

内部労働市場の論理から切り出されたジョブと プロフェッショナリズムの狭間で

有期雇用で働く外国人の事例を通じた検討

日本学術振興会 学振PD (法政大学)

園田薫

本報告の目的

□ **ポストフォーディズム**における

□ 生活と労働の比較社会学

➤ ポストフォーディズムとは？

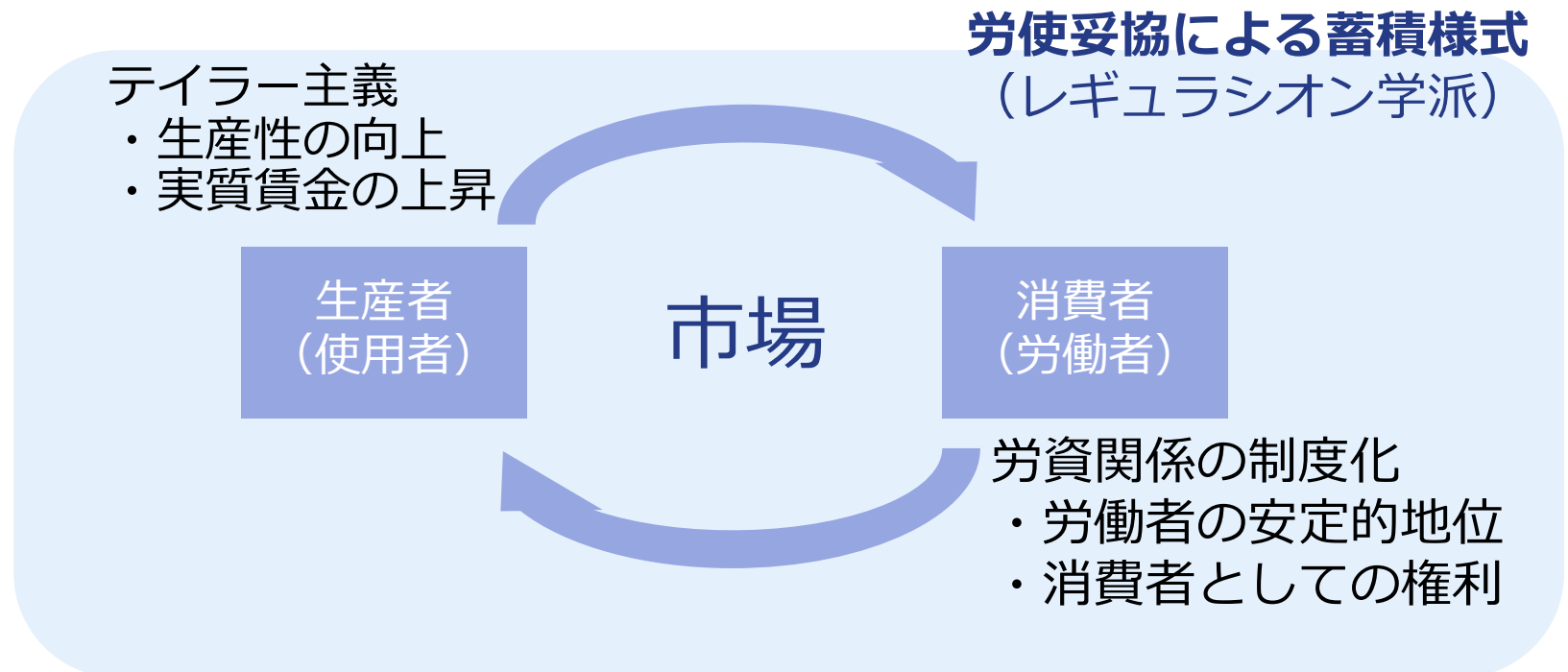
– フォーディズムを否定する概念

– 多義的に用いられる概念（『現代社会学事典』）

→ 否定したいフォーディズムの側面に依存する

本報告の目的

□フォーディズム：生産過程の効率化と分業による大量生産体制、それに紐づく労使の関係性および大衆消費の高度化それ自体を示す



