を中心に、日本における労働市場の社会学を検討する。

労働市場ということばは非常に広義であるので、本論文での考察対象を限定する必要がある。さきの一般的な定義のように労働市場の社会学を捉えるならば、労働組合の構造や機能についての研究(直接的に内容を示唆するタイトルの書籍は、大河内・氏原・藤田(1959))、労使関係にかぎらず政府の役割を含めた政労使から構成される「労使関係システム」(industrial

¹ 社会学者カレバーク (Arne L. Kalleberg) とセレンセン (Aage B. Sørensen) は、「労働市場の社会学」と題する論文において、労働市場を「労働者が賃金や地位などの仕事の報酬と引き換えに、労働力を交換する場」として定義している (Kalleberg and Sørensen, 1979)。しかし、労働市場の社会学について、明確な定義をしていない。

relations system) (e.g. Kerr, et al. 1963=1968) を対象とした研究, ならびに雇用関係を含めた労使関係の社会学 (e.g. Dore, 1973=1993, 稲上 1981) も労働市場の社会学的研究に含まれることになる. というのも, 雇用保障や労働条件の維持・向上を含め, 広い意味での労働力需給の観点から労働組合の機能をどう評価するかが, 労働組合研究の中心的な関心だからである².

また, 雇用慣行に関する研究も雇用管理あるいは組織をどう捉えるのかによって, 労働市場の社会学に含まれてしまう. 内部組織を労働力の価格と配置を調整する一種の労働市場, すなわち内部労働市場として扱うことも可能である (Deoringer and Piore, 1971=2007). 日本の雇用慣行のひとつとされる出向と転籍は, 企業間労働移動をともないながらも, 出向元・転籍元企業の指揮命令によって, 同一企業グループ内企業へ移動することが多い (稲上 2003). このような準内部労働市場における労働力需給調整も, 実質的には雇用管理の領域に属すると考えられる.

労使関係の社会学や雇用管理の社会学は, それぞれかなりの研究の蓄積があるため, 本論文の検討対象から除く. そもそも, これらの研究系譜を労働市場の社会学の名のもとに検討しても, 学術的な貢献に乏しいと思われる. また, 労働者派遣事業や業務請負事業も外部労働市場を通じた労働力需給に深く関わっている. これらのサービスは同時に, それぞれ派遣労働者や請負労働者の雇用管理も担っているという点 (佐藤・佐野・堀田 2010) で, 労働市場の社会学の観点からのみ要約することはできないため, 本論文の検討対象から除く.

本論文では, ①社会移動論的アプローチ, ②社会関係論的アプローチ, ③制度論的アプローチ, の3つに分けて外部労働市場の社会学を見ていく³. このアプローチの分類はあくまで便宜的なものである. 対象とする先行研究がこれらの複数のアプローチを併用し, 当該研究において統一的に包括されていることもある. その場合には, 該当するアプローチの項目にて繰り返し検討される.

2. 社会移動論的アプローチ

ひとつめの社会移動論的アプローチは, 労働移動や職業移動の様態を社会階層との関連において把握する研究系譜である. またこのアプローチは, 労働市場のセクターの分断とその「日本的」特徴について解明しようと試みてきた. 本節のアプローチは社会学における社会階層論の研究者を中心に知見が蓄積されてきた. 社会学者以外の手による研究についても, 必要なかぎりにおいて言及する.

本節では, ①企業規模, ②雇用形態, ③若年層雇用と学歴, の3つの観点に限定し, 労働市場の分断について検討した研究を概観する. 日本的な文脈において労働市場の分断の観点から問題とされることが多い論点は, ジェンダーによる労働市場の違いであろう. この問題がどの

² アメリカの経済学的な労働組合研究の文脈では, 労働組合は労働力の供給を独占する存在として捉えられてきた. そうではなく, 労働組合は組合員に発言の機会を与えることによって (Hirschman, 1970=2005) 離職率を低下させ, したがって採用コストや教育訓練コストを下げることを通じて, 企業経営にもメリットをもたらすとした労働経済学的研究が, Freeman and Medoff (1984=1987) である. この説にしたがっておこなわれた, 日本の社会学者たちによる研究については, 中村・佐藤・神谷 (1988) を参照.

³ 日本における労働市場に関する重要な研究は, 分野やアプローチにかかわらず日本労働研究機構 (1997a, 1997b) に収録・解題されている. 2000年以降に刊行された労働移動に関する経済学の書籍としてたとえば, 猪木・連合総合生活開発研究所 (2001), 玄田・中田 (2002), 三谷 (2011) が挙げられる. 同じく2000年以降に刊行された, 心理学ベースの人的資源管理論の観点からの研究として, 山本 (2008) が挙げられる.

程度、ジェンダーそれ自体に由来する外部労働市場の分断として論じることが可能なのか、その判断は非常に難しいと思われるため、本論文では採り上げない⁴。

2.1 企業規模と労働市場の分断

日本の長期雇用は、大企業の男性正社員を中心とした慣行であることが知られている（佐藤 1999: 34-43）。企業規模や雇用形態の違いは、日本における労働市場の分断とどのような対応があるのだろうか。

日本の労働市場の社会学における最大の古典は、1950年代に東京大学社会科学研究所の氏原正治郎らによって実施された「京浜工業地帯調査」であろう（氏原 1979: 343-471）。氏原は「職業的」社会学者ではなかったが、実質的に社会学的な知的貢献をしている。後世の知見や調査の再分析によって、氏原らの主張は批判されているものの、労働市場の社会学にとって多角的な論点を提供している。

京浜工業地帯の男性ブルーカラーを対象としたこの調査は、「企業的封鎖性」という概念によって日本の労働市場の分断的特質を描き出した。当時のブルーカラーの主要な供給源が「潜在的失業者」である家族経営の農業や商業、職人の子弟であったこととともに、大企業と中小企業とのあいだに労働市場の階層性があると、この調査は主張した。

大企業の従業員は労働移動が少ないが、いったん大企業から中小企業へ移動すると大企業に戻ることはほぼ困難であり、また初職が大企業でないかぎりそこで雇用されることも難しいことが示されている。他方で中小企業に勤務する労働者の移動先は中小企業であることが多く、かつ中小企業セクターでの労働移動率は高いのだという。

氏原らの調査は労働市場の二重構造に関する、のちの研究に影響を与えていく。日本の社会学者によって1955年から10年ごとに実施されてきた、社会階層と社会移動調査（SSM調査）を利用した研究に限定し、どのような知見が蓄積されてきたのかを見ていく。

労働経済学者の尾高煌之助は、SSM調査⁵や労働省「雇用動向調査」⁶に依拠しつつ、ブルーカラーだけでなくホワイトカラーを含めて氏原の模式を検討している。氏原が大企業と中小企業とのあいだに労働市場の分断線を画したのとは異なり、尾高はむしろ大規模の企業と小企業とのあいだに分断があると主張した（尾高 1984: 46-80）。

社会階層論の研究者である盛山和夫らは、同じくSSM調査を利用した分析に基づき、「企業的封鎖性」について批判的な検討をおこなっている。ブルーカラー以外の職業を加えて分析すると、大企業であるほうが、中小企業より企業間移動が少ないという。この理由について、大企業のほうが中小企業よりも内部労働市場が発達しており、大企業において職業移動は企業内の内部労働市場によって発生しているからだとする（盛山・都筑・佐藤・中村 1990: 84-99）⁷。

そもそも、移動元や移動先の企業規模によって、労働移動の絶対数が異なる。社会階層論の研

⁴ ジェンダーと労働の問題について、タイトルに「労働市場」ということばが含まれた社会学者による著作として、村尾（2003）が挙げられる。しかし外部労働市場に起因する格差と内部労働市場に起因するそれとが、十分に区別しているとはいえない。

