

常磐大学大学院 人間科学研究科

ISSN 0918-9572

人間科学論究

TOKIWA JOURNAL OF HUMAN SCIENCE

Vol.16 Mar. 2008



目 次

故 上見 幸司名誉教授 追悼

・略歴・業績

・私の研究ノート..... 上 見 幸 司 1

原著論文

・労働組合とオンブズマンに見るスウェーデン女性の労働..... 藤 田 雅 子 11

・一対多訓練に対応しない共通ネーミングが刺激等価性に及ぼす効果..... 佐 藤 隆 弘 29

・職能給制度の形成原理と能力概念

いすゞ自動車における1960年賃金制度改訂 小 野 好 秀 43

研究ノート

・Reinforcing Properties of an Imprinted Stimulus for Chicks:

II. Imprinted Stimulus as Conditioned Reinforcer Tetsumi Moriyama 59

書 評

・Ulla V. Bondeson (ed.), *Crime and Justice in Scandinavia*

Forlaget Thomson, Copenhagen, 2005, Pp.540, ISBN:87-619-1068-6. 坂 田 仁 75

付 録

博士学位論文（内容の要旨及び審査の結果の要旨） 付 - 1

常磐大学大学院人間科学研究科博士課程（後期）学事記録 付 - 5



故 上 見 幸 司 名 譽 教 授
(1947年12月2日 ~ 2006年9月27日)



略 歴

1947年12月2日生
島根県（本籍）

1970年3月 明治大学農学部農芸化学科（生理化学専攻）卒業
1970年4月 慶應義塾大学医学部副手（産婦人科学教室）
1971年4月 同 助手（解剖学教室）
1979年10月 同 専任講師（解剖学教室）
1984年10月 英国ダンディー大学医学部訪問教授（1985年10月まで）
1987年11月 慶應義塾大学医学部助教授（解剖学教室）
1987年 北京中医学院客員教授
1988年4月 常磐大学人間科学部教授
2005年4月 学校法人常磐大学常任理事（一貫教育）
2006年9月 退職（9月27日付）

学 位

1979年9月 医学博士（慶應義塾大学より授与）

医学博士学位請求論文題目

Application of the Cytochrome c Adjective Reaction to the Histochemical Demonstration of Sulfated Mucopolysaccharides - with Special Reference to Leucopotent Blue-Hydrogen Peroxide as Substrate -
by Koji KAMI

邦文題目

「パテントブルー亜鉛白色体・過酸化水素系を基質としたチトクローム c 付加反応の含硫酸基ムコ多糖体に対する組織化学的応用」

上見幸司名誉教授 追悼

常 磐 大 学

学 長 高 木 勇 夫

上見幸司先生は、2006年9月27日にご逝去されました。私が常磐大学・常磐短期大学の学長に就任したのは、2005年4月1日ですから、ほぼ1年半のお付き合いをさせていただいたことになります。1年半と言う短い期間ではありましたが、常任理事であった上見先生とは隔週に開催される常任理事会の席で顔を合わせ、議案についての議論をさせて頂きました。ときには、立場を異にする結果、激しい議論をし、対立することもありました。しかし、それであるからこそ、短い期間ではありましたが密度の濃い交流をさせて戴くことが出来たと考えています。

上見先生は、1983年の常磐大学設立から数年遅れて本学に赴任されましたが、とくに1989年の大学院人間科学研究科開設とその後の運営に多大なご尽力をされたことを多くの教職員から聞いております。新しいものを作り上げると言うことは、一人だけで出来る事ではなく、大勢の人々と共に協力・協働して初めて可能になることです。しかし、協力・協働して目指すべき目標を設定し、目的を達成するには、明確な指針と組織への強く熱い帰属意識とが必要で、そのためには優れた指導者が不可欠となります。恐らく、上見先生は組織の中核として指導力を発揮され、その結果が多くの教職員からの高い評価に繋がったものと思います。

とりわけ、上見先生は、人間科学研究科発足後、国の方針によって社会人入学制度が拡充されるなかで、1993年度より本学で導入実施した特殊資格保持者特別入学制の推進に熱心に取り組みました。この特殊資格保持者とは、看護系職員や中学校・高等学校教諭などを指し、本学では全国の大学に先駆けて大学院人間科学研究科修士課程での受け入れを実施しました。1993年度にこの制度を導入した当初は、多くの看護系職員の方々を受験され、本学の修士課程で学ばれました。結果的に多くの優秀な人材を輩出することができ、医療・看護現場での指導者、研究機関の研究員、大学の教員などになり、中には公立大学の副学長になった方もいます。このような礎を実質的に作られたのが上見先生であったと伺っています。また、上見先生は人間科学研究科の立ち上げのみならず、その運営にも極めてご熱心で、研究科教員の中でも主指導教員として一番多くの指導学生を抱えておられたことを想い出します。

他方、先生は常磐大学体育会会長として、体育会発展のために多くの尽力をされたことは、学内では周知の事実であります。年に二回発行される「翔心」と言う常磐大学体育会の会報に毎回掲載されている先生の文章は、様々な内容が記載されているものの、その文章の端々から学生を愛し、体育会の発展を期待されていたことを読み取ることができます。そして何よりも、常磐大学を愛しておられたと思います。

上述のように、常磐大学・大学院の教育、課外活動などに全力で愛情を持って学生に対峙された上見先生を喪ったことは、本学にとって大きな損失であることは言うまでもないことであります。しかし、何時までも悲しんでばかりいられません。大学を巡る厳しい環境のなか、先生の大きな志を受け継いで、常磐大学を発展させることこそがその御意志に適うものと思います。

上見先生どうか安らかに眠り下さい。そして私共を見守り続けてください。

上見先生を偲んで

常磐大学副学長
大学院学術雑誌編集委員会委員長

森 山 哲 美

上見先生に始めてお目にかかったのは、私が博士課程の院生のときでした。当時の私は、慶應義塾大学の三田の心理学研究室と四谷の医学生理学教室に毎日通っておりました。生理学教室があった建物は古ぼけた4階建ての建物で、1階と2階が解剖学教室、3階が電気生理学教室、4階が、私が通っていた生化学・生理学教室でした。

解剖学教室では、年に1回、人体解剖実習が医学部生のために行われておりました。生理学の先生方の話では、場合によって、心理学の私でも実習を見学することができるとのことで、それに興味を抱いた私は見学をお願いしました。願いは聞き入れられ、実習当日、階下の解剖実習室に出かけました。そのとき実習の心構えを説明してくださったのが上見先生だったのです。めずらしいお名前であったので覚えておりました。例の雷を連想させる大きな声で、「興味半分を実習を受けないように。医学部生と同じ気持ちになって実習に望むこと。」そのような注意を受け、さらに冊子となっている解剖学実習ノートをいただき、学生グループのメンバーとして参加しました。人体解剖実習指導に情熱を傾けておられた上見先生の姿を今でも忘れることはできません。

その約10年後に常磐大学で再会するとは予想だにしていませんでした。不思議な因縁を感じました。上見先生が常磐に就任されるとすぐに、私は共同研究を申請しました。刻印づけの行動過程とその神経生理学的機序の対応を調べる研究でした。この研究は採択され、3年間にわたっていっしょに仕事をしました。研究について激論したことがあります。喧嘩はしょっちゅうでした。

月日は流れ、それぞれが違う視点で研究と教育を行ってまいりましたが、学生に対する想い、研究に対する想いは共通するものがありました。大学院の学術雑誌の編集作業を上見先生から引き継いだとき、それをあらためて知ることができました。これからもっと先生から学ばせていただこうと思っていた矢先にご健康を害されたことを知りました。ご病名を隠されていたので重篤なご病気とはつゆ知らず、いつか復帰なさるであろうと簡単に考えておりました。御危篤の知らせを受けたとき非常に驚きました。日赤に入院している上見先生を見舞ったときの御容態は、いつものお元気な上見先生のお姿ではありませんでした。どのように言葉をかけてよいのかわからず、ただ哀しい思いを胸に病室を後にしました。

上見先生への想いを語ると、この紙面では足りません。常磐大学に遺された上見先生の偉大な足跡をたどって、常磐大学の発展と学生諸君の将来を考え、私たちは研究と教育に専念しなければならないと考えております。甘えになりますが、雷のような先生の声で天国から私たちを叱咤激励していただければ、そして、なによりも先生のご冥福を祈りながら欄筆します。

追悼 上見幸司 先生

人間科学研究科

研究科長 佐藤 守弘

上見先生と最初にお会いしたのは、たぶんG棟の一階の教員談話室であったと思う。常磐大学が設立されてまだ間もなかったころで、人間科学とは何か、何を教育・研究すべきかなど熱っぽく語り合った。当時、私は人間関係学科社会学専攻の非常勤講師であったが、本務の大学で社会科学の総合化を標榜して旧来の学科を改組したばかりであったので、上見先生とはかなり意見が通じたように思っている。

その後、常磐大学では大学院修士課程そして博士課程（後期）を創設して、学部・大学院の一貫教育・研究体制を築くことになったが、上見先生は大学院の事務局を一手に引き受けて煩雑な規定の草案作成や会議での審議を先導されたばかりでなく、学生の研究指導や個人的な問題の相談にも応ずるなど最後まで力を尽くされた。

その中でもっとも力を入れたのは、医療関係の資格保持者の大学院教育ではなかったかと私は推測している。八十年代以降はまさに日本の医療革命の時期であった。さまざまな新鋭医療機器が診療現場に導入されて、それまでは内診に頼っていた診断が科学的・客観的に明みにされ、外科医師が患部を除去するようになった。よくいわれるように内科は診断をし、外科が治療するというまさに外科優先時代であった。一方、こうした親権主義的医療に対する病者の生活の質（QWL）の確保、医療過誤による訴訟問題など病者の人権にかかわる問題が提起されて、医療のあり方が問い直されたのである。これに対応していくには医療従事者の更なる研修が必要だというのが上見先生の意図であった。上見先生は患者中心の医療という見地から、県のヒトゲノム・遺伝子解析研究合同審査会委員はじめ県立こども病院倫理審査会委員、常陽地域研究センター評議員など地域の中でも幅広く活躍された。

上見先生は大学院の教育・研究では、社会現象・人間現象の統計的調査や実験的方法ではなく質的研究法に重点をおいてきた。これは解剖学など事実に基づく医療（EBD）の世界でdisciplinesを積んできた研究者にしてはちょっと意外な感じがした。近代科学の方法は認識主体と認識客体を切り離して、客観的・経験的方法で対象を認識すること一般的である。しかし自然現象ならともかく、自らがその中に生きている社会的・人間的現象を対象とする場合にそれは可能であるかということが上見先生の問題であり、人間科学の認識は如何にして可能であるかという問いに答える方法が質的方法であったように思われる。

上見先生は人間の行為を社会的価値・規範や社会的地位・役割に規定されたものとして客観的に捉えるのではなく、そうした環境からの刺激を自己内省的に解釈し、主体的に行為を実践する創発的自我をもった人間としてみていくことを主張しようとしたのではないか。このため人間の発話・行為を帰納的アプローチに基づいて理解しようとするGrounded Theory Approachを重用された。これは象徴的相互作用主義に通じる方法で、科学的な研究の過程は、経験される世界とかかわりのある問題から出発してデータを探查・収集し、その問題をあくまでも経験的世界の精査によって解明することであった。調査対象者の言動をくまなく収集し、これをクラスター分析などによってカテゴリにまとめてそれらの相関関係を分析する方法は、上見先生の指導を受けた院生の多くが採用した方法であった。この方法の完成を待たずに逝ってしまった上見先生の無念はさぞ大きかったであろう。しかし創発的自我を持った研究者を育てるという残された意図は、これからも後輩に受けつがれていくであろうことを信じている。謹んでご冥福を祈る。合掌

上見先生に送る言葉

コミュニティ振興学研究科

研究科長 藤 田 雅 子

私が常磐大学コミュニティ振興学部へ赴任したのは6年前です。学部を超えた仕事の時にしばしば出会う、上見先生という方はなんというパワーの持ち主だろうと不思議になったものです。

ある時は「鉄腕アトム」のようだし、疾風のような動きは「正義の見方、月光仮面」、別の場面では「ゲテ」風だし、または「チャーチル」みたいだと思ったりしたものです。もっとも括弧の中は私のイメージの範疇です。私がコミュニティ振興学研究科の研究科長に就任してからは、なおさら上見先生とお会いする機会が増えて、「 」がもうひとつ加わって、常磐大学の「生き字引」のような方だと感嘆したものです。

ご専門は医学と伺いましたが、周辺領域にも明るく、研究の裾野の広がりにも敬意を表しました。そして私が最後に上見先生にお会いしたのは、人間科学研究科博士課程の研究科委員会でした。多分ご病氣も進行していらしたと後になって思いましたが、依然としてパワフルにちょっと前のめりの特徴的な姿勢で、いつももの太い声で議論を戦わしていらっしゃいました。

この間、やはりお世話になったのはコミュニティ振興学研究科の運営面の助言でした。人間科学研究科の上見先生が、私が上手くコミュニティ振興学研究科の舵取りとしての役割を果たすように仕向けていただきました。研究科発足当時は、ご多忙にも関わらずオブザーバーとしてコミュニティ振興学研究科委員会に出席くださり、大学院の「いろは」をご指南くださったのも懐かしい思い出です。

当時は、文部科学省の設置審より研究指導教員として認められた、学長でミュージアムの大堀先生、顕花植物の学者である小山先生、国語の達人の田口先生、情報技術の大御所の五十嵐先生、国際社会保障の専門家である竹崎先生、そして現在も研究科の構成メンバーである環境学者の大井先生、地域政策の井上先生がいました。その道の第一人者ばかりです。もちろん講義や演習を担当いただく先生方も多く、「コミュニティ振興学」を構築するのは至難の業でした。上見先生の存在は安心感をもたらしてくださいました。完成年度を迎えた後は、研究科の巣立ちをも守る親鳥のような役割を果たしてくださいました。

『人間科学論究』は、このように人間科学研究が被害者学研究とコミュニティ振興学研究を包含する形で、研究発表の場となっていますが、その基盤を築かれた上見先生のご尽力の賜物です。前述の括弧は統合されて、つまり多才な要因は融合され、「学際的」「実学的」な方向付けを可能にされたのでしょうか。

職業を全うされ、研究者そして教育者でいらしたと思います。

上見先生のお力添えに感謝し、ご冥福をお祈りします。

ヒメユズリハの木の下で

人間科学部

学部長 伊田政司

上見先生はいろいろな壁を乗り越えようとされていた人であったと思う。人間科学部は人間についての文理融合した総合的学問体系を目標として設立されたのであり、人間科学を体系化するためにはなんとしても生命に関する領域が不可欠だったのである。この分野を担当されるべく赴任されてきた上見先生にとって学問研究環境はおおきく変わり、なにかと制約を感じておられたのではないかと思う。しかし、上見先生は「人間科学」の試みをすぐに理解され、人間科学にふさわしいあたらしい研究テーマとしてただちに生命倫理学の分野を形作られ、学問領域を問わず、社会にも解放された研究会を主宰された。人間科学研究科に社会人入学制度が実現された際には力を尽され、数多くの医療系看護系の社会人大学院生を受け入れることができるようになり、卒業生の多くは医療系看護系の大学教員として活躍している。

上見先生が赴任されてからの日頃の教育・研究振りはその飲みっ振りと同じく元気よく活気に満ちていた。さまざまな学生に分け隔てなく接し、情熱を傾けておられた。先生の熱意にひかれて、ゼミの希望者は所属学科専攻を超えて多数に上っていた。このような様子をいまふりかえてみると、上見先生の行動のプリンシプルには、おそらく幼少の頃より身近に接されていたであろうなつかしい原風景のなかの松下村塾の教えに共通するものがあつたのではないかと思うようになった。水戸の地にあつてひろく世界を見聞し、いまおかれた条件で、理想をもって勉学にはげむことが、ここを世界の中心にすることにほかならない、と考えられていたのではないかと思う。

上見先生が本学の理事に就任されたころ、それはわずか数年前のことだ、たまたま録画していた松下村塾ゆかりの地の、ある大学の窮状とその再建が記録されたテレビ番組を回覧したことがあつた。F棟談話室の私のメールボックスに返却されたCDには「なつかしい風景とともに、涙なくしては見られませんでした」「気をひきしめて取り組みます」とコメントが添えられていた。

おそらく上見先生は人間科学という新しい学問体系を築きあげることを通じて本学を現代の松下村塾と重ねて見ておられたのではないかと思う。労をいとわずあたかも問題児であった市之進君に接するように学生や我々と接してこられたように思う。

いまはもうあの堂々たる長躯とよく通る声に接することはかなわないこととなってしまったけれど、人間科学を「再ルネッサンス」と表現された上見先生は、地声で語りしっかり勉強しろよ、といまも大喝されているように思う。人間科学部に生命科学の領域として健康栄養学科を新設することも決まり、教員談話室も新しくなったが、上見先生の魅力ある談話に接することはもはやできなくなってしまった。せめて、上見先生を記念して見和の杜に植えられたヒメユズリハの木の下で、ときどきは人間科学のことや、その後の「塾」のことなどを話しながら一献傾けることにしようと思う。

私の研究ノート¹⁾

上見 幸司²⁾

スコットランドとの再会

ロンドンの北のターミナル駅キングス・クロスを、午前10時に発車したインターシティー“フライング・スコッツマン”は、今、ヨーロッパで一番長い鉄道鉄橋を渡っている。その鉄橋は、ロッホ(湖)・テイから北海に注ぐテイ川に架かっており、かつて滞在していた大学の町、ダンディー(Dundee)の玄関口にある。市街地はテイ川の河口にあり、“ダンディー”の由来はケルト語の“要塞の町”という意味である。かつては捕鯨とジュート工業で栄えたというが、今ではすっかりさびれており、ビクトリア朝時代に建設された建物と町並みだけがその面影を残している。ちなみに、現在のエリザベス二世女王の母、すなわち皇太后(Queen's Mother)は、ダンディー近郊の出身である。

列車が対岸に着くと、大きく川沿いに直角に右に旋回し、ほどなくして駅に滑り込む。午後3時40分、定刻の到着である。車内には終着駅アバディーンまで旅行する人々だけが残り、乗客の大部分はここで降りる。商用で来訪した者、出稼ぎの家族と再会した者、恋人と待ち合わせた者、皆心なしか、急ぎ足でプラットフォームを駆け抜けて行く。私はと言えば、懐かしさをかみしめるようにゆっくりと階段を昇り、駅頭に立っている。そして、かすかな潮の香りとうす紫の霧と、そして海鳥たちのダンスに迎えられ、あたかも再会の挨拶

を受けかのような錯覚に陥っていた。

今回の旅は、古巣の大学が主催する“スコットランド医学シンポジウム”に招待されたものである。つい3日前、オランダのマーストリヒトで開催された国際学会を終えたばかりではあったが、懐かしさの余り、ろくに観光もせず、空路ロンドン経由でスコットランドに旅立った。そして気がつけば、その6年前、研究のデータを満載したトランクを抱え、上りの夜行列車に飛び乗ったその駅に、今再び立っていたのである。

あの時は、「二度とこの地を踏むことがあるのだろうか」と、感傷にふけりながら夜空の星を仰いでいた。あれはいつの日のことだったろう。遠い昔のこのようであり、つい昨日のこのような気もする。そんな気分が襲われながら、初めてこの地に来ることになった時のことを、走馬灯のように思い出していた。

Wellcome からの welcome

運命を変えたのは、一枚の公募の掲示であった。それは、英国のウエルカムトラスト医学財団が学術賞候補者を募集したもので、副賞は英国の大学で医学教育と研究に従事する支援の保証であった。当時、国内の某科学技術財団の学術賞の候補者に推薦されていたこともあって、欲が出たのかも知れない。しかも、英国はあこがれの国である。応募することを即決し、その翌日には神田の岩波書店ビルにあったブリティッシュカウンシル東京事

2) Koji Kami: 常磐大学名誉教授(2006年9月27日逝去)

務所（当時：現在は市ヶ谷の研究社ビルにある）に出かけ、科学部門の責任者リチャード博士に面会した。

彼は、財団は、臨床医学研究者より基礎医学研究者を、英国の医学研究の発展に貢献できる業績を有している者を、滞在希望大学から受け入れられる者を、そして文化交流の担い手になる者を重視することを、淡々と語った。私は、何やら、英国の大人の社会に一拳に引き込まれたような気分になっていた。これまでも、からの条件は他の研究助成でも見たことがあったが、しかし、とりわけのそれには関心があった。というのも、私は当時、千葉県M市で自ら音頭を執って設立したボーイスカウトの団委員長に就いていたこともあって、その運動の発症の地である英国はその経験を評価するのではないかという直感と、“本場もの”を経験したいという、胸の高鳴りが襲ってきたからである。

そうは言うものの、の肝心の研究業績の評価は未知数である。ともあれ、応募しなければ何も始まらない。そう考えて、旧知の関係にあり、またいくつかの論文を投稿していた英国の某学術雑誌の編集長ストワード博士に手紙を書き、私の一連の研究に対するコメントを求めることにした。返事の感触はまずまずであった。気を良くした私は、当時の教室主任教授の推薦状をいただき、書類を完成して提出した。その後、5回にわたる面接試験を受け、私を含む2名が最終選考に残った。どちらが選ばれるかは、運を天に任せるしかなかった。

英国の財団本部から授賞の知らせを受け取ったのは、忘れかけていた3ヵ月後のことである。それを追うように、ダンディー大学からも「ウェルカム・トラスト訪問教授」の任命書が届いた。ちなみに、ここで言う「ウェルカム」は“歓迎 (welcome)”の意味ではなく、財団を寄贈した“Sir Wellcome”によっている。これらの書類を大学に提出し、出張命令を受けたのは、さらに3ヵ月後のことであった。

モスクワ経由ロンドン行きエアロフロート機に飛び乗ったのは、さらに3ヵ月後である。その間は、当地での研究の準備として、女性ホルモン依存性の卵黄タンパクの肝臓前駆体物質 (vitellogenin) を、ホルモン処置した雄のニワトリ血清から分離・精製し、その抗体の作成に明け暮れた。抗血清を採血したのは、出発の2日前であった。これを宝物のように携えて、あわただしく家族に別れを告げ、1984年9月10日、機上の人となった。

研究の追想

20歳代半ばの頃、私は生殖と発生の生理学（妊娠と胎児の発生に関わる神経機能と内分泌機能の探求）の研究に従事していた。当時は、産婦人科の研究班でその領域の研究の下働きをしており、次第に自分の学問研究の関心が高揚し、押さえ切れないで悶々とした時期でもあった。その後、縁あって解剖学教室で研究生活に入ったが、その思いは絶えることがなく、指導教授からいただいた自分の学位研究の合間を見ては、産婦人科の仲間と目立たない程度に研究を継続した。しかし、私の名前を筆頭にされた文部省の科学研究費や大学の研究助成を申請する段になって、指導教授の了解を求めなければならないことに気がついた。その時の恩師の目は、まさに“父”のそれであった。自立した研究の責任の重さを諭され、それ以降はその研究を見守って下さった。

最初に研究助成を受けた研究は、脳のホルモンである黄体形成ホルモン放出因子 (LH-RH: 今では因子をホルモンと呼んでいる) を、間脳の視床下部で定量的/定性的に測定する研究であった。まず、抗原のデカペプチドとアルブミンを化学修飾し、その抗体を作成してラジオ・イムノアッセイと免疫組織化学に応用し、脳内のホルモンの分布をマッピングして、いわゆる“脳地図”を完成させたものである。研究に用いた抗体は、ハーヴァード大学のグリーブ教授の後援を得ながら検定した。結果は国内外のジャーナルに発表し、そ

れらは国際内分泌学会のレビュー誌に載録された。

次は、それらの神経細胞が、性腺から分泌される卵巣ホルモンのフィードバック標的細胞に一致することを検証する計画を立てた。しかし、この時は、ステロイドホルモンの特異的な抗体の作成には成功したが、それを使っても細胞の受容体の検索はできなかった。研究半ばで、方向転換を余儀なくされた初めての経験でもあった。

研究の関心は、さらに隣接領域に広がった。しかし、一方で、恩師と向かい合った学位研究で、学問の深淵さを思い知らされる数々の体験があり、よって研究を発展させるということの真の意味に気づかされていった。つまり、単に経験に裏づけられた技術を修得することと、目的に応じて研究方法そのものを開発することとの違いを悟ったのである。それまでの研究でも、独自の方法を考案したり技術の改良が必要であったが、第一線の科学の水準からすれば拙いものでしかなかった。その意味では、恩師のご指導や多くの先生方からいただいた数々のご助言は、今では、研究者としての考え方を醸成した、研究者哲学の礎石になっている。

英国での日々

ダンディー大学に赴任した翌日、総長 (The Principal) に呼び出され、私の任務が申し渡された。すなわち、医学部の解剖学と組織学の実習授業に参加し、学生の指導に加わること、大学の研究プロジェクト、すなわち筋ジストロフィー症の研究班に加わり、特に血管収縮の 5-HT (セロトニン) 受容体研究のチームリーダーになること、大学院の学生研究者のチューター役割を担当すること、個人研究プロジェクトを推進し、英国内の学会で発表すること、そしてスカウト運動に携わっている大学教官と連携し、地域での活動に参加すること、であった。着任早々大学から、に関する指示が伝えられ、適切な指導者の紹介を受けることなど、よもや考えてもみなかつ

た。

当初は、大学の学生寮 (The Hall) を住処にした。英国の学生の実際の生活を知りたかったからである。ところが逆に、私の部屋には入れ替わり立ち代わり世界各国の学生が来訪し、結構忙しい日々が続いた。ところが、仕事に慣れ始めた頃から、食事の時間に食堂に戻れない日々が続くようになり、止むなく 2 ヶ月後、自炊のできるフラットに転居した。それが決まるまでの 2 週間は、ボスでもあるストワード博士の自宅の別棟に居候 (自炊) させてもらった。

その後は、仕事は順調に進んだ。授業以外は、研究三昧であり、連日深夜まで働いた。帰宅してからは、手料理の日本食が、そして金曜日の夜は同僚たちとパブに出かけ、“ヘビー”(ビターに似たビール) を飲むのが楽しみとなった。そんな時は決まって、「コージ、人生は長いんだ。ゆっくり生きろよ」と、“働きバチ”ぶりを皮肉られたものである。

そうは言うものの、午前 10 時と午後 3 時の“ティータイム”には、毎日出席した。その他にも、クリスマスの自家製ワインの品評会の審査員、同僚の家族や学生達とのホームパーティー、スカウト集会など、“グレート・アンバサダー”ぶりを発揮したものである。

また時には、大学の総長宅 (University House) に公私のパーティーに招待されたりもした。外国人研究者を招待したパーティーに始まって、教授昇任の内輪のお祝いや地元有力者 (例えば、市長、商工会議所会頭、ロータリークラブの会長、セント・アンドリュース空軍基地司令官など) との定例の晩餐会など、いささか場違いのパーティーを含めて 4 回。その他、個人的に 3 回。その時は決まって浮世絵談義に入る。最も印象的だったのは、ソプラノ歌手キリテカナワのコンサートの後の内輪のパーティーである。オペラ談義に花が咲いたのは言うまでもない。そんなわけで、必ずしも“働きバチ”で通したわけではなかったし、スコットランドでの“本場もの(?)”の生活を満喫して

きた。

ところが、ボスは、総長から私が招待されることを逐一知っていた。その度に、ボスは「君は今や有名人だ」などと茶化し立て、そして研究室の皆に披露していた。後になって気がついたのだが、彼らにとって見れば、一介の東洋人が大学の総長の自宅に幾度となく招待されることなど、どうも尋常なことではないらしかった。きっと、総長の“日本びいき”があったからであろう。ちなみに、彼はポーランド出身の移民であった。

研究の成果は、ヨーロッパ王立顕微鏡学協会のシンポジウム(ヨーク大学)で発表した。この他、ロンドンで開催された国際解剖学会(ロンドン大学)でも報告した。日本を発つときに作った vitellogenin 抗体も、異国の地で日の目を見ることとなった。当時の英国は、ステロイドホルモンと肝機能代謝の關係に着目した研究は、筋ジストロフィー研究と並んで、社会の要請を受けた研究分野であった。気がつけば、私はその両方の研究領域に足を踏み入れていたのである。そんなわけで、当初の任務が達成された喜びはことさらであった。

ちなみに、今日、vitellogeninは、魚類・両生類・爬虫類・鳥類を対象とした、環境ホルモンの影響を生物科学的に検定する指標の一つになっている。それは、雌にしか認められないはずものが雄から検出され、しかも、生殖能力や子供の養育本能が低下した動物種が発見されたことに端を発している。これらの研究は、当初は動物生態学や環境科学などの学会で、“奇妙な現象”として報告されていたに過ぎなかった。今でこそ言えることだが、この現象は、その生物の内分泌環境の恒常性が、自然界で女性ホルモン様物質に攪乱されていることを示唆したものであった。しかし、当時の私は、そんなことがあろうことなど、いわんや生物の生存に関わる重大事であろうことなど、露をも気づいていなかった。

ところが、最近になって、クローン羊“ドリー”を誕生させたエディンバラ大学のロスリン

研究所のホワイトヘッド教授と、スウェーデンのウプサラ大学環境毒性学研究所のエングウォール博士が、当時の私の研究に着目してくれ、共同研究を申し込んできた。うれしい悲鳴である。

人間科学との出会い

帰国後は、元の職場に復帰し、教育と研究に励んだ。そんな折り、自宅に一本の電話がかかった。常磐大学の生田・人間科学部長であった。学科増設をするので「来ないか」という。この大学名と新奇な学部名称には聞き覚えがあった。英国に出張する前から生田先生は存じ上げていたし、学園紛争時代にはその采配ぶりで名を馳せた人物である。「生田さんなら面白そうだ」、そう直感した私は、1988年4月、家族ともども水戸の人になった。

着任後、早々に研究室の整備に取りかかり、授業の準備とそれまで温めておいた研究を再開した。研究は、胎盤から発見された未知の“妊娠関連タンパク”の正体探しである。困ったのは、この大学では研究材料が入手しにくいことであった。しかし、水戸には産婦人科のA博士がいた。彼は、地域の腫瘍診断学のリーダー的存在であり、しかも臨床の傍ら、病院に研究室を構え、国際的な研究論文を発信し続けている。早速、彼に相談した。

その後押しもあって、そのタンパクが“S-100タンパク・ファミリー”の一種であり、カルシウムイオンに依存的に胎生期に発現することや、出生後は、腫瘍が増殖して組織化する際にも特別のはたらきをしていることなどが判明した。現在では、そのタンパクの遺伝子の発現を分子細胞化学のレベルで探求している。

一方、大学院が発足してからは、生命倫理と医療の人間学/社会学領域の研究に着手した。これも、それまでの体験がベースになっている。例えば、体外受精技術に潜在している倫理問題に関わる研究、人体解剖の“献体”や脳死の受容と臓器提供の同意の意思決定過程の研究、また病気体験や心身に障害をもった人の認知構造の研究などで

ある。正直言って、今のところ“研究”の水準は高くない。しかし、人間科学ならではの学問領域の広さと人材の豊かさが、新しい目標を支えてくれている。

今年4月、常磐大学に赴任して満10年を迎えた。50歳を迎えた今、もうしばらく人間科学につきあおう、そう考えることができそうな気がしてきた。というのも、一緒に学んだ修士の卒業生も各地の医療系大学のスタッフとして巣立っており、彼らが研究の種を蒔いている。その後、博士課程に戻って来てくれた他大学の現職の助教授・講師もいる。これからが正念場なのかもしれないと、本年3月に退職された生田先生の呟きが脳裏を駆け巡ったからでもある。

しかし、10年後の人間科学がどう発展しているか、そしてそれにどうつきあっているか。これは、正に常磐大学に突き付けられた課題である。それは、実は、私たち教員に課せられたものであり、10年単位で取り組むべき大きな宿題である。その意味では、今からこそが正念場である。今、私は、そのことで“ない頭”を痛めている。(攔筆)

註1

ここに掲載された研究ノートは、故上見幸司名誉教授が、英国に留学されたときの研究についてのご自身の思い、そして常磐大学に御就任なさったときのお気持ちをノートに綴られたものです。このノートを先生ご逝去後に御奥様が見つかり、本文を「人間科学論究」に掲載していただければと所望されました。それは編集委員会にとって願ってもないご提案でした。

大学院人間科学研究科学術雑誌「人間科学論究」は、先生のなみなみならぬご尽力によって創刊された雑誌です。委員会は、御奥様のご提案をありがたく受け、今回、このように先生のノートを掲載することとなりました。読者の皆様におかれては、研究に対する先生の思い、常磐大学と人間科学の発展に向けての先生の御覚悟のほどをお汲み取りいただければと思います。

大学院学術雑誌編集委員長
森山 哲美

上見幸司名誉教授 研究業績一覧抜粋

著 書	単 著、 共著の別	発行又は 発表の 年 月 日	発行所、発表雑誌等 又は発表学会等 の 名 称	概 要
著 書				
アンソニー解剖学・生理学(1)	共著(訳)	昭和54 .6	廣川書店(株)	石橋治雄、猪口清一郎、上見幸司、嶋井和世、中井康光、永田豊、西村陽三、以上7名共著(訳) 担当ページ39(101~139)頁
アンソニー解剖学・生理学(2)	共著(訳)	昭和54 .8	廣川書店(株)	石橋治雄、猪口清一郎、上見幸司、嶋井和世、中井康光、永田豊、西村陽三、以上7名共著(訳) 担当ページ88(270~296、360~421)頁
人体の百科(万有ガイドシリーズ18)	共著	昭57 .10	小学館(株)	人間の心とからだのメカニズムを図と写真で解説したミニ百科事典 上見幸司、嶋井和世、寺島俊雄、西村陽三以上4名共著 担当ページ75(100~153、231~251)頁
解剖生理学解説(1)	単著	平成1 .12	国民栄養協会出版局	管理栄養士のための人体解剖生理学の基礎知識を解説した演習書。150ページ。
解剖生理学解説(2)	単著	平成2 .2	国民栄養協会出版局	管理栄養士のための人体解剖生理学の基礎知識を解説した演習書。150ページ。
生命操作はどこまで許されるか	単著	平成4 .7	協同出版(株)	人工授精、体外受精、胚子移植、代理母、などの今日の不妊治療と発生学研究がもたらした生命倫理的課題について詳しく解説した。また問題の大部分は、英国やドイツ、オーストラリアにみられるように立法による法政化によって一定の基準を設定することによって、人類の生存にかかわる道徳的問題を解決することが可能であることを示したバイオエシックス論。216ページ。
人体 - 解剖図(『電子版日本大百科全書』)	単著	平成9 .4	(株)小学館	
最新版:管理栄養士国家試験実践模擬テスト	共著 「食生活」 編集部編	平成12 .9	フットワーク出版株式会社	
管理栄養士国家試験問題集 解答と解説(第6集)	共著 「食生活」 編集部編	平成15 .10	フットワーク出版株式会社	
学術論文(邦文)				
着床不全	共著	昭和45 .6	臨床婦人科産科 24巻481~488頁	鈴木秋悦、今井敏郎、井上正人、浜田康正、上見幸司、浜田宏、近藤慶明 以上7名共著 ヒト妊卵の着床のメカニズムとその病態生理について論じた
酸性ムコ多糖とヘム蛋白の結合の吟味	共著	昭和48 .	解剖学雑誌 48巻364頁	上見幸司、三井但夫 以上2名共著 単離ムコ多糖類とヘムタンパクとの結合を電気泳動的に解析し、組織染色の反応機構を論じた。