本報告の目的

□フォーディズムとは、

- ①ある労使の関係に規定される体制であり、
- ②それを支えるシステムの総体であり、
- ③システム駆動による社会の変容過程でもある

→どれを〈ポスト〉とみなすかによって、ポストフォーディズムの内実は異なる様相を呈する

本報告の目的

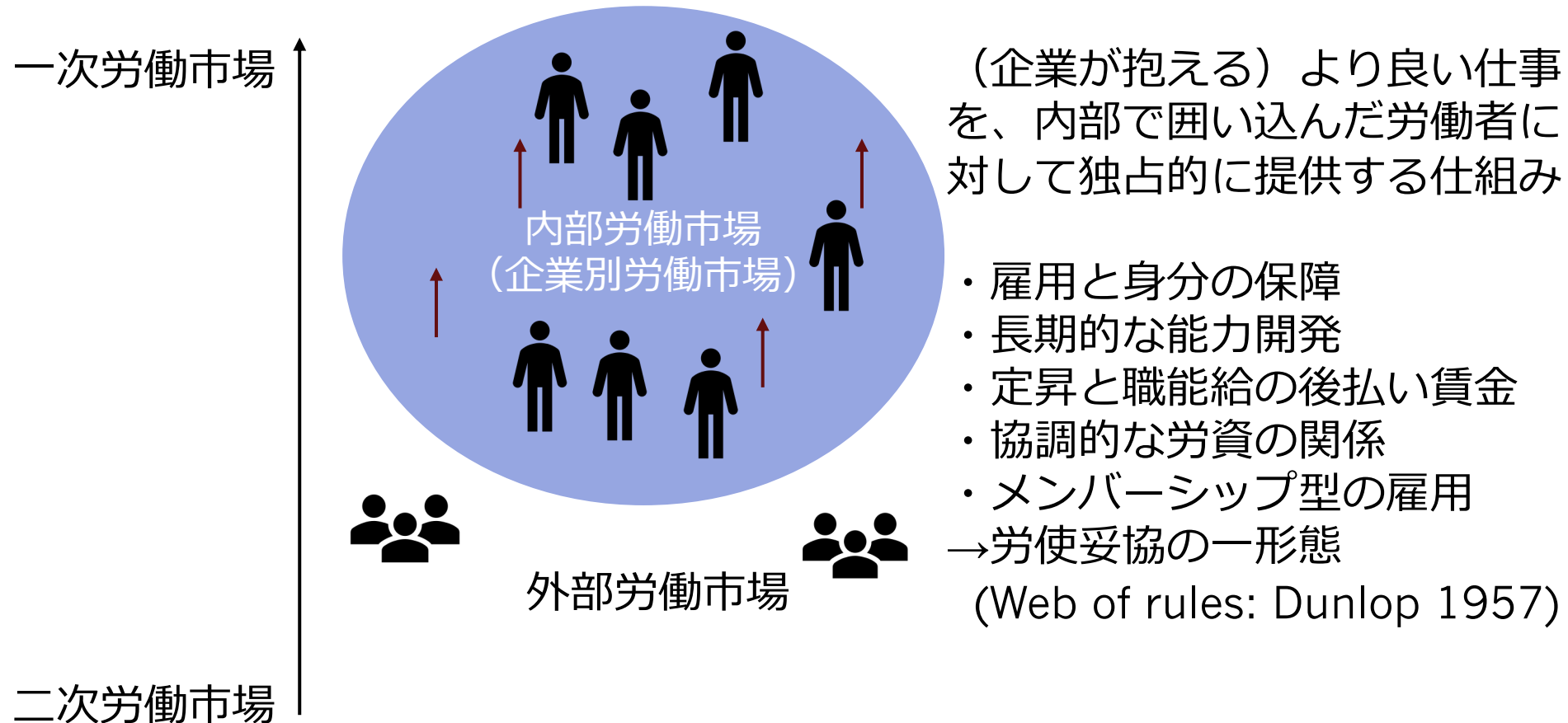
- 本報告は、フォーディズムで論じられる労使の妥協を基点としたシステムの変化としてポストフォーディズムを捉え、以下の問いに取り組む。
 - 労働市場論理の編成と人々の生活・労働は、いかに結びついているのか。
 - 「主体性や職業規範をもった労働者」とは、どのような存在なのか？