⁵ 1955年調査と「1960年社会階層と社会移動調査（SSM東京23区）」のデータが使用されている。

⁶ 1970年調査のデータが使用されている。

⁷ ただし、労働移動の頻度を用いて、内部労働市場の発達の程度を測定することは問題を含んでいる。アメリカの産業社会学者コール（Robert E. Cole）は、日本の職務の範囲がアメリカに比べて「無限定的」（diffuse）であるため、内部労働市場においても移動の頻度が少なく数えられてしまうことを指摘している（Cole, 1979: 60-120）。

究者である尾嶋史章は、企業規模によって異なる労働移動の絶対数をコントロールし、労働市場の階層性について批判的な検討をおこなっている。もし階層性が存在すれば、労働移動の絶対数の影響をコントロールしてもなお、大規模な企業と小規模な企業とのあいだの移動に、非対称性が存在するはずである。分析の結果、大規模な企業から小規模な企業への流出が、その逆を上回っていることを裏づける、統計的に有意な差は見られなかった。氏原の模式はブルーカラーに限って妥当する可能性はあるものの、すべての職種について一般化されるものではない(尾嶋 1994)。

経済史家の菅山真次は「京浜工業地帯調査」の従業員調査(1951年)を再分析し、氏原の「企業的封鎖性」が単純に企業規模による効果というよりも、職種の違いを反映していることを指摘している。大規模設備を用いた生産工程に従事する「プロセス・ワーカー」は、同一の大企業で勤続する場合が多い。大規模設備は大企業でないと所有できず、それを用いた作業は、生産労働について未経験な労働者が採用されたうえで、企業内特殊熟練を形成するほうが合理的であるからだと、菅山は解釈する。それにたいし熟練労働者については、企業規模の違いを超えた労働移動が多く見られた。熟練労働者は職種別の労働市場を形成しており、熟練に企業別の特殊性が少ないためだったと、菅山は解釈している(菅山 2011: 258-337)

以上をまとめると、企業規模にしたがった労働市場の分断が、職種にかかわらず日本に広く存在するという強い証拠は見られない、ということになる。

2.2 雇用形態の多様化と労働市場の分断

労働市場の分断に関する焦点は、雇用形態の多様化が進展したこともあり、正規雇用と非正規雇用とのあいだの分断へと移っていく。日本では正規雇用と非正規雇用とのあいだで、賃金や福利厚生などの労働条件の格差が大きいことが知られる。正規雇用と非正規雇用とで職務内容の重要度や質が異なることが、その格差と対応することもあるだろう。

しかし、たとえ「同一労働」であっても、雇用形態の違いによって賃金などの労働条件に格差が存在する場合もある。雇用の比較的安定した正規雇用者とは異なり、非正規雇用者の雇用期間は全体として短い。さらに、一部の非正規雇用者は基幹化が進みつつあり、かつて正規雇用者が担ってきた業務を代替する例も増えつつある。ひとくちに非正規雇用といっても、それじたいの雇用形態が多様であるため、その一般化は難しい⁸。

90年代以降に景気が低迷し、企業による大規模な人員削減が増加すると、非正規雇用だけでなく正規雇用にまで雇用の流動化が及びつつあるかのようになり、語られることが多くなった。日本の労働力全体において雇用の流動化が進んだことは確かである。しかし雇用の流動化は非正規雇用者の増加によるところが大きい。2005年SSM調査を使ったいくつかの分析によれば、正規雇用者の長期勤続傾向はそれほど変化せず、雇用の流動化は非正規雇用で生じていることが示されている(佐藤・林 2011, 中澤 2011, 吉田 2011, 渡辺勉 2011)。これらの研究は、90年代以降もなお、正規雇用層において長期雇用慣行が根強く残っていることを示唆している⁹。

⁸ 非正規雇用のひとつであるパートですら、その労働実態はきわめて多様である(脇坂 1998: 127-86)。なお、非正規雇用に関する個別的な研究の蓄積のわりに、その多様性について包括的に紹介した文献は、教科書を除くと驚くほど少ない。その多様性を包括的に論じた文献として、佐藤(2012)を挙げておく。

⁹ 産業・労働社会学者の平田周一は、1975年、85年、95年のSSM調査のデータを用いて、全体として労働市場の流動化が進んでいること、長期勤続傾向は官公庁や大企業で強いことを指摘している(平田 2002)。ただし、分析対象者は男性の「雇用者」に限られていること、また「雇用者」は正規雇用者と非正規雇用者といった、雇用形態で区別されていない点において、分析上の限界がある。

今後は、非正規雇用そのものの多様性を考慮しつつ、雇用形態の違いと労働市場の分断との関係について検討した研究の蓄積が望まれよう。

2.3 若年層雇用と労働移動

日本の学校から職業への移行の特徴は、新規学卒採用慣行にある。若年層が学校卒業から間断なく正規雇用への移行を可能にするこの慣行によって、日本の若年層雇用の安定が保たれてきたとされる。ところが1990年代以降の長期的な景気停滞により、この慣行から外れる若年の不安定就業者や無業者が増加した(小杉 2005a)。いわゆるフリーターやニートについて、いままでかなりの研究が蓄積されており、すべての論点や文献を網羅することはできない。ここでは労働市場の分断に関連したいくつかの研究を見ておく。若年不安定就労の研究は教育社会学者が中心となって進めてきた。

若年層就労の問題は、たんなる若年層の問題に留まらず、雇用形態をめぐる労働市場の分断とも関係しているといえる。さきに見たように、企業規模をめぐる労働市場の分断を、業種や職種の違いを考慮せずに一般化することは慎まなければならない。ただし、若年雇用者における就業先の従業員規模を正規雇用と非正規雇用とで比較した調査によると、男女ともに非正規雇用のほうが正規雇用に比べて29人以下の小規模企業で多くなっている(上西 2002: 62-3)。

社会階層論や教育社会学において、日本社会における学歴と格差との関係について、研究が蓄積されてきた(吉川 2006)。若年層雇用についても、学歴と就業形態との関係について知見が積み重ねられてきている。1990年代以降の景気低迷により新卒採用市場全体が縮小したことは確かだが、新規高卒労働市場の縮小幅は高等教育卒労働市場より大きかった(小杉・堀 2002, 小杉 2010: 19-43)。教育社会学者の小杉礼子は、若年層においてもいったん非正規雇用者になると正規雇用への移行が難しいものの、自発的な能力開発をしている者の多い高学歴層では、正規雇用への移行率が高まっている(小杉 2010: 151-74)。これらの研究は、低い学歴である者ほど不安定就労に陥りやすいことや、不安定就労により留まりやすいことを示唆している。

小杉は若年無業者が非正規雇用者のように低学歴者で多いことを指摘しつつ、とくに中学卒において無業者の出現確率が高いことや、現在の高校進学率の高さを考慮すると、中卒無業者の多くが高校中退者であると推測している(小杉 2005b)

3. 社会関係論的アプローチ

二つめの社会関係論的アプローチは、個人間や組織間、個人と組織とのあいだの関係のありかたに焦点を当てて、労働移動を説明する研究系譜である。このアプローチには、情報を完備した合理的な個人や組織が互いにジョブ・マッチングをおこなうと仮定する、新古典派的な経済人像にたいする批判が込められている。社会関係論的アプローチは「埋め込み」(embeddedness)という表現に象徴されている。「埋め込み」ということばはもともと、前近代社会において市場が自律的なシステムを確立しておらず、経済的交換が社会システムに従属していたとされる状態を描写するために、制度派経済学者のカール・ポランニー(Karl Polanyi)によって使用された(Polanyi 1957)。

このことばが広く知られるようになったのは、経済社会学者のグラノヴェッター(Mark Granovetter)が、現代社会においても経済的行為が新古典派経済学者の想定するような市場に