著 書	単 著、 共著の別	発行又は 発表の 年 月 日	発行所、発表雑誌等 又は発表学会等 の 名 称	概 要
無菌動物諸臓器の組織 化学反応	共著	昭和49 .	解剖学雑誌 49巻320～321頁	上見幸司、三井但夫 以上2名共著 無菌マウス・ラット諸臓器の酵素組織化学反 応性について検索し、消化器官での代謝の変 動が認められることを論じた。
LH-RH 免疫組織化学 的方法による内分泌学 研究	共著	昭和51 .	ホルモンと臨床 24巻1105～1111頁	牧野恒久、上見幸司、飯塚理八 以上3名共著 脳視床下部神経核における黄体化ホルモ ン放出ホルモンの局在を検索し、利用した 自家抗体の排卵抑制効果を実証した。
卵巣系ステロイドホル モンの免疫組織化学 的研究	単著	昭和52 .	解剖学雑誌 52巻48頁	E1(エストリオール)プロゲステロンの BSAをハプテンとした抗体を自家作成し、 その分泌細胞の同定を卵巣およびヒト胎 盤組織で解析した。従来、ステロイドホル モンの免疫組織化学は至難とされていた が、固定法の改良や特異性の高い抗体を 作成すれば、それが可能であることを照 明した。
ヒト胎盤平滑絨毛膜の 間葉細胞	単著	昭和53 .	医学・生理学抄報 2巻1号9頁	平滑絨毛膜の形態分化時に出現する 間葉細胞の形態と変化について解説した。
未熟学者職分論	単著	昭和55 .	慶応医学 57巻106～107頁	文学者森鷗外の医師としての思想を 分析し、かつ同郷の学兄西周と慶 応義塾の祖福沢諭吉の学問に 対する相克の比較を試みた。
行動と脳の可塑性(1)	共著	平成3 .3	人間科学 Vol.8(2),105,1991	金子秀彬、上見幸司、新井康世、 三沢進、森山哲美 インプリンティングを獲得したヒヨ コの脳のIMHV部位におけるシ ナプス形成を細胞レベルで検 索し、これをコンピュータの画 像解析で処理する手法を開発 した。
卵巣がん腹水由来の 新しいがん発生蛋白の 特性解析とがん早期 診断上の応用意義	共著	平成4 .3	文部省科学研究費 「研究報告集」117頁	上見幸司ほか11名(省略) 妊娠関連タンパクは卵巣がん の患者の腹水にも含まれる 分子量27kDaであることを 証明した。また、これを抗 原としたモノクローン抗体 は、妊婦血清や卵巣がん患 者血清の抗原と特異的に反 応し、定量化システムも開 発された。臨床上きわめて 有益な診断システムとな ることが示唆された。
移植医療とソーシャル ワーク 医療におけるコー ディネーティング・ スペシャリスト	単著	平成6 .12	「医療社会福祉研究」 第3巻第1号 pp.50-52	
生殖技術の生命倫理と 医療政策 イギリスを中心とし て	単著	平成7 .2	「人間科学論究」 第3号, pp.15-30	
開かれた看護教育とな るための転部・編入学 を考える 常磐大学大学院の 「看護系職員」の入学 制度	単著	平成8 .9	『看護教育』第37巻 第9号, pp.707-711	

著 書	単 著、 共著の別	発 行 又 は 発 表 の 年 月 日	発 行 所、 発 表 雑 誌 等 又 は 発 表 学 会 等 の 名 称	概 要
人間科学における理論 の特質（医療人間学の 立場から） 医療社会学から臨床 人間科学へ	単著	平成9 .5	日本理論心理学年報， 第39号，pp.9 -10	
母と胎児の生存の権利 に関する生命倫理的検討 1 . 英国とアメリカ合 衆国の事例から	単著	平成10 .5	生命エネルギー学会誌 「Life Energy Science」， 第1巻(1号)，pp.43- 54	
羊水検査を受けるか否 かの意志決定について	共著	平成10 .9	生命倫理学会学術雑誌 「生命倫理」，第8巻 (1号)，pp.52-57	塚本康子、上見幸司
人間の錯誤の心理と医 療事故 組織心理学からみた ヒューマン・エラー」 (特集:スタッフナース 一人ひとりの医療 事故防止マニュアル)	単著	平成12 .4	月刊ナーシング，第20 号5巻(増刊号)， 学習研究社，pp.182- 187	
環境ホルモン研究の医 学的アプローチ 環境ホルモンは人間 の健康に影響を与え るか	単著	平成13 .1	環境ホルモン 文明・社会・生命 ， 第1巻，pp.220-242， 藤原書店	
医療事故におけるヒュ ーマン・エラー 技術システムの劣化 の原因としての人的 要因		平成13 .1	日本集中治療医学会雑 誌，第8巻，p.164	
救急医療とヒューマン ・エラー 医療事故の構図を組 織心理学から探る		平成14 .4	Emergency Nursing、 第15巻(4号) pp 52- 56	
介護保険制度が“呼び 水”となった施設介護 の新しい方策 リスク・マネジメン トの設計		平成15 .2	JOYO ARC，第35巻 (2号)，pp .10-15	
学術論文（欧文）				
A study of histochemical reactions and paper electrophoretical properties on hemoprotein adjective reactions.	共著	昭和50 .	Acta Histochem. Cytochem. Vol . 8 ; 72 , 1975	Kami , K. and Mitui, T. チトクロームC付加反応を電気泳動的に分析 し、組織内反応の染色機序を検討した。

著 書	単 著、 共著の別	発行又は 発表の 年 月 日	発行所、発表雑誌等 又は発表学会等 の 名 称	概 要
Application of the cytochrome C adjective reaction to the histochemical demonstration of sulfated mucopolysaccharides -with special reference to leucopotent bule-hydrogen peroxide as substrates.	単著 (医学博士 学位論文)	昭和53 .	Okajimas Fol . Anat . Jpn . Vol. 55:265-288 ,1978	Kami , K チトクロームC付加反応により分別選択的に染色される酸性ムコ多糖類を組織酵素消化法や化学的修飾法を駆使して同定し、その反応機序を解明することに成功した。特に硫酸多糖類の染色に有効であることが判明した。
Immunohistological demonstration of lysozyme in human leucocytes , salivary corpuscles and nasal discharge cells after blockade of myeloperoxidase activity	共著	昭和56 .	Okajimas Fol . Anat . Jpn . Vol 58:195-204 , 1981	Kami , K . , Igarashi , J , and Mitsui , T . 骨髄性ペルオキシダーゼ活性を阻じた後、骨髄性白血球に由来する細胞成分のリゾチーム局在について検索した。さらに酵素のもつ溶菌作用の必然性と血球分化について言及した。
Fetal capillaries of the villous stroma in the full-term diabetic human placenta:An electron microscopic study on the White & class A .	単著 (臨床病理学に関する論文)	昭和60 .	Okajimas Fol . Anat . Jpn . Vol 61:465-482 , 1985	Kami , K . 糖尿病妊娠 (ホワイトの分類 : A) 胎盤の絨毛血管内皮の超微細構築学に関する研究、正常妊娠例に比較し、母体・胎児間の物質移動の活性も高く、未熟型血管としての形態を保持していることを解明した。
Immunogold and immunoperoxidase staining methods for ultrastructural demonstration of vitellogenesis pathway in chicken hepatocytes using post-embedding techniques .	共著 (英国王立顕微鏡学会シンポジウムでの発表論文)	昭和60 .	Proc . Royal Microscop . Soc . Vol 2(4): IM-13 , 1985	Kami , K . and Stoward , P . J . 雄ヒヨコにエストロゲン処置すると、本来雌でしか合成しない卵黄タンパク前駆体の合成する肝臓組織において、卵黄タンパク前駆体の合成機序を免疫細胞化学的に追跡し、イムノゴールド法を用いてその生合成代謝過程を形態学にかつ半計量的に定量化する手段について検討した。従来困難とされていた肝細胞での分泌形態を解析した。
Quantitative immunocytochemical localization of vitellogenin secretion in the chicken hepatocytes .	共著	昭和61 .	Acta Anat . Nippon . Vol 61:567 , 1986	Kami , K . and Yasuda , K . 卵黄タンパク前駆体の分泌過程を半計量的に定量化し、その合成経路を確定した。またこの種の研究に適する細胞化学的な種々の技法 (固定、包埋剤、抗体、金粒子など) の試行から、最適なる所見を提供する組み合わせについて新知見を提供した。
Secretory pathway of vitellogenesis in the liver of the cockerels as revealed by immuno-gold and computer-assisted digitization techniques .	共著	平成 3 .6	Histochem . J . , 23:259-266 , 1991 .	Koji Kami and Peter J . Stoward . 血清タンパクの分泌に関する研究の画像定量化に関する研究である。金コロイドをマーカーとし、免疫細胞化学的局在性を検索した後、デジタイザーを連結したコンピュータによってその画像を処理し、反応所見を定量的にデジタル化した。これによって、血清タンパクの合成・分泌のパターンが解明されるきっかけをもたらした。

著 書	単 著、 共著の別	発行又は 発表の 年 月 日	発行所、発表雑誌等 又は発表学会等 の 名 称	概 要
Immunohistochemical investigation of an ectopic developmental antigen (alpha-2-PAP) in human placentae.	共著	平成 3 .8	Acta Anat . Nippon . , Vol . 66:290 , 1991 .	Koji Kami , Noriaki Sato and Mtsuo Nakai . ヒトの胎盤から分離・精製された新しい妊娠関連タンパクについて、妊娠週令ごとに胎盤における局在性について検索した。その結果、妊娠中期には胎児由来の抗原が母体血液に移行する像が観察され、妊婦血清からも検出される抗原が胎盤を経由することが証明された。
Ontogenetic changes of the localization of tumor-associated 27-kDa protein in the human placenta as revealed by the immunomicroscopical technique	共著	平成 4 .8	Histochemical Journal (G.B.) , Vol.24, No. 8	Koji Kami, Noriaki Sato, Masakazu Ishikawa and Mitsuo Nakai,
A Bioethical Study of Death Criteria Attitudes in a Mid-Sized Japanese City	共著	平成 6 .2	Tokiwa Journal of Human Science, No. 2 .	Koji Kami, Noriaki Sato and Reiko Ushio
Immunolocalzation of 91kDa ascitic protein in the human placenta	共著	平成 7 .10	Okajimas Folia Anatomia Japonica, Vol.7(4), pp.227-234	Koji Kami, Noriaki Sato, Todhiyuki Morita, Isamu Ishikawa, Masaharu Ishikawa and Mitsuo Nakai
Placental tissue expression of the S100 protein family-related MRP 8	共著	平成11 .4	Acta Anatomica Nipponica, Vol.74, No.2, p.247	Noriaki Sato and Koji Kami

労働組合とオンブズマンに見る スウェーデン女性の労働

藤 田 雅 子¹⁾

2007年9月25日受付, 2007年12月17日受理

Abstract : Swedish Women's labor condition in relation of Labor Union and Ombudsman

Equal opportunity in employment is considered socially and economically important in Sweden. This subject comments on Swedish women's labor condition in relation of labor union and ombudsman. Now Swedish people established an accurate working system including moderate working hour, under the social democratic government. They are guaranteed these things as their vested rights. Parents are satisfied with child-care leave with pay, day nursery and other existing system.

Mainly three labor unions exist in Sweden. They are for blue-collar, white-collar and university graduate workers. Especially labor union for blue collar is called as LO "Landsorganisationen" and has led labor movement for many years. Ombudsman called Jämställdhetombudsmannen "JämO" is nominated by government in order to watch the equal opportunity in employment, especially differential wage between man and woman.

LO complains about the fact that women suffer such as less opportunity of promotion and less payment in comparing with men. JämO advices on the occupation bias between men and women and differential wage. Ombudsman says that woman is easy to be fallen into a trap for taking care of old parents while man earns money. The existing system created by the social democratic government has been enable majority of citizen to have the vested rights, provided by fulfilling their social responsibilities, and moves itself into the period of maturity. This essay also mentions marriage form and gender.

Key words : Women's labor, Labor-union, Ombudsman, Gender equality, Childcare

はじめに

男女平等に限りなく近づき、女性が労働に従事し、家庭と職業を両立できるスウェーデンについて、1 労働力確保の社会的意義と現状、2 労働組合の女性の労働に関する考え、3 オンブズマンの男女平等機会均等の活動、そして4 父母の役割と性差をめぐる論議、といった4側面より文書資料と統計を使用して分析する。

1 労働力の確保と適度な労働時間

女性の労働が可能となる労働力の確保と適度な労働時間について言及する。

1 - 1 労働力確保と業種別・男女別特徴

まずはスウェーデンにおける労働力の全体像を把握しておく。

全人口905万人に対し、義務教育修了から定年までの年齢層の16～64歳は577万人、64.8%になる。

図1は、この年齢層の労働力と非労働力の構成に

1) Masako Fujita : 常磐大学大学院コミュニティ振興学研究科教授・人間科学研究科教授

ついて見ている²⁷⁾。労働力は79%であり、就業しているものは74%、失業は5%で、専業主婦という選択肢はないに等しい社会である。働く意思があるものの非労働力に入る率は4%、高校生や大学生そして障害年金で暮らす者などが18%になる。

さらに経済の重要な指標である失業率について詳細を見てみる²⁸⁾。過去15年間を見ると、1990年代に入り失業率は上がり(1993年、男性9.7%、女性6.6%)、2000年になると経済は安定し、失業率は低下した(2001年、男性4.3%、女性3.6%)。傾向は男女ともに同じであるが、景気の変動に影響を受けにくい職業に多く就いている女性は常に男性よりも失業率が低く、逆に景気が悪くなると、直接その影響を受ける職業の男性は女性より失業率が高い。

年齢層による失業率の比較ですと³⁴⁾、子育ても一段落し、老いにも時間のある45~54歳の年齢層の失業率は常に低く、社会的な安定をもたらす要因になっている。それに対して20~24歳の若年層の失業率はどの年齢層よりも高く、近年上昇してきている。

図2は、過去50年間の年齢別人口構成と、近い将来である2010年の予想を示す²²⁾。生産活動に参加し、財源を生み出す20~64歳の年齢層は、過去50年間に渡って約60%を維持してきている。しかも男女ともに労働する社会であるから経済的基盤

は強い。次世代の稼働年齢層である0~19歳人口と労働を終えた65歳以上人口は税を消費する側であるが、前者はこの50年間に約5%減少し、後者は7%ほど上昇している。

図3は全業種に関して全被雇用者の割合を示す³³⁾。多い順に見ていくと、小売り・交通・通信が最も多く全被雇用者の18.5%、次いで加工業の17.6%が続き、医療・保健・介護・保育16.4%、金融・メディア・企業サービス13.3%、教育・研究11.1%の順である。エネルギー供給や農林水産業は数値が低いことがわかる。

4人に1人が教育・保育・介護・医療の分野で働くというのがスウェーデン社会の就労状況である。図1で示した労働力人口に関して、公務員の合計は27%であって、全労働力人口の1/4以上を占め、民間で働く人は73%である³⁰⁾。公務員の内訳であるが、全労働力人口の17%を市町村に相当するコミューンの職員が占め、この多くが介護や保育そして教育関係の職種である。県が5%で、大半が医療関係者である。

1 - 2 適度な労働時間と十分な休暇

労働時間に関して現状を把握し、加えて有給休暇についてふれる。就学、病休、兵役、育児休業、失業などを除くと、稼働年齢の男女はほとんどが働いている。法的には労働時間が週当たり35時間

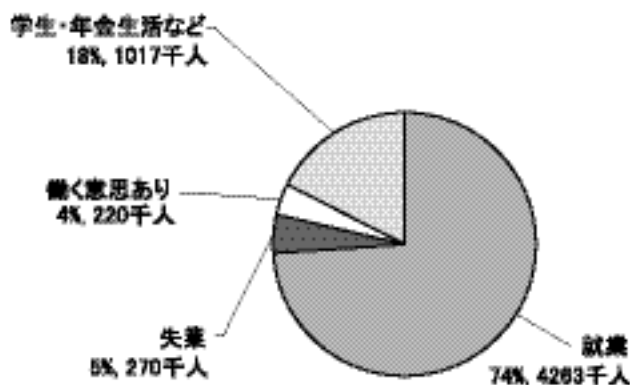


図1 16~64歳労働状況(5770千人)²⁷⁾

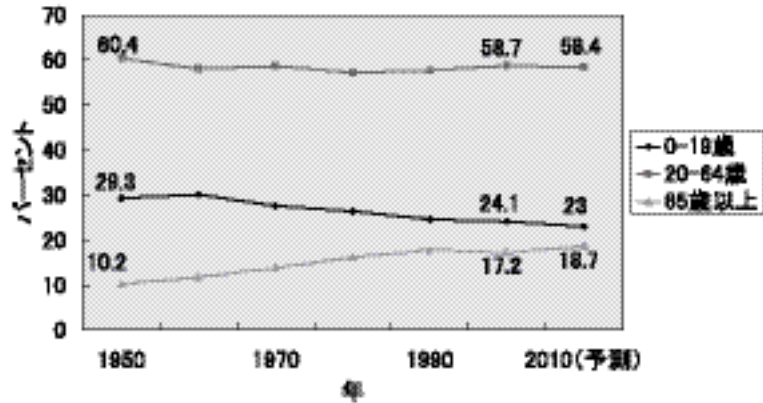


図2 年齢別人口構成比²²⁾

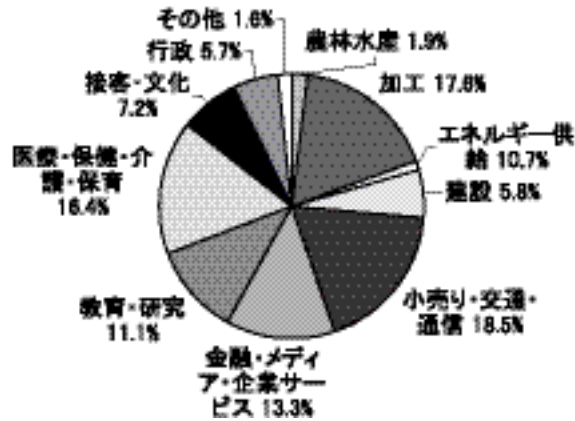


図3 業種別に見た全雇用者の比率³³⁾

以上をフルタイムといい、最高は40時間である。超過勤務は年間200時間までと上限が決められ、さらに時間外勤務が特定の時期に集中しないために月単位の制限などがある。この国は過労死とは無縁であるが、超過勤務手当もない。

有給休暇は年間25日あり、実質的に5週間休む。労使間協定があればこれを上回っても問題ない。しかも12%の休暇手当がつき、4週間は分断しないで6月から8月の間にとる習慣になっており、就学前学校や基礎学校が夏休みの期間中、父母も休んで家族で過ごすことができる。他に祝祭日やクリスマス、復活祭などの休みが数日ずつはさまるので年間を通すとさらに休暇は増える。歴史的には第2次世界大戦前の1938年にすでに2週間の有給休暇が保障され、1953年に3週間、1963年に

4週間、そして30年前に5週間と順調に増え、現在毎年1日ずつ増やし、5年間でさらに1週間増えて6週間にしようとしている。

職業選択と労働時間の選択について述べる。職業間の賃金格差はあるが、同じ職種による男女の賃金格差は縮小され、同一職種同一賃金が達成されつつある。しかし職業選択という点では男女間に違いのあることも明白である。女性は公務員として介護、看護、幼児教育(保育)、義務教育そして児童ケアなど福祉先進国を支える仕事を選択する傾向があり、給与は民間企業より低くとどまるが、職業として安定しており一定収入は確保できる。

男女の働き方の違いを週当たりの労働時間の構成比から見てみる⁴⁾。男性の大半(89%)がフル

タイムで労働しているが、女性は65%にとどまる。残りがパートタイムであるが、社会保険の対象である。20～34時間の週労働時間の者が女性では28%と4人に1人以上であるのに対して男性は7%で、週に1～19時間だけ働くのは男性では4%であるのに対して女性は7%である。

2 労働組合から見た女性の労働

女性の労働を可能とする労働組合の状況について述べる。

2 - 1 社会民主党色の濃い政治の歩み

1) 政治的特色と女性の活躍

国会議員、県議会議員、コミュン（市町村）議会の選挙は4年に1度行われる。まずは党派別国会議席数を見てみる¹⁾。国会は一院制で定数は349人である。与党の保守4党連合では穏健党97人、中央党29人、国民党28人、キリスト教民主党24人から構成され合計178名である。1党派としては社会民主党が最大で130名であるが野党に回り、他に左派政党22人、環境党19人である。

つぎに党派別に国会議員の女性比率を見る¹⁾。一番女性の比率が高いのは左派政党63.6%で、次が環境党52.6%そして社会民主党の50%であるが、いずれも野党である。与党は国民党50%、穏健党43.3%そして中央党とキリスト教民主党は約

1 / 3 が女性である。大臣ポストは首相を含め22あり、そのうち9人が女性で40.9%になる。国会議員男女比の推移をふりかえると¹⁾、選挙ごとに毎回わずかずつ男性は議席を減らし、逆に女性が議席をじわじわと増やし、現在男性52.7%、女性47.3%である。ちなみに県議会、コミュン議会ともに女性は41%である²⁹⁾。

2) 政治の歩みと労働組合

2006年の総選挙で社会民主党が敗北したとはいうものの、政治的には社会民主党が築いてきた土台の上の上のっているといっても過言ではない。3年後の保守連合の成果を見なければ、社会民主党との比較に関する判断はできないが、これまでの歴史の歩みの概略を紐解いておく必要がある。

社会民主党はブランティング Hjalmar Branting によって発足した。組織率抜群の労働組合LO (Landsorganisationenブルーカラーの組合)を支持基盤に1914年から第1党を維持し、しかも2回の世界大戦に巻き込まれなかった。第2次大戦中、党首で首相だったハンソンPer Albin Hanssonは戦争を回避し、国家論「国民の家」を展開した。1940年の選挙で社民党は過半数を獲得した。1944年には完全雇用、公正な分配と生活水準の向上、生産効率の向上と産業生活における民主主義を、戦後計画として打ち出した。

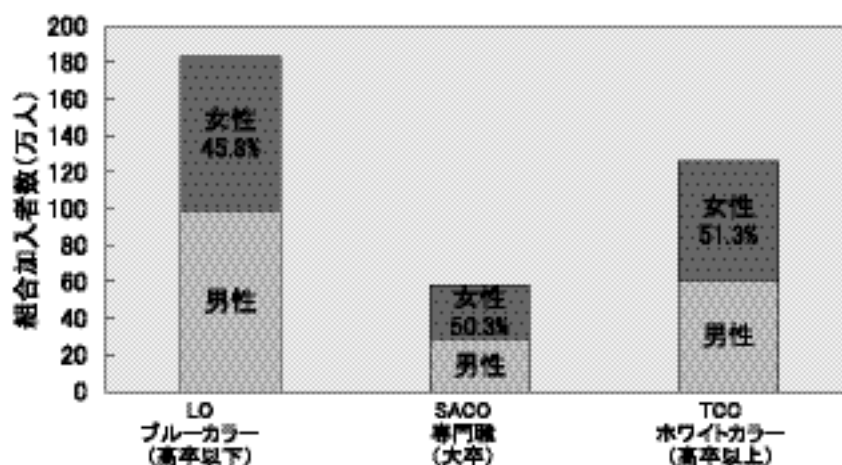


図4 労働組合別加入者数と男女比³⁵⁾

1946年に国民の父として国民に慕われたエルランドル Tage Erlander が引き継ぎ、1969年まで首相を務め、福祉施策を実行し福祉国家として発展した。同じ路線を歩む首相パルメ Olof Palme は低成長時代も災いし、1976年に44年間続いた政権の座を明け渡した。1982年に政権を奪回し経済の建て直しに奔走中に暗殺された。1991年から4年間は保守4党連合政権だったが、再び1994年から社民党が政権をついた。そして今回の総選挙で保守連合が7議席という僅少差で政権を握った段階である。

2 - 2 高組織率の労働組合

1) 労働組合の組織率

女性が労働者として男性と同じ報酬を得て、男性と同じように納税者としての義務を果たすことが、男女平等の第一条件である。労働者の生活権が守られてきた要因として、労働組合の力がある。労働組合の加入が一般的で職業別の労働組合である。図4は労働組合別の人数と男女比を表わす³⁵⁾。

ブルーカラーの組合であるLO (Landorganisationen) は組合員数最大の労働組合で183万人が属する。大卒の専門職の労働組合SACO (Sveriges akademikers centralorganisation) には58万人が属し、人数は少ないがブレインが集まっている。高卒以上のホワイトカラーの労働組合TCO (Tjänstemännens centralorganisation) は126万人である。加入者のうち女性はLO45.8%、SACO50.3%、TCO51.3%である。労働問題として、男女賃金格差、パートタイム労働、昇進などの労働問題に直面したが、女性の労働組合組織率上昇とともに男女平等の雇用原理が尊重され、組織率は80%ほどである。

雇用主より不平等な扱いを受けた労働者は、まず労働組合に訴える。政府任命の男女機会均等オンブズマンの要請によって、機会均等委員会が経営者に改善要求をすることができる。また政権を握ってきた社会民主党の支持基盤がLOであり、労働組合の意向は政策に反映されてきたという背景

がある。

写真はLO本部の建物で、スウェーデン労働運動の象徴的存在である。



2) 労働組合資料による男女賃金格差

LOが1898年から1989年までの男女賃金格差を示しているが¹²⁾、戦前から一貫してブルーカラーの労働組合を継続してきたLOだからこそできる計算である。100年前には女性は男性の賃金の48%であったが、第2次大戦終了時の1945年にはすでに62%に達した。これには世界大戦に巻き込まれず、経済活動を継続できた蓄積が大きく寄与している。高度経済成長期初期の1960年に71%に、1980年に90%に達し、現在までその数値を維持している。男女の同一労働同一賃金は限りなく平等に近いが、さらなる平等に向けて労働組合の改善努力は続いており、以下にその詳細を質的な面から見る。

2 - 3 LOに見るスウェーデンの労働問題

1) LOによる女性労働者の立場

「より多くの女性が組合を強化する」¹¹⁾ というLO会長のワーニア・ルンドビー・ウェディン Wanya Lundby-Wedin (女性) の主張をまとめてみる。まず、女性の意識と労働組合に関する主張である。

仕事と労働組合の活動における喜びは連帯性にある。自己の経験や能力に注意を払ってくれる友

人がいることは素晴らしいと思うが、しかしながら残念なことに、そのように感じる女性が少ないのが現状である。女性の組合加入率は男性を上回っており、女性は他の女性と協力していく意識が働いているといえる。労働組合がこのような事態を重視してこなかったことが理由である。

つぎに、労働と男女平等化についての主張である。

2000年のLO総会において、組合での男女平等の可能性が保障され、加入率に応じた代表制を実現していこうと決定した。しかし例えば製紙業界において労働組合員の17%を女性が占めているが、組合代議員は12%にとどまっているのが現状である。製紙業界の組合では女性のネットワークを結成し女性代議員を増やすという提案に賛同した。ごく最近、組合活動が豊富な女性が参加してネットワークができ、情報交換の機会になっている。その会合で、女性が結束することで女性組合員に安心感が得られ、自分たちの利益に反映することが確認され、インスピレーション、パワーそして責任感も強化された。

LO会長の主張をまとめると以下になる。

伝統的な労働運動において平等化は当然の課題である。どちら側に立つという問題ではなく、女性の代議員についても自然に解決するという問題ではないことを再確認できる。

2) 平等化推進と労働組合

他のLOの資料「政府は重大な平等問題を見落としている」¹⁰⁾によると、LO会長は密接な関係にあるはずの社会民主党政府を批判しているが、その重点のみを抽出する。

まず、労働と家庭が両立しにくい現状批判である。

平等な社会を達成するために、労働条件は決定的な役割を果たす。雇用の安定と生活できる賃金について見てみよう。もっている能力と機会を総動員すれば、労働生活と家庭生活を両立させることが可能となる。しかしスウェーデンは今日そうはなっていない。

つぎに、女性の劣悪な労働条件に対する批判である。

不安定な雇用、低い賃金、体力を消耗させる仕事は、今日の女性にとって珍しくはない。最悪の経験をしているのはLOに属する組合の女性たちであるとLOの会長は言う。2002年の総選挙において、社会民主党はフルタイムへの権利、より安定した雇用、労働条件の決定に労働者が参加する権利を公約し、国民がこれを信任した。政府の所信表明においても確認し、フルタイム雇用の法律制定が課題として表明された。しかしながら具体化に至っていない。

3つ目は、必須条件である平等化政策に対する政府批判である。

平等化大臣(当時は社会民主党の女性モナ・サリン)は、平等化における優先課題を明らかにした。その内容は女性が受ける性的暴力に関するもので、公共の空間における性的暴力を意味し、社会のあらゆる場面で制約を受けずに自由に活動でき、女性がモノとして扱われないこと指している。これは良い提案ではあるが、LOの立場から見ると範囲が狭すぎる。

4つ目は、女性の経済的自立とジェンダーに関する考えである。

女性が職業をもち、経済的に自立し、自由であるなら、女性はこのような悪循環から解放される。家族に対する責任も男性と同等に担うことができる。女性がきちんと職業をもつことが、男性に依存するという必要性をなくしてくれるのである。

労働条件に関しての平等が平等化大臣の管轄でないことは明らかである。しかし政府全体の方針としては、平等化へ努力する責任がある。確かに女性への性的暴力などは、どこも扱わなくなってしまい、焦点がぼやけ、結局は逆効果が生じてしまうかもしれない。こういったことはジェンダーの問題として取り上げるべきである。

5つ目は、女性の劣悪な労働条件の具体例の提示である。

女性には一般的に男性よりも低い労働生活条件が表われている。なかでも最も悪い条件なのはLOに所属する女性たちで、雇用の安定、フルタイム

の権利、労働時間の振り分けへの自分の意見の受け入れなどに関して問題である。不幸なことに絶対的な悪条件に曝された女性たちの問題が、平等化推進の中では見えにくい。こうした問題にこそ焦点が当てられるべきである。

LOの女性の労働条件を見てみる。16%が期間を限定した雇用である。とくに懸念されるのは25～29歳の間に顕著で、家族を形成する年代が不安定な期限付きの対象になる比率が高いことである。この年齢層の29%が期間限定の雇いで、1990年の2倍になっている。これは不安定雇用を裏付ける証拠である。

さらに不規則な労働時間が加わる。これは夜間や夕方の労働、シフト制その他の勤務条件を意味する。LOのデータによると、女性のおおよそ半数の45%がこれに該当し、1991年に比較すると32%増である。SACOの場合は5%にとどまっている。

6つ目の観点は、女性労働の安定と政治活動に関してである。

女性が労働生活において足場を固めなければ、安定した落ち着いた労働の発展は減少する。両親保険（育児休業や看護休業）の活用においても悪い影響が出てくる。それに加えて時代遅れの性的役割分業がかぶさってきている。

適切な労働時間のもとで安定した雇用を確保できるということは、労働組合が政治的活動に参加できることにもつながる。民主的代表的制を守るためには、労働生活を重視しなければならない。法律によってパートタイムに甘んずることなくフルタイムへ移行する女性の権利が強化され、労働条件の決定に当事者である女性が参加する権利が強化されるべきである。これには安定した雇用が前提とされる。法的な規定はあっても、労働における男女平等化推進は、未だに不十分である。

最後に、以下のようにLOと密接な関係にある社会民主党への失望が表現されている。

2002年の社会民主党大会においてフルタイムに関する法律制定の案が提出された。同じく党員からの要望に基づき、社会民主党はより安定した労働

条件を実現することを受け入れた。しかしながら結果はまだ出ていない。平等化問題は重く受け止められるべきであって、政府は平等化問題を労働生活との関連で全体的に把握する必要がある。平等化大臣は、いかなる平等化の課題を政府として扱うのかを一括して発表する義務がある。2005年の国際女性デーにおいてスウェーデンはフルタイムの権利への課題を提案している。政府は平等化問題の最も重要な課題のひとつに失敗したとしか言いようがない。

このようにLO会長の批判が続くが、LOと社会民主党が歴史的にも密接な関係を維持してきているにもかかわらず、LOの期待ほどに政策に反映されない状態を批判している。この発言の年の9月の総選挙で社会民主党は破れ、保守政権となり状況は好転しているとは言えない。

3 男女機会均等オンブズマン

女性の労働が可能となる男女機会均等オンブズマンJämOについて述べる。ちなみに日本にはスウェーデンのようなオンブズマンは存在しないので以下に概略を述べる。

3 - 1 労働における男女平等とJämO

1) JämOによる男女機会均等の評価

1809年来の歴史をもち、世界のオンブズマンの元祖的存在である国会オンブズマンJOは政府のもとにある関係機関から独立している。分野別の詳細は割愛するが、表1は最近の国会オンブズマン受付件数を示し³⁸⁾、JOが独自に調査したのは52～147件、立法府からの諮問は47～110件である。JOとは別に政府任命のオンブズマンが6分野にいる。そのひとつで略称のジェーモJämOと呼ばれる男女機会均等オンブズマンJämställdhetombudsmannenが労働における男女平等を見張っている。

機会均等オンブズマンJämOは男女の平等を目的にした法律がきちんと適用されているかを監視する。訴えがあった場合にオンブズマンが告発す

表1 国会オンブズマンJO受付件数³⁸⁾

期 間	苦情・不服	JO独自調査	立法府からの諮問	合 計
1998-1999	4743	147	48	4938
1999-2000	4579	113	47	4739
2000-2001	4437	133	74	4644
2001-2002	4374	111	89	4574
2002-2003	5051	95	80	5226
2003-2004	4973	100	101	5174
2004-2005	5433	52	110	5595

る役割を果たす。男女平等の労働条件の改善を促進し、給与差別やセクシャルハラスメントを禁止する。不平等な扱いを受けた労働者は所属する労働組合に訴えるのが一般的で、そこで問題が解決しなければ、機会均等オンブズマンが経営者と協議し、オンブズマンの要請によって機会均等委員会が経営者に改善要求をすることができる。訴えて多いのは、女性に対する給与差別で、法に従うように経営者を説得するが、応じなければ労働裁判所に提訴する。女性が職場で差別を受けないためにJämOが果たす役割は大きい。