労働市場の論理

- 労働市場からみたフォーディズムの特徴
 - =労働者の非熟練化と自律性の解体（挽地 2000）
 - 企業社会に馴致される「人間性」
- この現象は、ある程度日本の歴史でも確認される（労使の協調路線、会社人間...）
 - 同時にそれは、日本特異な労使の歴史でもある
 - =日本では、それが「内部労働市場」のなかで形成されてきた

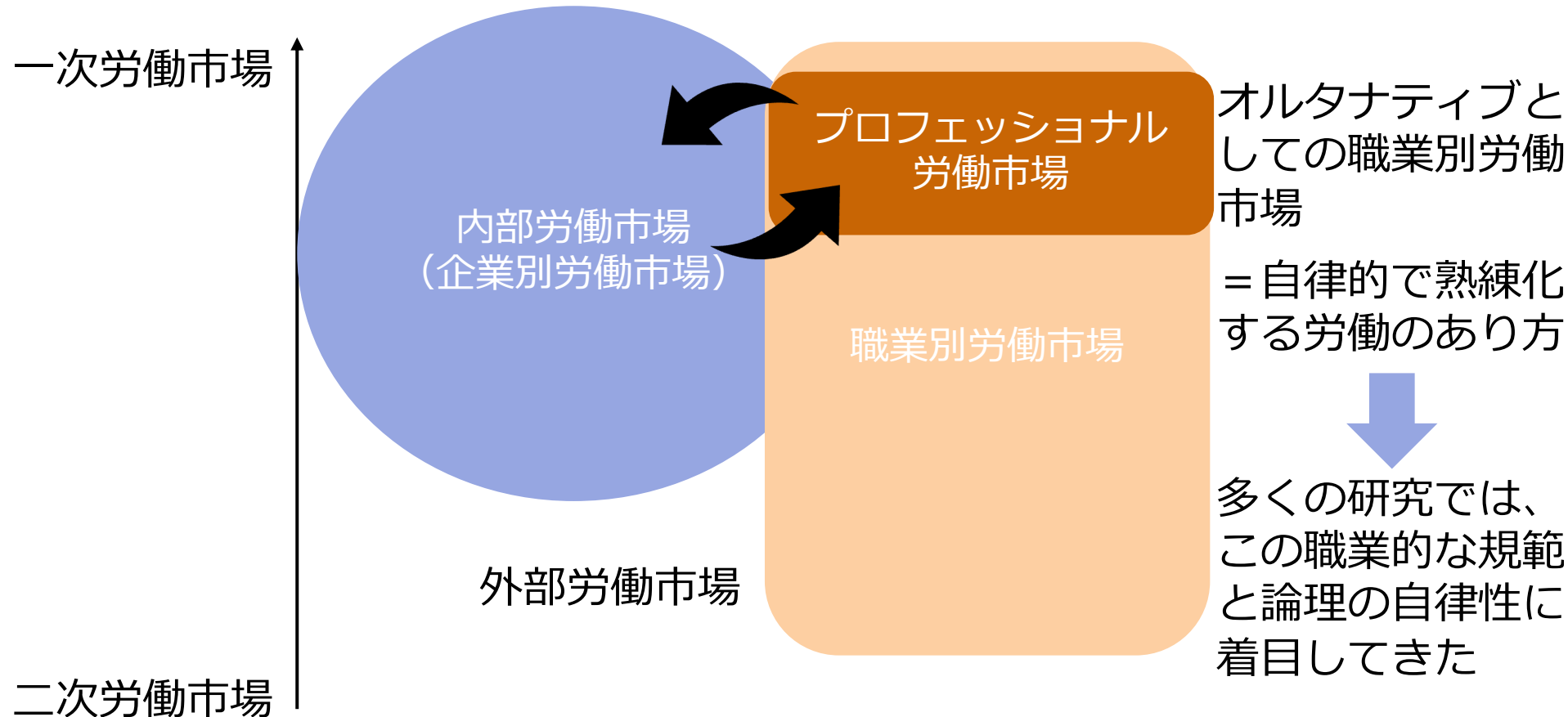
労働市場の論理

□従来の日本における内部労働市場論



労働市場の論理

□日本のポストフォーディズム論における着眼点



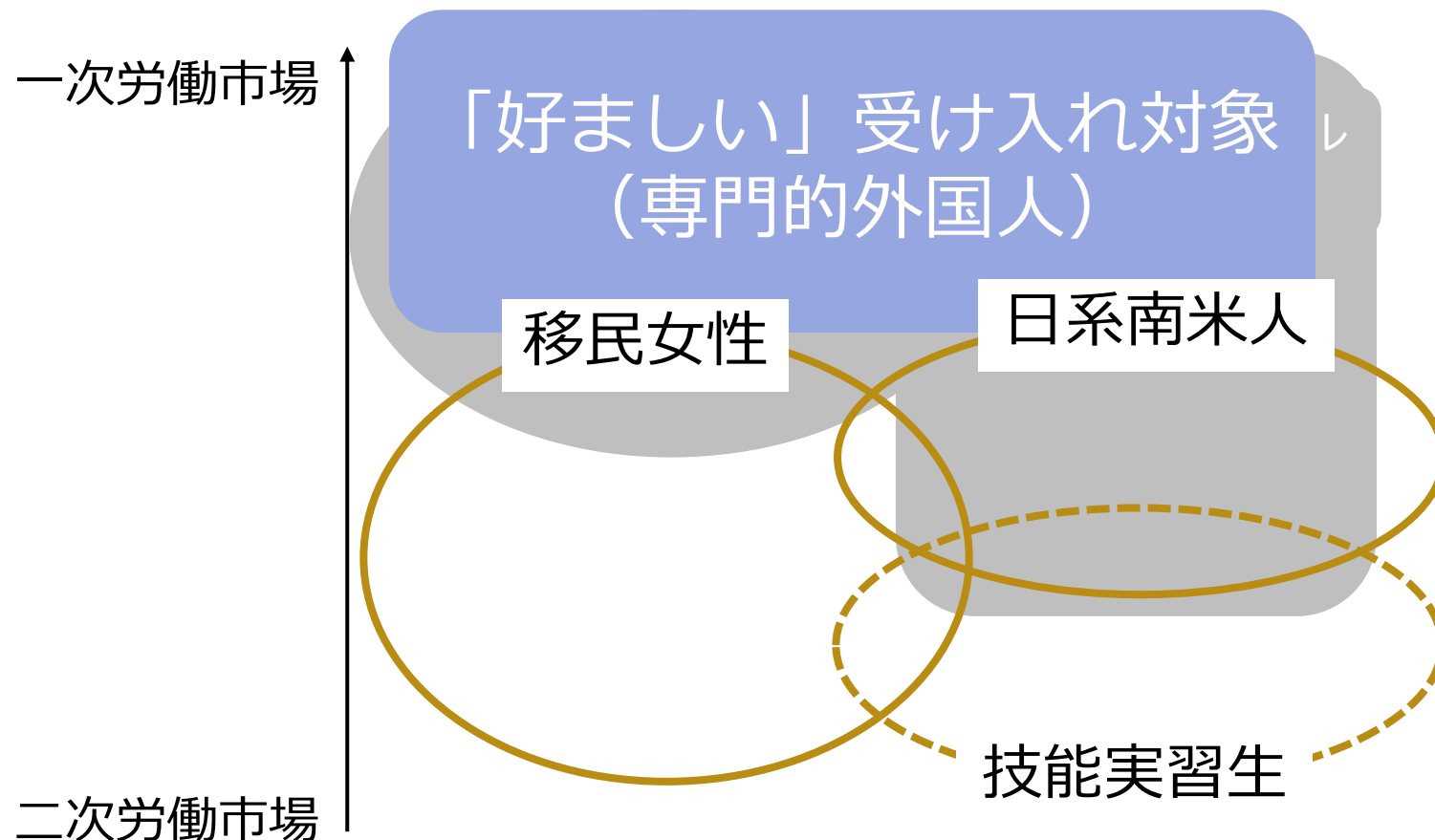
Doeringer & Piore(1971), Althausen & Kalleberg(1981) を参照