において展開されているのではなく、社会的関係において展開されていると主張したことが契機となっている (Granovetter 1985=1998)。彼はアメリカ社会を事例としたうえで、現代も労働移動がかなりの割合で知人を通じておこなわれていることを見い出した。この事実は現代も前近代社会と同じように、経済的行為が社会的関係に「埋め込ま」れていることを示している。また、求職情報は「強い紐帯」で結ばれた親密な友人からではなく、むしろ「弱い紐帯」で結ばれた、まれにしか会わないような知人からもたらされることが多いことを見つけている (Granovetter 1995=1998)。

この「埋め込み」に関する議論は、社会的関係の量と質が、それを所有している個人や組織へ与える効果を論じる社会関係資本 (social capital) の研究 (Bourdieu, 1979=1990; Coleman, 1990=2004-2006; Putnam, 2000=2006; Lin, 2001=2008) や、社会的関係の連鎖をネットワークとして捉えて、ネットワークの形態やネットワーク内での位置が個人や組織、全体社会に与える効果を分析する社会的ネットワークの研究 (Burt, 2005, 安田 2001, 金光 2003, 野沢 2006) に影響を与えている。

3.1 知人を通じた労働移動

知人を通じた労働移動は日本においても、かつては前近代的な存在として捉えられてきた。前述の「京浜工業地帯調査」の結果について氏原は、かなりの割合のブルーカラー労働者たちが縁故を通じて入職していることを見い出した。氏原は新古典派経済学的な近代的経済人像と、ポランニー的な歴史意識とを混ぜたような視座から、この現象を解釈している。少し長いが引用しておく。

50名中32名が、何らかの縁故関係によって、就職の機会を得ている。なかでも、「同郷の先輩」「父兄・伯叔父・従兄弟」「父兄の知人」などが、たまたまその会社に勤めていたり、関係があったりする、地縁的血縁の縁故によって就職するものが多い。これらは、十分な情報、指導にもとづいた積極的な職業選択とは縁の遠い、便宜にもとづく就職といってよい。労働者たちは、いろいろな職業についての知識をもち、それらを比較し、自己の能力や性格に適した職業をえらぶのではなく、縁故の細い糸を通じて労働市場のなかに個別的に導入されるのである。(氏原 1979: 362-3)

問題は、労働者のなかにさえ存在する労働者蔑視の観念——それは、労働者としての運命の開拓にたいする積極的な意欲の欠如と俸給生活者や小営業者への渴望として現れている——と、労働者たることを運命としてしか受けとらないところの職業意識の消極性——それは職業選択・就職・現在の職業にたいする態度に現われている——である。ここには、労働者独自の職業意識や階級的意識は、存在しないかのごとくにみえる。彼らの意識は、このような運命を甘受しなければならない社会的経済的必然性のもとにおかれた下層階級の意識である。このような労働者意識の基礎には、家族経営の小農業・小商業・職人の家族労働力の一部として、近代的労働市場の外部に潜在化している。これらの労働力は、前近代的経営が、他律的に商品経済に巻きこまれるのと対応しながら、縁故や募集の細い糸をたどって、労働市場に引きこまれる。(氏原 1979: 365-6)

労働社会学者の松島静雄は、「京浜工業地帯調査」の知見に拠りながら、日本企業はホワイト

カラーについては試験によって能力本位の採用を実施することが多いのにたいし、ブルーカラーの採用については縁故採用が多いと解説している。松島は企業側の観点から縁故採用の長所について、「思想、健康、技能、ものの考え方などに何よりも確実なインフォメーションが得られ」るからとしている。また、1950～60年代の当時において従業員の子弟を採用するケースが多い理由について、「子弟を採用することは、従業員にとり退職後の生活の何よりの保障であり、社宅その他の厚生施設の利用をそのまま可能ならしめ」、「かかる縁故者が企業にたいして近親感を持ちやすいのは当然で、それが多いことは、必然的に労働者の経営にたいする帰属感を高めるうえに役だつ」からだとして分析している（松島 1962: 388-90）。

経済社会学者の渡辺深はグラノヴェッターの研究を受け、転職と人的接触との関係について1980年代に日米の男性労働者（全職種）を対象に調査をしている。日本でもブルーカラーだけでなくホワイトカラーにも知人を通じた転職が存在する。アメリカでは社会階層を問わず転職回数が多い一方で、日本では社会階層の低い労働者で転職回数が多い傾向にあった。アメリカでは低学歴の労働者に人脈を活用した転職の割合が高く、ブルーカラーが家族や友人を介して転職する傾向にある一方で、高学歴のホワイトカラーは職場関係の弱い紐帯を用いる傾向にあった。日本ではぎゅくに強い紐帯が豊かな就業情報をもたらし、転職後も望ましい結果に結びついていた（渡辺深 1999）。

人的接触を通じた転職が転職先についての豊かな情報をもたらし、さらに転職後に望ましい結果をもたらしていることは、ほかの調査でも明らかにされている。たとえば、常用雇用者100人未満の企業に勤務する転職経験者を対象とした調査では、転職前の情報収集の程度が高いほど、いままで習得した経験や知識を転職先で活用する程度が高く、転職先で能力を十分に発揮できるまでの期間が短い傾向にあった。また、高学歴者ほど転職前の情報の収集度が高く、「以前の勤務先」や「以前の勤務先の取引先」、「現在の会社からの誘い」といった知人を経由した求職方法を利用した者も、より多くの事前情報を得ていた（大木 2003）。

3.2 新卒採用慣行と社会的関係

間断のない学校から職業への移行を可能にしている、日本の新卒採用慣行の起源と歴史について、教育社会学者の本田由紀が要領よく紹介している（本田 2005: 25-51）。ここでは、新卒採用慣行がどのような社会的関係のもとで維持され、機能してきたのかを中心に、既存研究を見ていく。新卒採用慣行は明治期後半に財閥系企業が、高等教育機関の新規卒業者をホワイトカラーとして定期採用するようになったことに起源がある（天野 1992: 256-68, 広田 2001: 146-53）。それが学歴を問わずほぼ現在のかたちを整えていくのは、戦後の高度経済成長期以降である。

ここでの社会的関係には2つのパターンがある。①学生・生徒－教育機関－雇用主の三者関係、②学生・生徒－教育機関－公共職業紹介機関－雇用主、の四者関係、である。①は教育機関が雇用主からの求人を受け付け、学生・生徒に求人情報を提供し、企業へ斡旋するときのパターンである。②は教育機関を通じて受け付けた学生・生徒の求職者情報と雇用主の求人情報を公共職業紹介機関が集約したうえで、公共職業紹介機関が教育機関を通じて学生・生徒へ求人情報を提供し、教育機関と公共職業紹介機関を経由して雇用主へ斡旋するパターンである。

本田は①を「狭義の『学校経由の就職』」、②を「広義の『学校経由の就職』」と呼んで区別している。①は高等教育や戦後の高等学校で多く、②は戦前の高等小学校を萌芽とし、戦後の中

学校で一般化した。高学歴者の就職は戦前においてすでに、学校による斡旋が広くおこなわれていた。戦後においても、企業が特定大学の特定学部の卒業見込者のみに求人限定する、いわゆる「指定校制」が存在した。

「指定校制」は社会的な批判もあって、企業側はいかなる大学出身者であっても応募できる「自由応募制」へと1980年前後に転換していくものの、大学の就職部や教員の斡旋機能は続いていく(本田 2005: 25-51)。また、教育社会学者の竹内洋は「指定校制」が公には廃止されたのちも、採用大学と各大学からの採用目標数を設定している企業の事例を報告している(竹内1995: 121-53)。

また、大学卒業生が就職活動中の後輩に対面して、採用活動の一端を担う「OBリクルーター」制度も存続する(岩内・平沢・中村 1998)。2000年前後に「OBリクルーター」制度は消滅するが、その後も上位校では就職部で卒業生の名簿を利用したり、卒業生を紹介されたりすることによって、学生の内々定の獲得時期が早まることが確認されている(濱中 2007: 34-41)¹⁰。