賃金格差をJämOの資料から見る³⁹⁾。単純に平均すると女性は男性の賃金の83%になる。しかし年齢、教育、職種、職位などの要因を精査した計算の仕方によると女性は男性の賃金の93%に達している。賃金格差が男女間に存在するから問題であるという視点からJämOは活動する。つぎに労働市場における性による区別をJämOの資料から見ると、職種による従業員数における男女の偏りが指摘されている⁴⁰⁾。例えば在宅福祉や医療を支える介護や看護の90%以上は女性で、男性は10%以下である。逆に工事現場やプログラマーといった仕事は、90%以上が男性の職場で、女性は10%以下にとどまっている。

民間と公的部門を平均すると、役員や所属長といった管理職に関しては、男性が72%を占めている。民間だけを取り上げると男性は78%に達し、残りの20数%が女性の管理職である。しかし公的

部門では女性が56%を占め、男性は44%にとどまっているという。全体としては民間が公的部門より多いわけであるから、上記のような数字になる。しかも上場企業291社のうち286社の役員は男性であって82%になり、経済界は男性優位である。政治における男女平等については前述のとおりである。

2) JämOの足跡

JämOの歴史をJämOの機関による資料から見てみる⁴¹⁾。JämOは1978年に法整備がなされ、1980年7月1日に最初のJämOが政府から任命を受けた。政府任命であるので政権色が強く、その時の制度の影響を受けているので足跡をたどり、次の「2 男女平等における活動」につなげたい。

初代として着任したインガー・ブリット・トーンメルInga Britt Tömellは女性で、住宅裁判所の判事を経験していた。2代目のJämOであるグン・ニューマンGun Neumanは1987年に着任した。裁判官を経験し、S A F（経営者連盟）の法律専門家としての経歴のある人物であった。1994年に着任した3代目のレーナ・スヴェナウスlena Svenaeusはやはり女性で、カナダの労働裁判所において仕事をした経歴があり、労働法専門である。女性運動とのかかわりもあり、JämOの事務局長をしていた。現在は4代目で、クラウス・ボーリィストレームClaes Borgströmが2002年に着任した。それまで女性が続き、裁判官出身者であるのに対して、4代目は男性で人権弁護士として仕事をして

きた。賃金面の裁判では勝訴と敗訴さまざまであったという。なお、筆者は新聞報道(CITY2007年8月17日)から9月よりJämOが裁判官判事出身の女性アン・マリ・ペリイストレームに交代するという情報を得ている。

JämOの活動は、その時代の労働環境と関連するが、JämOの資料に特記されている出来事があるので、ここにも記しておく。4代目が就任した頃、クリスティーナ・パーションという助産師が妊娠を理由に差別を受けた事件があり、労働裁判所の裁定で勝訴した。2000年代に入り、労働争議ではなく人権的色彩が濃くなったが、転機となった象徴的事件であるという。

3 - 2 JämOの男女平等における活動

JämOは報道機関を通して名前入りで自己の見解をアピールするなど行動的である。

まず、JämOの活動の一端を見てみる。「男女平等を怠ったら罰金の対象とする」と発言する³⁹。この背景には、賃金格差で訴えを起こされた16社の雇用主のうち1社のみしか努力しておらず、このまま放置するわけにはいかない状況があるというのである。

つぎに、JämOの主張する労働の場と家庭の双方における男女平等である。

近い将来、労働市場における男女間の格差を抹消するために、女性たちは力強い協力と支援を受けなければならない。女性が無償で高齢者の介護をさせられて、その間に男性が働いて稼いでいるという畏にはまらないことが大切であると警告している。賃金の格差や昇進の差別などを女性が受け、従来のように職場が男女別々に分かれているという状態では、改革は達成できない。現在の職業別グループに男女差があることも問題にしている。

JämOによる男女平等というのは、家庭、子ども、親族のための責任を男女間で分担するための条件が整備されるような方向で仕事のシステムを変えることである。労働上の男女平等問題は、家庭における役割の男女平等の問題でもあることを

指摘する。

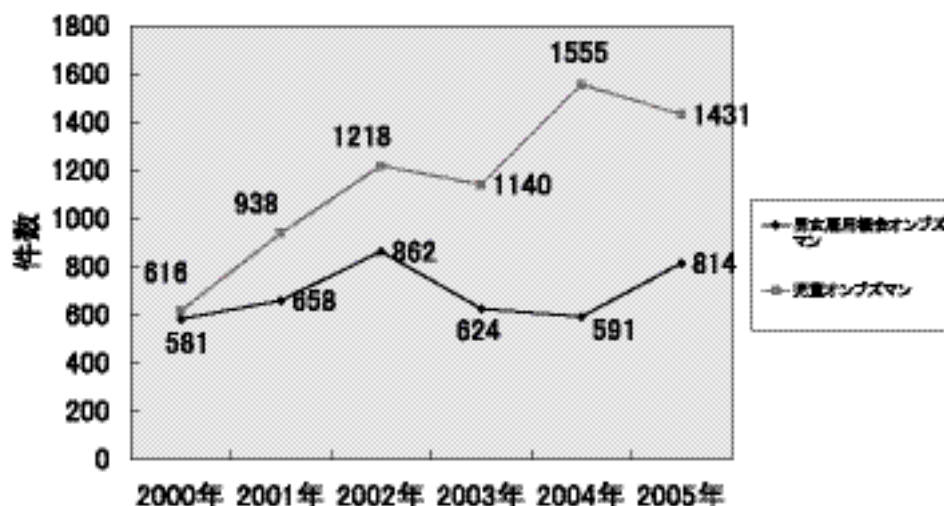
3つ目としてJämOが主張する男女の機会均等の課題について見る。

労働の場においては同一職種同一賃金をほぼ確保し、家庭にあっては、ある程度育児に男性が参加する状況は作られたが、男女の機会均等を目指すJämOにはまだ多くの課題が残されている。オンブズマンの主張に耳を傾け、世界で一二を争う男女平等の国におけるさらなる前進の方向を探ってみる⁴⁰。

最後に、進行中の賃金格差に関する調査とJämOの関係を見ておく。

4代目であるJämOは、賃金は職務や能力、労働条件に基づくべきであるが、現実には性差別が賃金に表われていることを問題にすべきだと指摘する。オンブズマンは政府より、賃金に関して雇用主に対する調査を補佐するように依頼を受けている。1200カ所の企業と官庁、従業員100万人を対象にする調査でミリオンプロジェクトと呼ばれる。それによって発見された格差は、規定(1994年成立。2001年改正)によって3年以内に是正しなければならない。従業員10人以上の職場は実施計画を策定し、格差是正を完了する時期を明示し、費用を算定することが、すべて労使の協力が基本である。調査が複雑で手間がかかるために予定通りに進まない状態が続いている。JämOとしては労働組合の無関心ぶりも問題であるし、経営者側もオンブズマンが承認する程度の男女平等で十分だと考え格差是正には触れないことも問題であるとする。

以上、文書資料を用いて男女機会均等オンブズマンの概略について述べた。図5は政府任命オンブズマン受付件数である³⁹。6人のうちJämOと児童オンブズマン(通称BO)に関して、過去5年間の受付件数を示す。BOは増加傾向があるが、JämOは年間600~800件である。

図5 政府任命オンブズマン受付件数³⁹⁾

3 - 3 男女による職業グループの偏りと男女賃金格差

男女の賃金格差をJämOの資料から見ると⁸⁾、前述のとおり女性の賃金は男性の93%に達しているが、職業グループに偏りが生じており、職業間の賃金格差があり、女性は賃金の低い職業グループに属する傾向がある。これらを裏付ける資料をさらに見てみる。

1) 高等学校の職業教育と男女の選択²¹⁾

高等学校では進学コース以外は職業教育に徹している。職業的な技術はワーキングプアを防止し、高等学校を卒業すれば職業に就き、収入を得ると同時に納税義務も果たすことになり、個人としても社会としても望ましい。「学校は平等化推進に役割を果たす」という項目が教育課程に入ったのが基礎学校（小中学校）は1969年、高等学校は1970年であった。就学前学校（旧保育園）でも、幼少時から男女の役割が偏らないような平等教育（保育）がなされている。

にもかかわらず職業選択という節目の高等学校入学の段階で男女に偏りが生じている。社会の男女別の職業グループの違いが反映しているとも、高等学校の職業教育によって男女の職業グループが分けられるともいえる。現状を把握しておく（2002年）。

女子の比率が高い高等学校の職業コースは、介護や介助、手工芸、保育や学童保育、演劇・音楽・美術などの芸術、商業、ホテルやレストランのサービスといった順序である。これらは男子の選択が極めて少ないコースである。一方、男子の比率が高いコースは、電気、建設、自動車修理、エネルギー、機械に関する職業の順序である。裏を返せば、これらのコースを女子はほとんど選択しないということになる。

2) 職業別に見た男女の偏り

稼働年齢の男女は、就業、兵役従事、傷病、障害など特別の理由がある以外は労働に従事し収入を得て家計を賄い、税金を払った見返りとして安心できる福祉、教育そして医療のサービスを受け取っている。同一職種同一賃金をほぼ達成し、世界的にも珍しい国である。しかしながら男女によって職業が分かれている状況を問題であるという認識がある²¹⁾。男女別に職業を見てみると（2002年）以下ようになるが、大学に進学した人や、高卒で就職したもののさらに資格を目指して勉強した人なども入るので、高校職業別コースとは一致しないが、傾向は似ている。

女性の職業別従事者数を多い順序に上位の10職種を見ると、専門事務職、就学前学校教員・学童保育教員（*）、助産師・専門看護師（*）、一般

看護師（＊）、臨床検査技師（＊）、介護職（＊）、経理事務、理学療法士・歯科技工士（＊）、顧客担当、一般事務である。＊の印は医療担当の県職員または教育や福祉などコミュニケーション職員といった公務員である場合が多く、女性の職業として多数を占めることがわかる。一方、男性の職業別従事者数を多い順に上位の10職種を見ると、建設（工事現場）機械修理・自動車修理、機械操作、鋳物・溶接・板金、機械整備、軍隊（兵士）、建設（大工・塗装・配管・配線）、自動車運転、鍛冶・工具製造、倉庫管理と配送である。女性と重なる職業はない。＊が付くものはなく、住民に直接サービスを提供する県やコミュニケーションの職員には男性は就きにくい。

3) 男女の賃金格差と職業による賃金格差

最近の資料によると、同一職種における賃金格差はより縮小している¹³。女性の月収を男性と比較すると、コミュニケーションの職員である就学前学校教員は男性の102%、介護は100%で男性と同じである。県の職員は医療関係者が多いが、準看や看護助手は97%、医療看護は99%である。民間職種では男女格差に巾があり、例えば営業職は81%であるが、コンピュータ専門職は96%という結果になっている。

公務員は職業として安定しているが民間より給

与は低く抑えられ、民間は景気に影響を受けやすいが公務員よりも高額な収入を得る傾向にある。月収（フルタイム勤務、2006年）で見ると、最も低いのは介護職のコミュニケーション職員で男女の賃金格差はないが19,300krであるのに対して、男性のコンピュータの専門職は35,500kr、女性で34,000krと職業グループによる賃金の間には大きな差がある。ちなみに民間では低く抑えられている営業職の女性の月収は27,700krであるが、介護職をはるかに上回る金額である。

夫婦という単位を収入から見れば、企業に勤務する夫は、コミュニケーションの職員である妻よりも収入が高いというケースが珍しくはない。具体的に全業種別被雇用者の割合を男女別に見てみよう。被雇用者の部門別・男女別構成比を把握すると³²、被雇用者に関して民間部門は69%、公的部門は31%である。さらに男女別に見ると、民間は男性が被雇用者全体の44%を占め、女性は25%である。それに対して公的部門は女性が被雇用者全体の23%を占め、男性は8%にとどまっている。女性の職場は民間と公的部門とでおおよそ1対1であるのに対して、男性の多くは民間部門で働いている、逆に言えば公的部門で働く男性はごくわずかであることがわかる。

図6は、それぞれの業種の被雇用者数を男女別

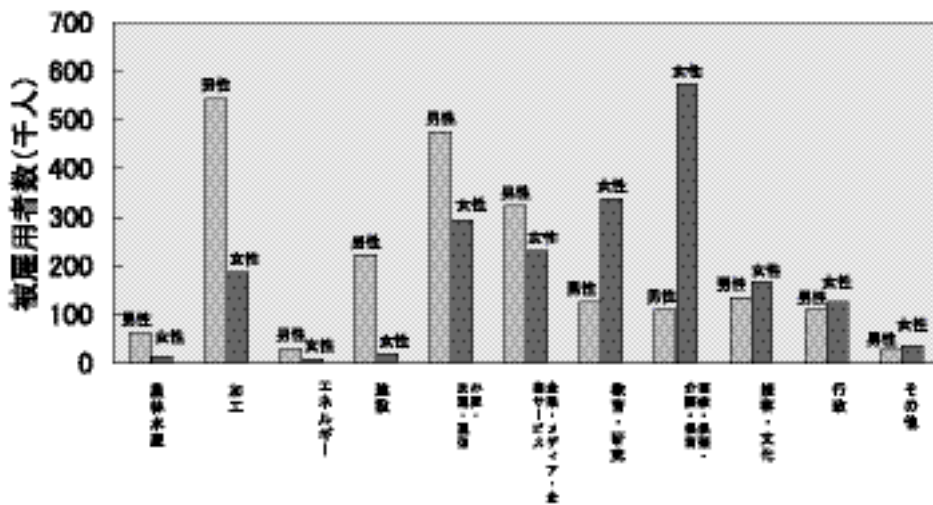


図6 業種別・男女別全被雇用者数³³⁾

に示している³³⁾。男女の職業分布に関しては大きな偏りがあることがわかる。大きな特徴は、医療・保健・介護・保育といった福祉と医療を支える職員の83.8%もが女性で占められ男性は10数%のみであり、教育・研究も72.8%が女性の職員である。福祉、医療、教育は多数の女性に支えられ、そこへわずかな男性が含まれているといったのが現状である。そのほとんどが男女共に公務員である。その男性は医療では看護職より医師や研究職など専門職が多い。

図6の左よりの業種は逆に男性が多い。建設業や農林水産業は男性の職場である。エネルギー供給や加工業についても同じ傾向がある。小売り・交通・通信分野や金融・メディアそして接客業などは適度な男女混合状態である。

学歴と男女による賃金格差が統計的に歴然としている³⁴⁾。義務教育のみという学歴は年齢の高い人に多い。現在では大半が高等学校に入学し職業教育を身につけている。月収を比較すると、義務教育より高校2年課程（現在は廃止）は収入が高く、それよりも高校3年課程がより高くなる。さらに大卒が給与は高く、一番収入がいいのは大学院の学歴をもつ者である。

女性も学歴格差は男性と同様であるが、同学歴であれば男性の収入の75.6%～86.1%である。月収の平均を見ると男性は26,500kr、女性は22,100krであって、女性は男性の83.4%にとどまっている。日本のようなボーナスはないので、月収に12カ月を掛けると年収になる。

現任研修は職業能力の向上につながるので、職場での研修状況にふれておく²⁹⁾。労働組合については記述したが、労働時間に占める研修時間の比率を組合別に見る。一番多いのはSACOで女性4.4%、男性3.4%である。TCOは女性4%、男性3.2%である。ブルーカラーの労働組合LOの研修時間は少なく、女性1.8%、男性1.5%にとどまっている。いずれも女性の比率が高い。

4 父母の役割と性差

女性の労働が可能になるような親の役割と性差の論議について言及する。

4-1 子育てと父母の分担

スウェーデンは少子化に歯止めをかけたようである²⁶⁾。合計特殊出生率の変化を見ると、1990年に2.14あった合計出生率は低下し2000年には1.50にまで落ちたが、もちこたえて2005年には1.77を回復し、最近は一ベビーブームとまでいわれている。この背景には経済的好景気や結婚形態の多様化などの変化がある。日本よりはるかに充実した両親保険であるが、育児休業や子どもが病気の際に適用される看護休業にスウェーデンとしては問題を残している。

1) 育児休業と看護休業の分担

まず「育児休業手当てを取らないお父さんたち」という資料より現状を見てみよう¹⁷⁾。育児休業の25日以上を父親の90%以上が残しており、これを消化するように社会保険事務所は、督促状を送っている。2000年から5年間に生まれた子どもの親が対象で、書状を受け取った親は今後利用する可能性もあるので、育児休業を放棄したという意味ではない。男女を問わず育児休業を取り残す傾向があり、すでに実施した小規模調査によると、その理由は、保育園が閉鎖されるときのために取っておくとか、残りの日数が把握できていないなどがある。男女による違いとしては、母親は週に4～5日継続するが、父親は単発的である。母親は育児休業がある限り子どもと家にしようとするが、父親は短い期間の育児休業になりがちである。父親もかなりの日数をとるようになってきているが改善が求められる。

督促状を送った趣旨は、父親が母親と平等に育児休業を使うことによって育児に関する男女平等化推進のためである。社会保険事務所としては、父母が240日ずつ取る方針を進めている。現実として父親は日数の20%を利用するにとどまってい

る。子どもが8歳になるまでに使用しなければ残りは無効になる。取り残し部分は、休業手当金が保証される以外の定額(1日につき180kr)の期間とは限らず、給与の80%が保障される時期も同様であるという。

つぎに、子どもが病気の時の看護休業について見てみる。「看護休業の半分は父親に強制」という新聞記事¹⁸⁾から現状を探ってみる。子どもの看護のために休業するのはほとんどが女性であり、与党保守連合の1党である国民党に言わせると男女平等化に背くものである。育児休業のとり方など両親保険を男女平等にするという議論は続いている。国民党経済問題担当者カーリン・ビルセテルは看護休業の平等を提案した。JämOは賛成している。職場の責任者も男性たちも、女性はパートの仕事ですませ、職業のキャリアを失うことを問題にしていない。社会保険庁の調査によれば看護休業の64%は女性が使っている。国民党は2010年の総選挙を目指し、平等化政策案を練っているところであり、育児休業についても現在の父母それぞれの2カ月の強制割り当ての期間を延長する内容も含まれるという。

2) 結婚形態の変化と子育て中の親の労働

この背景を理解するには、まず父親である男性と母親である女性との両者の関係を明らかにする必要がある。労働力人口を確保し、少子化を防ぐには男女の結びつきである結婚が鍵を握る。結婚の形態から1995年と2005年について見てみると²³⁾、10年前には独身同士の結婚が81%を占めていたが、2005年には70%に減少している。離婚経験者の結婚は、全体として19%から30%に増加し、中でも離婚経験者同士の結婚が5%から13%に上昇している。これは婚姻届を出したカップルに関する統計であるので、事実婚を含めると離婚経験者の結婚はさらに数値が上がるものと推測する。

つぎに乳幼児の親の労働状況を見る²⁹⁾。就学前の子どものいる母親の81.4%が仕事をし、父親は94.4%が就業している。これは既婚者全体の女性76.1%、男性89.5%よりも高い数字で、父母共に頑張っていると同時に、幼い子どもがいても職業をもつことができるという制度を裏付ける数字でもある。一方、独身者は就学中の人も少なくなく、就業率は男性66.7%、女性63.8%である。

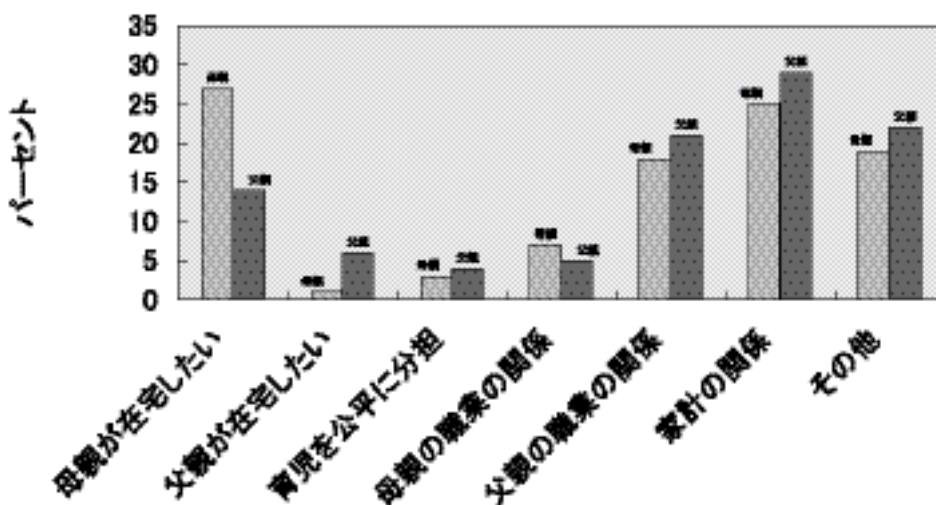
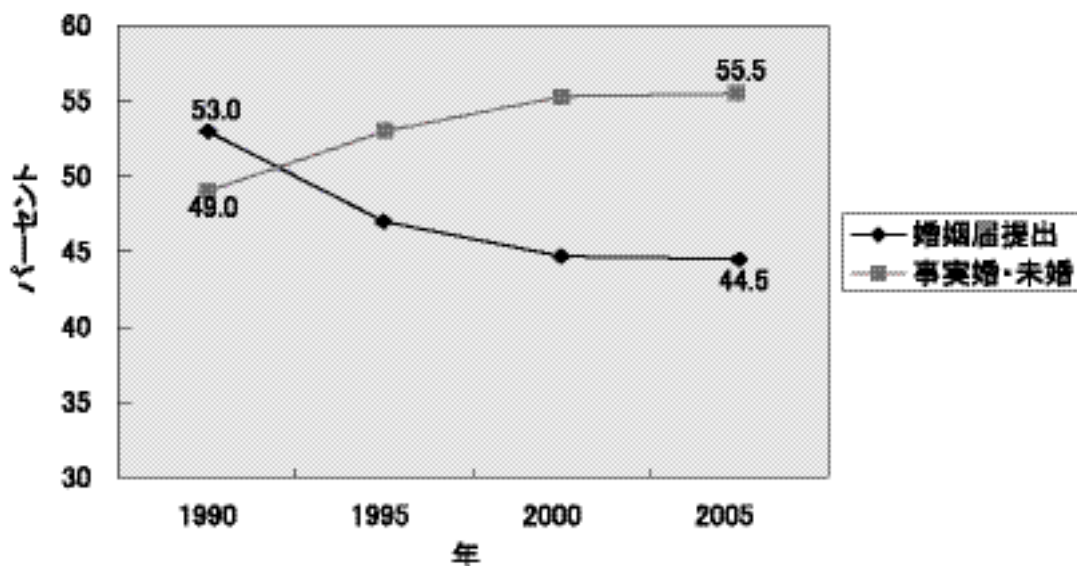


図7 父母の育児休業の分担理由¹⁶⁾

図8 赤ちゃん誕生時の母親婚姻状況²⁴⁾

3) 育児休業に対する意識と親になる意識

育児休業に対する親の意識を見てみる¹⁶⁾。年間480日の育児休業のうち80%の所得保障は360日、残りは1日につき180krの定収入であり、父母いずれも2ヵ月ずつは育児のために休業しなくてはならない割り当てがある。4～10歳の子どものいる親を対象にした調査で、育児休業制度の現状に満足という母親は85%、父親は81%で5人に4人以上は満足している。もっと平等にしたほうがいいという母親は13%、父親は18%である。

育児休業を父母で分担する仕方の理由を示すのが図7である。両親共に多い理由は「家計」で(母親25%、父親29%)である。これは「父親の職業との関係」にも表われ、母親18%、父親21%である。「母親の方が赤ちゃんと在宅」という理由を挙げるのは母親自身が多く27%であるのに対し、父親は半分の14%である。

父母の関係と男女の関係は、出生時の母親の婚姻状況の変化に象徴的に示される²⁴⁾。次世代の労働力確保のためには赤ちゃんの誕生が望まれる。図8は赤ちゃんが誕生した時の、母親の婚姻状況を示す。1990年には婚姻届を出したすなわち法律的に結婚している母親から生まれた赤ちゃんがわずかに多かったが、1993年に逆転し、図に示すよ

うに1995年には婚姻届を出さない事実婚や未婚の母から生まれた子どものほうが、婚姻届けを出した母親を上回った。第1子が生まれて2～3年すると婚姻届を提出する親が多いので、平均すると、図のように事実婚などの母親の赤ちゃんが55%ほどを維持することになる。婚姻届の有無に関わらず、母親のみならず父親も親として育児義務を果たし、労働を継続できる。

4 - 2 性差をめぐる論議

男女平等が進むスウェーデンでも、答えが出ない性差に関する議論を聞いてみることにする。質的な面を探るためには好都合な、相反する二つの象徴的な見解である。

1) 「ジェンダーは脳内部に起因する」という性差をめぐる議論

まず「男性が女性のように振舞うよう強要する」という衝撃的な文書を新聞記事から紐解いてみる¹⁹⁾。最近出版された「ジェンダーは脳内部に起因する」という本の著者アニカ・ダールストレーム Annica Dahrström に対するインタビュー記事である。この本は過去30年間の研究成果に基づいて男女の生物学的な違いを言及しているという。65歳で、家族は成人した子ども2人と同棲婚の夫

があり、皮膚科及び脳生物学教授である。父親が育児において中心的役割を果たすのは向いていないと発言し、注目を浴びている。インタビューの中で、自分の本が論議を巻き起こす覚悟もあるし、自信もあると答えている。

まずは、男女の子育てに対する彼女の考え方を見てみる。

女性が労働生活において男性と同じような活躍が要求されている。幼い子どもを抱えた母親でありながら、仕事に駆りだされている。保育園で泣きわめく子どもを後にして、仕事に出かけている。男性は、それに比べればもっと男性的に振舞いたいが、そうはさせてもらえない現実があるという。

つぎに、生物学のおよび環境的影響に関する考え方である。

双生児の研究によると生物学的なものは20%で、親の子育てによるもののほうが大きいと考えられるとする。生まれたばかりの赤ちゃんは親が誰であってもかまわないが、大人になってから違いが現れ、不安定な発育を経験すると鬱傾向が出るとか、ストレスに弱い大人になるという。

そして子育て論と男女の役割分業については以下のとおりである。

男性は子どもの世話をする場合に、同じ見方や同じ耳の傾け方ができない。父親と一緒に育てるのは当然であるが、父親だけが子どもの発育に責任をもつ必要はないと反応する。父親に育てられて良好な結果を生まなかったら、男性を侮辱することにならないかという疑問には、男女は補い合うものであると答えている。男女の役割を分けてしまうことに違和感のある人がいるのではないかという基本的な質問に対して、人間を個人として認めるのであって、男性だとか女性だとか決め付ける必要はない。性別遺伝子は脳に存在しているとする。女性と男性が混在することはいいことであると考えられるという。

2) 「男性と女性は大差ない」という性差をめぐる議論

上記の理論へ反論があり、大きな男女差はないという意見もある。女性は口ばかりで、男性は理論的で計算づくであるという考え方は、最近の心理学の研究によれば根拠はないというが、それでも人間は、男女の違いを信じたがるものであり、性の区別は脳にあると言う前項の本も例外ではない、と記事に書かれている²⁰。新聞のタイトルである「男性と女性は瓜二つ」という考えに到達したプロセスを見てみる。

世界的に有名な研究者で、国際的な学説を唱えるウイスコンシン・マジソン大学心理学教授のジャネット・シブリ・ハイデンJanet Shibley Hydenが文献の検索によって引き出した結論によれば、男女の違いはほとんど認められない。

しかしながら多くの研究者は男女に区別があることを主張しているのに対して、ハイデンは、身体的攻撃は男女に区別はなく、95%の人は一度も他人を殴ったことはないが、殴った経験がある5%のほとんどが男性である。平均的には男子は女子よりも身体的に活発で、特徴は2歳頃より表われ、思春期には筋肉や骨格がしっかりしてくる。性的な面での違いがある。といった点を指摘する。他の面では男女の区別はないという。ハイデンの研究方法は理論的で正確であるとの定評がある。

この新聞記事は結論として、男女の脳の機能が違うという前項の本が発刊されたし、同じような説を唱える本もあるが、女性的な脳というのはなく、人間としての脳だけであるとする。男女の区別をするのは脳の5~10%の違いであって、同性であっても男女以上に違いが大きい場合もあるという。

5 考 察

スウェーデンにおいて女性が職業をもち、無理なく家庭と両立できるのはなぜか。労働組合はブルーカラー LO、ホワイトカラー TCO、大卒専門

職SACOなどに分かれ、職業別組合で、加入率が高く、長い歴史をもつ。一方、政府任命の男女機会均等オンブズマンJämOは男女平等に関する法律が守られているかどうかを監視し、とくに男女賃金格差や人権などに厳しく対応する。

女性の賃金は男性の90%に達するという労働組合の統計もあるが、女性は一般的には男性に比較すると、低い労働生活条件下にある。雇用の安定、フルタイムの権利、労働時間の振り分けなどに対する女性自身の意見の受け入れが重要であると言うLOの意見は、絶対的な悪条件に曝された女性たちの問題が、平等化推進の中では見えにくいからである。女性が労働生活において足場を固めなければ、安定した落ち着いた労働の発展は減少する。育児休業にける両親保険の活用においても悪影響を及ぼし、さらに旧態依然とした性的役割分業がかぶさってくるという問題がスウェーデンにおいてさえ生じていることが分かる。

一方JämOは男女賃金格差を女性は男性の83～93%と計算し、労働市場における男女間の格差を抹消するために、女性たちは力強い協力と支援を受けべきであるとする。女性が無償で近親者の高齢者の介護をしている間に、男性が働いて稼いでいるという状況の指摘は、労働組合が問題にする性的役割分業に共通する。しかもそれに気付かない女性に警告まで発している。賃金の格差や昇進の差別などを女性が受け、従来のように職場が男女別々に分かれているという状態では、改革は達成できないと問題にしている。

労働組合とオンブズマンという、異なる視点から共通の指摘があることに注目すれば、女性労働の傾向を知る上ではおおいに役に立つ。労働組合は労働者の立場から、オンブズマンは政府任命の立場から、労働における男女平等に立ち向かっている。

同一職種同一賃金に限りなく近づいているが、LO会長が言う女性の低い労働生活条件の問題、JämOが指摘する職場が男女別々に分かれ、女性は低賃金職種に偏るという問題が見えてくる。福

祉制度が整備されていると思われがちなスウェーデンにおいて、LO会長が指摘する時代遅れの性的役割分業やJämOが指摘する女性が無償で高齢者の介護をさせられて、その間に男性が働いて稼いでいるという畏にはまらないといった事柄が未だに存在し、労働の平等への障壁になっていることがわかる。ただし老親に対する親族の役割とくに心理的な面についてスウェーデンでは見直されているという事実も認めなければならない。

そこで育児休業と看護休業の分担と親の意識、結婚形態の変化などについて文書資料と統計資料から見たが、制度としての育児や看護に関する休業は親の満足も得られ、順調であるし、男女共に稼ぐ社会であるため、結婚形態は多様化している。

残された問題として性差に対する考え方は決着が付く問題ではないが、所得保障の育児休業と看護休業、パート労働者や子育ても社会保険の対象となり、夫婦別姓も事実婚も結婚として責任も義務も認められ、適度な労働時間と十分な休暇を確保し、男女が稼ぎ、納税者として役割を果たし、老後の不安が少ないスウェーデンである。安定した生活という既得権を土台とし、男女賃金格差約10%の部分をめぐる男女平等をめぐる努力と論争があると考えられる。

ま と め

労働と家庭における男女平等へ確実な足取りを続けるスウェーデンについて、労働組合および政府任命オンブズマンという異なる立場から、スウェーデン女性の労働をいわば挟み撃ちする手法で解明を試みた。適度な労働時間、政治的歩み、家庭における父母の役割そして性差の論議など背景となる事象の把握にも努めた。結論として、男女共に経済を支える労働力であるが、約10%ほどの賃金格差に象徴されるように、男性は育児もするが収入重視であるのに対し、女性は労働もするが家庭内にも重要な役割があり、そのわずかな溝をいかに埋めるかの段階であることが明確になった。

引用文献

国会・政府・地方議会

- 1) SVERIGES RIKSDAG, Riksdagen-Fördelning kvinnor och män vid riksdagsvalet 2006, 2006-10-6
- 2) Allians för Sverige, Framtidsprogram för Kvinnor företagande och välfärdsjob, december 2005
- 3) Allians för Sverige, En familjepolitik för mer valfrihet, och ökad jämställdhet, större mångfald i förskolan och barnomsorgen och mer tid med barnen, 30 augusti 2006
- 4) Pantzare Information AB, Kvinnor och män i kommunfullmäktige - Regionfakta, 2005-12-2
- 5) STOCKHOLMS STAD, Jämställdhetspolicy för stockholms stad

オンブズマン

- 6) JämO, Yttrande över betänkandet Riv ålderstrappan Livslopp ! i förändring, Lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet, 2002-10-24
- 7) JämO, JämO - historia, 2006-11-3
- 8) JämO, JämO - Statistik, 2007-1-30
- 9) Dagens Nyheter DN, Claes Borgström, Att strunta i jämställdhet straffas med böter, 2007-5-6

労働・労働組合

- 10) Wanya Lundby-Wedin, Fler kvinnor stärker facket, LO-Landsorganisationen i Sverige, 2006-1-24
- 11) Wanya Lundby-Wedin & Nalin Peggul, Regeringen missar de verkligt stora jämställdhetsfrågorna, LO-Landsorganisationen i Sverige, 2006-1-24
- 12) LO, Arbete och lika lön, 2001, Landsorganisationen i Sverige
- 13) Metro, Nu knappar kvinnor in, Lönegapet mellan kvinnor och män minskar överallt, 2007-5-23
- 14) Tidningen Arbetsliv, Kvinnor skadar sig oftare än män, 2007-4-16

- 15) Dagens Nyheter DN, Nio av tio kvinnor i landet förlorar på att yrkesarbeta, 2007-5-7

男女の役割・父母の役割

- 16) Välfärd, Notiser, Föräldrar vill inte lika, 2004, Nr 1, p26
- 17) MITT I SÖDERMALM, Papporna låter bli att ta ut föräldrapenning, nu skickar Försäkringskassan ut brev påminnelse, 2007-1-14
- 18) AFTONBLADET, Fp vill tvinga pappor ta hälften av barnsjukdagar, 2007-5-8
- 19) Metro, Man försöker tvinga kvinnor vara som män, 2007-1-15
- 20) Dagens Nyheter DN, Män och kvinnor är lika som bär, 2007-5-5

統 計

- 21) Statistiska centralbyrån, På tal om Kvinnor och Män, Enheten för demografisk analys och jämställdhet, 2004

Statistiska centralbyrån, Statistisk årsbok för Sverige 2007

- 22) Andel(%) i åldrarna 0-19 år, 20-64 år respektive 65 år eller äldre, p75
- 23) Giftermål efter tidigare civilstånd och medelåldern vid vigseln, nr79
- 24) Födda barn, nr 84
- 25) Levande födda barn efter föräldrarnas ålder 2005, nr85
- 26) Födelsetal och reproduktionstal, nr87
- 27) Arbetsmarknad, nr 319
- 28) Befolkning efter arbetskraftstillhörighet, nr 321
- 29) Relativa arbetskraftstal. Befolkningen fördelad efter arbetskraftstillhörighet, kön, civilstånd och barn 2005, nr323
- 30) Anställda inom offentlig sektor, 328
- 31) Personalutbildning kalenderåret 2003, fördelning efter arbetsmarknadssektor, facklig

- huvudorganisation och kön, uppräknade tal och procent, nr334
- 32) Förvärvsarbete dagbefolkning efter sector år 2004, nr338
- 33) Förvärvsarbete dagbefolkning efter näringsgren (SBI 2002) i kombination med kön och yrkesställning i november 2004, nr339
- 34) Arbetslösa efter ålder och kön, nr344
- 35) Vissa fackliga organisationer, anslutna medlemmar den 31 december 2005, nr352
- 36) Genomsnittlig månadslön efter utbildningsnivå och kön, nr361
- 37) Hälso-och sjukvårdspersonal inom landsting och primärkommuner den 1 november, nr 534
- 38) Riksdagens ombudsmän, inkomna ärenden, nr 579
- 39)Mål och ärenden vid vissa andra myndigheter, nr 580
- 40) Förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, nr 588
- 41) Elever i förskoleklass efter kön, huvudman och modersmål, nr 589

一対多訓練に対応しない共通ネーミングが 刺激等価性に及ぼす効果

佐藤 隆 弘¹⁾

2007年9月28日受付, 2007年11月12日受理

Abstract : *The effects of common naming being inconsistent with one-to-many training on stimulus equivalence* The purpose of the present study was to examine the effects of common-naming training on the establishment of stimulus equivalence. The training was inconsistent with one-to-many (OTM) matching-to-sample training. Thirteen undergraduates received both the OTM and the common-naming trainings. In the OTM training, the participants learned conditional relations among three stimulus sets (B A, B C). Each stimulus of the sets was arbitrarily selected from Georgian letters and was categorized into three classes. In the common-naming training, the participants were asked to give common names to the stimuli. However, the stimulus classes formed by the common-naming training were inconsistent with the equivalence classes formed by the OTM training. In the matching-to-sample test after these trainings, correct response probabilities based on the OTM and the naming trainings were investigated. As a result, six participants showed the stimulus classes based on the common-naming training. On the other hand, one participant showed the equivalence classes based on the OTM training. The author concludes that the training of common naming is more effective than the OTM training for the establishment of stimulus equivalence.