労働市場の論理

- 移動可能性の高いプロフェッショナル労働市場については、海外の市場とも連続することが、暗に想定されている
 - = 「Transnational Labor(Migration) Market」
(Shire 2020; Mense-petermann 2020)
- 日本の移民労働者については、労働市場におけるスキルの評価と好ましさの水準が対応する形で、政策的に受け入れられてきた（園田 2023b）

労働市場の論理

労働市場の階層性と移民受け入れの論理



上林 (2015)、園田 (2023a) を参照

労働市場の論理

- 日本では伝統的に内部労働市場の影響が強く、
内部の技能形成中心（尾高 1984; 小池 1991）
 - ジョブ型の理念型である外部労働市場に位置づく
「プロフェッショナル労働市場」（西村 2018）
 - 専門性の高い仕事（skilled labor）は、内部労働
市場と職業別労働市場にまたがって偏在する
- 専門的外国人は、その在留資格の発行を通して、
労働・スキルへの社会的認識を可視化させる存在

労働市場の論理

□ここまでの研究成果（園田 2023a）

- 内部労働市場の論理は、専門的外国人が日本企業を選好する明確な理由とはなっていない
- 大企業で働く外国人にとって、自身のキャリア形成に最適なジョブが与えられるとは限らないことが、中期的に見た離職の一因となっている
- ただし内部労働市場的な大企業で働くことには、職歴・企業歴としてみたときの魅力がある

本報告での焦点

- 有期雇用（⇔無期雇用）で働く専門的外国人にスポットを当てる
 - 内部労働市場の論理から外れた存在である
 - 自身の「専門性」を発揮しなければ、日本で滞在することが難しいという立場

- 外部労働市場で高度なジョブをこなす彼(女)らが、どのような葛藤・困難を抱えているのかを通して、ポストフォーディズム論を再考する

本報告での焦点

	プロフェッショナル労働市場	
	発達	未発達
内部労働市場が発達	価値潜在型の職種	成長過程型の職種
外部労働市場が発達	価値顕在型の職種	「非熟練」の職種
	政府が受け入れる「専門的外国人」	

- 価値顕在型の職種：IT人材、エンジニア、医者...
(組織移動型プロフェッショナル：西村 2018)
 - 価値潜在型の職種：教育・研究職、経営管理職...
(組織定着型プロフェッショナル：藤本 2005)
- 同様の職種に就く有期/無期の専門的外国人に着目

有期/無期の違いについて

■ IT系のエンジニアについて

名前	国籍	性別	年齢	最終学歴	業種	在留資格	家族構成
Y_1さん	韓国	男性	35	大学（韓国）	ネットワークエンジニア	技人国	未婚
Y_2さん	中国	女性	42	大学（日本）	システムエンジニア	永住	既婚（中国人パートナーと1子）
Y_3さん	ブラジル	男性	34	大学（ブラジル）	システムエンジニア	定住者	未婚
M_1さん	中国	男性	27	大学院（日本）	ネットワークエンジニア	技人国	既婚（中国人パートナー）
M_2さん	中国	女性	27	大学（日本）	システムエンジニア	技人国	未婚
M_3さん	フランス	男性	25	大学院（日本）	システムエンジニア	技人国	未婚