教育社会学者の荻谷剛彦は新規高卒採用における、高校と企業との長期的な実績関係について詳細な研究をおこなっている。実績関係とは、企業側が求人枠を継続的に特定の高校の生徒に限定し、高校側も求人枠を設定している企業へ継続的、優先的に生徒を推薦する、企業と高校との関係である。高校は適性や成績だけでなく、出席日数や課外活動を考慮して、生徒に就職先として推薦する企業を選んでいる。いわば高校がすでに採用選考活動をおこなっているのであって、企業側にとっては採用にともなう費用が低減できるメリットがある。また、高校にとっても就業機会の配分を統制することにより、生徒の学校教育への関与を高める効果がある(荻谷 1991)。

経済史家の菅山真次と社会階層論を研究する社会学者の石田浩らは、荻谷とともに戦後日本の労働移動や地域間移動に貢献した新規中卒採用について、制度的・実務的側面も含めて研究している(荻谷・菅山・石田 2000)。新規中卒採用は国営の公共職業安定所が中学校と企業とを媒介にして、中学生の間断のない円滑な職業への移行を可能にした。中学生やその代理者としての中学校にとって、求人企業を自力で探すのは極めて困難であり、かりに可能であったとしても個人的ネットワークに依存するなど、候補企業の範囲が限られてしまうだろう。ぎゃくに企業にとっても、媒介する機関がないと求職者に関する情報探索の範囲が限られてしまう。双方ともに互いに遠距離の相手を広範囲で探索しようとすれば、ジョブ・マッチングの媒介となる機関がないかぎり、実現不可能である。

高度経済成長期以降の新規高卒採用との違いは、新規高卒採用において高校側が生徒を選考する機能のほとんどを担っていたが、新規中卒採用においては中学側の選考を受けつつも、企業側も綿密に採用選考を実施していたことである(石田 1950)。また、公共職業安定所による労働力需給調整は、社会関係資本である個人間ネットワークに依存する労働移動よりも、社会移動にともなう階層的な格差を緩和する機能もあったと評されている(荻谷 2000)。

アメリカの社会学者ブリントン(Mary C. Brinton)と荻谷は、日本の学校卒業生において成功した就職活動がどのように変化してきたのか、コーホートごとに変遷をたどっている。1912年生まれから1956年生まれまで、個人間関係を利用した就職活動は減少傾向にあるが、ぎゃくに著者が「制度的紐帯」(institutional ties)と呼ぶ、学校などの機関を利用した就職活動が増

¹⁰ 2000年代を含めた新規大卒者の就職に関する研究書として、荻谷・本田(2010)が挙げられる。ただし、求職者側の大学生や大学に焦点が当てられており、求人側の企業等への分析が希薄である。

加傾向にあることを示している。また、学歴が高くなるほど個人間関係による求職活動を実施した者の比率が低くなり、ぎゃくになんらかの機関利用による求職活動を実施した者の比率が高くなる傾向にあった (Brinton and Kariya, 1998)。

3.3 移民労働者と国際労働移動

1990年の出入国管理法の改正により、外国籍の日系人が日本で就労する際の制限が撤廃されたため、南米諸国の日系人を中心に日本での就労者が増加した。そのなかでもっとも日本での就労者数が多いブラジル籍の日系人を対象に、移民労働者と日本への移動のメカニズムについて、いくつかの研究がなされている。

移民労働を研究する社会学者の樋口直人は日系ブラジル人の移民労働を対象に、日本への労働移動の方法に大きく分けて2パターンあることを明らかにしている。ひとつは、ブローカーや旅行社、日本の業務請負業者の現地法人などの斡旋組織を経由する場合、もうひとつは斡旋組織を経由せずに直接本人が求職活動をおこなう場合である。前者のケースは低学歴者に多く、後者のケースは高学歴者に多いという (樋口 2005)。

斡旋組織を媒介とする場合、その斡旋のルートはかなり複雑である (佐野 1996: 90-119)。典型的な仕組みはつぎのとおりである。移民労働を研究する社会学者の丹野清人によれば、日系人の日本での就労形態は業務請負会社で雇用されたうえで、労働力を需要する受け入れ先企業の業務に携わる間接雇用であることが多い (丹野 2005, 2007: 175-98)。業務請負会社は求人先の国に現地法人を設立し、その現地法人が一般的な旅行業務を取り扱う日系旅行社や、国際労働力移動に特化した日系旅行社を通じて、日本への就労希望者を募るという。またしばしば、旅行社と就労希望者とのあいだに、プロモーターと呼ばれる仲介者を経由して求人・求職情報がやりとりされることもある (丹野 2007: 225-50)。

国際労働移動は、受け入れ国や送り出し国での法律によって規制されている。その規制については次節において触れる。

4. 制度的アプローチ

制度的アプローチは、労働市場をめぐるルールや慣行の形成や変化、維持、ならびにその要因や結果に焦点を当てるアプローチである。ルールには法律や慣行、利害関係者たちによる自主的な規制や協定などが含まれる。

ルールや慣行の形成や変化には経済変動などの外生的な要因も作用するが、一般論として、利害関係者によるルールやパターンへの働きかけやほかのルールや慣行との整合性、それらの形成・変化・維持による予想される利害の帰結、利害関係者の組織化の程度、利害関係者どうしの権力関係など、社会内部に起因する内生的な変数の影響を受ける。利害の帰結には狭い意味での計算的な合理的選択だけでなく、理念間の対立や競争、共存といった「非合理的」な面における帰結も含まれよう。

個人や組織の行為を制約しあるいは促進し、かつ行為の制約や促進の対象となる個人や組織の範囲を規定し、ぎゃくにそれらの個人や組織の行為によってありかたが規定される、意味や行為、施策の体系として、制度を広く定義しておく。

ここでの制度の定義は、アメリカの経済社会学者であるフリグスタイン (Neil Fligstein) に

よる定義に近い。彼は組織社会学の新制度学派 (Powell and DiMaggio, 1991; Scott, 1995=1998) における組織間の「異種同型性」(isomorphism) の知見を援用しながら、市場にもその秩序や安定性をもたらすルールが存在する点に着目する。何らかの特徴を共有する個人や組織が活動を展開し、組織化された社会的空間は、新制度派組織社会学で組織フィールド (organizational field) と呼ばれている (DiMaggio and Powell, 1991; Scott, 1995=1998)。市場にもそこに参加する企業や個人の行為を秩序化するルールが存在する。市場におけるフィールド¹¹の形成や維持、変化のメカニズムを解明することが、彼の提唱する市場の社会学における「政治・文化的アプローチ」である (Fligstein, 2001)。

個人間関係に注目したグラノヴェッターのアプローチ (Granovetter, 1995=1998) や、企業間の構造的関係に注目したアプローチ (Burt, 2005)、企業間の競合関係と協力関係に注目したアプローチ (Pfeffer and Salancik, 2003) といった関係論的な視座ではなく、「政治・文化的アプローチ」では、市場のルール形成における国家や利益集団の役割を強調する。

フリグスタインはアメリカ企業において、彼が「制御の概念」(conception of control) と呼ぶところの、経営戦略上重視される対象領域と戦術が市場における法的規制によって変化してきたこと、またそれにともない有力な企業経営者の知的・キャリア的な背景も変化したことを、歴史社会学的研究によって明らかにしており (Fligstein, 1990)、「政治・文化的アプローチ」の有効性を示している。

たとえば、アメリカ企業のコーポレート・ガバナンスは株主重視であるとしばしば指摘されるが (伊丹 2000, 稲上・森 2004, ドーア 2006)、その直接的起源が、1980年代初頭に発足したレーガン政権による反トラスト法の規制緩和にたいする企業の適応であったこと、その対応策として企業内で株主重視の経営へと主導したのが、財務担当取締役だったことを、彼は明らかにしている (Fligstein, 2001: 147-69)。