Key words : stimulus equivalence, naming, matching-to-sample, one-to-many, university students

1. 序 論

行動分析学では、概念、思考、推論などの認知機能を、心的な仮説構成体としてではなく個体の行動として捉え、これを環境との相互作用という点から分析する。このような認知的行動を分析する方法の一つとして、刺激等価性 (stimulus equivalence) の枠組みに基づく研究がある。刺激等価性とは、刺激間の一部の関係が学習された後に、訓練されていない刺激関係が派生的に成立することをいう。

刺激等価性は、主に見本合わせ (matching-to-sample) と呼ばれる手続きで研究されている。この手続きでは、一つの見本刺激と複数の比較刺激

を呈示し、参加者に、見本刺激に対応する比較刺激を選択してもらう。見本刺激と比較刺激の対応関係は実験者によってあらかじめ任意に設定されており、参加者がこの関係に対応する選択をしたならこの反応を強化する。例えば、刺激セットA (A1、A2) と刺激セットB (B1、B2) の関係を訓練する場合は、見本刺激としてA1、またはA2を呈示し、比較刺激としてB1とB2を呈示する。見本刺激がA1の時に、参加者がこれに対応する比較刺激B1を選択したなら、この反応に対して得点を与えたり正答であることをフィードバックしたりする。もしこの時に、A1に対応しないB2が選択されたなら、得点を与えなかったり誤答であることをフィードバックしたりする。

1) Takahiro SATO : 常磐大学人間科学部非常勤講師

この手続きによって、参加者に「A1ならB1」、「A2ならB2」という刺激間の関係を訓練することができる。

上記の手続きで「AならばB(A-B)」と「BならばC(B-C)」という刺激セット間の関係を訓練し、参加者がこれらを学習したなら、その後、選択反応を強化しない見本合わせテストを行う。このテストでは、刺激セットの間に反射律(reflexivity)、対称律(symmetry)、推移律(transitivity)、等価律(equivalence)と呼ばれる派生的関係が成立するかどうかを確認する。反射律とはA-A、B-B、C-Cという同一刺激間の関係である。対称律は、B-AやC-Bのように、見本刺激と比較刺激が訓練関係の逆になった関係である。そして、A-Cといった推移的關係を推移律と呼び、その対称関係であるC-Aを等価律と呼ぶ。参加者がこれらの関係を高い確率で成立させた時、刺激セットA、B、C間に刺激等価性、もしくは等価関係(equivalence relation)が成立したと言う(Sidman, 1990, 1994; Sidman & Tailby, 1982; 山本, 1992)。また、等価関係が成立した刺激の集まりを等価クラス(equivalence class)と呼ぶ。

刺激等価性は、人間の言語行動や概念形成、推論などの認知機能の基礎と考えられている(山本, 1992)。特に刺激等価性と人間の言語行動の関係については、これまで多くの研究者によって論じられてきた(例えば、Dugdale & Lowe, 1990; Hayes, 1994; Hayes, Gifford, & Wilson, 1996; Horne & Lowe, 1996; Sidman, 1990, 1994, 2000)。例えばSidman(1990, 1994)は、対象物と言葉、文字、シンボルの間に等価関係が成立することによって、言葉の象徴機能や意味機能が確立すると主張している。

一方、言語機能が刺激等価性を基礎にして成立するのではなく、ヒトの言語行動が刺激間の関係を生じさせると考える研究者もいる。Horne & Lowe(1996)は、刺激に対する命名、すなわちネーミング(naming)によって刺激間の関係やカテゴリーが成立すると主張した。彼らはネーミングを、

対象物を弁別刺激としてその名前を発言する話し手行動(speaker behavior)と、名前を弁別刺激としてその対象物を指さしたり選択したりする聞き手行動(listener behavior)が統合された行動と定義した。この話し手行動と聞き手行動は、自己が発言した対象の名前を聞き、それを繰り返し発言するという自己エコーイック行動(self-echoic behavior)によって結合する。そして、これらの3要素が相互に関係づけられることで、「対象を見る、その名前を言う、名前を聞く、名前に対応する対象物を選ぶ」という環状の関係が成立すると考えられている。

Horne & Lowe(1996)は、対象物の関係やカテゴリーを成立させる主なネーミングとして2種類あげている。一つは、異なる複数の刺激に共通の名前を付ける共通ネーミング(common naming)である。例えば、皿、コップ、箸に「食器」という共通の名前でネーミングすることがこれに当たる。もう一つは、個々の刺激に個別の名前を付け、それを連鎖的に発言するイントラバーバルネーミング(intraverbal naming)である。刺激A、B、Cそれぞれに個別の名前を付け、刺激Aの名前を発言した後に刺激Bの名前を続けて発言するのがこれに当たる。学習者がこれらのネーミングを口頭で、もしくは非顕現的に発言することで、これらの刺激間の関係が成立するという。

ネーミングが刺激等価性の成立を促進する可能性は、過去のいくつかの研究によって指摘されている(例えば、Bentall, Dickins, & Fox, 1993; Eikeseth & Smith, 1992; Mandell & Sheen, 1994; Randell & Remington, 1999)。しかしながらこれらの実験結果は、必ずしもHorne & Lowe(1996)の説を全面的に支持するわけではなく、他の理論的解釈も可能である。例えばSidman(1994, 2000)の説に基づけば、共通ネーミングによる刺激等価性の成立は、刺激-反応間の等価関係の成立によって解釈できる。Sidmanは、特定の刺激のもとで特定の反応をする訓練を行うと、この刺激と反応の間に等価関係が成立すると述べ

ている。したがって、異なる複数の刺激のもとで共通の名前を発言すれば、これらの刺激と言語反応の間に等価関係が成立し、言語反応を介して全ての刺激間に派生的関係が成立すると考えられる。この説に基づけば、名前の発言による等価クラスの成立を説明するのにHorne & Loweが定義するようなネーミングの概念は必要ではないことになる。

以上のように、刺激等価性と言語行動の関係についてはまだ統一した見解が得られておらず、さらなる実験的・理論的分析が必要とされている。そこで刺激等価性と言語の関係をも明らかにするために、先にあげた実験の他にも様々な視点に基づく研究が行われている。その一つに、等価クラスに対応するネーミングではなく、これに対応しないネーミングの効果調べた実験がある (Carr & Blackman, 2001; Dickins, Bentall, & Smith, 1993; 佐藤, 2005; Smith, Dickins, & Bentall, 1996)。その基本的な方法は、参加者に対し、見本合わせ訓練とこれによって成立する等価クラスに対応しないネーミングの訓練を行うというものである。もしこれらの訓練の後に、参加者が見本合わせ訓練ではなくネーミング訓練に基づく関係を成立させるなら、刺激等価性の成立においてネーミングが主要な役割を果たす可能性があると指摘できる。

この視点に基づき、佐藤 (2005) は大学生と大学院生を対象に、見本合わせ訓練に対応しないネーミングの効果調べた実験を行った。また、この実験では、二つの訓練の実施順序の効果を検討するために参加者が2群に分けられ、それぞれに対して二つの訓練が逆の順序で実施された。そしてそれぞれの訓練の後に、派生的関係の成立を調べるための見本合わせテストが行われた。その結果、訓練の実施順序にかかわらず、二つめの訓練の後の見本合わせテストにおいて、全参加者11名のうち5名が明らかにネーミング訓練に基づく関係を成立させた。また、残る参加者も見本合わせ訓練よりもネーミング訓練に基づく反応を多く

示した。この結果から、見本合わせ訓練よりもネーミング訓練の方が派生的関係を成立させやすいことが確認された。

しかしこの佐藤 (2005) の結果は、派生的関係がネーミングによって決定すると言うより、むしろ二つの訓練の相対的な効果の差に依存する可能性を示している。その根拠は、この実験では、先に見本合わせ訓練を受けた参加者のほとんどがこの訓練の後のテストで等価クラスの成立に失敗していた点にある。これは、この実験で行われた見本合わせ訓練の効果が、等価クラスを成立させる上で不十分であったことを示している。この見本合わせ訓練の効果の低さが、最後のテストでネーミングに基づく反応が多く成立した一因であった可能性がある。これを検証するためには、見本合わせ訓練の手続きを、刺激等価性を成立させやすいものに変更した上で同様の実験を行う必要があるだろう。

見本合わせ訓練の効果を高くする方法の一つとして、訓練構造の変更があげられる。上述の佐藤 (2005) の実験では、A B、B Cのように刺激関係を訓練する線形手続き (linear-series procedure) が用いられた。しかし、見本合わせ訓練にはこの他にも、B A、B Cのように刺激関係を訓練する一対多手続き (one-to-many procedure) や、A B、C Bのように刺激関係を訓練する多対一手続き (many-to-one procedure) がある。過去の研究では、この二つの訓練は線形手続きに比べて等価クラスを成立させる効果が高いと指摘されている (Arntzen & Holth, 1997, 2000; Saunders, Chaney, & Marquis, 2005)。したがって、先の研究における線形手続きを一対多や多対一手続きに変更することで、ネーミング訓練よりも見本合わせ訓練に基づく派生的関係が成立しやすくなる可能性がある。

そこで本研究では、一対多見本合わせ訓練とこれに対応しない共通ネーミングの訓練を行い、この二つの訓練を受けた参加者がどのような派生的関係を成立させるのかを調べる。そしてこの結果

から、派生的関係の成立においてネーミングが主要な役割を果たすのか、それとも、ネーミング訓練と見本合わせ訓練の効果は相対的であるのかを考察する。

2. 方 法

1) 参 加 者

実験参加者は、大学生13名（男性4名、女性9名）であった。このうち7名を、先に見本合わせ訓練を受けて後でネーミング訓練を受ける見本合わせ訓練先行群（以下M群とする）に、6名を、先にネーミング訓練を受けて後で見本合わせ訓練を受けるネーミング訓練先行群（以下N群とする）に割り当てた。実験は、各参加者に対して個別に実施された。

2) 実験場面と装置

実験を行った部屋は実験室と制御室の二つに分かれていた。部屋の間には高さ約2mの壁があり、壁の上部から天井までの約65cmはカーテンで仕切られていた。また、実験中は二つの部屋の間のドアを開けておいた。このため、互いの部屋にいる人物の姿は見えないが、会話は十分にできるようになっていた。実験中、参加者は実験室で実験を受け、実験者は制御室で制御用のコンピュータを操作した。制御室には制御用のコンピュータ（Apple, PowerMac G4）を設置した。実験制御には、日本語版Future Basic II（Staz Software）

で作成されたプログラムを用いた。実験室には刺激呈示用の15インチ CRT モニター（NANA0, Flex Scan E35F）を設置し、画面に反応検出用のタッチパネル（Edmark, TouchWindow）を取り付けた。また、モニターの隣にフィードバック音呈示用のスピーカ（KENWOOD, AS-3）を設置した。これらの実験室の装置は、制御室のコンピュータに接続された。

3) 刺 激

佐藤（2005）の実験と同じ9個のグルジア文字を刺激として用いた（図1）。図1中の各刺激に付されたアルファベットと数字は、刺激を表すラベルである（以下の文では、刺激をこのラベルで表記する）。アルファベットは見本合わせにおいて比較刺激として同時呈示された刺激セットを示し、数字は見本合わせ訓練によって形成された等価クラスを示す。なお、参加者にはこれらのラベルを呈示しなかった。

4) 手 続 き

(1) 全体的手続き

実験は、見本合わせ訓練とネーミング訓練、そして2回の見本合わせテストで構成された。それぞれの訓練で形成された刺激間の関係は、以下に述べるように互いに一致しないようにされた。図1の矢印は、見本合わせ訓練における刺激関係を示している。その関係は、B1 A1、B2 A2、

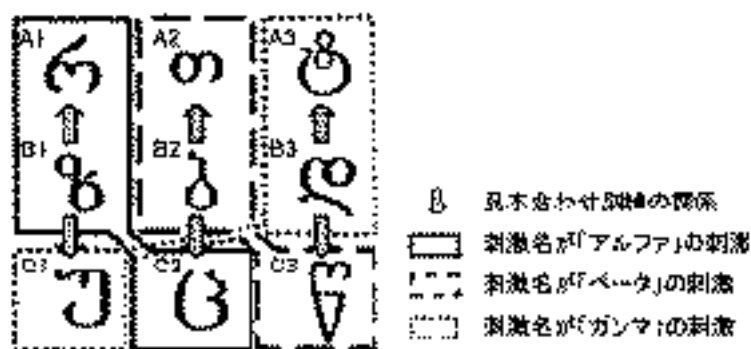


図1 用いられた刺激と訓練における関係

矢印は見本合わせ訓練における刺激関係を示す。刺激を囲む3種類の線は、ネーミング訓練によって形成される刺激クラスを表す。

B3 A3、B1 C1、B2 C2、B3 C3の6関係であった。したがってこの訓練で形成される等価クラスは、A1、B1、C1のクラス(クラス1)、A2、B2、C2のクラス(クラス2)、A3、B3、C3のクラス(クラス3)の三つであった。これに対してネーミング訓練では、上記の等価クラスに一致しない刺激群に共通の名前を付けることを参加者に求めた。図1において実線で囲まれたA1、B1、C2には「アルファ」、破線で囲まれたA2、B2、C3には「ベータ」、そして点線で囲まれたA3、B3、C1には「ガンマ」という名前を設定した。すなわち、ネーミング訓練で形成される刺激クラス(stimulus class)^{注1)}は、C1、C2、C3の3刺激が見本合わせ訓練によって形成される等価クラスと一致しないように設定された。

上述の二つの訓練の実施順序は群によって変えられた。M群には先に見本合わせ訓練を行い、この後に等価クラスの成立を調べる見本合わせテストを行った。以下、最初の訓練の後に行われたこのテストをテスト1とする。テスト1の後にネーミング訓練を行い、そしてこの後に再び見本合わせテストを行った。この2回目のテストをテスト2とする。このテスト2の結果から、見本合わせ訓練とネーミング訓練のどちらに基づく関係が成立したのかを確認した。N群の場合は、ネーミング訓練、テスト1、見本合わせ訓練、テスト2の順序で実験を行った。

(2) 見本合わせ訓練

見本合わせ訓練では六つの刺激関係が形成された(図1)。この訓練の前に、実験者は実験室において、参加者に対して見本合わせ訓練に関する教示を行った。M群の場合はこの見本合わせ訓練が最初の課題であったため、見本合わせ課題の手続きを詳細に説明した。一方、N群の場合は先に見本合わせテスト(テスト1)を受けていたため、既に教示した内容を簡潔に説明しなおし、この課題では正誤に対するフィードバックが行われることを説明した。この教示の後、実験者は制御室に移動し、コンピュータを操作して見本合わせ訓練を開始した。

見本合わせ訓練では、画面の中央に一つと画面の下部に水平に並べて三つ、合わせて四つのウィンドウが表示された(図2)。試行が始まると、まず中央のウィンドウに見本刺激が呈示された。例えばB1 A1の訓練試行では、刺激B1がこのウィンドウに呈示された。見本刺激が呈示されたら、参加者はタッチパネルのこのウィンドウの位置に指で触れるように教示されていた。参加者がこの反応をした直後に、画面下部の三つのウィンドウそれぞれに比較刺激が呈示された(見本刺激はそのまま呈示されていた)。B1 A1の試行であれば、これら三つのウィンドウそれぞれに、A1、A2、A3のいずれかが一つずつ呈示された。なお、この比較刺激の位置は試行ごとに変えられた。参加者は、比較刺激が呈示されたらこの中から一つ

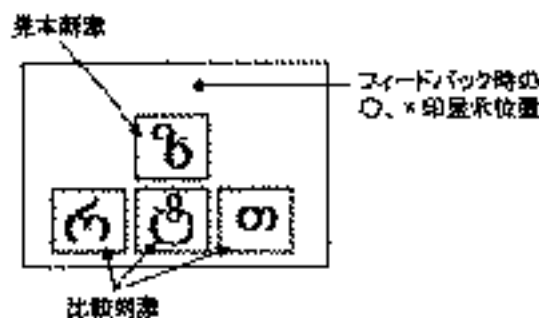


図2 見本合わせ訓練中の画面

画面中央のウィンドウに見本刺激が、下部の三つのウィンドウに比較刺激がそれぞれ一つずつ呈示された。見本合わせ訓練時のフィードバックの際には、○印か×印が見本刺激の上に呈示された。

を選択するように説明されていた。選択は、タッチパネルに触れることで行ってもらった。

参加者による比較刺激の選択の直後に、この反応に対するフィードバックが行われた。見本刺激と同じ等価クラスに設定された比較刺激(例えば、見本刺激B1の時の比較刺激A1)が選択された場合は、画面上部に印が表示され、チャイム音が鳴った。見本刺激と異なるクラスの比較刺激(例えば、見本刺激B1の時のA2やA3)が選択された場合は、×印とブザー音が呈示された。×印を約1秒呈示した後に画面上の全ての刺激が取り除かれ、さらに2秒間の試行間隔の後に次試行の見本刺激が呈示された。

以上に述べた見本刺激の呈示からフィードバック終了までを、見本合わせ訓練の1試行とした。1試行につき一つの関係を任意な順序で訓練し、6関係を1回ずつ呈示し終える6試行を1ブロックとした。1ブロックにおける正答率が100%に達し、これが3ブロック連続することを見本合わせ訓練における学習完成基準とし、参加者の反応がこの基準に達したら見本合わせ訓練を終了させた。

(3) ネーミング訓練

ネーミング訓練では、9個の刺激を一つずつ画面に呈示し、それぞれの刺激に設定された名前を参加者に発言してもらった。まず、実験者は実験室で参加者に対し、ネーミング訓練に関する教示を行った。教示の後に実験者は制御室に移動し、コンピュータを操作してネーミング訓練を始めた。試行が始まると、刺激呈示モニターの画面中央に正方形のウィンドウが表示され、ここに刺激が呈示された。

ネーミング訓練は、刺激の名前を教示する段階と訓練の段階で構成された。教示の段階では、実験者が各刺激の名前を読み上げて参加者に教えた。実験者はコンピュータを操作して刺激を呈示し、その刺激の名前を実験室にいる参加者に聞こえるように発言した。そして参加者に、この刺激の名前を繰り返して声に出して言うように要求し

た。それぞれの刺激の名前は、先に述べた通りである(図1を参照)。参加者が刺激名を発言したら、実験者はコンピュータを操作して次の刺激を画面に呈示した。このように9個の刺激を一つずつ任意な順序で呈示し、それぞれの刺激名を参加者に教えた。全ての刺激を1回ずつ呈示し終えたら、次の訓練段階に移った。

訓練段階では、実験者は刺激名を言わずに刺激を呈示し、この刺激の名前の発言を参加者に要求した。訓練段階を始める前に、実験者は「次からは図形の名前を教えませんが、さっき教えたとおりに図形の名前を言ってください」と参加者に伝えた。また、試行中は参加者の発言を促すために、モニター画面の上部に「図形の名前を言ってください」という文を呈示した。参加者が呈示された刺激に対応する名前を発言した時は、実験者は「そうです」と言った。一方、参加者が対応しない名前を発言した場合や分からないと言った場合は、実験者は参加者に正しい刺激名を口頭で教え、その後に、この名前を繰り返し発言するよう要求した。これらの反応の後に、実験者はコンピュータを操作して参加者の発言の正誤を記録し、次の刺激を呈示した。

訓練段階で、刺激を呈示してから参加者の発言に対するフィードバックを終えるまでをネーミング訓練の1試行とし、9個の刺激を1回ずつ呈示し終える9試行を1ブロックとした。なお、刺激の呈示順序はブロックごとに変えられた。ネーミング訓練の学習完成基準は、1ブロックにおける参加者の発言の正答率が100%に達し、これが3ブロック連続することとした。参加者の発言がこの基準に達したら、ネーミング訓練を終了させた。

(4) 見本合わせテスト

二つの訓練それぞれの後に、派生的関係の成立を確認するための見本合わせテストを行った。はじめの訓練の後に行われたテスト1と、二つめの訓練の後に行われたテスト2の手続きは同じであった。また、両テストの手続きは、参加者の選択反応に対するフィードバックを行わなかった点

と、呈示される刺激関係が異なる点を除いて、見本合わせ訓練と同様であった。各テストの前に行った教示では、手続きが見本合わせ訓練と同様であることと、フィードバックが行われないことを簡潔に説明した。ただしN群のテスト1の場合は、これが最初の見本合わせ課題であったため、刺激の呈示方法や選択の仕方などについて詳細に説明した。

テスト1では、M群の場合は見本合わせ訓練に基づく等価クラスの成立が確認され、N群の場合は共通ネーミングに基づく刺激クラスの成立が確認された。このテスト1で確認された刺激関係を表1に示す。テスト2ではどちらの群の場合も、表2に示す基準に従って、参加者の反応が見本合わせ訓練とネーミングのどちらに基づく反応なのかが調べられた。これら二つのテストにおける反応の分析方法については、後に詳しく述べる。

2回のテストそれぞれにおいて、18の刺激関係の成立が確認された。その関係は、訓練関係（見本合わせ訓練で形成された関係）であるB→AとB→C、対称律A→B、C→B、等価律A→CとC→A^{注2}のそれぞれ3クラス分であった。これらの18関係の成立を1試行につき一つずつ任意な順番で調

べ、全ての関係を1回ずつ調べる18試行をテストの1ブロックとし、これを2ブロック（計36試行）実施した。

3. 結果

両群の全参加者が、見本合わせ訓練とネーミング訓練の両方で学習完成基準に達した。見本合わせ訓練に要したブロック数は、M群の場合は9～21（平均17.1）ブロックで、N群の場合は13～34（平均24.3）ブロックであった。一方、ネーミング訓練に要したブロック数は、M群の場合は6～16（平均11.4）ブロックで、N群の場合は6～17（平均11.5）ブロックであった。

表3に、M群のテスト1の結果を示す。M群の各参加者のテスト全体（36試行）における正答率は、88.9～100（平均94.8）%であった。刺激関係別では、訓練関係B→A、B→Cと、対称律A→B、C→Bの平均正答率は97.6%以上であったが、それに比べると等価律A→CとC→Aの平均正答率はやや低く、それぞれ83.3%と90.5%であった。参加者が、刺激関係別および全試行の全てにおいて83%以上の正答率を示したなら（すなわち、各刺激関係の6試行中5試行以上と、テスト全体の36

表1 テスト1で正答とされた比較刺激

刺激関係	見本刺激	正答の比較刺激	
		M群	N群
B→A	B1	A1	A1
	B2	A2	A2
	B3	A3	A3
B→C	B1	C1	C2
	B2	C2	C3
	B3	C3	C1
A→B	A1	B1	B1
	A2	B2	B2
	A3	B3	B3
C→B	C1	B1	B3
	C2	B2	B1
	C3	B3	B2
A→C	A1	C1	C2
	A2	C2	C3
	A3	C3	C1
C→A	C1	A1	A3
	C2	A2	A1
	C3	A3	A3

表2 テスト2のB→C、C→B、A→C、C→A試行における反応の分類基準

刺激関係	見本刺激	選択された比較刺激		
		見本合わせ訓練に基づく反応	ネーミング訓練に基づく反応	誤反応
B→C	B1	C1	C2	C3
	B2	C2	C3	C1
	B3	C3	C1	C2
C→B	C1	B1	B2	B3
	C2	B2	B1	B3
	C3	B3	B2	B1
A→C	A1	C1	C2	C3
	A2	C2	C3	C1
	A3	C3	C1	C2
C→A	C1	A1	A3	A2
	C2	A2	A1	A3
	C3	A3	A2	A1

試行中30試行以上で正答であったなら、等価クラスを成立させたと判断した。この基準を満たして等価クラスを成立させたのは、7名のうち5名(P1、P4、P5、P6、P7)であった。P2は等価律A-Cにおいて、そしてP3は等価律A-CとC-Aにおいてこの基準に達していなかった。

次に、N群の結果を表4に示す。N群の場合、テスト1の段階ではまだ見本合わせ訓練を行っていないため、表中の刺激関係を訓練関係、対称律、等価律に分けていない。この群の各参加者のテスト全体における正答率は、97.2~100(平均98.4)%であった。また、刺激関係別の平均正答率はいずれも97.2%以上で、刺激関係の種類による差はほとんど見られなかった。N群についてもM群と同様に刺激関係別、およびテスト全体の正答率が全て83%以上なら、その参加者はネーミングに基づく刺激クラスを成立させたと判断した。その結果、6名全員がこの基準を満たして刺激クラスを

成立させた。

テスト1の正答率に群や刺激関係による差があるかどうかを確認するために、混合型二要因の分散分析(群×刺激関係)を行った。その結果、刺激関係の主効果($F(5,55)=3.21, p<.05$)と、群と刺激関係の交互作用($F(5,55)=3.05, p<.05$)が有意であった。交互作用分析の結果、M群における刺激関係の効果が1%水準で有意で、A-C関係における群の効果が5%水準で有意であった。さらに、M群の刺激関係の効果についてLSD法による多重比較を行った。その結果、A-Cの正答率がB-A、B-C、A-B、C-Bの4関係の正答率よりも有意に低かった。また、C-Aの正答率がB-C、A-Bの正答率よりも有意に低かった($MSe=47.2, p<.05$)。

次に、テスト2の結果について述べる。このテストにおける参加者の反応は、表2に示す基準で分類された。例えば、等価律A-C試行で、見本刺

表3 M群のテスト1における正答率

参加者	訓練関係		対称律		等価律		テスト全体
	B→A	B→C	A→B	C→B	A→C	C→A	
P1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
P2	100.0	100.0	100.0	100.0	86.7	83.3	91.7
P3	100.0	100.0	100.0	100.0	86.7	66.7	88.9
P4	100.0	100.0	100.0	83.3	83.3	83.3	91.7
P5	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	100.0	97.2
P6	83.3	100.0	100.0	100.0	83.3	100.0	91.4
P7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
平均	97.6	100.0	100.0	97.6	83.3	90.5	93.8

M群のテスト1では、見本合わせ訓練に基づく等価クラスに一致する選択反応を正答とした。表の数値は、テスト1の2ブロックにおける正答率である。

表4 N群の各参加者のテスト1における正答率

参加者	刺激関係						テスト全体
	B→A	B→C	A→B	C→B	A→C	C→A	
P8	100.0	100.0	100.0	83.3	100.0	100.0	97.2
P9	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	100.0	98.9
P10	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
P11	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	97.2
P12	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
P13	100.0	83.3	100.0	100.0	100.0	100.0	97.2
平均	100.0	97.2	100.0	97.2	98.6	97.2	98.4

N群のテスト1では、ネーミング訓練に基づく刺激クラスを示す反応を正答とした。表の数値は、テスト1の2ブロックにおける正答率である。

刺激A 1の時に参加者がC 1を選択したなら、これは見本合わせ訓練に基づく反応とされた。もしこの時にC 2が選択されたなら、この反応はネーミング訓練に基づく反応と判断された。そしてもしC 3が選択されたなら、この反応は誤反応とされた。ただし、B AとA Bは見本合わせ訓練に基づく関係とネーミング訓練に基づく関係が一致するため、これらの試行については正答率を求めた(例えば、

見本刺激A 1の時に比較刺激B 1を選択することは、見本合わせ訓練に基づく等価クラスにも、ネーミング訓練に基づく刺激クラスにも一致する)。

図3に、上述の基準で分類した見本合わせ訓練に基づく反応とネーミング訓練に基づく反応の出現率を参加者別に示した。各刺激関係の反応出現率は、テスト2ブロック(各刺激関係6試行ずつ)

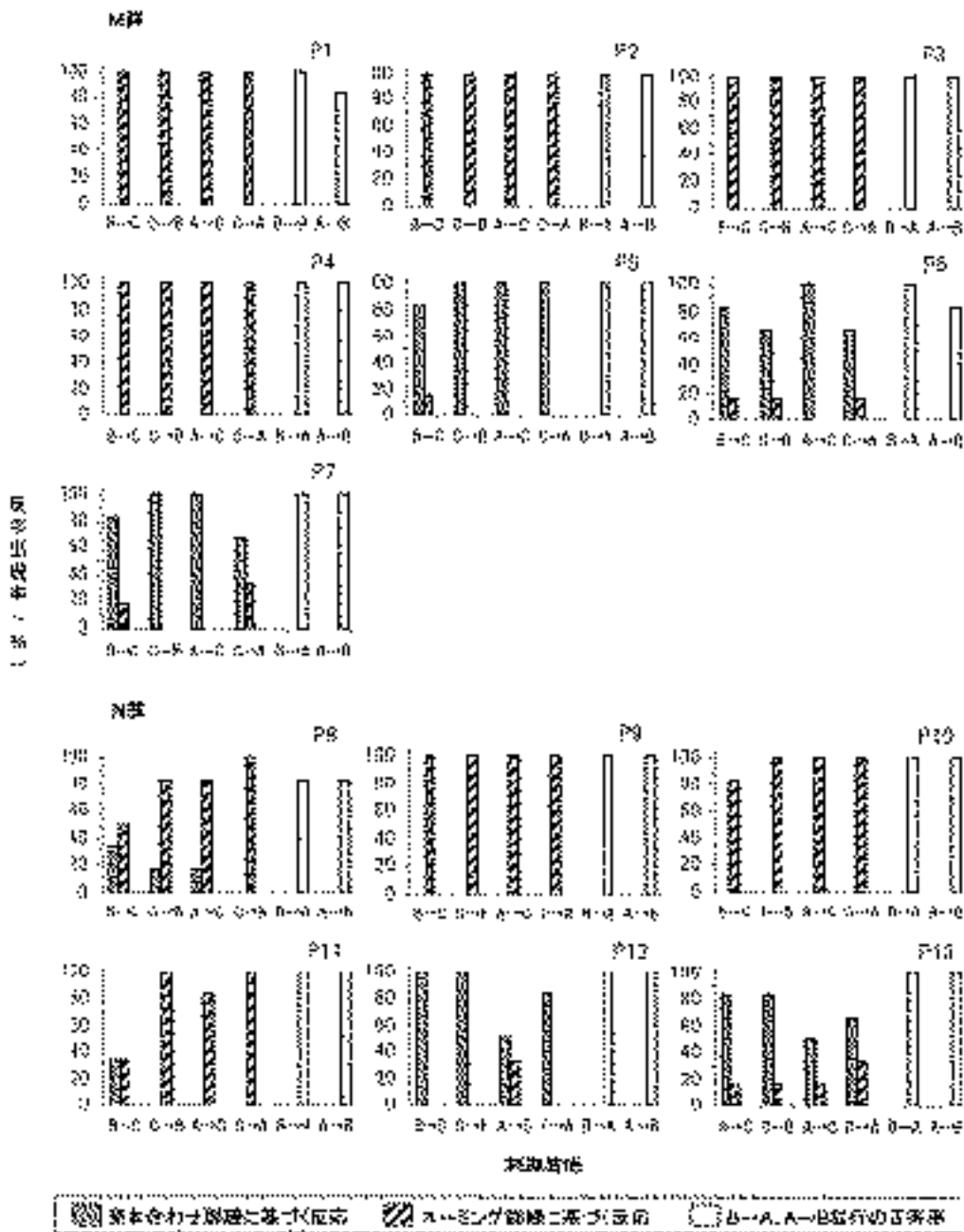


図3 テスト2の結果

それぞれの図は、各参加者のポストテスト2ブロックにおける結果である。B C、C B、A C、C A関係の結果は、見本合わせ訓練に基づく反応とネーミング訓練に基づく反応それぞれの出現率を、B AとA B関係の結果は正答率を示す。

における反応の割合を意味する。見本合わせ訓練に基づく反応とネーミング訓練に基づく反応、そしてここに図示しなかった誤反応の合計が100%となる。見本合わせ訓練とネーミング訓練の関係が一致しないB C、C B、A C、C Aの4関係の試行では、見本合わせとネーミングのどちらか一方の訓練に基づく反応出現率が83%(5試行)以上であったなら、その訓練に基づく関係が成立したと判断した。さらに、B AとA Bの正答率が83%以上で、残る4関係の全てにおいて見本合わせ訓練に基づく関係が成立したなら等価クラスが成立したと判断した。一方、B AとA Bの正答率が83%以上で、残る4関係の全てでネーミングに基づく関係が成立したならネーミングに基づく刺激クラスが成立したと判断した。