- Y_1～Y_3さんが、今回の調査対象者
- M_1～M_3さんが、これまでの正規雇用として日本企業で働く専門的外国人の調査対象者

有期/無期の違いについて

□エンジニアにおける有期/無期の比較

共通点

- 業務内容の一貫性
- エンプロイアビリティの重視
- どの国でも働くことができるという認識

相違点

- 企業と交渉して自身の立場・待遇を向上したいという意思が相対的に強くみられる

有期/無期の違いについて

個人的には無期雇用と比べると、有期雇用のほうがすごいメリットが高いかなと思ってるんですね。何かって言うと、もちろん責任感とかは同じなんですね。自分が与えられた仕事をちゃんとやる、みたいな感じなんですけど、給料の面が、会社から尊重されてるっていう感じなんです。部長がいて、課長がいて、ボーナス前の評価のために何君は何をやりました、みたいなものよりも、自分はどっちかっていうと、[働き始めて] 3年後ぐらいからは半年とか3カ月とかどんどん契約の時期を短くしたんですよ。なぜかというと、いつでもここは出れるからっていう危機感を営業さんに与えて、もちろん、お客さんとしてはいてほしいとか言われてるから、そこで尊重されてるっていう感じもあるし、そこでうまく言葉で年収の交渉をするのができたんで、そんな感じでちょいちょい。日本ではなかなかないんですよ、年収の交渉をしたりとかそういうのがないし。そういうのが楽しくて、自分がお金が欲しいとかそういうことではないんですけど、調整してくれるとかそういう感じで上げてもらおうと、自分の年収＝自分の社会的な位置って感じなので、自分はそれをモチベーションとしてやってる感じですね。(Y_1さん)

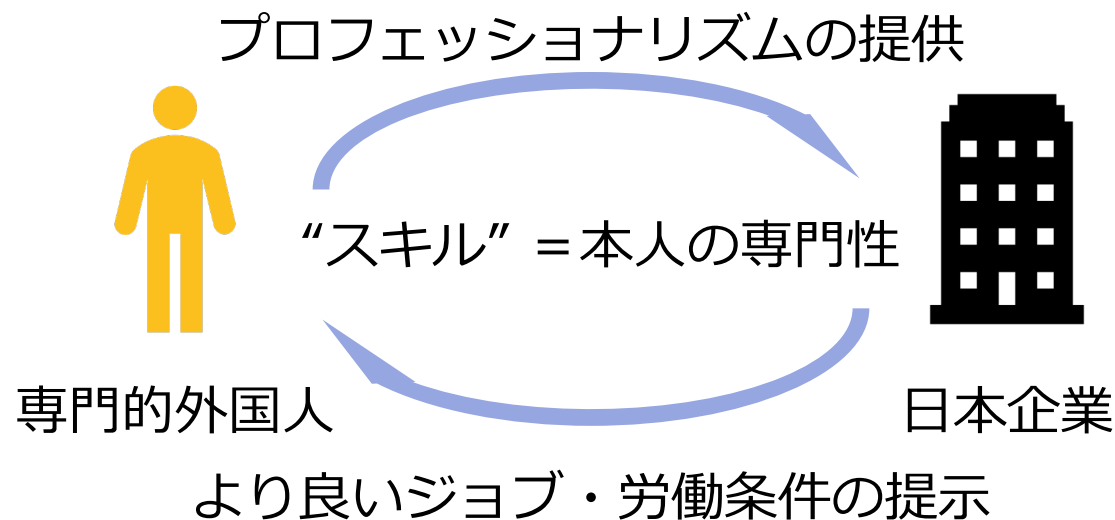
有期/無期の違いについて

教育などを時間外で行わなきゃいけないとか、時間外での事務作業が多かったりとかっていうのが増えてきたので。そこはもちろん、そのの時間に対しても残業扱いして手当はもらってました。[有期雇用を選んだのは、] 選べる仕事が増えるのと、あと、会社の行事に参加しなくて済むっていう。これはブラジルでは、そういう文化がなかったので、定時でみんな解散するっていうのが一般的だったんで、こちらの日本の行事でいうと飲み会や会社会議。会社会議っていうのが、私、出席するのが苦手だったっていうのはありました。決済日が行われるたびに会社の業績はこうですよっていう会議を、全社で一斉に行うっていう。もうちょっとそれはポータルに記載して、興味ある方が見ればいいんじゃないかな、とかっていうのを不満に思っていました。さらに言いますと、そういう行事に関わっても自分のキャリアは変わらないっていうのもデメリットっていうふうに感じていました。自分の成長につながるような業務内容じゃなかったっていう。今は、そこは自分で選べるっていうこともあって、積みたい経験を自分で選べているのには満足してます。 (Y_3さん)