彼自身は市場の社会学の対象のひとつとして、雇用関係の国際的多様性について理論的考察を試みているものの (Fligstein, 2001: 101-22)、労働移動の制度的背景についての研究をおこなっているわけではない¹²。それでも、日本の労働市場法制のありかたに鑑みれば、政治的要因や文化的要因を日本の労働移動の研究に適用することは有効であろう。

4.1 新卒労働市場と公共職業安定所の機能

いま見たような制度的アプローチによって、日本の労働市場に迫ったもっとも重要な既存研究は、すでに言及している荻谷・菅山・石田 (2000) である。この研究が直接的に依拠している経済社会学的な知見は、個人間ネットワークの機能を強調したグラノヴェッターの研究 (Granovetter, 1995=1998) であって、「政治・文化的」アプローチを重視するフリグスタインの業績 (Fligstein, 1990, 2001) ではない。公共職業安定所が散発的に新規中卒生の企業への就

¹¹ フィールドという語はいうまでもなく、英語のfieldをカタカナ表記したものである。フランスの社会学者ブルデュー (Pierre Bourdieu) の鍵概念であるchampは、日本では「場」や「界」と訳されることが多いものの (Bourdieu, 1979=1990)、原意から考えて、また社会学的文脈での用法から考えて、fieldの概念にはほぼ対応している。

¹² 福祉社会学者のエスピン・アンデルセン (Gosta Esping-Andersen) と労働社会学者のレジニ (Marino Regini) は、ヨーロッパ各国における「労働市場の規制緩和」に関する書籍を刊行しているものの (Esping-Andersen and Regini, 2000=2004)、職業紹介の規制緩和に関連した言及はイタリアの場合 (Lodovici, 2000=2004: 299-301) を除いて皆無である。

職を斡旋したのではなく、理念間の葛藤を含め新規中卒労働市場における需給調整を全国規模で支え、1960年代にかなりの割合の中卒生の就職ルートを媒介する役割を果たしてきたことを、学校や企業、公共職業安定所の実務的なオペレーションにまで下りて示した、荻谷らの研究の意義は大きい。

市町村立や道府県立といった公営の職業紹介所は戦前から存在した。これらは戦時計画経済の一環として1938年に国営化される。戦後の職業安定所は国営の形態を継承しつつも、労働者保護と地域間の労働力需給調整という2つの大きな目的において設立された。新規中卒者の地域間の需給調整は、細かい変遷を経つつ、各県の職安担当者が集う「全国需給調整会議」でおこなわれた(菅山・西村 2000)。また、綿密に練られた全国一斉のスケジュールのもと、中学校、職安、都道府県、全国の各レベル間で求人・求職情報がやりとりされ、進路調査や就職先希望調査、就職試験、採用に至るまで、全国規模でサイクルが同期していた。また、新規中卒者をどう「保護」するかという理念と、どう求職の「自由」を保障するかという理念のせめぎあいもあったという(荻谷 2000)。

すでに見たように日本の新規高卒労働市場は、高校と企業とのあいだの長期的な実績関係に特徴づけられている(荻谷 1991)。菅山真次はこの実績関係の強化に、職業安定法の数々の改正や、公共職業安定所による新規高卒労働市場への介入・統制の試みが深く関わっていることを明らかにしている。新規高卒労働市場における実績関係は、戦前の甲種実業学校が企業から直接求人を受け付け、生徒へ就職を斡旋する慣行に由来する。

1947年に制定された職業安定法は当時、政府以外の手による職業紹介事業はすべて、労働大臣の認可が必要であると規定された。その背後には連合国総司令軍(GHQ)による、日本の労働行政への強い意向が働いたためとされる。戦前から生徒へ就職を斡旋してきた新制高校や新制大学は法律の改正を強く求め、1949年の職業安定法改正により学校が無料職業紹介事業をおこなうことが可能になった。以前より実績関係の豊富だった高校は自ら就職の斡旋をおこなうが、そうでない高校は職安を通じて求人を受け付けることになる。また、自ら斡旋をおこなう高校の職業紹介について、職安は実態をまったく把握しないことになる。

高校進学率が上昇し新規高卒者への求人が増加する1966年に、労働省は労働力の需給調整の総合施策を打ち出すことをねらい、高校の就職斡旋機能を停止したい旨を文部省に申し入れている。しかし労働省の方針の影響力はほとんどなく、むしろ自ら就職を斡旋する高校が増加しつづけていた。これは、企業側にとっても旺盛な労働力需要のもと、職安を経由せず直接高校へ求人するケースが増加してきたことを意味する。1970年に労働省は文部省や関連業界の協力のもと、早期選考を防止するため新規高卒者の求人は、すべて職安で選考期日が適正であるという確認を受けさせることにした。

そのほかの労働省による一連の措置により、企業にとっては新規高卒者の求人は高校に出すか職安に出すかのいずれか以外には、選択の余地がほぼ失われるとともに、職安以外では高校が就職の斡旋を独占的におこなう体制ができあがった(菅山 2011: 408-23)。

4.2 民間職業紹介機関と規制緩和

新卒者の採用以外の職業紹介について、職業安定法ではごく一部の職業を除いて政府の事業としたうえで、公共職業安定所がその役割を担うものとされてきた。この背景には、民間のブローカーが求職者から不当な金銭を要求したり、行動の自由を拘束したりといった人権侵害に属す

る事態の多発と、それへの反省が込められていた。このような事態を防止するため、職業紹介の国家独占の原則を謳う、国際労働機関（ILO）の第34号条約に批准するかたちで、職業安定法が1947年に制定された。それ以降、一部の職業以外の民間職業紹介は禁止されてきた。

1990年代後半以降、民間の人材サービスが順次規制緩和されてきた。1999年に職業安定法が改正され、民間の職業紹介や再就職（教育）支援サービスが原則自由化された（佐野 2012: 86-7）。また、同年の労働者派遣法改正により、派遣可能な職種が大幅に拡大された（木村 2010: 39-42）。

制度論的アプローチの観点にしたがえば、民間職業紹介の規制緩和へつながった動きを理解するためには、日本国内の法改正やそれに影響を与える利益集団の動きや世論、国内の経済・社会状況の変化はもちろんのこと、国際機関であるILOの動きを知る必要もある。なぜならば、日本の労働法がたんに国内の閉ざされた環境でのみ制定されているのではなく、国際標準としてのILO条約への批准として制定されている場合があるからである。

1919年に創設されたILOは当初、加盟各国に有料職業紹介の禁止を謳っていたものの、しだいに民間職業紹介機関の存在を許容する枠組を設定してきた。1947年の職業安定法の制定以後、日本は1956年に有料職業紹介の規制についてのみ規定する、第96号条約第三部を批准する。職業紹介について国家独占的な国よりも民間への自由化を進める国が多くなるなか、1997年にILOの第96号条約は第181条条約として改正され、労働者派遣事務所を含む「民間職業仲介事業所」を、各国の法令や慣行にしたがって法的に位置づけることが可能になった。1990年代に盛り上がった国内の「雇用流動化論」とあいまって、民間の有料職業紹介を原則自由化するかたちで法律が改正されたとされる¹³（日本労働研究機構 1999: 79-87）。

4.3 移民労働者をとりまく制度

いずれの国においても、移民労働は法に基づいて政府の管理下に置かれている。日本では出入国管理法に基づいて、外国籍を有する者の在留資格や就労資格が制限されている。原則として日本で外国籍の者が就労資格を得ることが可能な職種は、高度な知識や技能に基づいた業務に限られている。しかしすでに見たように、業務請負業者を介して製造現場で作業に従事する日系人は、1990年代以降に増加した。その背景には1990年の出入国管理法が改正され、日系人に対して「定住者」あるいは「日本人の配偶者等」の在留資格を与え、日本国籍者と同等に就労を選択する自由を可能にしたことがある。