M群では4名の参加者(P1、P2、P3、P4)が上記の基準を満たしてネーミング訓練に基づく刺激クラスを成立させた。逆に、P5は見本合わせ訓練に基づく等価クラスを成立させた。P6は、C BとC Aにおいて、P7はC Aにおいてどちらの訓練に基づく反応も基準に達していなかったが、その他の刺激関係の試行では見本合わせ訓練に基づく関係を成立させた。N群の場合は、P9とP10の2名がネーミング訓練に基づく刺激クラスを成立させた。また、P8とP11は、B C試行では二つの訓練に基づくどちらの関係も成立させなかったが、C B、A C、C Aの試行ではネーミング訓練に基づく関係を成立させた。一方、見本合わせ訓練に基づく等価クラスの成立基準に達した参加者は、N群にはいなかった。ただしP12とP13の2名は、見本合わせ訓練に基づく関係を多く示した。P12は、A C試行ではどちらの訓練に基づく関係も成立しなかったが、B C、C B、C Aの試行で見本合わせ訓練に基づく関係を成立させた。P13は、A CとC Aの試行ではどちらの訓練に基づく関係も成立させなかったが、B C、C B試行では見本合わせ訓練に基づく関係を成立させた。

4. 考 察

本研究は、派生的関係の成立に及ぼす、見本合わせ訓練に対応しない共通ネーミングの影響を明らかにするために行われた。この問題は、先行研究(佐藤,2005)において線形手続きの見本合わせ訓練を用いて検討されたが、本研究では、より等価クラスを成立させやすい一対多手続きの見本合わせ訓練を用いた。参加者には、一対多見本合わせ訓練とこれに対応しない共通ネーミングの訓練を行い、それぞれの訓練の後に見本合わせテストを行った。この結果から、見本合わせ訓練とネーミング訓練のどちらが派生的関係を成立させやすいのかを検討する。

テスト1では、直前に見本合わせ訓練を受けたM群の7名のうち、5名がこの訓練に基づく等価クラスを成立させた。一方、直前にネーミング訓練を受けたN群の場合は、6名全員がネーミングに基づく刺激クラスを成立させた。両群を比較すると、等価律A Cの正答率はM群の方が低かったが、全体の平均正答率には明確な差が見られなかった。続いてテスト2では、両群4名ずつの計8名がネーミング訓練に基づく反応を多く示した。このうち、M群の4名(P1、P2、P3、P4)とN群の2名(P9、P10)の計6名は、ネーミング訓練に基づく刺激クラスの成立基準に達した。一方、M群の3名(P5、P6、P7)とN群の2名(P12、P13)の計5名は見本合わせ訓練に基づく関係を多く成立させたが、このうち等価クラスの成立基準に達したのはP5のみであった。

ここで、この本研究の結果を、線形手続きによる見本合わせ訓練を行った佐藤(2005)の結果と比較してみる。この先行研究では、5名の参加者が先に見本合わせ訓練を受けたが、そのうち見本合わせ訓練後のテストで等価クラスを成立させたのは1名のみであった。また、二つの訓練の後に行われたテストでは、両群の11名全員がネーミング訓練に基づく反応を多く示し、見本合わせ訓練に基づく等価クラスを成立させた参加者はいな

かった。以上の先行研究との比較から、今回の実験で用いた一対多手続きは、線形手続きよりも派生的関係を成立させやすいと言える。さらに、見本合わせ訓練の効果を高くすることで、等価クラスに対応しないネーミングの効果は相対的に低くなると言える。すなわち、必ずしもネーミングは刺激等価性の成立において主要な役割を果たしているとは限らないと指摘される。

しかしながら、本研究における見本合わせ訓練と共通ネーミング訓練の効果を比較すると、後者の方が優位であったと指摘できる。テスト1の結果を確認すると、M群の場合は2名(P2、P3)が等価律の成立に失敗しているが、N群の場合は刺激関係にかかわらず高い正答率が示された。そしてテスト2では、6名がネーミング訓練に基づく刺激クラスの成立基準に達したのに対し、見本合わせ訓練に基づく等価クラスの成立基準に達したのは1名のみであった。したがって、全ての派生的関係を高い確率で成立させるという点において、共通ネーミングの訓練は見本合わせ訓練よりも効果的と言えるだろう。

さらにテスト2の結果は、二つの訓練の影響が刺激関係の種類で異なることを示している。まず、M群のP7とN群のP12、P13の3名は見本合わせ訓練に基づく関係を多く示しているものの、等価律(A-C、C-A)の反応出現率は基準に達しなかった。このことは、M群のテスト1の結果と同様に、見本合わせ訓練による等価律成立の効果が低いことを示している。一方、N群のP8とP11はネーミング訓練に基づく関係を多く成立させたが、B-C試行の反応出現率は基準に達しなかった。これはおそらく、直前の見本合わせ訓練でB

C関係が直接強化された影響と考えられる。このように、見本合わせ訓練の効果が訓練関係の試行では現れやすく、等価律試行では現れにくいという傾向は、佐藤(2005)の研究でも確認されている。同様の反応傾向の分離は、競合する刺激関係を見本合わせによって訓練した実験でも確認されており、刺激関係の種類によって成立に関わる

変数が異なる可能性が指摘されている(Pilgrim & Galizio, 1990, 1995; Wirth & Chase, 2002)。

本研究では、刺激等価性を成立させる効果という点から、見本合わせ訓練の構造を問題にした。しかし訓練構造を問題とすることで、もう一つの重要な可能性を検討することもできる。それは、共通ネーミングの効果が、その構造的な特徴ゆえに生じた可能性である。本研究における共通ネーミングの訓練は、複数の刺激に共通の名前を付けるものであった。この訓練における刺激と名前の関係は、A 名前、B 名前、C 名前となる。名前を刺激として考えると、これは、一対多や多対一訓練の構造に近いと言えるだろう(Bentall, et al., 1993)。一対多や多対一手続きは線形手続きよりも刺激等価性を成立させやすいため、先の佐藤(2005)の研究で示されたネーミング訓練の優位性は、ネーミング訓練と見本合わせ訓練の構造的な差ゆえに生じた可能性があると考えられる。そして、今回の実験で二つの訓練に基づく反応の間に大きな差が生じなかったのは、両訓練の手続きが構造的に類似していたことによると言えるかもしれない。もしそうであるならば、共通ネーミングの効果は刺激と反応の構造によるものと言え、言語反応は重要ではないことになる。すなわち、ネーミングを訓練しなくても、一対多の見本合わせ訓練でも刺激等価性は十分に成立すると言える。

しかしながら、本研究の結果はこの可能性を支持しないものであった。なぜなら今回の実験では、等価律の成立において共通ネーミングが優位であることが示されたからである。この結果は、共通ネーミングの高い効果が構造のみによって生じたのではないことを示唆している。ただし、このように結論するためには、共通ネーミング訓練と多対一訓練の効果を比較することも必要だろう。複数の異なる刺激のもとで共通の名前を発言する共通ネーミングの訓練は、一対多手続きよりもむしろ、複数の見本刺激と共通の比較刺激の関係を訓練する多対一手続き(A-B、C-B)に近い。さ

らに、鈴井・桑原・大河内(2007)によれば、刺激等価性の成立において、多対一訓練には共通ネーミング訓練と同等の効果があると報告されている。以上のことから、多対一手続きの見本合わせ訓練とこれに対応しない共通ネーミングの訓練を参加者に対して行い、共通ネーミングの効果が訓練構造によるものか否かを改めて明確にする必要があると思われる。

さらに今後検討すべき課題として、文脈的変数の分析があげられる。今回の実験では、全ての参加者がネーミング訓練の優位性を示したわけではない。このような参加者による反応傾向の違いは、文脈的制御(contextual control)の違いから生じたと考えられる。人間が示すカテゴリーや事物間の関係は、その状況、すなわち文脈によって変化する(Hayes, 1994; Hayes et al., 1996)。このような文脈的効果は、過去の刺激等価性研究においても指摘されている(Bush, Sidman, & de Rose, 1989; Carr & Blackman, 2001; Griffiee & Dougher, 2002; Steele & Hayes, 1991)。したがって、本研究では競合する二つの刺激関係が訓練されたが、最終的にどちらの訓練に基づく派生的関係が成立するのかが課題の文脈に依存していた可能性がある。ただし今回の実験では文脈を特定しなかったために、参加者による変動が生じたと思われる。例えば、見本合わせ訓練に基づく関係を示した参加者にとっては、この訓練とテストの類似性が選択反応の文脈として機能したのかもしれない。このような文脈による制御を確認するために、今後は、文脈的制御を独立変数として操作した実験が必要だろう。この分析は、事物の関係やカテゴリーを状況によって変化させるという人間の複雑な行動を理解する上で重要である。

注

1) 本稿では、見本合わせ訓練によって等価関係が成立した時の刺激の集合を等価クラス、ネーミング訓練によって成立した刺激の集合を刺激クラスと表記した。なお刺激クラスとは、共通の反応を制御する

異なる刺激の集合という意味である。

2) 推移律は訓練と同方向の推移的關係であるのに対し、等価律は、論理的に推移律と対称律の成立が必要となる(Sidman, 1990, 1994)。本研究の場合、A Cは対称律A Bと訓練関係B Cの成立が必要であり、C Aは対称律C Bと訓練関係B Aの成立が必要となる。そのため本稿では、A CとC Aを等価律と表記した。

謝 辞

参加者として研究にご協力頂いた学生の皆さんに感謝申し上げます。なお、本研究は日本行動分析学会第24回大会(於 関西学院大学)において発表された。

引用文献

- Arntzen, E. & Holth, P. (1997) Probability of stimulus equivalence as a function of training design. *The Psychological Record*, *47*, 309-320.
- Arntzen, E. & Holth, P. (2000) Equivalence outcome in single subjects as a function of training structure. *The Psychological Record*, *50*, 603-628.
- Bentall, R. P., Dickins, D. W., & Fox, S. R. A. (1993). Naming and equivalence: Response latencies for emergent relations. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, *46*, 187-214.
- Bush, K. M., Sidman, M., & de Rose, T. (1989). Contextual control of emergent equivalence relations. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, *51*, 29-45.
- Carr, D., & Blackman, D. E. (2001) Relations among equivalence, naming, and conflicting baseline control. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, *75*, 55-76.
- Dickins, D. W., Bentall, R. P., & Smith, A. B. (1993). The role of individual stimulus names in the emergence of equivalence relations: The effects of interpolated paired-associates training of discordant associations between names. *The Psychological Record*, *43*, 713-724.

- Dugdale, N. & Lowe, C. F. (1990) Naming and stimulus equivalence. In D. E. Blackman & H. Lejeune (Eds.), *Behaviour analysis in theory and practice: Contributions and controversies* (pp.115-138). Hove, England: Erlbaum.
- Eikeseth, S. & Smith, T. (1992) The development of functional and equivalence classes in high-functioning autistic children: The role of naming. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **58**, 123-133.
- Griffiee, K. & Dougher, M. J. (2002) Contextual control of stimulus generalization and stimulus equivalence in hierarchical categorization. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **78**, 433-447.
- Hayes, S. C. (1994) Relational frame theory: A functional approach to verbal events. In S.C. Hayes, L.J. Hayes, M. Sato, & K. Ono (Eds.), *Behavior analysis of language and cognition* (pp. 9-30). Reno, NV: Context Press.
- Hayes, S. C., Gifford, E. V., & Wilson, K. G. (1996) Stimulus classes and stimulus relations: Arbitrarily applicable relational responding as an operant. In T. R. Zentall & P. M. Smeets (Eds.), *Advances in psychology: 117. Stimulus class formation in humans and animals*. (pp. 279-299). Amsterdam: Elsevier.
- Horne, P. J. & Lowe, C. F. (1996) On the origins of naming and other symbolic behavior. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **65**, 185-241.
- Mandell, C. & Sheen, V. (1994) Equivalence class formation as a function of the pronounceability of the sample stimulus. *Behavioural Processes*, **32**, 29-46.
- Pilgrim, C. & Galizio, M. (1990) Relations between baseline contingencies and equivalence probe performances. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **54**, 213-224.
- Pilgrim, C. & Galizio, M. (1995) Reversal of baseline relations and stimulus equivalence: I. Adults. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **63**, 225-238.
- Randell, T. & Remington, B. (1999) Equivalence relations between visual stimuli: The functional role of naming. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **71**, 395-415.
- 佐藤隆弘 (2005). 見本合わせ訓練と競合する共通ネーミングが刺激等価性の成立に及ぼす効果. 人間科学論究, **13**, 29-44.
- Saunders, R. R., Chaney, L., & Marquis, J. G. (2005) Equivalence class establishment with two-, three-, and four-choice matching to sample by senior citizens. *The Psychological Record*, **55**, 539-559.
- Sidman, M. (1990) Equivalence relations: Where do they come from? In D. E. Blackman & H. Lejeune (Eds.), *Behaviour analysis in theory and practice: Contributions and controversies* (pp.93-114) Hove, England: Erlbaum.
- Sidman, M. (1994) *Equivalence relations and behavior: A research story*. Boston: Authors Cooperative.
- Sidman, M. (2000) Equivalence relations and the reinforcement contingency. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **74**, 127-146.
- Sidman, M. & Tailby, W. (1982) Conditional discrimination vs. matching to sample: An expansion of the testing paradigm. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **37**, 5-22.
- Smith, A. B., Dickins, D. W., & Bentall, R. P. (1996) The role of individual stimulus names in the emergence of equivalence relations II: The effects of interfering tasks prior to and after tests for emergent relations. *The Psychological Record*, **46**, 109-130.
- Steele, D. & Hayes, S. C. (1991) Stimulus equivalence and arbitrarily applicable relational responding. *Journal of the Experimental Analysis*

of Behavior, **56**, 519-555.

鈴井理生・桑原正修・大河内浩人.(2007). 刺激等価性の成立におけるネーミング訓練と比較ノード訓練の機能. 行動分析学研究, **21**, 76-92.

Wirth, O. & Chase, P. N. (2002) Stability of

functional equivalence and stimulus equivalence: effects of baseline reversals. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, **77**, 29-47.

山本淳一.(1992). 刺激等価性 - 言語機能・認知機能の行動分析 - . 行動分析学研究, **7**, 1-39.

職能給制度の形成原理と能力概念

- いすゞ自動車における1960年賃金制度改訂 -

小 野 好 秀¹⁾

2007年10月3日受付, 2007年12月19日受理

Abstract : *The "Shokunokyu wage system", which is a pay scale based on "performance of one's duty", is wage system peculiar to Japan* According to a good many researchers of personnel management or labor relations, it was derived from "Noryokusyugikanri" which was made public by the Japan Federation of Employers' Association (Nikkeiren) in 1969 and was contrived in 1970s by Kusuda Kyu who was a personnel consultant in those days. But it seems that their opinions aren't right. Because some companies have already adopted "Shokunokyu wage system" before 1969. Accordingly, in this manuscript, I deal with "Shokunokyu wage system" adopted in Isuzu motors limited in 1960 and clarify the principle and concept of "Shokunokyu" through analyzing its formation process. Therefore I made in particular much of consultations and studies in management-labor consultations (Rosen). As a result, it became clear that "Shokunokyu wage system" of Isuzu motors limited was made by compromise with "the logic of seniority" that labor union side insisted on and "the logic of personnel expenses" that company official side plotted. With that in mind, I derived a concept of "Shokunokyu", which is "a living wage" and "order for skills based on an arbitrary performance rating", from several consultations in Rosen.

Key words : Performance-related pay (Shokunokyu), Isuzu motors limited, Management-labor consultations (Rosen), Performance rating

. はじめに

職務遂行能力を賃金決定原理とする職能給は、わが国独自の賃金形態であり、1970年代から80年代にかけての「ジャパン・アズ・ナンバーワン」時代における賃金形態のスタンダードであった。その契機は、日本経営者団体連盟(以下「日経連」)の報告書である「能力主義管理 その理論と実践」(以下「日経連報告」)の理念を理論化し、「職能資格制度」を中心とした諸人事制度を有機的に連動させる「トータル人事制度」を開発した楠田丘の業績であるとする見方が実務者や研究者の間でも一般的である。事実、「能力開発主義」に立脚

した人事制度である「職能資格制度」や「職能給制度」は、「楠田理論」とまで称された程である。

しかし、わが国戦後の賃金体系の系譜をもう少し冷静に振り返ってみたい。確かにわが国では、賃金政策の主導権を経営側が奪取した1950年代前半頃にアメリカの職務分析手法や職務給の研究が日経連によって熱心に進められ、後に大幅な修正が加えられはしたが、実際に鉄鋼、電機、電力の一部大企業において採用が試みられた。その一方で、職務給ではなく最初から「職能給」と称した賃金形態を採用していた企業も少なからず存在していた。¹⁾この点に関しては、幸田浩文〔幸田(1982)〕が既に明らかにしている。幸田によると、

1) Yoshihide Ono : 一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程

終戦間もない1947年3月末、王子製紙苦小牧工場労働組合が主力となって労働協約の改訂、身分制の撤廃、賃金値上げを主目標に掲げたいわゆる「三月攻勢」を受けて会社側が発表した「身分制撤廃と新職能制の実施ならびに右に伴う給与制度の改正に関する会社案」の中に職能給という言葉が既に用いられていたという。さらに、わが国独自の賃金形態として開発された職能給は、アメリカから直輸入された職務給制度の過渡的形態であり、「その源泉を電産型賃金体系の賃金項目である能力給にみることができる」〔幸田(2003)〕と述べた点も注目に値する。しかしながら、そこまで言及した幸田でさえも、終戦直後の王子製紙「職能給」や電産型賃金体系の「能力給」と「職能給」との連続性に関する実証はしていない。したがって、第二次大戦直後に「職能給」と称する賃金形態が採用され始めた契機や日経連報告以前に採用されていた「職能給制度」の形成過程に関する歴史的・実証的研究の蓄積は無に等しいのである。

本稿では、1969年の日経連報告以前に「職能給制度」が採用されていたという事実に着目し、その実相に限りなく迫りたいと考える。その対象事例として、いすゞ自動車「職能給制度」を採用した1960年賃金制度改訂を取り扱い、賃金制度改訂に向けた労使協議過程および改訂された職能給制度の運用方法を整理することにより、いすゞ自動車職能給に内包されていた能力概念の導出を試みたい。

・技能給制度と賃金制度改訂方針

1. 賃金制度改訂前の賃金体系と技能給制度

まず本稿では、いすゞ自動車における1960年賃金制度改訂前の賃金体系および賃金制度について概観しておきたい。いすゞ自動車は、終戦直後の1947年に生活給思想に立脚した「電産型賃金体系」を採用している。その構成は図1の通りであるが、基準内賃金に占める各賃金形態の構成比率を見ると、年齢に対応して支払われる「本人給」のみならず「技能給」の比率の高さが目立つ。以下におい

ては、1960年に採用される「職能給」との関わりで「技能給」の昇給運用方法を中心に整理し、その能力概念を明らかにする。

	平均額 (円)	構成比率 (%)	平均値
1. 基本給 (1) 本人給	6542	40.99	30.06歳
(2) 勤続給	404	2.53	7.08年
(3) 技能給	6880	43.10	作業員6級 77.51点
2. 家族給	1702	10.66	2.09人
3. 職務給	105	0.66	
4. 特殊作業給	220	1.38	
5. 生産達成慰労金	108	0.68	

図1 賃金体系(1952年5月現在、基準内賃金のみ)

【出所】いすゞ分会調査いすゞ自動車の労働条件、『賃金通信』20,1952年7月25日号,p6を参考に作成。印は時間外就業手当の算定基礎、印は退職金の算定基礎を示す。尚、「職務給」とは、役付者に対してその役職に応じて支払われる賃金形態で、いわゆる役職手当の事である。

「技能給」は、労働者が保有する能力や知識の度合に応じて支払われる賃金形態であり、「作業級点数」の積算及び「能力査定」を通して昇給する。

「作業級点数」による昇給とは、すなわち昇級に基づいた昇給である。まず、労働者は主たる担当職務の性質に応じて作業員、事務・技術員のいずれかに区分され、作業員は3級を最高に12級まで、事務・技術員は1級を最高に11級までの「作業級」と称される能力階層のいずれかに位置付けられる。位置付けられるべき作業級は、当該労働者に関して点数化された「社内外での経験」、「勤続年数」、「学歴」の合計点、すなわち「作業級点数」によって決定される。この「作業級点数」は以下の計算式によって求められる。

$$\begin{aligned} \text{作業員の作業級点数} &= \text{潜在能力点} + \text{勤続点} \\ &= (\text{社内経験点} + \text{学歴点} + \text{社外経験点}) + \text{勤続点} \\ \text{事務・技術員の作業級点数} &= \text{潜在能力点} + \text{勤続点} + \text{学歴点} \\ &= (\text{社内経験点} + \text{学歴点} + \text{社外経験点}) + \text{勤続点} + \text{学歴点}^2 \end{aligned}$$

潜在能力点は、社内経験点、社外経験点、学歴点から構成される。社内経験点は、社内勤続1年につき1点が毎年積算される。学歴点は、各人の最終学歴に応じて1点（旧制中学校3年修了および新制中学卒）から9点（旧制大学卒）が入社時にのみ付与される。さらに、社外経験点に関しては、同一職種の前歴年数1年につき0.8点、金属工業もしくは機械工業の異職種の前歴年数1年につき0.5点、その他の前歴年数1年につき0.2点が入社時にのみ付与される。次に勤続点は、潜在能力点を構成する社内経験点と同様に勤続1年につき1点ずつ増点する。社内経験点と同じ増点ルールを持つ勤続点の存在により、勤続年数1年経過につき毎年全員一律に作業級点数が2点ずつ積算されることになる。これに対し、表1の「作業級点数表」において明らかなように、各作業級に対応

する必要点数水準および点数幅が設定されている。注目すべきは、最小1点（12級）から最大5点（作業員6級）に設定されている点数幅である。つまり、勤続年数の増加により作業級点数が2点ずつ増加することを考えれば、査定結果に関わらず1～3年で全員が自動昇級することが分かる（但し、管理監督者層への昇級および管理監督者層内部での昇級については抜擢が主である）。さらに事務・技術員のみ該当する（潜在能力点の構成要素でない）学歴点についてであるが、これも（潜在能力点の構成要素である）学歴点と全く同じ決め方である。したがって、「（潜在能力点の構成要素である）学歴点」と「（潜在能力の構成要素でない）学歴点」がダブルカウントされることになる。しかし、既述した勤続点とは異なり、学歴点のダブルカウントは入社時における作業級の決定に影響

表1 作業級点数表

級数	作業員	事務・技術員	級数	作業員	事務・技術員
1			7	16～20未満	16～20未満
2			8	12～16未満	12～16未満
3			9	8～12未満	8～12未満
4		28以上	10	4～8未満	4～8未満
5	25以上	24～28未満	11	1～4未満	1～4未満
6	20～25未満	20～24未満	12	1未満	1未満

【出所】「いすゞ分会調査いすゞ自動車の労働条件」賃金通信 20,1952年7月25日号, p6。作業員の4級（班長）以上、事務・技術員の3級（係長）以上への昇級に関しては作業級点数ではなく、個人の発揮能力により上位の作業級に昇級できる。尚、作業員の最高級数は3級（区長）である。

表2 技能給表（作業職：1952年6月現在）

	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級
95	15692	12808	10645	9203	8121	7400	6679	5958	5237	4561
90	14687	11954	9905	8539	7514	6831	6148	5465	4782	4099
85	13681	11100	9165	7875	6907	6262	5617	4971	4326	3681
80	12675	10247	8425	7211	6300	5693	5085	4478	3871	3264
75	11670	9393	7685	6546	5693	5123	4554	3985	3416	2846
70	10664	8539	6945	5882	5085	4554	4023	3491	2960	2429
65	9658	7685	6205	5218	4478	3985	3491	2998	2505	2011

【出所】「いすゞ自動車の労働条件」『賃金通信』 20,1952年7月下旬号。尚、実際の考課点は65.0～95.0点の範囲に0.5点刻みで設定されている。さらに、技能給表上の技能給額は以下の公式によって算定されている。

$$\text{技能給額} = 75円90銭 \times (\text{作業級ウエイト} \times \text{考課点} - 45)$$

響を及ぼすにとどまり、昇級には全く関与しない。

一方、能力査定は毎年3月と9月の年2回行われる定期査定であり、その結果は4月～9月分と10月～翌年3月分に適用される技能給額の決定に反映される。査定表は一般作業員、作業員看護婦役付、事務・技術員、事務・技術員役付、医務員の5種類に分かれている。まず、「個人考課表」と称される能力査定表に設定された評価要素毎に査定者が評点及び所見を記入する。査定者は被査定者1名につき4名であり、仮に被査定者が一般作業員であれば班長 - 区長 - 係長 - 課長の順に査定を行う。³その後、4名の査定者の評点合計点から欠勤日数1日につき30分の1が控除され、最終的な評点が確定する。さらに、確定した各労働者の評点は、作業区分別および作業級別に集計され、事務・技術員は最高2.5点～最低0点、作業員は最高1.5点～最低0点の間で0.5点刻みの「考課点」に変換される。この「考課点」は昇給前の考課点に積み上げられ、技能給表（表2を参照せよ）の考課点に対応する技能給額が付与される。したがって、査定結果によって技能給額が下がることはあり得ない。昇級に関しては、能力査定の結果によって直接影響を受けることはない。但し、管理監督者層への昇級に際しては、能力査定の結果が間接的に利用される。

以上のように、いすゞ自動車の技能給制度は勤続中心の経年的昇級管理や評価間格差の小さい能力査定を内包した、いわゆる「積み重ね昇給方式」〔石橋（1961）〕であり、同じく基本給を構成する本人給および勤続給、とりわけ勤続給との違いが不明瞭である。こうした点を考えれば、技能給に内包された能力概念は、企業内経験年数に裏付けられた熟練の蓄積に由来する「企業内年功的熟練形成 = 勤続年数」概念と称して差し支えないであろう。

2. 1960年賃金制度改訂の背景と前提

自動車産業各社の労働組合は、1946年秋に産別系の全日本機器労働組合（以下「機器」）に結成と

同時に加盟し、いすゞ自動車の各製造所の労働組合は機器内部でもとりわけ急進的な労働組合であった。しかし、1947年3月には機器の極左思想に疑問を抱き始めたいすゞ自動車における各製造所の全ての労働組合が機器から脱退し、同年4月には全自動車準備会が提唱する「自動車産業生産復興会議」に鶴見製造所以外のいすゞ自動車の労働組合が加入した。そして、トヨタや日産が中心となって自動車産業の労働組合を結集させた産業別労働組合である「全日本自動車産業労働組合」（以下「全自」）が産別会議、総同盟のいずれにも加盟しない形で1948年3月に結成された。全自は結成当初、機器の極左思想に批判的であったが、1940年代末頃に自動車会社の労働者を襲った大量首切りやレッド・パージを契機として次第に戦闘的になり、1950年以降はカリスマ的指導者として知れわたる益田哲夫（日産出身）を委員長に産業別統一闘争を展開し、1952年12月には総評加盟に踏み切った。1952年秋には益田の指導の下で「六本柱の賃金」と称する賃上要求案が発表され、産業別横断賃率の構築を目指した賃金闘争が組まれたが、最終的にこの闘いは1953年夏に起こった日産自動車と全日産分会との100日以上に及ぶ大争議（いわゆる「日産争議」）にまで発展した。⁴当初この大争議は、組合側のストライキや職場闘争に対して会社側がロックアウトや懲戒解雇で応酬するなど激しい攻防が続いたが、第二組合である日産自動車労働組合が結成された8月末を境に全日産分会側は劣勢に追い込まれた。その後9月下旬に日産自動車が操業を再開し、10月上旬に第二組合が圧倒的数的優位を占めた段階で争議は全自の完全な敗北に終わった。さらに、争議過程における融資の返還問題に関して日産分会と、争議を支援していたトヨタ分会およびいすゞ分会との間に意見対立が露呈し、既に右派が指導部を握ったトヨタ分会およびいすゞ分会は日産分会の全自からの除名のみならず全自解体をも推進した。その結果、総評で最強の単産と称された全自もついに1954年12月を以て解散を強いられた。

以上のような傾向は、決して自動車産業だけに見られるものではなかった。1958年7月の朝鮮戦争休戦協定締結以降、特需の消滅によって日本経済は不況に陥り、経営側は人員整理を含む産業合理化を強行した。これに起因して尼崎製鋼、日鋼室蘭、王子製紙、さらには三井三池などの大争議が多発する一方で、経営側は第二組合組織化を企図して労使関係の再編を推進した。これに成功した経営側は、特需による資本蓄積を以て設備の近代化を含む技術革新に乗り出し、生産工程と労務管理の再編に着手した。こうした流れの中で、経営側が「団体交渉の決裂＝ストライキ」という労使関係を回避するために団体交渉の前段階として労使協議会の設置を推進し、わが国労働運動それ自体も従来の闘争至上主義的な性格から生産性向上に立脚した成果の分配という経済重視的、すなわち労使協調主義的な性格へと転換したのである。

ところで、いすゞ自動車労働組合は1958年に組合員に対する意識調査を実施し、当時の賃金制度に内在する問題点として「四十歳以上の本人給の昇給ストップ」、「技能給の頭打ち」、「中途採用者に対する不遇」等を明らかにした。さらに、1959年10月9日の拡大代議員会において「賃金・昇給制度改訂に関する基礎条件六項目」を確認した上で一般投票が行われ、賃金制度改訂に対する賛成票が約70%を占めたことにより、翌10月10日には会社側に要求書を提出した。その概要は以下の通りである。

- 一、賃金形態を簡素化すること。
- 二、各人の現行賃金は絶対に下げないこと。
- 三、不遇者を救済すること。
- 四、労働の質に応じ、報いられる賃金への是正を行なうこと。
- 五、社会水準を参考にし、低い賃金層の者の救済を行なうこと。
- 六、現行昇給制度を改訂し、昇給時期は年一回にとりまとめ、その際、社会情勢の発展、社会水準を

考慮し、昇給金額も再検討のうえ改訂する。

改訂制度の実施は、昭和三十五年一月一日よりとすること、以上の要求の具体化のための運び方として、まず基礎条件六項目について、貴会社との間に意見の一致を見るならば、細部については専門委員会を設置し、具体的改訂作業に入る用意のあることを申し添えます。⁵

これに対して会社側は、組合の要求書に基づいて六項目の基礎条件に対応する形で見解を明らかにしたが、組合執行部は少なくとも根底において要求書の趣旨が会社によって確認されたものと判断し、1959年10月26日に開かれた第13回代議員会において組合は賃金問題に関する労使協議組織である「労務専門委員会」(以下「労専」)の設置を決定し、組合側委員8名(会社側委員も同数)を選出した。第一回労専では早速、同一労働同一賃金に基づいた賃金制度の在り方に関する前提条件として、組合側委員から以下のような賃金の諸原則が提示された。

1. 生計費を保証する賃金であること。
2. 労働の質と量に応ずる賃金であること。
3. 企業の支払いうる賃金であること。
4. 賃金は安定化したものであること。
5. 賃金が社会的に均衡であること。
6. 努力と成果に応じた賃金であること。⁶

そして、これらの条件を満足させる理想的な賃金形態として組合側委員から「職務給」が提示され、労使委員双方の同意の下、引き続いて職務給の合理的設定および運用に資する前提条件の検討作業に入った。⁷この前提条件とは以下の通りである。

1. 賃金水準が職務給を受け入れられる高さにあるかどうかということ。
2. 職務がそれを担当する人から離れて客観的に固定しているかどうかということ。

3. 職務の高低によって賃金や企業内における労働者の社会的地位が決定されるという意識あるいは慣習が、相当に成熟しているかどうかということ。
4. 同一能力を持つ者は、ほぼ同一の価値がある職務につくことができるとともに、低い職務から高い職務へと組織的に昇進させることができるような従業員構成が存在しているかどうかということ。⁸

しかしながら、当時のいすゞ自動車における職務編成や賃金実態に照らしてみても、上記4つの前提条件を満たすには時期尚早であることは明らかであった。第一の点に関しては、いすゞ自動車の基準内賃金の水準が自動車産業内においては標準以上にあるものの、当時の職務給採用企業の水準には達していないという事実認識があった。第二の点に関しては、職務内容の標準化並びに職務の責任と権限の明確化等が要求されるが、技術革新による生産工程自動化やIBM方式の採用が推進されていた当時のいすゞ自動車であっても、ジョブ・ローテーションや異動を通じた多能工化が進められ、さらには伝統的にチームワークを尊重する作業風土も確立されており、明確・限定化された職務を労働者個々に配分する作業方式を急遽採用することは困難であった。⁹ さらに第三および第四の点に関しては、技能給制度の下で年功的処遇の恩恵を受けていた中高齢労働者が新たな賃金決定方式への不満を抱き、それ故に賃金制度改訂協議に対する大きな障害となることが予想されていた。以上のような問題点が明らかとなり、当時のいすゞ自動車においては未だ理論的な職務給を導入することが困難であるとの判断から、むしろ職務給を近い将来に採用するための条件整備を進めることの方が重要であるとの結論に達した。そこで、新たな基本給の決定基準となる「労働の質」を「職務」ではなく「能力」、しかも職務に関連する「職務遂行能力」に求めることで労専内において合意に達し、職務遂行能力を賃金決定原理とする「職能給」の制度化に着手することになった。

その後数回の労専における協議の末、1960年3月5日に開かれた第18回労専で賃金制度改訂答申案が調印され、組合では4月5日の第3回代議員会において代議員の賛成95%、4月7日の組合員に対する無記名投票においては全組合員の66%の賛成票を以て賃金制度改訂案が可決された。

以上のように、いすゞ自動車の賃金制度改訂は、基本給構造を根本的に見直す難作業を含んでいたものの、労専の設置が決定してから4ヶ月という驚くべきスピードで制度化を実現した。賃金問題に特化する協議・研究機関としての労専は、その専門的および暫定的組織の性格故に、1960年賃金制度改訂の際には優れたパフォーマンスを發揮した。しかし一方で、労専はあくまで組合執行部の影響力が弱化した上での労使協議の場であったという点も否めない事実であり、労専という組織が果たした高いパフォーマンスの実質的根拠はむしろこの協調的な労使関係にあった。