有期/無期の違いについて

□有期雇用のエンジニアの場合

- 自らの市場価値が、技術的な専門性に紐づいていると労使ともに認識しており、それを自明とした交渉とキャリアの選択が行われている。



有期/無期の違いについて

■ 研究・教育関連職について

名前	国籍	性別	年齢	最終学歴	業種	在留資格	家族構成
Y_4さん	ブラジル	女性	45	大学中退（ブラジル）	外国人小学校での教員	永住	既婚（ブラジル人パートナーと3子）
Y_5さん	ベトナム	女性	50	大学（ベトナム）	技能実習生の教育	永住	既婚（日本人パートナーと1子）
Y_6さん	アメリカ	女性	27	大学（アメリカ）	大学の非常勤講師	教授	未婚
Y_7さん	インド	女性	30	大学（インド）	幼稚園での英語教師	技人国	未婚
M_4さん	中国	女性	26	大学（日本）	企業内研究職	技人国	未婚
M_5さん	スウェーデン	男性	28	大学（日本）	企業内研究職	技人国	離婚（日本人パートナー）
M_6さん	トルクメニスタン	女性	28	大学院（日本）	企業内研究職	技人国	既婚（外国人パートナー）

注意点（サンプルの偏りについて）

- 教育と研究は別物だが、やむをえず並置した
（該当する職務が企業内研究職しかないため）
- 女性対象者のみである有期雇用者

有期/無期の違いについて

□研究・教育関連職における有期/無期の比較

共通点

- 自分のもつ専門的・語学的な知識を活かした仕事をしたいという意志

相違点

- 妥協の結果としての有期雇用という意識
 - 専門知識を十分に発揮できていないという感覚
- ジョブ<自分の専門性（プロフェッショナリズム）

有期/無期の違いについて

- [日本語は話せるけど] 書けない、読めないから、どこまで給料上がってほしいとか言うのは、それはちょっと恥ずかしい。自分の中では、みんなと同じ給料欲しいけど、みんなと同じにはできないので、じゃあ、それはできないな。欲しいけど、でも分かってる。(Y_4さん)
- [応用言語学ではなく英語の教師となっている] 一番の理由は、日本語をネイティブレベルでしゃべれない人として、英語っていうか言語を教える仕事以外はなかなかできないです。いつかもうちょっとネイティブのようにしゃべれるようになったら、他の仕事をやってみたいなども思っていますが、普通の会社ではビザの問題がありますので、ビザ出せない会社が多いです。ので、英語教えるのは一番進みやすいっていうか、キャリア的に進みやすい感じがします。(Y_6さん)
- コロナがなかったら、本当は別の所で働きたいと思ってて。今までの自分のエレクトリックエンジニア [の技術] も使えて、英語と日本語も使えるしで、インドの会社だったので、本当に、夢を見てたのかなと思って。できると思っていたら、コロナで何もできなくて、しょうがないと思って諦めて、こんな仕事。なんかもう、ぎりぎり、本当にもう1カ月で帰らないといけないうちに、この仕事を見つけて、受けて、し始めたんです。(Y_7さん)