そもそもこの法改正は、在日コリアン3世の法的地位を向上する施策とバランスをとるため、日本国籍者の子孫にも彼（女）らと同等の地位を与えるという政策の意図があった。ここで想

¹³ 1947年に制定された職業安定法においては、原則として職業紹介事業は政府の独占とされた。原則以外の民間による有料職業紹介の指定職種は許可制とされた。当時の指定職種は、美術家、演芸家、医師、弁護士、医師、弁護士、科学者など11職種に限定されていた。その後指定職種の加除があり、1949年にマネキン、50年に家政婦等が追加された（日本労働研究機構 1999: 37）。1964年には経営管理者や科学技術者が指定職種として追加されている（今井 1972: 132-3）。97年の規制緩和の直前には指定職種が29となるが（日本労働研究機構 1999: 37）、99年には建設や港湾労働を除いて原則自由化されている（日本労働研究機構 1999: 99）。

ちなみに、転職の方法（知人、公共職業安定所、有料職業紹介機関、求人広告、など）は捨象して、技術者の転職に関する研究を謳った社会科学的な書籍が刊行されている（村上 2003; 藤本 2005）。しかしながら、これらの著作は技術者の転職に関する意識について詳細な分析がなされているものの、タイトルとは異なり技術者の転職そのものの分析はほとんどなされていない。

定されていた日系人は、戦時中や戦後に取り残された中国残留孤児とその家族、東南アジアにおける日系残留者とその子孫であった。ところが、「予期せざる結果」(Merton, 1936)として南米出身の日系人が、就労のために来日することになった(梶田 2001)。

日本の製造現場で働く日系人は、就労先の企業に直接雇用されているのではなく、業務請負者を介した間接雇用の形態で就労していることが多い(丹野 2001, 2005, 2007: 175-98)。直接雇用ではなく、業務請負者を介した間接雇用を選択する企業が多い理由は、労働者派遣法への対応である。2004年の労働者派遣法改正よりまえは、単純労働への労働者派遣は禁止されており、単純労働者として日系人を受け入れる企業は、該当する職場を業務請負会社として子会社化するか、取引先の人材派遣会社をグループ会社化したうえで、業務請負部門と請負契約を結ぶといった対応を図っていた(日本労働研究機構 1996: 94-8)。

ブローカーや縁故募集にともなうトラブルを防止するため、政府も公的なルートによるジョブ・マッチングを手がけている。たとえば日系ブラジル人の場合、労働省の外郭団体が現地に日系人求職者へ求人情報を提供する窓口を、日本に日系人求職者の情報を提供する窓口を設置している。実際のマッチングは外郭団体による情報提供に基づき、日本側の公共職業安定所が実施するようになった(日本労働研究機構 1996: 98-102)。

理念上は研修や技能実習を通じて海外へ技能移転を図ることが謳われつつも、零細企業の労働力不足を低賃金で賄っているという批判が多い、外国人研修・技能実習制度も、政府の管理下に置かれた施策である。この制度のもとでの出入国管理法上の在留資格は、「研修」あるいは「技能実習」である。国際協力を理念とする外国人を対象にした「招聘型」の研修制度は、1950年代から存在したが、現在の外国人研修制度は1990年の出入国管理制度の改正、続く1993年の財団法人国際研修協力機構(当時の法務、外務、通産、労働、建設の5省の共管)の発足によって普及した。同年には研修の成果によって雇用関係へ移行して技能実習をおこなう、技能実習制度が発足している(佐野 2002)。

日本の移民労働者をめぐって、さまざまな政府の当事者や政策、および法律が重なり合っている。労働力を需要する企業もそのなかで対応を探り、移民労働者もこれらの制約のなかで求職行為が水路づけられている。

5. まとめと今後の課題

本論文では、日本における労働市場の社会学の展開を、①社会移動論的アプローチ、②社会関係論的アプローチ、③制度論的アプローチ、の3つに分けて概観してきた。①の社会移動論的アプローチにおいて、戦後長らく研究上の論点とされてきた「企業的封鎖性」を、一般化された命題群として受容することが困難であることが、しだいに明らかにされてきた。その一方で若年層雇用を含め、雇用形態の違いによる労働市場の分断が、研究上の焦点とされつつある。1990年代以降の「雇用の流動化」が非正規雇用の増加によること、また「雇用の流動化」にもかかわらず、正規雇用層について長期雇用慣行が維持されていることが確認されている。

②の社会関係論的アプローチでは、人的・制度的なネットワークによる労働移動に研究の焦点が当てられてきた。これらの研究において、職業や学歴といった社会階層的な属性による、利用する労働移動のネットワークの違いや、利用するネットワークの違いによる労働移動後の効果についての研究が蓄積されている。とくに、新規卒採用における「制度的」リンケージ

について、歴史的な変遷を含めてかなりの程度明らかにされている。移民労働者の国際労働移動のネットワークについても、知見が積み重ねられている。

③の制度論的アプローチでは、新卒採用慣行の形成と変容の過程において、法律や法令がどのような役割を果たしたのか、また政府内の異なる省庁や学校などの利害関係者がどのように利害調整と妥協を積み重ねてきたのかが、明らかにされている。ここで鍵となる法律は職業安定法であるが、この法律は民間職業紹介事業の規制とその緩和を把握する際にも重要である。また職業安定法は国内の閉ざされた環境で制定されたものでなく、国際労働機関への批准との関係で理解されるべき法律である。

日本の移民労働者をめぐる制度的状況はさらに複雑である。移民そのものを規制する省庁と法律に加えて、労働移動を規制する省庁と法律が重層している。その重層のなかで労働力を需要する企業が対応を図り、労働力を供給する移民労働者もその制度的布陣のなかで行為の選択肢が制約される。

いずれのアプローチも、労働市場が社会において構造化された存在であることを強調している。労働力の需要側も供給側も、完全な情報に基づいて合理的に行為する原子的な個人なのではない。組織も個人も社会構造や社会的関係、制度や利害関係の場のなかで、行為を制約され水路づけられている。そのメカニズムを解明することが労働市場の社会学の目的であるといえよう。

新卒採用慣行をめぐる研究を除いて、ほかのトピックについて労働市場の社会学的研究の蓄積は乏しい。とくに制度論的アプローチを考慮した研究を蓄積していく必要がある。というのも、職業安定法を含む労働市場法は、その政策的対象に応じて法律や法令を細かく定めているからである（日本労働法学会 2000）。しかしながら、法律や法令がもつ社会的な影響や、それらが形成された社会的な背景についての理解は、非常に乏しいと思われる。社会学的には、たとえば、つぎのような論点を立てることが可能であろう。

法律や法令が企業や労働者など利害関係者にどのような影響を与えているのだろうか。企業は法律や法令の変更にともない、どのような実務的な対応に迫られて、どのように組織を変革しているのだろうか。ぎゃくに法律が利害関係者たちにどのように解釈され、どのようにそれらに影響を与えているのだろうか。どのような利害関係者がどのような利害に基づいて、法律の改正に影響を与えるのだろうか。その利害はどのような知的背景のもとで構築され、どのようなレトリックの形式で表現されるのだろうか。利害関係者の利害が実現されるにはどのような条件が必要なのだろうか。法律の対象はどのように定義され、どのようにフィールドが構築されるのだろうか¹⁴。

こういった論点は、新古典派経済学や法律学の観点からは導かれることはないだろう。また、法をめぐる政治的な過程や帰結については政治学の研究対象であるものの、それらが企業組織内の意思決定や組織構造、戦略、現場での実務へどのような影響を及ぼすのかは、政治学の射程の範囲外である。ぎゃくに経営学では国や地域レベルの政治過程や政策過程が、どのように