職能給の制度化に関する協議 職能給制度の形成原理

1. 職能給構造設定の基礎要件

既述したように、いすゞ自動車の賃金制度改訂の重点は、経年的賃金決定原理に立脚した「積み重ね昇給方式」からの脱却、および「労働の質」を賃金決定原理に据える職務給化の推進にあった、いきなりの職務給化は低賃金水準、不明確な職務編成、および中高年労働者の抵抗という問題点を多分に含んでいたために、労専において職務給化に向けた暫定的賃金形態として職能給が選択された。次に労専では、職能給の昇給運用方法に関するルール化、すなわち職能給の制度化に関する協議に入った。

職能給の制度化に関する労専での具体的な協議内容を明らかにする前に、職能給ベースを形成する上での前提要件についても議論されたので、その概要を整理したい。第一に、職能給ベースに最低生活保障を反映させるべきとする要望が組合側委員から示され、そのアウトラインが検討された。

最低生活保障水準額の指標として労働科学研究所の消費単位調査による最低生活費が用いられ、年齢別最低保障に基づいた年齢別職能給下限額が設定された。年齢別職能給下限額の設定方法は極めて単純で、15歳で作業員として入社した労働者の職能給額の下限を26歳以下の最低保障額5500円に設定し、査定による昇給や昇級が定年まで全くないと仮定して勤続年数1年毎の定昇額を累積しただけであった。それでも結果として、各年齢段階における職能給下限額は労働科学研究所の理論最低生活費を完全に上回ることになり、「労働の質」に対応すべき職能給に最低生活保障が担保された。

第二に、職務遂行能力という賃金決定原理に経験年数を含めるべきか否かについて議論された。労専が経験年数に関する議論に時間を割かなければならなかった主たる理由としては、既に社内経験が蓄積されていた中高年労働者の大きな抵抗があった。既述したように、職務給化を標榜していた段階で労専では中高年労働者の抵抗を想定していたが、議論の中心が職能給に移っても依然として中高年労働者は「賃金制度の合理化」や「労働の質」という言葉には敏感であった。なぜならば、従来の技能給制度の下で中高年労働者は、経年的昇給・昇級運用によって高い恩恵を受けていたからである。そして、職務遂行能力といっても元来客観化されていない曖昧な職務編成の中で問われる能力であるが故に、相対的に賃金水準の高い中高年労働者は、会社の恣意性に立脚した賃金合理化の圧力が自分達に掛かるのではないかという懸念を持っていた。そこで、中高年労働者の生活の安定化を考慮し、昇給に関する経年的運用を職能給制度においても部分的に引き継ぐことにした。

第三に、賃金体系の簡素化と昇給方法について確認がなされた。まず、従来の賃金体系において基本給を構成していた本人給、勤続給、技能給、調整給の4つの賃金形態を廃止し、基本給は職能給のみに集約することにした。これによっていすゞ自動車の賃金体系はより一層簡素化された。

さらに、従来の賃金体系における職務給（役職手当）は同業他社および産業全体の水準との比較において過多であることが労専において問題視され、職務給を世間並の水準にまで減額し、結果として生じた残余原資を職能給に充当することにした。昇給方法に関しては毎年4月の年1回に統一するとともに、毎年の昇給時期に際して能力伸長度を再評価方式によって把握し、その能力の伸長度に相応する昇給を実現するよう昇給運用方法を改め、従来の技能給制度における「積み重ね昇給方式」を理念的には廃止することにした。

2. 職能区分と職能給構造

(1) 職能区分の編成

「職能区分」とは、比較的同質・同水準の職務遂行能力でグルーピングした、いわゆる「職能資格等級」に近い概念である。職務遂行能力が職務に関連した能力であり、近い将来に職務給へ円滑な移行を遂げるためにも、労専では当初職務分析に基づいた職務遂行能力の洗い出しを必要としていた。しかし、当時のいすゞ自動車には職務分析の知識や技術がほとんど蓄積されてなく、たとえ職務分析に着手できたとしてもほとんどの労働者の職務が固定化していないが故に、現実的には労専内での非科学的な調査や協議による調整に頼らざるを得なかった。いずれにしても、職能区分は作業員と事務・技術員の職種別と能力段階別とにグルーピングされ、答申書第五条において各職能区分が定義付けされた。

表3は、答申書第五条に基づいて作成された職能区分定義および職能区分判定基準の一部を抜粋したものである。ここで注目すべきは、各職能区分における職務遂行能力の要求水準に関する点である。1960年当時いすゞ自動車労働組合宣伝部長であった石橋好一は、職能区分判定基準について「職能々々の上限界を示してあり、実際の運営の面では、それをある程度あまく見て調整をはかっていく」〔石橋（1961）、P79〕と述べている。組合側委員からすれば、職能区分判定基準の「上限界」

表3 職能区分の定義並びに職能区分判定基準（作業職）

	L 4	L 3
定義	指導工としての能力を充分に有しているかまたは短期間にその能力に到達しうると認められる者および高級熟練工としての能力を充分有している者	優秀な熟練工としての能力を充分有している者および可成り ^(マ) の熟練工で指導工への素質が充分認められる者
技能度	作業員として通常の場合到達しうる最高の技能水準に達し、その職場の基幹的かつ重要な作業について高度の熟練を持ち、これを基としてその職場内で指導的な実力を有している	基幹的担当作業はもちろんその職場の同種系統または主要半数程度の作業について熟達した技能を有している
の職務保有知識	担当作業についてはもちろん、その職場内の主要な作業について詳細な知識を有している他、現場管理と総合管理について可成り ^(マ) の知識を有している	担当作業についてはもちろん少くとも同種系統または主要半数程度の作業について詳細な知識を有している他現場管理について若干の知識を有している
素質	理解力、判断力、注意力、仕事に対する熱意において極めて秀れた ^(マ) 素質を有し、指導力、責任感があって他から信頼される人格を備えている	理解力、判断力、注意力、仕事に対する熱意において秀れた ^(マ) 素質を有している

【出所】石橋（1961），p101～103.

設定は会社による恣意的な昇級・昇進規制を防ぐ意図を持っていたのかもしれないが、職務分析や職務調査を行わずに設定された職能区分判定基準自体が非科学的に決められたが故に、石橋の発言にあるような「上限界」であるという保証は何もない。この点に、会社による恣意的な賃金管理を助長する制度的特徴が見出される。

（2）職能給構造の編成

次の段階においては、職能給表を作成する前提作業として、職能給構造の編成に関する検討がなされた。まず、職能給表作成のアウトラインとして習熟曲線の一般的傾向を適用することにした。この習熟曲線の一般的傾向とは、若年期においては能力の伸長度が極めて順調であるが、年齢が高まるにつれて能力の伸長度が次第に鈍化するという傾向のことを指す。したがって、職能給制度においても経験年数に応じて昇給する仕組みを残すことになったものの、とりわけ次の点において経年的昇給（いすゞ自動車職能給制度では自動昇給と称する。以下「自動昇給」）を抑制する仕組みが講じられた。第一に、同一職能区分に一定年数以上長期滞留した場合、当該労働者の自動昇給額は次第に逡減する。第二に、着実に昇級あるいは昇

進しても、管理職層になると自動昇給額は相対的に減り、代わって査定による昇給額のウエイトが高まる。この第二の点は、能力伸長度の「鈍化」というよりもむしろ能力の「成熟」に立脚したポジティブな意味での自動昇給額の抑制であると考えた方が適切であろう。

さらに、各職能区分における職能給の最低額は、最低生活保障額を上回る額で設定されたという点に関しては既述した通りであるが、それに基づいて職能区分毎の最高額も設定された。すなわち、職能給レンジの設定である。まず、事務・技術職に関しては、中卒女給仕の現行平均賃金を1とした場合、課長層に相当するS2の最高額がその10倍、係長層に相当するS1の最高額がその8倍になるように設定され、さらにその他の職能区分における最高額については、全体のバランスで調整が施された。一方で作業職の職能給レンジに関しては、現行の賃金水準を参考に各職能区分の最高額が決められるにとどまった。

さて、いすゞ自動車職能給制度の重要な特色の一つに、昇級および昇給に関する経験年数の適用がある。職能給の昇給要素として経験年数を採用したことが中高年齢者の生活安定に起因していた

ことに関しては、既に触れた通りである。とりわけ管理職手前で滞留している中高年労働者や途中入社の中高年労働者が当時のいすゞ自動車では意外に多く、実際に組合側委員から当該中高年労働者の生活保障面での救済に関する要望が示されていた。

経験年数の算定については、社内勤続1年を経験年数1年と規定し、これに対する社外経験、学歴、兵役経験を特定の換算率を以て換算算定することにした。この方法は、旧技能給制度における経験年数換算方法の発想を引き継いだものである。答申書第四条においては、新たな経験年数換算率が次のように掲げられている。

四（経験年数の算定）

経験年数は、これを社内経験、社外経験、兵役経験、学歴に区分し、夫々次の換算率により換算算定する。¹⁰

社内経験	一〇割
社外経験		
同一職種	八割
異職種	五割
その他	二割
兵役期間		
社員としての兵役期間	...	一〇割
その他	五割
学歴	一〇割

さらに、昇級に関しては、各職能区分に「最低必要経験年数」が設けられ、部分的な昇級規制が加えられた。「最低必要経験年数」は、答申書第八条において以下のように掲げられている。

八（職能区分別最低必要経験年数）

各職能区分別最低必要経験年数は次の通りとする。¹¹

作業員	最低必要経験年数	事務・技術員	最低必要経験年数
L 1	1年	Q(E)1	4年
L 2	6年	Q(E)2	8年
L 3	11年	Q(E)3	12年
L 4	16年	Q(E)4	15年
F1, AF	21年	S1, SS 1	18年
F 2	26年	S2, SS 2	23年
F 3	31年		

そもそもいすゞ自動車の労使によって最低必要経験年数が設定された直接的な根拠は、若年労働者の昇級の機会を延ばす一方で、管理職手前で相対的に多くの労働者が滞留するために起こる労務構成上の問題（これをいすゞ自動車では「吹き溜まり現象」と称していた）をできるだけ早い時期に解消することであった。なぜならば、近い将来に職務給を採用する場合、人件費管理の観点から社内賃金構造をできる限りピラミッド型の労務構成に近づけておきたいという思惑が、とりわけ会社側に強く働いていたからである。こうした「吹き溜まり現象」の解消の意図は、先に表3で掲げた答申書第五条において表現されている。例えば、紙幅の関係上表3には示されていないが、管理職階層に相当する職能区分の定義の中に「待遇者」という言葉が盛り込まれている。これは極端に言えば、当該職能区分に相当する職務遂行能力を満たしていなくとも会社の恣意で昇級させることが自在にできることを意味する。別の見方をすれば、例えば有能な若年労働者が当該職能区分に相当する職務遂行能力を十分に満たしていても、会社の恣意で昇級を規制することが可能になることをも意味する。

・職能給制度の運用方法

1. 職能給制度における昇給方式 自動昇給と考課昇給

既述したように、旧来の技能給制度における能力概念、すなわち「企業内年功的熟練形成＝勤続年数」概念は、賃金制度改訂後の職能給制度では「職務遂行能力」と称する「労働の質」に置き換えられた。尤も、技能給制度における「企業内熟練形成を反映する経験年数」と「職務遂行能力」との違いは微妙である。なぜならば、「労働の質」を賃金に反映させるはずであった職能給制度の形成原理に「最低生活保障」と「経験年数」が据えられたからである。

賃金制度改訂後の職能給表に関しては表4の通りである。職能給制度における昇給は、経験年数の増加および能力査定の結果に基づいて毎年4月に行われ、このうち経験年数の増加に応ずる昇給を「自動昇給」、個人考課における考課点に応ずる昇給額を「考課昇給」という。さらに、昇級決定が考課点による影響を少なからず受けるという点から、昇給を伴う考課昇給については「広義の考課昇給」と捉えていた。

(1) 自動昇給

いすゞ自動車の職能給における自動昇給とは、上位職能区分への昇級がなく、且つ考課点も前年と変わらない場合、経験年数の増加だけで行われる昇給を意味する。尚、ここでの経験年数とは、勤続年数を示している。表4はL1の職能給表の一部である。これによると自動昇給額は、経験年数10年までが600円であるが、11年になると500円に減少する。実際にL1の職能給表における経験年数欄には41年まで設けられており、経験年数10年までが600円、11～15年が500円、16～20年が400円、21～25年が350円、26～30年が250円、31～41年が100円といった具合に自動昇給額は逡減する。さらに、自動昇給額を各職能区分相互で比較すると、職能区分が上位になるにつれて自動昇給額が逡減するという点も注目すべきであろう。これは、

職能区分が上位になるにつれて自動昇給額のウエイトを抑え、その代わりに考課昇給額のウエイトを高くするという考え方に基づいている。

(2) 考課昇給

一方で考課昇給とは、昇級に伴う昇給、および仮に昇級しない場合でも当該職能区分内において考課点が上昇したことによる昇給を意味する。昇級なき昇給の場合、例えば職能区分L1、前回の考課点70点、経験年数6年、すなわち職能給9250円であった者が翌年4月の昇給時に考課点75点を得たとすると、経験年数は1年増えて7年になるが故に、表4のL1の職能給表「7年」欄の「75点」の金額10225円が新たに支給される職能給となる。この結果、職能給の昇給額975円から自動昇給額600円(9250円とその右隣の9850円との差額)を差し引いた残額375円が考課昇給額となる。さらに昇級が絡んだ場合には、例えば職能区分L1、前回の考課点95点、経験年数5年、基本給10525円の者が翌年に考課点100点を得て、同時にL2への昇級が認められた場合、職能給はまず過渡的に「L1」の経験年数「6年」欄の「100点」の11500円となり、そこから「L2」の経験年数「6年」の同額の職能給額へ移る。しかし、このケースでは同額が存在しないので直近上位の11520円が新たな職能給となり、考課点はこの額に対応する「64点」に決定する(尚、L2の職能給表は紙幅の関係上割愛している)。このケースのように、昇給時に新たに位置付けられる上位職能区分の考課点欄は、標準昇級年数通りに昇級すれば上位職能区分の60点付近の欄に位置付けられるように設計されている。

2. 能力査定の方法と内実

次に、職能給制度における査定の位置付けとその仕組みに関して整理し、検討を加えたい。いすゞ自動車の労使は、職能給制度における査定について、「発揮度の査定」〔石橋(1961), p80〕という表現を多用しているが、果たしていすゞ自動車の職能給制度において能力の「発揮度」が査定を通

表4 職 能 給 表 (L 1)

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年
100	8500	9100	9700	10300	10900	11500	12100	12700	13300	13900	14500	15000
95	8125	8725	9325	9925	10525	11125	11725	12325	12925	13525	14125	14625
90	7750	8350	8950	9550	10150	10750	11350	11950	12550	13150	13750	14250
85	7375	7975	8575	9175	9775	10375	10975	11575	12175	12775	13375	13875
80	7000	7600	8200	8800	9400	10000	10600	11200	11800	12400	13000	13500
75	6625	7225	7825	8425	9025	9625	10225	10825	11425	12025	12625	13125
70	6250	6850	7450	8050	8650	9250	9850	10450	11050	11650	12250	12750
65	5875	6475	7075	7675	8275	8875	9475	10075	10675	11275	11875	12375
60	5500	6100	6700	7300	7900	8500	9100	9700	10300	10900	11500	12000

【出所】石橋(1961) p110附表より一部抜粋。尚、実際の職能給表は、経験年数欄は41年まで、考課点欄は60点～100点の間で1点毎に設定されている。

して評価されていたのか否か、という点を明らかにすることがここでの狙いである。したがって、査定仕組みを整理し、査定と考課昇給との関係を明らかにする必要があるだろう。

いすゞ自動車に新しく採用された職能給制度は、「職務」ではなく「職能区分」という大括りな能力でしか区分しないが故に、「同じ職能区分の中でも、努力や能力には個人差がある」〔石橋(1961), p80〕り、労使双方ともに査定が必要不可欠であるとの見解で一致していた。以下においては、いすゞ自動車職能給制度の下での査定の仕組みや際立った特徴について、箇条書きで整理する。

・毎年4月に実施される年1回の定期査定であり、過去1年間の能力の発揮度を評価する。「個人考課表」は、各職種、各職能区分別に作られている。単なる能力や知識に関する項目だけでなく、情意項目も多い。したがって、会社や管理職に対して従順な労働者が高評価を得やすい評価項目であることは否めない。

・査定者は被査定者1名につき4名であり、例えば一般事務・技術員の場合、係長-課長-次長-支所長の順、すなわち4次にわたって評価を行う点はほぼ技能給制度における査定と同じである。査定者は考課表で与えられた短文形式の評価要素や質問に対してチェック記入することになるが、このチェック記入欄個々に配点が付与されている訳ではなく、したがって各査定

者が付ける総合評価点は、前年度の評価との比較や当該職能区分に位置する他労働者とのバランスなどで決めざるを得ない客観性の乏しいものに傾く。

・しかし一方で、査定者による評価の偏りを防ぐために「標準昇点」という指標が設定されている。「昇点」とは、前年度の考課点に上乘せする点数のことであり、したがって「標準焦点」とは、査定において査定者が被査定者を査定する際に与えられた標準者の昇点の目安のことである。つまり、査定者が総合評価点を出す際に、これまで被査定者が張り付いていた職能給表の考課点に加点する額について「標準昇点」を基準に決定する。

・査定において出された総合評価点そのまま職能給表の考課点に直結する訳ではなく、他者とのバランスや当該労働者の職能給表上の位置をも考慮に入れ、最終的には会社によって修正が施される。尚、いすゞ自動車では、査定の結果および内容に対して労働者が不服を申し出た際の苦情処理体制が労働組合内部に整備されている。

さらに注目すべき点は、考課点が下がった場合の運用方法である。「標準昇点」が与えられているとはいえ、あくまで参考程度の指標であり、査定者が評点を直接的に記入するタイプの客観性に乏しい査定であること考えれば、前年度に比べて評

点が下がり、それに伴い職能給表の考課点も下がってしまうケースが理論的にはあり得る。この点に関して石橋は以下のように指摘している。

考課が下がるということは、理論としてはある。理論としてはあるということは、たとえば休職者の扱いをどうするか、本人が少しく^(ママ)精神的におかしくなったとかいう、きわめて稀少な状態が起こった場合には、金額を固定する線までは一応考課点が下がるということは理論的にありうるが、金額が下がるということは絶対はない。普遍的な最低線というものは、考課点の平行移動としてありうるということでありませう。¹²

つまり裏を返せば、休職者や精神異常により職務遂行に支障をきたすような従業員であっても、昇給前の職能給額は最低保障されるということである。事実、いすゞ自動車では、仮に前年度より低い最終評点が出されたとしても、昇給作業において前年と同じ考課点とみなすことによって職能給額のダウンを回避していた。

一方で、各職能区分において考課点が100点に達した際の取扱いについても、各職能区分に設定された最低必要経験年数との関わりにおいて問題となる。実際の職能給制度運用において、とりわけ管理職相当の職能区分への昇級（昇進）過程でこの問題は露呈した。管理職目前の職能区分であるC(E)4およびL4から管理職相当の各職能区分への昇級（昇進）に関しては、原則的に高い考課点に達した者から順番に抜擢するルールが労専内で決められていた。しかし、あくまで「抜擢」であり、しかも管理職ポストがC(E)4およびL4の滞留者数に比べて極めて少なかったこともあり、未だ「吹き溜まり現象」が解消しきれぬ状態の頃は考課点100点の欄に数年間滞留して若干の自動昇給のみに甘んじる労働者が少なからず存在していた。

最後に、やはり会社や査定者の裁量や恣意が評価結果に混入する余地が高いことも指摘せざるを

得ないであろう。この点に関しては、「曖昧な昇級要件」、「自動昇級方式の廃止」、および「広い職能給レンジ」などの職能給制度の構造や昇給運用ルールによって増幅される。とりわけ「自動進級方式の廃止」と「広い職能給レンジ」が会社や査定者に対して及ぼす影響は大きい。いすゞ自動車職能給制度における査定では、基本的には絶対評価を職能給決定に反映させる仕組みを採っているが、実際にはあくまで査定者による評点操作可能性の高い絶対評価である。たとえ標準者の評点の目安が標準昇点という形で予め与えられていても、それは単なる目安であるから、査定者の裁量や恣意によって考課点が100点に達しないように操作することは可能である。しかも、最終的には会社による調整が行われる。この会社による調整措置は、査定者による操作性の高い絶対評価を相対序列化する過程である。さらに、既述したように、たとえ考課点が100点に達したとしても、自動昇級させる強制力がないが故に、昇級のタイミングに関する判断も会社の恣意に委ねられる。したがって、いすゞ自動車職能給制度における能力査定の問題点は、労使各々が自負していたような「発揮度の査定」に関する真偽以前に、査定者による高い操作性と評価要素の曖昧さを兼ね備えた査定制度の仕組み自体にある。

おわりに

いすゞ自動車職能給における能力概念

これまで見てきたように、いすゞ自動車における1960年賃金制度改訂の意義は、自動車産業における労使の力関係の逆転を背景に、賃金決定基準を「労働の質」に求め、賃金体系の合理化並びに昇給管理の合理化を図ることにあった。しかし、労専は「職務給」の採用は時期尚早であり、むしろ近い将来に職務給を受け入れるための条件整備の方が先決であるとして、職務遂行能力を賃金決定原理とする「職能給」を過渡的に採用することにした。以下においては、本稿の結論として、いすゞ自動車職能給制度の形成に影響を及ぼした労

使間の力学について整理することを通して、職能給制度に内包されていた能力概念の導出を試みる。

まず、いすゞ自動車職能給制度は、労使各々の利害に立脚した二つの論理の影響を程度の差こそあれ受けていたと考えられる。その二つの論理とは、組合側の「年功の論理」と会社側の「管理の論理」である。組合が掲げる「年功の論理」は、次の点において職能給制度の形成に影響を与えた。第一に、「年功」の「年」の部分は、職能給ベースに「最低生活保障額」を新たに設定した点、さらには経験年数に応じた昇給を保障する「自動昇給」を確保して技能給制度の「積み重ね昇給方式」を継承した点に見出される。第二に、「年功」の「功」の部分であるが、これは言うまでもなく査定による昇給格差の容認にある。例えば石橋は、「査定とか評定とかではなく、測定値によってものが出されるならば、これはきわめて問題のないものかもしれないが、現実の問題としては、(中略) こういう評定とか査定が当然必要であるということはいなめない事実である」〔石橋(1961), p85〕と述べている。しかしそうであっても、やはり「組合としては査定の幅は小さくするよう努力すべき」〔いすゞ自動車労働組合編(1966), p101〕という見解が支配的であった。つまり、組合が容認できる査定制度とは、必要最小限の昇給格差に影響を及ぼす程度の中長期的な熟練形成を前提とした競争を目的としたものであった。

こうした経年的昇給要素の確保と査定における評価間格差拡大に対する規制を意図した組合側の論理に対して、会社側は「管理の論理」を貫徹した。この論理は、労使協調主義への転換を背景として、人件費管理の観点から、職能給の昇給運用方法すなわち査定制度において会社の恣意や裁量を可能な限り駆使できる余地を残したことにあった。したがって、会社にとっては、基本給合理化の手段として「職務給」よりも「職能給」の方により大きな魅力を感じていたはずである。なぜならば、職務分析を通して職務要件を明確化するよ

りも、「職務遂行能力」という曖昧な概念を用いて労働の質を反映させた方が、査定や抜擢昇進において会社の恣意や裁量を行使し易いと考えたからである。さらに、仮に客観的に恣意性の高い査定結果が生じたとしても、表3にあるような職務分析や職務調査に基づかない職能区分判定基準の曖昧さ故に、査定結果の公正さに関する根拠を曖昧にできるという思惑も会社側は持っていた。したがって、会社は職能給を将来の職務給化に向けた過渡的賃金形態であるとは微塵も考えていなかった可能性がある。事実、1960年賃金制度改訂以降、いすゞ自動車においては職能給制度が部分的に改訂されるにとどまり、当初組合側が望んでいた職務給化は実現されていないことから想像できるであろう。

このような労使各々の利害に立脚した論理が単に妥協の結果であるにせよ、いすゞ自動車職能給制度に少なからぬ影響を及ぼしていたことを考慮に入れれば、その能力概念は「企業内年功的熟練形成保障」と「職務遂行過程における全人格的貢献」との複合概念と規定できるであろう。「企業内年功的熟練形成保障」概念とは、組合側の「年功の論理」に立脚した能力概念である。つまり、職能給ベースに最低生活保障という理論的根拠が付与されたことで賃金分配における公平性の基盤が固められ、労働者個々に対して当該企業に特化した熟練形成機会が中長期的に「保障」されたことを示す。したがって、能力査定は中長期的に「保障」された熟練形成機会を通して、安定的に獲得された熟練の蓄積を評価するに過ぎず、それ故に、能力査定による評価間昇給格差は必要最小限で済むことにもなる。しかしその一方で、組合側の論理に立脚した熟練の年功的序列化は、昇給原資との関わりで、能力査定における会社の恣意や裁量によって大きく歪められることになる。まさにここで、労働者個々の熟練は完全に会社の「管理」下に置かれることになる。さらに注目すべきは、査定における評価項目の内容である。既述したように、職能給制度の能力査定においては職務遂行過

程、すなわち情意面に高いウエイトが置かれており、同時に職能区分判定基準の内容も極めて曖昧であった。こうした点を考えれば、会社に対する労働者個々の「全人格的貢献」、つまり職務遂行過程における蓄積された熟練と情意の無差別的な投入が会社の管理の下で強要されることになる。換言すれば、職務遂行に資する全人格的貢献性が、当初職能給制度の形成過程において予定されていた能力「発揮度」の代理指標とならざるを得なかったのである。これが「職務遂行過程における全人格的貢献」概念である。

以上のように、いすゞ自動車の職能給に内包される「能力」とは、単なる当該職務に対する熟練の度合を意味するだけではなく、労働者個々の企業組織における社会性や当該職務遂行に対するメンタリティをも内包した概念である。このように考えれば、わが国高度経済成長を支えた労務管理的要因を、フレキシブルな職務編成や労働組織にだけではなく、会社が期待するフレキシブルな職務編成・労働組織やハードワークに対して従順であること、すなわち「企業戦士」としての素養を重視していた点に見出すことができる。否、むしろフレキシブルな職務編成やハードワークにも従順な労働者を養成することで初めてフレキシブルな職務遂行が実現されると考えた方が無難であろう。わが国独自の賃金形態として職能給が定着した理由をフレキシブルな職務編成や労働組織との適合性に求める従来の支配的な論調は、あくまで建前論に過ぎないのである。

注

1 例えば、1962年9月に東京商工会議所が東京証券市場第一部上場会社674社から行った「職務給(職階・職能給)実施状況調査」によると、当時職務給、職階給および職能給のいずれかを導入していた企業は、回答企業総数(242社)の11.2%(27社)に過ぎないが、既に職能給を導入している企業は27社中12社であり、職務給導入企業の14社に匹敵する。但し、職務給、職階給、職能給各々についての定義は与え

られておらず、それ故に回答企業は昇給運用方法よりも単に賃金形態の名称で回答している可能性が高いので、あくまで参考程度の調査結果である点は否めない。

2 「いすゞ分会調査いすゞ自動車の労働条件」賃金通信 20, 1952年7月25日号, p6の内容を基に筆者が整理した。

3 ちなみに、課長は1956年に組合員の範囲が変更になるまで組合員であった。極端なケースでは、島田禾郎のように労務課長と組合執行委員長を兼務していた者もいた〔いすゞ自動車労働組合(1966), p32およびp132-133〕。

4 「六本柱の賃金」とは、全自が1952年夏に発表した賃金原則を具体化する目的で同年の秋闘において提起し、翌年の春闘において再提起し、いわゆる日産争議を惹起したことで知られる「熟練度別最低賃金表」のことである。「六本柱」の意味は、この熟練度別最低賃金表において熟練レベルを未熟練から高級熟練までの六段階に分け、各々に最低保障賃金を設定していたことに起因する。尚、全自賃金原則および六本柱の賃金に関する詳細は、吉田(2007)を参照せよ。

5 いすゞ自動車労働組合編(1966), p158。

6 石橋(1961), p62。

7 尚、各賃金制度改訂資料を見る限りにおいて、会社側からは自ら理想とする具体的な賃金形態は示されていないようである。しかし、当時取締役人事部長であった大槻武五郎が「単なる年功序列の優位から離れて“労働の質”を公正に評価し、これに対して支払われるべき賃金制度」として、「一番適切だと考えられているのは、例の職階職務給である」と言及しているように、会社側も職務給化を意識していたことが窺える〔大槻(1961), p140-141〕。しかし、大槻は「ジョブ・ローテーション」の重視と、これに起因する「職務分析の困難性」を挙げ、「職務給制度は直ちに採用し難い」と述べている〔大槻(1961), p141〕。大槻は当時、フォード社の賃金制度をヒアリングするために訪米しており、いすゞ自動車での職務分析や職務給制度の直接的な導入には既に限界を

感じていたようである。

8 石橋 (1961), p63。

9 いすゞ自動車における生産工程自動化およびIBM方式による経営管理集中化の当時の状況については次の通りである。「川崎製造所にオートマチック・コンベアラインという装置がある。これは巾一米、長さ二〇〇米のチェンライン・システム。ここに外註から入るフレームがのせられ流されると、一方サブラインで流されてくるスプリング、プロペラシャフト、アクスル、リアハブなど足廻りが瞬くまに取りつけられる。フレームは反転させられ、今度はミッションエンジン、キャブオーバー、タイヤとつぎつぎ組付が行われ、一台僅か九分で自動車ができて上がる。(中略) 工作機械の汎用から専用への切替えも積極的に進められており、例えばプロペラシャフトのジョイントの部品ヨークの製造にはトランスファーマシンが採用され」ており、「計算事務をとるIBM室は、事務室というより、むしろ事務工場といってよく、ここでは例えば馴染みにくい自動車部品の英字番号を全部8ケタの数字に統一し、二十種の車について『いつ、どの部品を、どれだけ、どこへとどける』といった命令を機械が下している。」「『いすゞ自動車の新職能給制度』、『賃金通信』vol13 - 13, 1960年5月中旬号, p2」

10 「いすゞ自動車の新職能給制度」、『賃金通信』vol13 - 13, 1960年5月中旬号, p7。

11 「いすゞ自動車の新職能給制度」、『賃金通信』vol13 - 13, 1960年5月中旬号, p8。

12 石橋 (1961), p87。

参考文献

石橋好一 (1961)「労働組合の歩みと問題点 いすゞ自動車労働組合」, 日本労働協会編『職務給と労働組合』日本労働協会, 所収

いすゞ自動車労働組合編 (1966)『組合20年の歩み』いすゞ自動車労働組合

いすゞ自動車労働組合十年史編纂委員会編 (1956)『組合十年史』いすゞ自動車労働組合

いすゞ自動車労働組合調査部編 (1956)『いすゞの労働条件』いすゞ自動車労働組合調査部

遠藤公嗣 (1999)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
大河内一男編 (1965)『産業別賃金決定の機構』日本労働協会

大槻武五郎 (1961)「いすゞ自動車の職能給制度」, 日本経営者団体連盟編『昇進・育成・賃金』日本経営者団体連盟弘報部, 所収

加藤尚文 (1967)『事例を中心とした戦後の賃金』技報社

金子美雄 (1961)「『いすゞ自動車』における賃金体系」『近代労研』第1巻第10号

上井喜彦 (1994)『労働組合の職場規制 日本自動車産業の事例研究』東京大学出版会

熊谷徳一／嵯峨一郎 (1983)『日産争議1953 - 転換期の証言 -』五月社

熊沢誠 (1981)『日本の労働者像』筑摩書房

栗田健 (1994)『日本の労働社会』東京大学出版会

小池和男 (1977)『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社

小池和男 (1991)『仕事の経済学』東洋経済新報社

幸田浩文 (1982)「職能給の特質とその問題点 その限界をこえて」『商経論集 (早稲田大学大学院商学研究科)』第43号

幸田浩文 (2003)「戦後わが国にみる賃金体系合理化的展開 (2) 職能給の形成過程にみる『職能』概念と類型化」『経営論集 (東洋大学)』第59号

昭和同人会編 (1960)『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂

津田眞澁 (1968)『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房
日産労連運動史編集委員会編 (1992)『全自・日産分会 (上) 自動車産業労働運動前史』

漢利重隆 (1953)『労務管理の経営学』千倉書房

森五郎 (1959)『基本給合理化の在り方 類型別総合化の研究』ダイヤモンド社

吉田誠 (2007)『査定規制と労使関係の変容 全自の賃金原則と日産分会の闘い』大学教育出版

Reinforcing Properties of an Imprinted Stimulus for Chicks: . Imprinted Stimulus as Conditioned Reinforcer¹

Tetsumi Moriyama¹⁾

2007年10月3日受付, 2007年2月6日受理

Abstract : Reinforcing Properties of an Imprinted Stimulus for Chicks: II. Imprinted Stimulus as Conditioned Reinforcer An imprinted stimulus functions as a reinforcer of an arbitrary operant response. The purpose of this study was to clarify the learning process of imprinting and the function of an imprinted stimulus. Therefore, we compared the reinforcing properties of an imprinted stimulus with those of food, in chicks. The chick behaviors investigated were their preference for each reinforcer and the key-peck operant response reinforced by each stimulus. The results showed that newly hatched chicks preferred a cylinder as imprinted stimulus to food. However, the key-peck response rates were lower for the imprinted stimulus than for food. Furthermore, the pattern of key-peck responses reinforced by the imprinted stimulus was sporadic. It differed from key-peck responses reinforced by food, with a pattern similar to key-peck responses reinforced by a conditioned reinforcer that preceded food. The present results indicate that the reinforcing properties of the imprinted stimulus are different from those of food. Furthermore, the learning process of imprinting consists of both respondent and operant conditionings. Moreover, the function of the imprinted stimulus may be that of an artificial conditioned stimulus backed up with an unconditioned reinforcer such as food.

Key words : imprinted stimulus, food, operant response, chicks, conditioned reinforcer

Imprinting is defined as a social process in which newly hatched precocial birds such as chicks and ducklings form attachments to the objects they first encounter. The process is considered important for their socialization, including species identification (Lorenz, 1935, 1937). Based on this process, young birds learn about the relationships between their behavior and the environment, and adapt to their surroundings. If their imprinted objects are their own parents, the probability of obtaining various reinforcers such as food, water, warmth, and protection, increases. Thus, imprinting has survival value for newly hatched birds.

Imprinted objects are not limited to only

birds parents. Various artificial objects that do not resemble a bird can also be imprinted to newly hatchlings. Thus, it appears that some form of learning may be involved in this process. However, the learning process by which an artificial stimulus object becomes an imprinted stimulus remains unclear. Specifically, the psychological function of an imprinted stimulus has yet to be elucidated. Ethologists have suggested the involvement of an innate releasing mechanism consisting of a releaser and a fixed-action pattern for imprinting. From this point of view, imprinted responses are fixed action patterns and an imprinted stimulus functions as a releaser for these responses. In contrast, psychologists

1) Tetsumi Moriyama : 常磐大学大学院人間科学研究科教授

have suggested that the process of imprinting is not different from conventional learning processes.