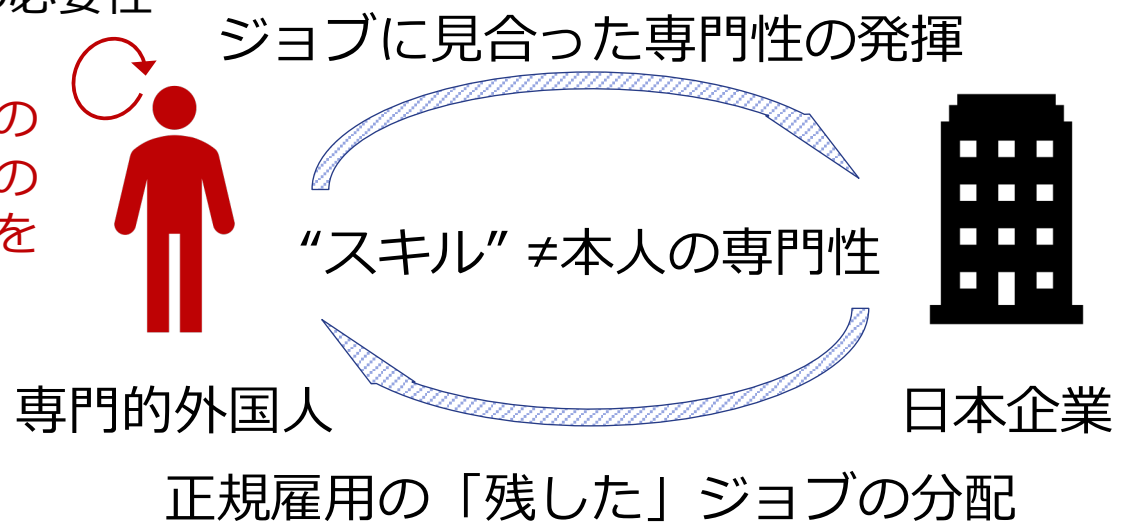
有期/無期の違いについて

□有期雇用の研究・教育関連職の場合

- その職種には一定の専門性が要求されると認識しながらも、自らの専門性を十分に発揮・蓄積できないジョブと立場のなかで働いている意識

現状を支持する意味づけの必要性

教育対象の特殊性と自らのスキルを紐づけて、自らのプロフェッショナリズムを内的に維持していた
= 「専門性の再構築」



考察

- 自らのスキルがそのまま市場的価値に直結する価値顕在型の職種では、本人のスキルに見合うジョブが提供されるようなメカニズムが働く
- 一方、価値潜在型の職種では良いジョブが内部市場のなかで優先的に分配されるために、自らのスキルを最大化するジョブに乏しい
- ジョブの内容以外に、労働者自身のプロフェッショナルリズムを説明する要因を補完する必要性

結論

- 労働市場の論理に応じた（経路依存的な）ジョブの分配構造によって、労働者のもつスキルが発揮できる仕事を得られるかどうかが決まっている
- 労使の関係に基づく「他律（web of rules）」がゆらぐポストフォーディズムにおいても、ジョブの分配構造それ自体は大きく変化してはいない
- ポストフォーディズムにおいて労働者の主体性や職業規範を論じるとき、そのジョブが分配される市場メカニズムにも注目する必要があるのでは

- Althaus, R. P. & A. L. Kalleberg, 1981, “Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets A Conceptual Analysis,” I. Berg ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 119-49.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, New York: M. E. Sharpe.
- Dunlop, J. T., 1958, *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt and Company.
- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造——組織準拠性と移動』文真堂.
- Granovetter, M. S., 1990, “The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda,” R. Friedland & A. F. Robertson eds., *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*, New York: Aldine de Gruyter Inc., 89-112.
- 挽地康彦, 2000, 「ポストフォーディズム社会における「労働」の統治」『社会分析』28: 59-75.
- 小池和男, 1991, 『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- Mense-petermann, U., 2020, “Introduction to the special theme: theorizing transnational labour markets,” *Global Networks*, 20(3): 399-409.
- 西村健, 2018, 『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本的展開』岩波書店.
- 大澤真幸・吉見俊哉・鷲田清一編集委員／見田宗介編集顧問, 2012, 『現代社会学事典』弘文堂.
- Shire, K., 2020, “The social order of transnational migration markets,” *Global Networks*, 20(3): 434-453.
- 園田薫, 2023a, 『外国人雇用の産業社会学——雇用関係のなかの「同床異夢」』有斐閣.
- 園田薫, 2023b, 「日本企業が外国人総合職に抱く複層的な期待——企業別シティズンシップの付与に着目して」『社会学評論』74(1): 122-139.

謝辞

本報告は、dip総合研究所「労働の未来研究助成 若手研究者部門」の研究助成、およびJSPS科研費（21J00807）の助成を受けたものです。記して感謝申し上げます。