¹⁴ これらの問題設定は、社会学における社会運動論のそれと同様である。市場の社会学と社会運動論とを結びつける試みは、Fligstein and McAdam (2012) を参照。日本の労働市場をめぐる重要な利害関係者として、労働組合と使用者団体を欠かすことはできない。日本の労使関係史を社会運動論的なアプローチで説明する試みは、政治学者の久米郁夫 (1998) を参照。使用者団体に関する産業社会学による研究例として、間宏 (1981) を参照。労働市場法ではないものの、女性政策と雇用関係法をめぐる政治過程を扱った政治学者による研究として、堀江孝司 (2005) が挙げられる。

企業経営に影響を及ぼすのかについて、研究の射程を広げることはできないだろう。労働市場の社会学には、これらの隣接領域に学びつつも、社会過程を包括的に射程に入れた知見の蓄積が求められているといえよう。

<付 記>本論文は科学研究費助成事業（基盤研究（C））「日本の雇用慣行の変動期における職業紹介ビジネスの社会学的研究」（課題番号23530655）の成果の一部である。

参 考 文 献

- 天野郁夫, 1992, 『学歴の社会史——教育と日本の近代』, 新潮社。
- Bourdieu, Pierre, 1979, *La Distinction: Critique Sociale de Jugement*. Paris: Édition de Minuit. (=1990, 石井洋二郎訳, 『ディスタンクシオン——社会的判断力批判』 I・II, 藤原書店)。
- Brinton, Mary C. and Takehiko Kariya (荻谷剛彦), "Institutional Embeddedness in Japanese Labor Markets." In Mary C. Brinton and Victor Nee (eds.), *The New Institutionalism in Sociology*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Burt, Ronald S., 2005, *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Cole, Robert E., 1979, *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Coleman, James S., 1990, *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. (=2004-2006, 久慈利武訳, 『社会理論の基礎』上・下, 青木書店)。
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell, 1991, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." In Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 63-82.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath. (=2007, 白木三秀訳, 『内部労働市場とマンパワー分析』, 早稲田大学出版部)。
- Dore, Ronald P., 1973, *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*. Berkeley, CA: University of California Press. (=1993, 山之内靖・永易浩一訳, 『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』(上・下), 筑摩書房)。
- ドーア, ロナルド (Ronald P. Dore), 2006, 『誰のための会社にするか』, 岩波書店。
- Dobbin, Frank (ed.), 2004, *The Sociology of the Economy*. New York: Russell Sage.
- Esping-Andersen, Gösta and Marino Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press. (=2004, 佐賀一道・北明美・白井邦彦・澤田幹・川口章訳, 『労働市場の規制緩和を検証する——欧州8カ国の現状と課題』, 青木書店)。
- Fligstein, Neil, 1990, *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Fligstein, Neil, 2001, *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fligstein, Neil and Doug McAdam, 2012, *A Theory of Fields*. Oxford: Oxford University Press.
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff, 1984, *What Do Unions Do?* New York: Basic Books. (=1987, 高田晴雄・岸智子訳, 『労働組合の活路』, 日本生産性本部)。
- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』, 文眞堂。
- 玄田有史・中田喜文 (編), 2002, 『リストラと転職のメカニズム——労働移動の経済学』, 東洋経済新報社。
- Granovetter, Mark, 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, 91, pp. 481-510. (=1998, 渡辺深訳, 「経済行為と社会構造——埋め込みの問題」, 渡辺深訳, 『転職——ネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房, pp. 239-80, に所収)。
- Granovetter, Mark, 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press. (=1998, 渡辺深訳, 『転職——ネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房)。
- Granovetter, Mark and Richard Swedberg, 2011, *The Sociology of Economic Life* (3rd ed.). Boulder, CO:

- Westview Press.
- 濱中義隆, 2007, 「現代大学生の就職活動プロセス」, 小杉礼子編, 『大学生の就職とキャリア』, 勁草書房, 17-49頁.
- 原純輔・盛山和夫, 1999, 『社会階層——豊かさの中の不平等』, 東京大学出版会.
- 間宏, 1974, 『イギリスの社会と労使関係——比較社会的考察』, 日本労働協会.
- 間宏, 1981, 『日本の使用者団体と労使関係——社会史的研究』, 日本労働協会.
- 樋口直人, 2005 「ブラジルから日本への移住システム——市場媒介型メカニズムの形成」,
- 平田周一, 2002, 「流動化する労働市場?」, 原純輔 (編), 『流動化と社会格差』, ミネルヴァ書房, 88-117頁.
- 広田照幸, 2001, 『教育言説の歴史社会学』, 名古屋大学出版会.
- Hirschman, Albert O., 1970, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (=2005, 矢野修一訳, 『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』, ミネルヴァ書房.
- 本田由紀, 2005, 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』, 東京大学出版会.
- 堀江孝司, 2005, 『現代政治と女性政策』, 勁草書房.
- 今井正明, 1972, 『転職のすすめ——人材自由化論』 (改訂版), サイマル出版会.
- 稲上毅, 1981, 『労使関係の社会学』, 東京大学出版会.
- 稲上毅, 2003, 『企業グループ経営と出向転籍慣行』, 東京大学出版会.
- 稲上毅・森淳二郎 (編), 2004, 『コーポレート・ガバナンスと従業員』, 東洋経済新報社.
- 猪木武徳・連合総合生活開発研究所 (編), 2001, 『「転職」の経済学——適職選択と人材育成』, 東洋経済新報社.
- 石田浩, 2000 「中卒者就職のミクロなメカニズム」, 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 『学校・職安と労働市場』, 東京大学出版会, 113-154頁.
- 伊丹敬之, 2000, 『日本型コーポレートガバナンス——従業員主権企業の論理と改革』, 日本経済新聞社.
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康, 1998, 「就職活動の過程——93, 97年度の比較を中心に」, 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司 (編), 『大学から職業へII——就職協定廃止直後の大卒労働市場』, 広島大学大学教育研究センター, 11-20頁.
- 梶田孝道, 2001, 「現代日本の外国人労働者政策・再考——西欧諸国との比較を通して」, 梶田孝道 (編), 『国際化とアイデンティティ』, ミネルヴァ書房, 184-219頁.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 2005, 『顔の見えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』, 名古屋大学出版会, 138-62頁.
- Kalleberg, Arne L. and Aage B. Sørensen, 1979, "The Sociology of Labor Markets." *Annual Review of Sociology*, 5, pp. 351-79.
- 金光淳, 2003, 『社会ネットワーク分析の基礎——社会的関係資本論にむけて』, 勁草書房.
- 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.
- 荻谷剛彦, 2000, 「問題の提起と本研究の射程」, 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 『学校・職安と労働市場』, 東京大学出版会, 1-30頁.
- 荻谷剛彦・本田由紀 (編), 2010, 『大卒就職の社会学——データから見る変化』, 東京大学出版会.
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 2000, 『学校・職安と労働市場』, 東京大学出版会.
- Kerr, Clark, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison and Charles A. Myers, 1960, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (=1968, 中山伊知郎監修・川田寿訳, 『インダストリアリズム——工業化における経営者と労働』, 東洋経済新報社.
- 吉川徹, 2006, 『学歴と格差・不平等——成熟する日本型学歴社会』, 東京大学出版会.
- 木村琢磨, 2010, 「登録型労働者派遣業の経営管理」, 佐藤博樹・佐野義秀・堀田聰子 (編), 『実証研究 日本の人材ビジネス——新しい人事マネジメントと働き方』, 日本経済新聞出版社, 39-69頁.
- 小杉礼子 (編), 2005a, 『フリーターとニート』, 勁草書房.
- 小杉礼子, 2005b, 「若年無業・失業・フリーターの増加」, 小杉礼子 (編), 『フリーターとニート』, 勁草書房, 1-20頁.
- 小杉礼子, 2010, 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』, 勁草書房.
- 小杉礼子・堀有喜衣, 2002, 「若者の労働市場の変化とフリーター」, 小杉礼子編, 『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』, 日本労働研究機構, 15-35頁.
- 久米郁夫, 1998, 『日本の労使関係の成功——戦後和解の政治経済学』, 有斐閣.
- Lin, Nan, 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. (=2008, 筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳, 『ソーシャル・キャ