Hoffman and Ratner (1973) viewed imprinting as a sort of respondent conditioning. Skinner (1966) suggested the involvement of operant conditioning in imprinting. From the former perspective, an artificial stimulus object does not innately elicit unconditioned filial behaviors. However, when the stimulus is in motion, the stimulus itself acquires the eliciting function because the movement of the stimulus innately elicits unconditioned filial responses. When the moving artificial stimulus is exposed to newly hatched birds, the innate properties of movement and other neutral properties of the stimulus are simultaneously presented to the birds. Through this contagious pairing of the innate and the neutral properties of the stimulus, the latter properties of the stimulus acquire the function of eliciting filial behaviors. This process is respondent conditioning. Thus, Hoffman and Ratner suggested that an artificial object comes to elicit filial behaviors through the temporal and spatial contiguity of the neutral and innate properties of the stimulus. The movement of the stimulus functions as an unconditioned stimulus (UCS) and the neutral ones of the same stimulus acquire the function of a conditioned stimulus (CS). In contrast, Skinner speculated a contingency between chicks' filial behaviors and their imprinted stimuli. When newly hatched birds approach or follow their parents, they reduce the distance from their parents as a consequence of their filial responses. Therefore, it is assumed that there is a contingency between birds' filial behaviors and their consequences. Based on inherited susceptibility to the contingency, the behaviors are reinforced by reduction of the distance between the birds and their parents. Thus, in

Skinner's view, the imprinted stimulus functions as a reinforcer of the birds' operant responses.

As described above, the process of learning in imprinting and the function of an imprinted stimulus remain ambiguous. Therefore, in order to understand biological and psychological significance of imprinting, we should investigate the learning process for imprinting and clarify the psychological function of the imprinted stimulus.

Many previous studies (Bateson & Reese, 1968; Hoffman & Kozma, 1967; Moriyama, 1981; Peterson, 1960) have shown that an imprinted object can function as a reinforcer for any arbitrary operant response. Such results may support Skinner's speculation. If an imprinted stimulus functions as a reinforcer of operant behavior, the effects of the stimulus on the operant behavior should not be different from those of conventional reinforcers, such as food and water. However, Kubota and Moriyama (2007) and Moriyama and Kubota (2007) recently showed that the pattern of the operant response reinforced by the imprinted stimulus was entirely different from the pattern of the operant response reinforced by food. Furthermore, a series of studies also showed the idiosyncratic operant response pattern reinforced by an imprinted stimulus (for a review see Hoffman, 1996). Based on the results of these studies, we can assume the following. Although the imprinted stimulus functions as a reinforcer of operant behavior, the function may differ from that of food. One reason for this assumption is the difference in the establishing operation for each reinforcer. The imprinted stimulus acquires the reinforcing function simply by being presented at a particular time in the life of newly hatched birds, although food becomes an effective reinforcer only through the deprivation of the stimulus. The difference in the establishing

operation for these stimuli leads to the above assumption. If the function of the imprinted stimulus is different from that of food, what is the exact function of the imprinted stimulus? To clarify this issue, we must classify operant reinforcers based on the types of operations that established them. For example, a conditioned reinforcer is one that has become effective by virtue of its relation to some other reinforcers. A reinforcer that does not depend on such a relation is called an unconditioned reinforcer. Many events that are regarded as unconditioned reinforcers have obvious biological significance (e.g., food, water, and sexual contact).

The procedure of establishing some event as a conditioned reinforcer is similar to that of respondent conditioning. Specifically, the event is repeatedly paired with other reinforcers. Considering the similarity of the procedure and Hoffman's view, an imprinted stimulus may function not as an unconditioned reinforcer but as a conditioned reinforcer. If we can confirm this assumption, we can proceed to more clearly understanding the biological and psychological significance of imprinting. Thus, we will be able to understand the interrelationship between the phylogenetic and ontogenic properties of imprinting (see Skinner, 1966; Moriyama, 2004).

In order to understand the function of the imprinted stimulus as a conditioned reinforcer, we must investigate the effects of an artificial imprinted stimulus with those of a non-imprinted same stimulus that has become a conditioned reinforcer by contagious pairings of this stimulus with food. If the effects of the former stimulus are similar to those of the latter stimulus, and are different from those of food, we can confirm that an imprinted stimulus functions as a conditioned reinforcer for operant responses. Further, we can also

confirm the following. When chicks are presented with an imprinted stimulus that has been paired with food, the reinforcing effects of the stimulus will increase due to the double effects of the conditioned reinforcers of the stimulus, including the effect of the imprinted stimulus as a conditioned reinforcer and the effect of the conditioned reinforcer backed up by food. The present study studied these suggestions.

Method

Subjects:

The subjects were eleven white leghorn chicks that hatched in a dark incubator. After hatching, each chick was transferred into its individual rearing cage, and was reared in complete darkness except when consuming food and water. We divided the chicks into two groups, the 'food' and the 'imprinted-stimulus' groups. Food was the reinforcer of chick operant behavior for the 'food group' (n=6). An imprinted stimulus was the reinforcer for the 'imprinted-stimulus group' (n=5).

Apparatus:

The apparatus used in the current study was identical to that used by Kubota and Moriyama (2007), and comprised an operant chamber and a runway box. The operant chamber contained one key as an operandum and a feeder. One wall of the chamber consisted of a wire-mesh screen through which chicks in the chamber could see the imprinted stimulus.

The stimulus object that was to be imprinted to chicks was a cylinder with alternating red and white stripes. When it was exposed to a chick in the operant chamber, the stimulus object was illuminated by a 40 W lamp and turned clockwise. A metronomic tone was emitted through an 8 speaker when the

stimulus was presented. These configurations of the cylinder became an imprinted stimulus. As explained in the Procedure section, in order to imprint to the chicks with the cylinder, it was presented to chicks in the imprinted-stimulus group during the key-peck training phase.

An Apple IIe microcomputer controlled the program of the experiment.

Procedure:

Figure 1 shows the procedure's flow chart. The experiment comprised five phases; key-peck training, choice test 1, continuous reinforcement, choice test 2, and additional continuous reinforcement phases.

The key-peck training phase : In this phase, each chick was trained to peck a key for food or the imprinted stimulus. Newly hatched chicks were individually trained to peck a key in the operant chamber. Chicks for the imprinted-stimulus group were exposed to a pairing of the white key of the operant chamber with the moving cylinder. This procedure also became an imprinting procedure for the chicks

in the imprinted-stimulus group because they were exposed to the moving cylinder after hatching. In contrast, chicks in the food group were exposed to a pairing of the white key with food, but were never exposed to the moving cylinder. Thus, they were not imprinted to the object.

For each group the white key was presented for 8 sec, and then the corresponding stimulus was presented for 10 sec. This pairing was repeated 120 times per session. This procedure was similar to the autoshaping² procedure of Brown and Jenkins (1968). Three sessions were conducted in this phase from Day 1 post-hatch to Day 3 post-hatch, with one session performed each day.

Choice test 1 phase: Two hours after the last session of the previous phase, a test was conducted to investigate which stimulus each chick chose the food or the cylinder. Two stimuli were simultaneously presented to each chick in the runway box. The stimuli were placed at opposite ends of the box. The time each chick spent near each of the stimuli was measured. Two sessions of 10 min each were

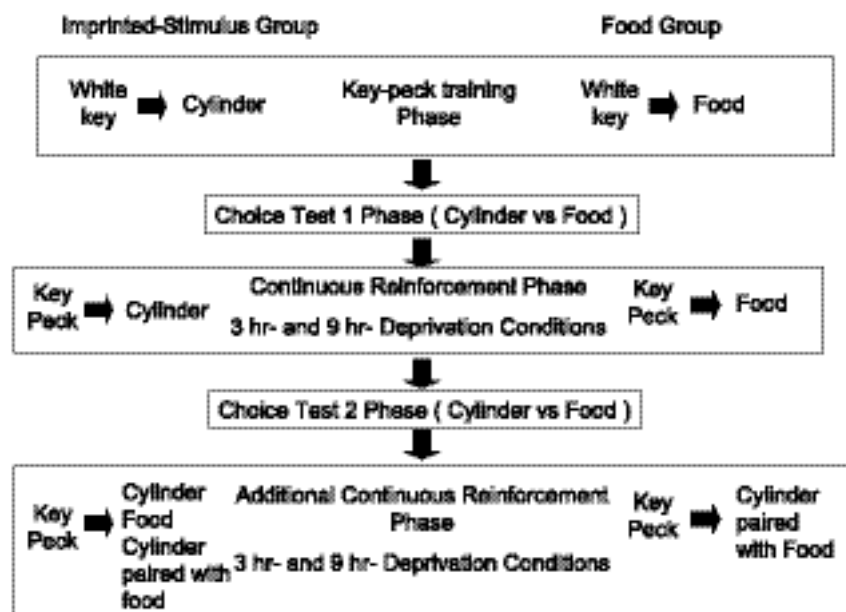


Figure 1. Flow chart of the experimental procedure.

conducted. Stimulus positions were reversed throughout the sessions.

Continuous reinforcement phase: On Day 4 post-hatch, each time a chick pecked the key of the operant chamber, either the cylinder or food was presented to the chick for 5 sec. For the chicks in the imprinted-stimulus group, the presentation of the cylinder was contingent on their key-peck response. For the chicks in the food group, the presentation of food was contingent on their response. If a chick pecked the key frequently during this phase, each stimulus became a reinforcer. In each session, the reinforcer was presented 30 times per chick (i.e., continuous reinforcement 30; CRF 30). From Day 5 post-hatch on, we investigated the effects on chicks' operant responses when deprived of each stimulus in their cages. The effects of two deprivation levels were investigated, based on the duration of stimulus withdrawal for each group before each session. Both 3-hr and 9-hr deprivations of each stimulus were designed for each group. Figure 2 illustrates the experimental design of these

deprivation conditions. Both stimuli were presented in the chicks' cages for 1 hr before each session because both types of stimuli should be presented every day in reality. After the presentation, the stimulus deprivation was carried out. During a 9-hr deprivation, the target reinforcer being investigated was withdrawn from the cage for 9 hr before the beginning of each session. In a 3-hr deprivation, the target reinforcer was withdrawn from the cage for 3 hr before the beginning of each session. In both deprivations, the other reinforcer was withdrawn from the cage for 2 hr before the beginning of each session. When a chick's key-peck response rate was stable at the first deprivation condition for three consecutive sessions, the deprivation transferred to the second condition. The order of the two deprivation conditions was counterbalanced among the chicks. This phase continued until key-peck response rates were stable at the second deprivation condition. The deprivation procedure was based on that used by Kubota and Moriyama (2007).

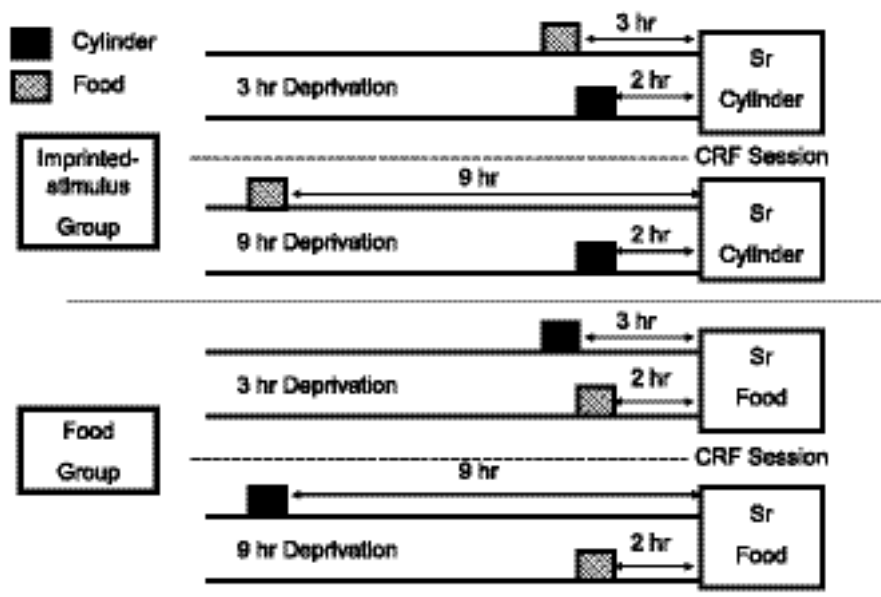


Figure 2. Experimental design of the continuous and the additional continuous reinforcement phases for each group. Sr denotes each reinforcer. Each stimulus was exposed to chicks in their cages for 1 hr before each session.

Choice test 2 phase: On Days 12 or 13 post-hatch, the second choice test was conducted in order to investigate the possibility of a preference shift between food and the imprinted stimulus. Even for chicks that were in the continuous reinforcement phase, the second choice test was conducted in order to investigate the preference shift at the same period among all chicks. The procedure for test 2 was the same as test 1 (see Figure 1).

Additional continuous reinforcement phase: Finally, three chicks from the imprinted-stimulus group and two chicks from the food group were subjected to a further continuous reinforcement phase after the second deprivation condition of the preceding continuous reinforcement phase (Figure 1). The remaining chicks in both groups were not included in this additional phase because they showed similar response patterns in the preceding phase to those of the chicks described above and to reduce the complexity of conducting the experiment for all chicks. The additional continuous reinforcement phase was conducted in order to investigate the effects of the imprinted stimulus as a conditioned reinforcer. To do this, the condition of pairing of the cylinder and food was established for some chicks before the beginning of each session of this phase.

The condition of pairing comprised 50 cycles of pairing the cylinder with food. The cylinder was presented for 5 s during each pairing cycle, and two seconds after the onset of the cylinder, the food was presented for 3 s, then both stimuli concurrently terminated. Thus, during each cycle, both stimuli were presented simultaneously for 3 s. During the pairing, the cylinder always preceded the food. Since food is an unconditioned reinforcer, the cylinder may become a conditioned reinforcer through this procedure (Kelleher, 1966). We

investigated whether the cylinder acquired the function of a conditioned reinforcer in each session of this phase after the condition of the pairing. In each session, only the cylinder was presented as a contingent stimulus for each response. Consequently, this stimulus was presented to the chicks in the food group in the absence of food. The contingent stimulus for imprinted chick #5 was the same imprinted stimulus as the previous continuous reinforcement phase. This chick was used as a control for the effect of the imprinted stimulus paired with food. The contingent stimulus for imprinted chick #3 was transferred from the imprinted stimulus to food. This chick was also used as a control for the effect of food. Although the contingent stimulus for imprinted chick #7 remained the imprinted stimulus, the chick was exposed to the pairing of this stimulus and food before the beginning of each session. In this case, the imprinted stimulus was expected to acquire the function of the conditioned reinforcer based on the double unconditioned reinforcer, the movement of the stimulus and food.

On the other hand, for two chicks from the food group, the contingent stimulus changed from food to the cylinder. Chicks #6 and #8 were exposed to the condition of the pairing of the cylinder and food before the beginning of each session. In this case, the non-imprinted cylinder was expected to acquire the function of a conditioned reinforcer based on a single unconditioned reinforcer, food. However, for chick #6, before the sessions with condition of pairing of the cylinder and food, the sessions with the delayed condition were conducted in order to investigate immediate contagious pairing effects of the stimulus and food. Although the delayed condition also consisted of presentations of the cylinder and the food during each cycle, there was a 2 s delay

between both presentations. The cylinder was presented for 3 s, and two seconds later the food was presented for 3 s. Both stimuli were never presented simultaneously. Immediately after the delayed condition, the CRF session was conducted. After seven sessions with the delayed condition, the sessions with the condition of pairing of the cylinder and food were conducted. The deprivation condition in this phase was same as that of the last deprivation in the preceding continuous reinforcement phase.

Results

Figure 3 shows the probability of key-peck responses for both groups in the key-peck training phase. The probability was obtained by dividing the number of cycles with key-peck responses by the total number of cycles (i.e.,

120). The probabilities for both groups were low, and in particular, the probability of the imprinted-stimulus group was extremely low. However, all chicks from both groups pecked the key for respective reinforcers throughout the key-peck training. Thus, both food and the cylinder became reinforcers for chick operant behavior.

Figure 4 shows the results of two choice tests. The ordinate shows the mean probability of choice response for each stimulus. The probability was obtained by dividing the total duration of time chicks stayed near each stimulus by the total duration of two sessions of each test (i.e., 1200 sec). Most chicks from the imprinted-stimulus group preferred the cylinder to food in the both tests: these chicks were imprinted to the stimulus object. In contrast, the food group chicks' tendency was

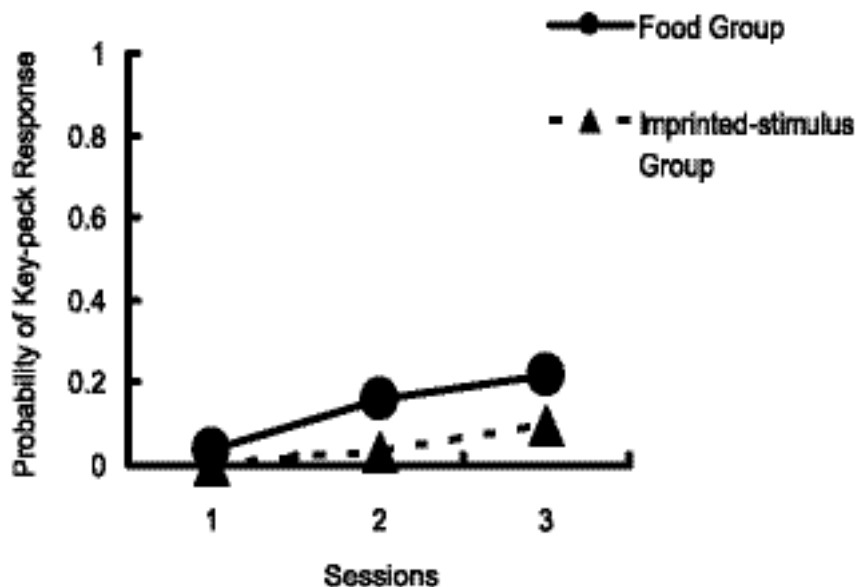


Figure 3. Probability of key-peck responses for the food and the imprinted stimulus groups in each session of the key-peck training phase.

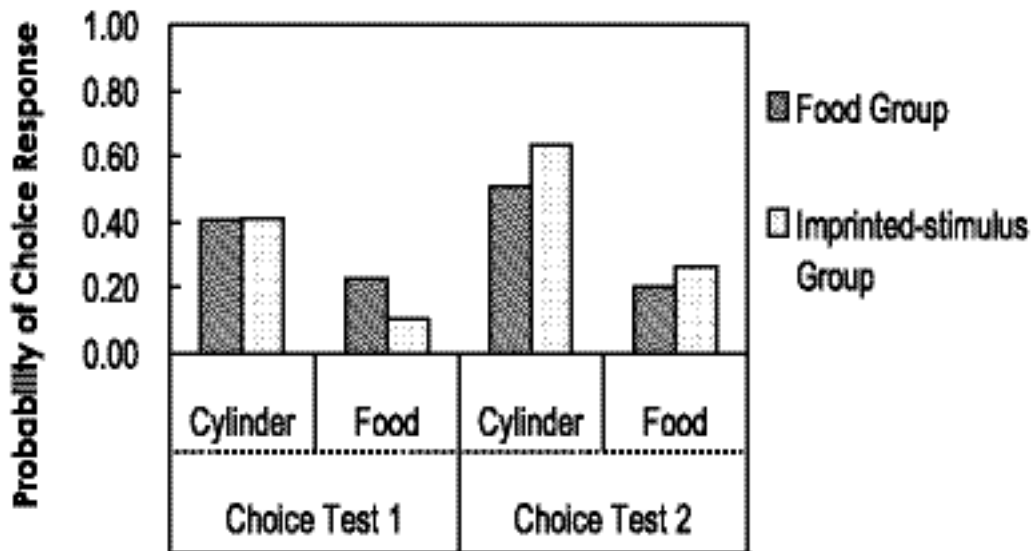


Figure 4. Mean probability of choice response in both groups for each stimulus in the two choice tests.

unclear, although they tended to respond similarly to the imprinted-stimulus group chicks. Two of the food group chicks, # 8 and #12, consistently favored the cylinder. The four other food group chicks, # 2, # 6, # 4, and #10, changed their preferences between tests 1 and 2. Two of them, # 2 and # 6, changed their preference from the cylinder to food. In contrast, the other two, # 4 and #10, changed their preference from food to the cylinder.

Figures 5 and 6 illustrate the results of the continuous reinforcement phase. Figure 5 shows the key-peck response rate (i.e., number of key-peck responses per minute) for each session of the chicks from the imprinted-stimulus group. Figure 6 shows the key-peck response rate for each chick from the food group. The figure shows the result for each chick in both groups that endured two deprivations of 3 and 9 hr, respectively, before each session. It also shows the result of each chick in both groups that endured two deprivations in reverse order. The vertical arrows show data in sessions from which cumulative records in Figure 8 were resulted. The key-peck response rates among chicks

in the imprinted-stimulus group were quite low in most sessions (range: 0.51-19.6). Furthermore, the key-peck response rate was lower for the 9-hr deprivation than the 3-hr deprivation for each chick, although the difference was not significant. This tendency did not depend on the order in which the chicks endured the two deprivations. On the other hand, the rate of key-peck responses among food group chicks was over ten responses per min in many sessions (range: 1.8-58.7; Figure 6). Thus, the food group's peck rate was much higher than the imprinted-stimulus group's rate. In the food group, the effects of each deprivation level on the response rate differed. During the 3 hr, then 9-hr deprivation schedule, the response rate was somewhat higher during the 9-hr deprivation than in the 3 hr. However, during the 9 hr, then 3 hr deprivation schedule, the response rate was higher in the 3 hr deprivation than in the 9 hr.

Figure 7 shows the key-peck response rates of the additional continuous reinforcement phase for three chicks (# 5, # 7, and # 3) from the imprinted-stimulus group and two chicks

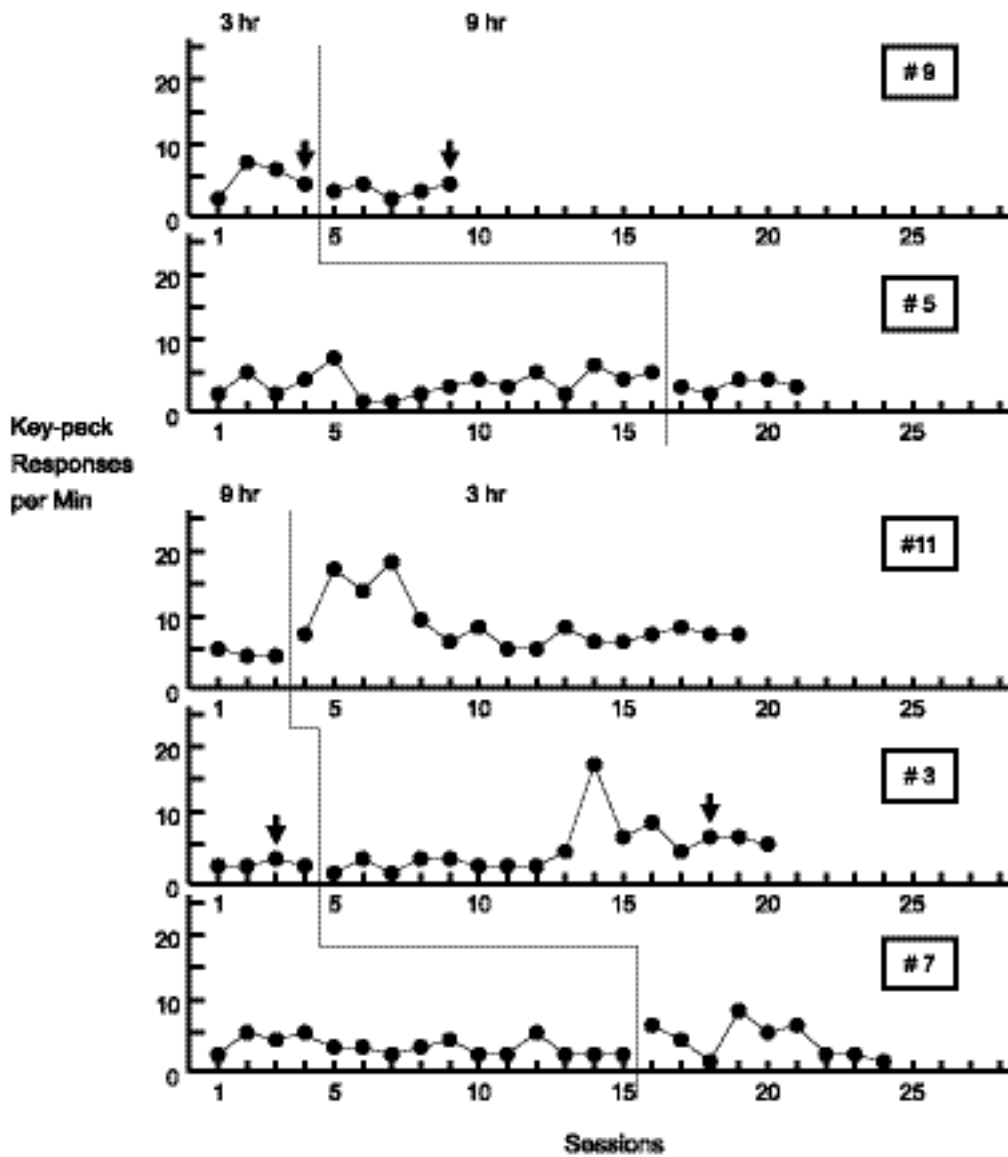


Figure 5. Key-peck response rate for each chick from the imprinted-stimulus group. The two top panels show the results for each chick that endured two deprivations of 3 and 9 hr, respectively, before each session. The three bottom panels show the results for each chick that endured two deprivations in the reverse order. Arrows denote data obtained from cumulative records.

(#6 and #8) from the food group. For comparison, for each chick, the data from the second deprivation condition of the preceding continuous reinforcement phase were also shown in this figure. The left panel of each graph shows the previous phase, while the right panel shows the additional continuous reinforcement phase. The session number

denotes the ordinal number from the first session of the second deprivation condition of the preceding continuous reinforcement phase. For chick #6, data from the CRF sessions with the delayed condition are shown in the middle part of the sessions. The arrows denote the data obtained from the cumulative records. The term shown in each phase shows the

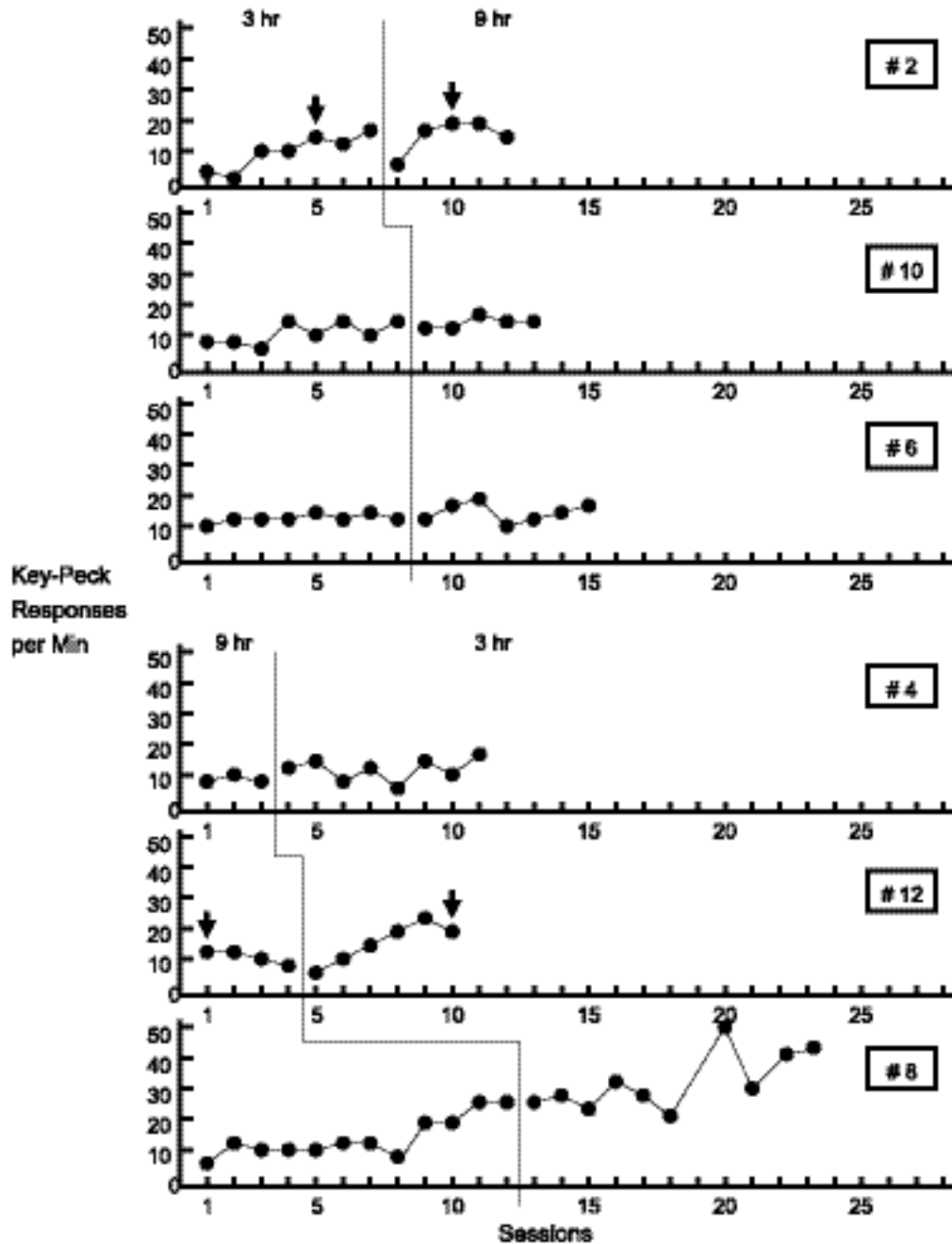


Figure 6. Key-peck response rate for each chick from the food group. The three top panels show the results for each chick that endured two deprivations of 3 and 9 hr, respectively, before each session. The three bottom panels show the results for each chick that endured two deprivations in the reverse order. Arrows denote data obtained from cumulative records.

contingent stimulus for each key-peck response.

For chick #5, the key-peck response rate at the additional continuous reinforcement phase did not change during the sessions, although the rate temporally increased from session 10 to session 12. The key-peck response rates in

most sessions of the additional continuous reinforcement did not differ from those in the last sessions of the preceding continuous reinforcement phase.

For chick #7, the key-peck response rate gradually decreased over the last six sessions

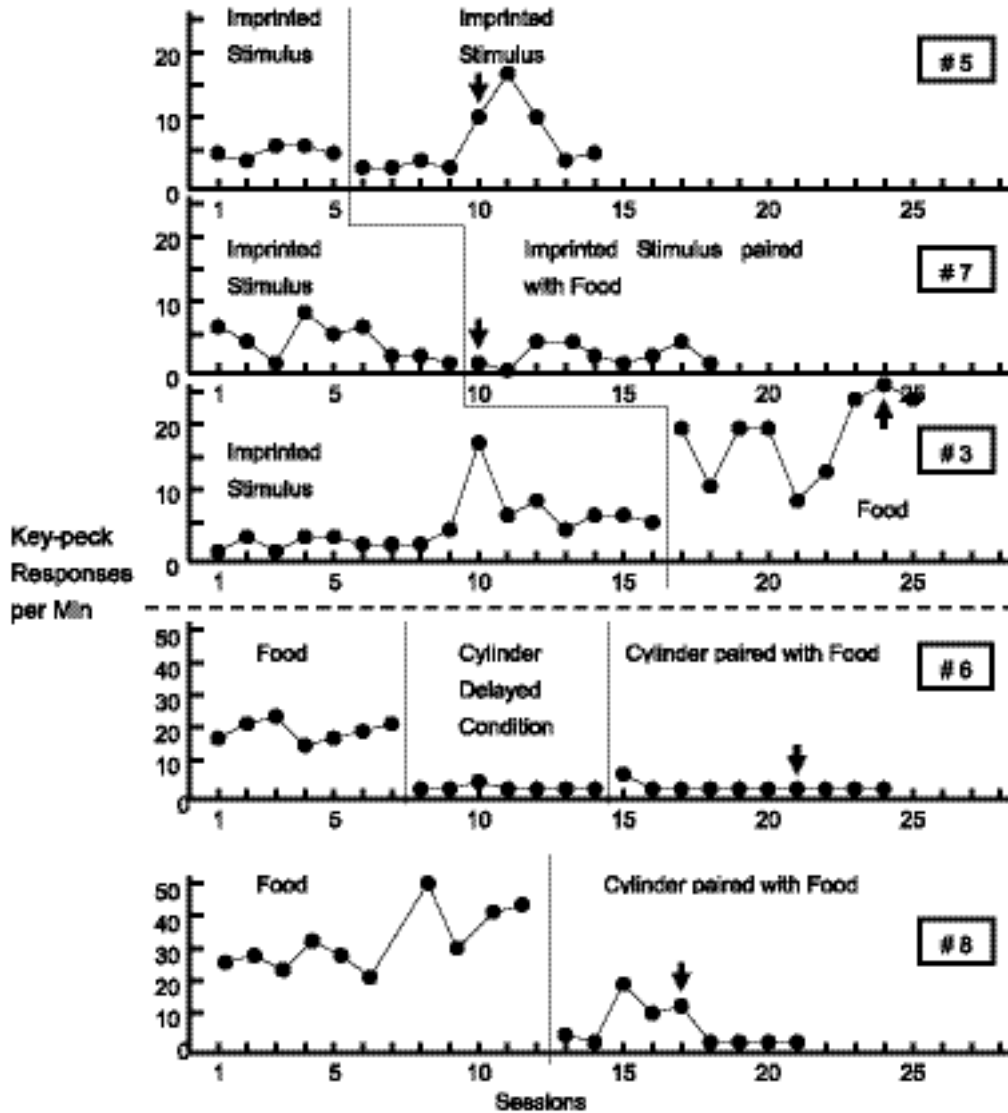


Figure 7. Key-peck response rate for each chick in the last deprivation condition of the CRF and the additional CRF phases. The three top panels show the rate for each imprinted-stimulus group chick and the two bottom panels show the rate for each food group chick. The contingent stimulus was shown in each phase. The scale of the ordinates differs between the top and bottom panels. Arrows denote data obtained from cumulative records.

of the previous continuous reinforcement phase. However, although the rate was not high, the rate increased when the contingent stimulus changed from the imprinted stimulus to the same stimulus that had been paired with food.