- ビタル——社会構造と行為の理論』, ミネルヴァ書房).
- Lodovici, Manuel Samek, 2000, "Italy: The Long Times of Consensual Re-regulation." In Gösta Esping-Andersen and Marino Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press, pp. 271-306. (=2004, 澤田幹訳, 「イタリア——長期にわたる合意のうへの規制緩和」, 伍賀一道・北明美・白井邦彦・澤田幹・川口章訳, 『労働市場の規制緩和を検証する——欧州8カ国の現状と課題』, 青木書店, 289-324頁)
- Lounsbury, Michael and Paul M. Hirsch (eds.), 2010, *Markets on Trial: The Economic Sociology of the US Financial Crisis*. Bingley, UK: Emerald.
- 松島静雄, 1962, 『労務管理の日本の特質と変遷』, ダイヤモンド社.
- Merton, Robert K., 1936, "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action." *American Sociological Review*, 1(6), pp. 894-904.
- 三谷直紀 (編), 『叢書 働くということ③ 労働供給の経済学』, ミネルヴァ書房.
- 村上由紀子, 2003, 『技術者の転職と労働市場』, 白桃書房.
- 村尾祐美子, 2003, 『労働市場とジェンダー——雇用労働における男女不公平の解消に向けて』, 東洋館出版社.
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平, 1988, 『労働組合は本当に役に立っているのか』, 総合労働研究所.
- 中澤涉, 2011, 「分断化される若年労働市場」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編, 2011, 『現代の階層社会1 格差と多様性』, 東京大学出版会, 51-64頁.
- 日本労働法学会 (編), 2000, 『労働市場の機構とルール』, 有斐閣.
- 日本労働研究機構 (編), 1997a, 『リーディングス 日本の労働① 労働市場の制度と政策』, 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構 (編), 1997b, 『リーディングス 日本の労働② 労働市場の経済分析』, 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構 (執筆担当者: 佐野哲), 1999, 『ホワイトカラー職業紹介の規制緩和』, 日本労働研究機構.
- 野沢慎司 (編・監訳), 2006, 『リーディングス ネットワーク論——家族・コミュニティ・社会関係資本』, 勁草書房.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本の展開』, 岩波書店.
- 大木栄一, 2003, 「転職と情報——成功した転職者にみる情報収集」, 佐藤博樹・玄田有史 (編), 『成長と人材——伸びる企業の人材戦略』, 勁草書房, 86-104頁.
- 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄 (編), 1954, 『労働組合の構造と機能——職場組織の實態分析』, 東京大学出版会.
- 尾嶋史章, 1994, 「労働市場における二重構造性の再検討」, 『経営経済』(大阪経済大学中小企業・経営研究所所報), 30, 39-54頁.
- Padgett, John F. and Walter W. Powell (eds.), 2012, *The Emergence of Organizations and Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Pfeffer, Jeffrey and Gerald R. Salancik, 2003, *The External Control of Organizations: A Resource Perspective*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Polanyi, Karl, 1957, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press. (=1975, 吉沢英成・野口建彦・長尾史郎・杉村芳美訳, 『大転換——市場社会の形成と崩壊』, 東洋経済新報社).
- Powell, Walter W. and Paul J. DiMaggio (eds.), 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Putnam, Robert D., 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster. (=2006, 柴内康文訳, 『孤独なボウリング——米国コミュニティの崩壊と再生』, 柏書房).
- 佐野哲, 1996, 『ワーカーの国際還流——日系ブラジル人労働需給システム』, 日本労働研究機構.
- 佐野哲, 2002, 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」, 駒井洋 (編), 『国際化のなかの移民政策の課題』, 明石書店, 91-129頁.
- 佐野哲, 2012, 「失業と転職——セーフティネットと労働力の需給調整サービス」, 佐藤博樹・佐藤厚 (編), 『仕事の社会学——変貌する働き方』(改訂版), 有斐閣.
- 佐藤博樹, 1999, 「日本型雇用システムと企業コミュニティ——国際比較とその行方」, 稲上毅・川喜多喬 (編), 1999, 『講座社会学 6 労働』, 東京大学出版会, 33-73頁.
- 佐藤博樹, 2012, 『人材活用進化論』, 日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・佐野義秀・堀田聰子 (編), 2010, 『実証研究 日本の人材ビジネス——新しい人事マネジメント

- トと働き方』, 日本経済新聞出版社.
- 佐藤嘉倫・林雄亮, 2011, 「現代日本の格差の諸相——転職とワーキングプアの問題を中心として」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編, 『現代の階層社会1 格差と多様性』, 東京大学出版会, 3-17頁.
- Scott, W. Richard, 1995, *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage. (=1998, 河野昭三・板橋慶明訳, 『制度と組織』, 税務経理協会).
- 盛山和夫・都筑一治・佐藤嘉倫・中村隆, 1990, 「職歴移動の構造——労働市場の構造とキャリア・パターン」, 直井優・盛山和夫(編), 『現代日本の階層構造① 社会階層の構造と過程』, 東京大学出版会, 83-108頁.
- Smelser, Neil J. and Richard Swedberg (eds.), 1994, *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 菅山真次, 2011, 『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』, 名古屋大学出版会.
- 菅山真次・西村幸満, 2000, 「職業安定行政の展開と広域紹介」, 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 『学校・職安と労働市場』, 東京大学出版会, 65-112頁.
- Swedberg, Richard, 1990, *Economics and Sociology: Redefining Their Boundaries: Conversations with Economists and Sociologists*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Swedberg, Richard, 2003, *Principles of Economic Sociology*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 竹内洋, 1995, 『日本のメトロクラシー——構造と心性』, 東京大学出版会.
- 丹野清人, 2001, 「雇用構造の変動と外国人労働者——労働市場と生活様式の相補性の視点から」, 梶田孝道(編), 『国際化とアイデンティティ』, ミネルヴァ書房, 225-58頁.
- 丹野清人, 2005, 「人手不足からフレキシブルな労働力へ——労働市場におけるブラジル人の変化」, 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 『顔の见えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』, 名古屋大学出版会, 163-85頁.
- 丹野清人, 2007, 『越境する雇用システムと外国人労働者』, 東京大学出版会.
- 上西充子, 2002, 「フリーターという働き方」, 小杉礼子編『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』, 日本労働研究機構, 55-74頁.
- 氏原正治郎, 1979, 『日本労働問題研究』, 東京大学出版会.
- 山本寛, 2008, 『転職とキャリアの研究——組織間キャリア発達の観点から』(改訂版), 創成社.
- 安田雪, 2001, 『実践ネットワーク分析——関係を解く理論と技法』, 新曜社.
- 吉田崇, 2011, 「初期キャリアの流動化と所得への影響」, 佐藤嘉倫・尾嶋史章編, 『現代の階層社会1 格差と多様性』, 東京大学出版会, 19-34頁.
- 脇坂明, 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成』(増補版), 御茶の水書房.
- 渡辺深, 1999, 『「転職」のすすめ』, 講談社.
- 渡辺勉, 2011, 「職歴からみる雇用の流動化と固定化」, 石田浩・近藤博之・中尾啓子編, 『現代の階層社会2 階層と移動の構造』, 東京大学出版会, 173-87頁.

〔おがわ しんいち 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授〕

〔2013年6月24日受理〕