For chick #3, the key-peck response rate increased significantly when the contingent stimulus changed from the imprinted stimulus to food.

These findings indicate that for the imprinted stimulus group, the chicks' key-peck response rates increased when food was the contingent stimulus and when the contingent stimulus was the imprinted stimulus that had been paired with food.

For chick #6, the key-peck response rate decreased significantly when the contingent stimulus changed from food to the non-imprinted cylinder. The tendency was also

observed when the stimulus was correlated with food after a delay and when the stimulus was paired with food.

The key-peck response rate of chick # 8 also decreased when the contingent stimulus

changed from food to the non-imprinted cylinder that had been paired with food.

These findings indicated that for the food group, the chicks' key-peck response rates decreased when the non-imprinted cylinder

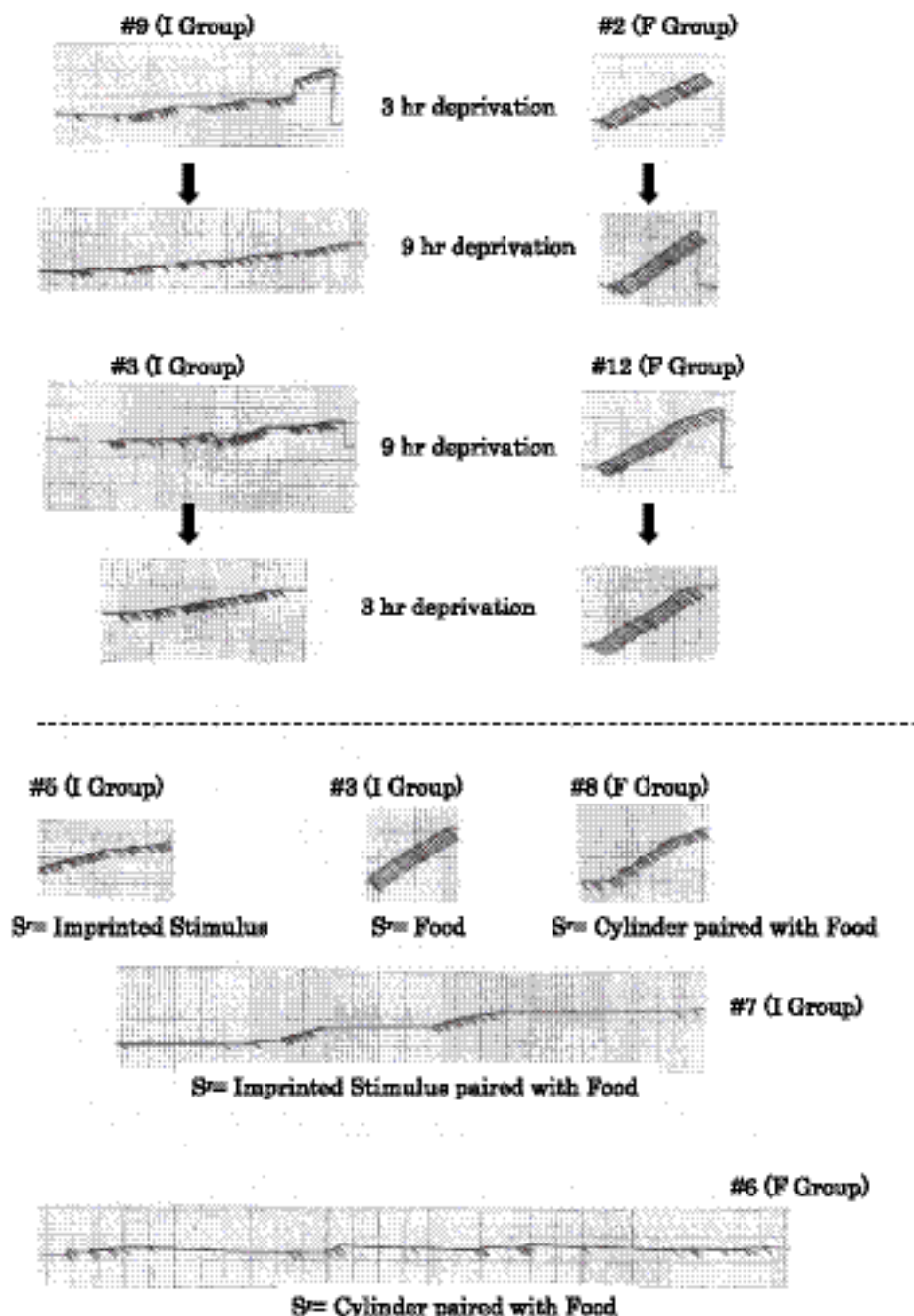


Figure 8. Cumulative records of chicks from each group during the continuous reinforcement and the additional continuous reinforcement phases. The top panel shows the records of the first CRF phase. The bottom panel shows those of the additional CRF phase. I Group denotes the imprinted-stimulus group. F Group denotes the food group. Sr denotes the contingent stimuli.

was the contingent stimulus even if the stimulus had been related with food.

The results of the additional continuous reinforcement phase were summarized as follows. The key-peck response rate heightened when the contingent stimulus was changed from the imprinted stimulus to food. Furthermore, when the cylinder had been paired with food before each session, the key-peck response rate for the stimulus increased, although the effect of pairing was not significant. In the food group, the key-peck response rate dropped suddenly when the contingent stimulus was changed from food to the cylinder that had been paired with food.

Figure 8 shows the cumulative records of the chicks from each group during the continuous reinforcement and the additional continuous reinforcement phases. These records resulted from the sessions depicted by the arrows in figures 5, 6, and 7. The top panel (above the dotted horizontal line) shows the results of the first CRF phase, and the bottom panel (below the dotted horizontal line) shows the results of the additional CRF phase. In the top panel, the pattern showed the low rate and sporadic effects of the imprinted-stimulus group. These chicks pecked in bursts separated by longer intervals without pecking. The food group exhibited typical patterns of continuous reinforcement, the chicks responding without pause. No difference could be found between rates for the two deprivation schedules. The bottom panel illustrates that the key-peck response rate intensified when the contingent stimulus was changed from the imprinted stimulus to food for the imprinted-stimulus group. In contrast, although the cylinder had been paired with food, the response rates for both groups were quite low when the stimulus was the contingent stimulus. The pattern was similar to that observed in chicks for which the

imprinted stimulus had not being paired with food (see the top panel).

Discussion

White leghorn chicks automatically pecked the key of the operant chamber throughout the key-peck training. Both the cylinder and food became effective reinforcers for chick operant behavior during this training. Thus, the key-peck response was automatically shaped by periodic presentation of an artificial stimulus object such as the cylinder, in the same manner as food. Furthermore, all chicks exposed to the cylinder during the training showed a preference for the stimulus in two choice tests; they had become imprinted to the cylinder during the key-peck training.

On the other hand, the preference of the food group chicks remained unclear. Some preferred the cylinder, while others changed their preferences from one stimulus to the other. As food was paired with the key and the chicks came to peck the key automatically, food was apparently preferred by the chicks. However, the findings were ambiguous. At this point, it remains possible that the effects of the two reinforcers on chicks' responses may be different. The inconsistent effect of food on preference may reflect the effects of stimulus deprivation. If the deprivation effect were strong at the time of the choice tests, chicks would prefer food to the cylinder. If the effect were not so strong, they would prefer the cylinder or exhibit no preference. The finding that some food group chicks came to prefer the cylinder might be due to the presentation of the stimulus in their cages and the choice test conditions. Given the results of key-peck training and the choice tests, it was concluded that the reinforcing effects of the imprinted stimulus and food were different.

The keypeck response rates in the continuous

reinforcement phase were much lower for the imprinted stimulus reinforcer than for the food reinforcer. These results were consistent with Kubota and Moriyama (2007) and Moriyama and Kubota (2007). Furthermore, the imprinted chicks showed sporadic key-peck response patterns. Specifically, they responded in bursts separated by longer intervals without pecks, a response pattern similar to those reported by Hoffman's studies and Kubota and Moriyama. In the present study, these patterns (i.e., key-peck responses reinforced by the imprinted stimulus) were somewhat similar to key-peck responses reinforced by the non-imprinted stimulus paired with food. As a result, the imprinted stimulus as a reinforcer for key-peck response may function as if it were a conditioned reinforcer that had been paired with a primary reinforcer such as food. If so, Hoffman and Ratner's (1973) suggestion that the process of imprinting may reflect respondent conditioning, could be correct. Furthermore, Skinner's (1966) suggestion could also be correct. Thus, we conclude that an artificial stimulus acquires the eliciting function for chicks' filial responses through respondent conditioning, and that the imprinted stimulus acquires the reinforcing function for their operant responses by contingencies of their behaviors and consequences. Through two kinds of conditioning, the artificial stimulus becomes an imprinted stimulus as a conditioned reinforcer. If our hypothesis is correct, the survival value of imprinting might be secondary compared to food. However, to reach that conclusion, the effects of other conditioned reinforcers paired with food need to be investigated.

The key-peck response rate of imprinted chicks was lower for the 9 hr deprivation of the imprinted stimulus than for the 3 hr deprivation. In contrast, the effects of the

deprivation level for food may be affected by the sequential order of deprivation length. These results contradict Kubota and Moriyama (2007) and Moriyama and Kubota (2007). They reported that the effect of deprivation on the responses reinforced by the imprinted stimulus was unclear while the effect of food deprivation was inconsistent. Kubota and Moriyama reported that response rates for food were relatively high during the longer deprivation period. However, Moriyama and Kubota reported opposite results. Following these results, and including this study, the effect of deprivation on key-peck responses was ambiguous for both reinforcers. This may be due to the difficulty of controlling deprivation of two reinforcers with newly hatched chicks. Thus, this issue remains, as yet unresolved.

Our results are summarized as follows. White Leghorn chicks' key-peck operant responses were automatically shaped by the periodical presentation of a cylinder in the same manner as with food. In this way, the chicks were imprinted to the stimulus. However, the reinforcing effect of the imprinted stimulus is different from that of food, but rather similar to the conditioned reinforcer paired with food.

Note

- 1 This paper is a revised version of a paper presented at the 4th International Association of Behavior Analysis Congress in Sydney, Australia. August 12-14, 2007.
- 2 Autoshaping is a respondent procedure that generates skeletal responses. In the most familiar example, pigeon key pecks are stimulated by a fixed time keylight presentation followed by food that is not presented at any other time (Catania, 2007).

References

- Bateson, P. P. G. & Reese, E. P. (1968). Reinforcing properties of conspicuous objects before imprinting has occurred. *Psychonomic Science*, 10, 379-380.
- Brown, P. L., & Jenkins, H. M. (1968). Autoshaping of the pigeon's key-peck. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 11, 1-8.
- Catania, A. C. (2007). *Learning. Fourth Interim Edition*. New York: Sloan Publishing.
- Hoffman, H. S. (1996). *Amorous turkeys and addicted ducklings: A search for the causes of social attachment*. Boston: Authors Cooperative, Inc., Publishers.
- Hoffman, H. S. & Kozma, F., Jr. (1967). Behavioral control by an imprinted stimulus: Long term effects. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 10, 495-501.
- Hoffman, H. S., & Ratner, A. M. (1973). A reinforcement model of imprinting: Implications for socialization in monkeys and men. *Psychological Review*, 80, 527-544.
- Kelleher, R. T. (1966). Chaining and conditioned reinforcement. In: W. K. Honig (Ed.), *Operant Behavior: Areas of research and application* (pp. 160-212). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Kubota, K., & Moriyama, T. (2007). The reinforcing properties peculiar to an imprinted stimulus for chick. *Tokiwa Journal of Human Science*, 15, 99-115.
- Lorenz, K. (1935). Der Kumpan in der Umwelt des Vogels. *Journal für Ornithologie*, 83, 137-213.
- Lorenz, K. (1937). The companion in the bird's world. *Auk*, 54, 245-273.
- Moriyama, T. (1981). The relationships between chicks' operant responses and their filial responses in imprinting. *The Annual of Animal Psychology*, 31, 1-10.
- Moriyama, T. (2004). The phylogeny and ontogeny in imprinting. *Tokiwa Journal of Human Science*, 12, 13-27.
- Moriyama, T., & Kubota, T. (2007). The relative reinforcing effects of an imprinted stimulus and food on chicks' operant behaviors. *Tokiwa Journal of Human Science, Victimology, and Community Development*, 1, 71-79.
- Peterson, N. (1960). Control of behavior by presentation of an imprinted stimulus. *Science*, 132, 1395-1396.
- Skinner, B. F. (1966). The phylogeny and ontogeny of behavior. *Science*, 153, 1204-1213.

Acknowledgement

I would like to thank Mr. Shun Goto for his cooperation with this work. The experiments in this study would not have been possible without his unsparing efforts.

Ulla V. Bondeson (ed.), *Crime and Justice in Scandinavia*

Forlaget Thomson, Copenhagen, 2005, Pp.540, ISBN:87-619-1068-6.

坂 田 仁¹⁾

2007年 8月20日受付, 2007年12月17日受理

北欧の犯罪問題に関して情報を得ることは、言語の問題があって簡単ではない。筆者はかつて英文の「北欧の犯罪及び犯罪統制」を紹介したことがあるが¹⁾、今回大規模な紹介論文集に接したのでそれを紹介し、これを上見幸司名誉教授の追悼号に寄稿することとしたい。

本書は、北欧の犯罪と刑事司法に関する専門家によるアンソロジーである。編者はコペンハーゲン大学のボンデソン教授(Ulla V. Bondeson)で、サザランド賞を受賞している北欧を代表する犯罪学研究者である。

本書は全25編の論文で構成され、著者はすべて北欧の研究者で、北欧外の研究者は共同研究者となっている数人のみである。著者の中にはスベリ(Knut Sveri)、クリスティ(Nils Christie)、タム(Henrik Tham)、シュフスゴールド(Britta Kyvsgaard)、マティーセン(Thomas Mathiesen)など日本でもその名を知られている者も入っているが、多くは若い、日本では知られていない者である。

また、論文はすべて英語で書かれたもので、最近の研究である。1980年代以前の論文は、クリスティと編者の2論文のみで、他は、すべて1990年代以降の論文である。その理由は、編者の私信によれば、最新の状況を伝えるためである。つまり、北欧犯罪学の最近の研究成果を英文でまとめたもので、最近の状況を知るのに適している。

編者は、序文において北欧の刑事政策あるいは

刑事司法制度の特色が他の欧米諸国に比べて処罰的でなく、その説明が求められているとし、他方最近になって多数の論文が英語で北欧の状況を伝えている事実をふまえて、英文の論文によって北欧の犯罪と刑事司法制度の状況を包括的に伝えるために本書が企画されたとする。

これらの論文は、犯罪と犯罪統制への序論、刑罰理論と政治理念、犯罪と刑罰における北欧の趨勢、様々な刑罰的制裁の評価、犯罪と刑罰に関する世論、及び犯罪予防、被害者政策、修復司法及び研究と政策の交流、の6つの章別に整理されている。著者は、大家から新進までこの領域で業績をあげている研究者をほぼ網羅している。

これらの論文の中で最も古いものはボンデソン及びクリスティの論文である。クリスティは、平等社会における刑罰思想発展の最終段階では本来の応報的考慮は完全に払拭され、全重点は最近の追加的根拠、援助、教育及び処遇で置きかえられと述べつつも、それに代替する新しい思想の発展に言及し、いわゆる保護主義思想の衰退を予言している。また、ボンデソンは、女子少年院の収容者について隠語の知識を基礎にそれと非行性の大きさとの関係を調査している。欧州における犯罪隠語研究を科学的方法に基づいて発展させているこの論文は、ボンデソンの後の研究、特に刑務所文化あるいはプリズニゼーションの主張の根本にあるものであろう。

1) Jin Sakata : 常磐大学名誉教授

スベリの論文はアンデネース(Johannes Andenæs)の引用から始まっている。北欧四国には大陸諸国との共通性が多く、英米とは相違が見られると。しかし、スベリによれば犯罪及び刑罰においては北欧四国と大陸及び英米との相違は、米国の一部の州で死刑が存置されていることを除き大きい相違はなく、相違は各国の刑事手続にあるとされる。手続と制裁の現実という視点から犯罪処理の相違が論じられている。ひとつ重要な文がのせられている。「国家の道具としての法」と「国家を規制する法」の区別で、前者の法が支配する国と後者の法が支配する国があるという指摘である。

ウィクストレーム(Per-Ole H. Wikström)は、英国のファリントン(David Farrington)らと共著で1980年代及び1990年代におけるスウェーデン、イングランド(ウェールズを含む)及びアメリカの犯罪現象の比較を行っている。シュフスゴールドによって書かれた論文は、刑事制裁が社会階層の低い者に重く、高い者に軽い傾向が認められるというものである。トレスクマン(Per Ole Träskman)の論文は、薬物関連犯罪に関するもので、1970年代の北欧における寛容な取扱いは1980年代以降タフなものに変化しており、国際的に薬物犯罪に対しては厳しい刑法上の処分が行われていることを伝えている。この状況を、タムは「処遇から刑罰価値へ」と表現している。この表現はスウェーデン刑法1章7条²⁾の廃止と同刑法29章1条³⁾の新設に対応している。換言すれば、福祉国家スウェーデンの犯罪への対策が大きく変化したのである。この変化をタムは政党の政策と関連させて、1970年代の緩刑化と1980年代の厳罰化、保守政権を間にはさんで70年代と80年代の社会民主党政権下の刑事政策の変化がこれに対応していると説明している。犯罪問題を契機とする福祉政策の批判、そして厳罰化の刑事政策の展開は、本書の他の論文にも多くみられる。別の論文で、ボンデソンは自由刑がどのような形のものであれ犯罪者の再犯を導き、施設処遇が個別的予防の効果をあげていない(いわゆるnegative individual

prevention)という研究結果を紹介して、刑務所化にかかる自説の正しさの例証としている。

ワールグレーヴ(Lode Walgrave)は、アメリカの少年裁判の変化、ダイバージョン、非施設化、非司法化及び法の正当な手続を参照して、福祉モデル/司法モデルのバランスを年齢とからめて制度の構成の特徴を比較し、更に少年に対する処分の基本姿勢の対立について述べ、ここから調停制度(Mediation)や社会奉仕(Social service)など修復的司法の方向に言及している。クヌトソン(Johannes Knutsson)の論文は、クラーク(R.V.G. Clarke)らのいわゆる状況的犯罪予防のスウェーデンにおける状況を紹介したものである。

マティーセンは、かつてアポリシヨニストとして活動した著者の30年を経た後の考え方を提示している。モラル・パニックは、非犯罪化、非刑罰化などとともに1970年代の合言葉であったが、これをノルウェイの現在の事件で説明し、現在もこの概念が生きていることを示す。国際的にも状況は同じであり、警察は権力の中枢、マスコミは巨大な国際的影響力を持ち、政治体制の右傾化が顕著としている。今や人々は監視社会に住んでいるというのがマティーセンの観察である。これに対抗する「代替的公共空間(Alternative public space)」が提案される。

国際被害調査(ICVS)の調査概要の紹介(ケステレン・John van Kesteren)、パートナーに対する家庭内暴力の研究(ニルソン・Lotta Nilsson)など、被害者研究も本書には含まれている。ただ、本書が最近の研究傾向の紹介に重点を置いているため、論文全文ではなく要約の採録にとどまっているものがあり、上記の二論文は要約の紹介である。レティ(Martti Lehti)が扱っているのは人身売買にかかる犯罪であるが、ここには欧州の各国が、人身売買被害者の供給国、受入国及び中継国の3つに分類されている。東欧から西欧への人身売買被害者の流れが記述されている。ホーフエル(Hanns v. Hofer)の研究は、1950年から2000年までの犯罪と対策の趨勢の追求である。

本書に採録されている最新の論文は2004年に発表されたものである。全部で3本あり、スナア (Annika Snare) の論文は被害から犯罪問題を考える方向に潜む危険に言及したアンティラ (Inkeri Antilla) の論文から出発して、被害者学の現状、特に修復的司法について述べる。被害者が訴訟に求めているものは何かが問題である。セペレー (Tapio Lappi-Seppälä) の論文は、フィンランドにおける保護主義批判と受刑者の減少を取上げ、これをもたらしした事情を述べて、最近の政治的状況が受刑者数の増大を伴う刑事政策の変化として現れていることを指摘している。エストラーダ (Felipe Estrada) の論文は、スウェーデンにおいて1980年代以降刑事政策が保護主義から刑罰価値重視へと動いたことを述べ、5つの特徴を記述する。(1) 処遇理念による根拠の喪失、(2) 刑務所の再発見、(3) 被害の重視、(4) 犯罪問題の政治課題化及び(5) 犯罪原因の個人化である。

以上からも明らかなように、本書は英文で発表された北欧における最近の犯罪問題に関する議論を広範に紹介したものになっている。編者の研究者としての優れた能力から、本書の価値は非常に高いと筆者は考える。残念ながら、本書を日本の書店を通して通常の方法で入手することは困難であるが、編者は、筆者の問いに対して下記のアドレスへ直接注文することを回答してきた⁴⁾。

以上で紹介を終えるが、読み違いその他筆者の犯したかもしれない誤りについて、編者及び読者に予めお詫びしておきたい。

注

1) Bishop, Norman (ed), *Crime and Crime Control*

in Scandinavia, Scandinavian Research Council for Criminology, 1980, Pp.90. 坂田仁編、「スウェーデン犯罪防止委員会報告書概観(1988-1997)」¹⁾、私家版、所収。本書は筆者より常磐大学メディアセンター図書館、国会図書館等に寄贈してある。

2) 刑法1章7条(1988年の改正で削除)

「制裁を選択するにあたり、裁判所は、一般の法律遵守を維持するために必要な事項に留意しつつ、制裁が判決を受けた犯罪者の社会復帰に役立つものであるように特に配慮しなければならない。」

3) 刑法29章1条(1988年の改正で新設)

「刑は、統一的な法の適用の利益にてらして、罪及び総合された犯罪性の刑罰価値に従い適用可能な刑罰尺度の範囲内で定められなければならない。

刑罰価値の判断にあたっては、行為の意味した被害、侵害性又は危険、被告人がそれらについて認識しもしくは認識すべきであった事柄、及び被告人が有していた意図もしくは動機が個別的に考慮されなくてはならない。」

4) 筆者は当初本書を、大手書店を通して購入しようとしたが果たせなかった。そこで、直接編者に連絡を取り、入手することができた。編者によれば、発行所であるThomson Forlag (Fax: +45/33 12 16 36; Email: thomson@thomson.dk) に直接連絡すれば、購入可能とのことである。

なお、本書について筆者は法学研究80巻2号に紹介(*)を書いているが、常磐大学の人間科学にも関わりがあると考え、その入手方法を含めて掲載に適するように体裁を変更して発表するものである。

(*) 坂田仁(紹介と批評)、U・ボンデソン編『北欧の犯罪と刑事司法』、法学研究80巻2号、155-167頁、平成19年。

付 録

博 士 学 位 論 文

(内容の要旨及び審査の結果の要旨)

は し が き

博士学位を授与したので、学位規程（昭和28年文部省令第9号）第8条の規程に基づき、論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨をここに公表する。

氏名	董 莊 敬
学位の種類	博士(人間科学)
学位記番号	甲第8号
学位授与年月日	2007年3月20日
学位授与の要件	常磐大学学位規程第3条第2項該当
学位論文題目	台湾の若年者の職業への移行構造 - 職業選択と労働移動を中心として -
審査委員会	委員長 三 澤 進 委員 佐藤守弘(研究指導教員) 委員 柄澤行雄 委員 安田尚道 委員 川喜多 喬(法政大学教授)

1. 論文内容の要旨

先進社会では、高度産業社会の到来により、人びとの生活が豊かになり階級・階層構造が流動化し、生活意識の個人主義化や価値観の多様化が進行して、社会全体にゆらぎが生じている。著者は、この変動の下で台湾の若年者を対象として、職業選択と職業意識の価値志向、ライフコース上のイベント、就職経路の紐帯(tie)の特徴、職業選択の動機と職業階層達成、職業移動の要因など職業選択と労働移動を中心に検討している。

本論文の構成は次のとおりである。

第 部	職業への移行の研究と理論	第 1 章	職業への移行の研究と理論
第 部	日本における職業への移行構造	第 2 章	日本の若年者の職業への移行の実態と移行危機の理論化
		第 3 章	日本の階層構造と若年者の就労構造
		第 4 章	日本の若年者の職業能力の形成と就職支援
第 部	台湾の若年者の職業への移行の実態	第 5 章	職業選択と労働移動の調査の枠組み
		第 6 章	台湾社会経済の発展と労働市場の構造
		第 7 章	職業選択および労働意識の価値志向の規定要因
		第 8 章	学校から職業への移行の実態
		第 9 章	学校から職業への移行の規定要因
		第 10 章	労働市場における労働移行の規定要因
		終章	台湾の若年者の職業選択と労働移動

第 部は、職業選択の先行研究とこれに関する理論の検討である。第 部は、日本の労働市場の構造変動を踏まえて、若年者の職業選択の実態を分析している。特に近年問題になっている非正規労働者の職業選択行動とその労働条件に着目している。第 部は、本論文の主題で、台湾の若年者について実態調査を行い、次のような知見を得ている。

学生の職業選択の価値志向については、勤務条件、企業風土、社会的評価、仕事内容の4因子が析出され、勤務条件の中では賃金、雇用安定・長期雇用などの実利主義が重視されている。職業意識の価値志向では自己実現志向、能力主義志向などの能力主義を重視する傾向が見られたが、その一方で自己の能力不足を懸念していて、このことが学校から職業への移行の主な阻害要因となっている。

学校から職業への移行の特徴では、台湾では学卒一括採用の慣行がなく、特に男子の場合には兵役制の影響で、学校から就職へという連続性が見られない。このため就職するには自らの職業能力や専門的知識によって就職口を求めることになるが、その際就職情報の入手が重要になる。就職情報獲得の紐帯では学生では主に民間職業紹介機関とインターネットが利用され、就業者では公共機関の情報と個人的情報がほぼ同等の利用率であるが、ブルーカラーでは個人的紐帯の利用が多い。また高学歴者ではインターネットの利用率が高く、しかも相対的に勤務条件もよく安定した職場を獲得している。

職業選択の動機と社会階層では、Banduraの自己効力理論の枠組みに基づき、自己達成志向と上昇志向の2因子からなる自己効力感(就職動機)を先行要因として職業的階層達成との関連を共分散構造分析法で分析している。自己効力感は父親の職業階層や本人の学歴よりも本人の階層に大きな影響を与えている。自己達成志向と職業階層達成には正の相関が見られたが、上昇志向とのそれは負の相関であった。学歴と職業階層との関連では、本人の世代では親の世代よりも関連性は弱くなっている。

就職後の労働移動では、台湾では若年のうちから適職探しや転職を繰り返し、職業能力を向上して職業経歴を重ねることが社会で正当化されている。労働移動の要因にはプッシュ要因とプル要因があり、プッシュ要因には現在の賃金、雇用等の勤務条件の不満であり、プル要因には職業的地位達成主義などが見られている。そして転職の予測では年齢、収入の要因が大きい。

以上のように社会構造の再編課程の下で、台湾の若年者の職業意識の価値志向は現実主義と能力主義の傾向を強め、先進国の高度産業社会での脱物質化、自己探求の理想主義の傾向とは逆の方向に行くようにも見えるが、これは台湾社会の儒教倫理、個人的人間関係を重視する意識や、労働市場における需給のミスマッチなどの社会的要因の制約があるからである。こうした制約の下で、自らが主体的に人生行路を選択できるような職業選択構造は実現していないが、IT化の進展、個々人の自己達成意識の発達は、職業への移行過程に一定の影響力を及ぼしており、今後職業選択構造を変貌させる可能性がある。

2. 審査の結果の要旨

研究の概要の説明後、審査委員から質疑を行った。主要なものを紹介する。

第1章 先行理論研究の中で、理論社会学の「個人化」(Beck)「自己内省」(Giddens)「自己組織性」(今田)と Bandura の「自己効力感」との統合に苦労しているが、社会システムの自己組織化と個人レベル「自己効力感」は直接結びつくのではなく、社会と個人の間領域(階層)のそれぞれのレベルにおける創発特性を考慮すべきというのが委員の評であり、今後の研究課題であるとされた。

第9章第2節 自己効力と職業階層達成の関連を分析する共分散構造分析において、従業者の就職動機から出された自己達成志向と上昇志向は、参照している安達(2001)の自己効力感と異なるのではないか。また自己効力感としている上昇志向と父親の職業との関連についての解釈に疑問が出されて再検討が要請された。

McClelland は、発展途上国では彼のいう達成動機があると経済発展が成功すると指摘されているが、台湾の場合に自己効力感の形成はどうか。また台湾の経済発展過程でどのような意識類型が見られるかとの問いに、著者は台湾で現実主義と上位志向が強く、個人を中心とする理想主義の傾向は弱い。これは歴史的に形成されてきた儒教倫理や老板意識、黒手変頭家の観念などの商人意識が残存していることで近代的な業績主義・能力主義とは異なっている。しかしこれが逆に多数の中小企業の輩出をもたらして台湾の産業化を推し進める要因の一つであったということもできるとした。

調査では有意義な結果を見出している。たとえば就職情報の紐帯では伝統的なインフォーマル・フォーマルな情報源のほかに、IT化の進行によるインターネットの利用効果が明らかにされている。こうした新しい知見は結論として計画に記述する必要がある。全体として統一性が見えにくく、調査の目的に照らしてどのような結果が出たかをより明確に提示することがよいのではないかという意見があった。

常磐大学大学院人間科学研究科博士課程(後期)学事記録

〔2006年度〕

2006年 4月3日 入学式・ガイダンス(入学生:2名)

2007年 3月20日 博士課程(後期)秋セメスター修了式<博士〔課程〕学位授与式>(修了者1名)

3月30日 常磐大学大学院学術雑誌「人間科学論究」第16号刊行

〔2006年度博士課程(後期)秋セメスター修了者〕

氏名	博士論文題目	研究指導教員
薫 莊 敬	台湾の若年者の職業への移行構造 - 職業選択と労働移動を中心として -	佐藤 守 弘

大学院学術雑誌規程

(目的)

第 1 条 常磐大学大学院(以下、「大学院」という)は、学術研究の推進および成果の公表と相互交換を目的として、学術雑誌を発行する。

学術雑誌は課程毎に発行し、博士後期課程雑誌を「人間科学論究」、修士課程雑誌を「常磐研究紀要」とする。

(編集委員会)

第 2 条 学術雑誌の編集業務を管掌する機関として、教学会議のもとに人間科学論究編集委員会と常磐研究紀要編集委員会を設置する。

人間科学論究編集委員会は、幹事 3 名と博士後期課程各領域から選出された 4 名で構成される。

常磐研究紀要編集委員会は、幹事 3 名と各研究科から選出された 3 名で構成される。

幹事は、3 研究科から各 1 名が選出され、博士後期課程の「人間科学論究」と修士課程の「常磐研究紀要」の両方の編集業務に携わる。

委員長は、幹事から 1 名が選出される。

幹事の任期は、4 月 1 日より 2 年とし、再任を妨げない。

幹事以外の委員の任期は、4 月 1 日より 1 年とし、再任を妨げない。

編集委員会は、編集業務に協力を得るために、編集補助者を委嘱することができる。

(任務)

第 3 条 編集委員会は、原則として毎年度 1 回学術雑誌を発行する。

(寄稿資格)

第 4 条 学術雑誌へ寄稿する有資格者は、次のとおりとする。

1. 博士後期課程雑誌「人間科学論究」
 - a. 本大学院に設置する科目の授業担当者
 - b. 本大学院博士後期課程に在籍する学生および研究生
 - c. 本大学院博士課程を修了した者(満期退学した者も含む)
 - d. 編集委員会が特に認めた者
2. 修士課程雑誌「常磐研究紀要」
 - a. 本大学院修士課程に在籍する学生および研究生
 - b. 本大学院修士課程を修了した者
 - c. 編集委員会が特に認めた者

(手続)

第 5 条 編集委員会は、次の論稿を編集する。

1. 学術論文、学会展望、書評等
2. 当該年度に受理された学位論文の要旨

3．大学院に関する事項

4．編集委員会が特に認めたもの

前項のものは、未発表のものを原則とする。

投稿に関しては、別に定める。

(審 査)

第 6 条 編集委員会は、第 5 条第 1 号に規定するものについて、編集委員会が委嘱した者の査読を経た後に、必要に応じて研究科委員会に意見を求め、「掲載の適正」を判断する。

編集委員会は、執筆者に対して、必要に応じて内容の修正を提案することがある。

(保管・管理)

第 7 条 学術雑誌の保管ならびに各大学および研究機関との交換は、常磐大学情報メディアセンターが管掌する。

(著作権などの処理)

第 8 条 学術雑誌に掲載されたすべての論稿の著作権は、著者に帰属する。また、学術雑誌に掲載された論稿を電子化する場合は、著者の許諾を得る。

(事 務)

第 9 条 学術雑誌の発行事務は、教務部教務課が行なう。

附 則

1．この規程の改廃には、研究科委員会の議を経て教学会議の承認を得るものとする。

2．この規程は、2006年4月1日より施行する。

編 集 委 員

森山 哲美（委員長・幹事） 長井 進（幹事）
水嶋 英治（幹事） 諸澤 英道 三澤 進

常磐大学大学院学術雑誌 人間科学論究 第 16 号

平成 20 年 3 月 30 日 発行
非 売 品

編集兼発行人

常磐大学大学院人間科学研究科
委員長 森 山 哲 美

〒310-8585 水戸市見和 1 丁目430 - 1
電 話 029 - 232 - 2511(代)

常磐総合印刷株式会社

印刷・製本 〒310-0036 水戸市新荘 3 - 3 - 36
電 話 029 - 225 - 8889(代)

目次

●故 上見 幸司名誉教授 追悼

・略歴・業績

・私の研究ノート 上 見 幸 司 1

●原著論文

・労働組合とオンブズマンに見るスウェーデン女性の労働 藤 田 雅 子 11

・一対多訓練に対応しない共通ネーミングが刺激等価性に及ぼす効果
..... 佐 藤 隆 弘 29

・職能給制度の形成原理と能力概念

—いすゞ自動車における1960年賃金制度改訂— 小 野 好 秀 43

●研究ノート

・Reinforcing Properties of an Imprinted Stimulus for Chicks:

II. Imprinted Stimulus as Conditioned Reinforcer Tetsumi Moriyama 59

●書 評

・Ulla V. Bondeson (ed.), *Crime and Justice in Scandinavia*

Forlaget Thomson, Copenhagen, 2005, Pp.540, ISBN:87-619-1068-6.

..... 坂 田 仁 75

●付 録

・博士学位論文（内容の要旨及び審査の結果の要旨） 付-1

・常磐大学大学院人間科学研究科博士課程（後期）学事記録 付-5