

URL: <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/occ/>
作成：田中重人（准教授）

現代日本論概論「現代日本における職業」

2年生対象：2009年度後期（4セメスター：授業コード=L42101）
<火1>文学部第1講義室（旧「文教大」）

『講義概要』p. 157 記載内容

講義題目：現代日本における職業

◆到達目標：実証的データに基づいて、現代日本社会における職業と労働に関する諸問題を理解する

◆授業内容・目的・方法：目的・方法：職業・労働について、社会学を中心に、経済学・経営学・法学などにおけるとらえかたを概観したうえで、現代日本社会における問題について考えていきます。トピックとしては、労働統計の読みかた、雇用をめぐる法と政策、外部労働市場と内部労働市場、キャリアとライフコース、社会階層と社会移動、ジェンダーと労働などをとりあげます。これと並行して、受講者が各自の興味にしたがってテーマを設定し、レポートを執筆します。

◇教科書：犬塚先（編）(2003)『新しい産業社会学』（改訂版）有斐閣。

◇成績評価の方法：授業中の課題（30%）、中間試験（30%）、期末レポート（40%）を合計して評価する。

◇備考：受講者は、3セメスタ開講の現代日本論概論「現代日本における家族」および現代日本論基礎購読「論文作成の基礎」を履修しているか、それと同等の知識を習得済みであることが望ましい。

授業の概要

1. イントロダクション（10/6）
2. 労働統計（10/13, 10/20）
3. 雇用をめぐる法と政策（10/27-11/17）
4. 外部労働市場と内部労働市場（11/24）
5. キャリアとライフコース（12/1, 12/8）[このあたりで中間試験]
6. 社会階層と社会移動（12/15, 12/22）[このあたりでレポート構想提出]
7. ジェンダーと労働（1/5-1/19）[このあたりでレポート中間報告]
8. 期末レポート提出

※（ ）内の日付は、学期前のおおよその計画をあらわしているが、実際の授業の進行状況によって前後にずれることがある。

期末レポートについて

受講者各自の興味にしたがってテーマを設定し、期末レポートを執筆します。テーマは、授業内容に関係のあることであれば、なんでもかまいません。

12月初旬の授業時に期末レポートについての「構想」を報告。1月初旬の授業時に中間報告を出した上で、期末レポート最終稿を執筆して提出します。

「社会階層と社会移動」「ジェンダーと労働」に関しては、期末レポート「構想」提出期日にはまだ授業をおこなっていませんが、これらのテーマを取り上げてもかまいません。内容については、教科書の第5章と第7章を読んでおいてください。

宿題

教科書の第1章前半（pp. 2-17）を読んでおいてください。

講師連絡先

田中重人（東北大学文学部日本語教育学研究室）
〒980-8576 仙台市青葉区川内 27-1 文学部・法学部合同研究棟 2F
Tel/Fax: 022-795-5994
E-mail: tanakas2009@sal.tohoku.ac.jp

オフィス・アワーは定めていません。適当な時間に予約をとってください。

2009.10.6

現代日本論概論「現代日本における職業」 (田中重人)

受講登録フォーム

氏名：

学年：

学生番号：

所属 (文学部日本語教育学専修以外の場合)：

職業・労働・雇用などに関して興味のあること：

予備知識の調査 (成績評価には関係ありません)

(1) 「失業率」(unemployment rate) とは何か。簡単に説明せよ。

(2) 「解雇権濫用法理」とは何か。簡単に説明せよ。

(3) 「内部労働市場」(internal labor market) と「外部労働市場」(external labor market)のちがいについて説明せよ。

(4) 「人的資本」(human capital) とは何か。簡単に説明せよ。

(5) 「ホワイトカラー」(white-collar) とは何か。またそれと対になることばは何か。

(6) 「性別役割分業」(sexual division of labor) とはどういうものか。簡単に説明せよ。

予備知識の調査：解答例

(1) 「失業率」(unemployment rate) とは何か。簡単に説明せよ。

仕事についている人を「就業者」、仕事を探しているが仕事に就くことができていない人を「完全失業者」という。この完全失業者の数を、就業者・完全失業者の合計で割った数値が「完全失業率」であり、一般に「失業率」と呼ばれる。

(2) 「解雇権濫用法理」とは何か。簡単に説明せよ。

企業が労働者を解雇するには、客観的に合理的な理由があって、社会通念上相当とみとめられなければならないとする法律上の原則。1960年代までに判例を通じて確立してきたもので、2003年の労働基準法改正によって条文中に盛り込まれた。現在は労働契約法の第16条に規定されている。

(3) 「内部労働市場」(internal labor market) と「外部労働市場」(external labor market) のちがいで説明せよ。

労働の売り手(労働者)と買い手(企業)が取引をおこなう場が「労働市場」である。「内部労働市場」とは、この取引が、すでにその企業に雇われている労働者に限定しておこなわれる場合をいう。この限定なしに取引をおこなうのが「外部労働市場」である。

(4) 「人的資本」(human capital) とは何か。簡単に説明せよ。

個人の知識・技能・体力など、仕事をこなすのに必要な能力のこと。投資によって高めることができるので「資本」と呼ばれる。

(5) 「ホワイトカラー」(white-collar) とは何か。またそれと対になることばは何か。

事務職・管理職・専門職などの頭脳労働またはそれに従事する人のこと。肉体労働を表す「ブルーカラー」(blue-collar) と対になることば。

(6) 「性別役割分業」(sexual division of labor) とはどういうものか。簡単に説明せよ。

性別による役割の違いに沿って分業がおこなわれること。特に、「男は仕事、女は家庭」というかたちでの分業を指すが多い。

URL: <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/occ/>

現代日本論概論 2009.10.13

田中重人 (東北大学文学部准教授)

第2回 労働統計 (1)

1 労働統計のふたつの系列

日本政府がおこなう統計調査は戦後になって整備されたもの。労働関連の調査は、主に総務省統計局と厚生労働省が行っている。

- 総理府統計局 総務庁統計局 総務省統計局: 国勢調査、事業所・企業統計、労働力調査、就業構造基本調査、社会生活基本調査など
- 労働省 厚生労働省: 賃金構造基本統計調査、雇用動向調査、毎月勤労統計調査など

母集団・標本と調査方法のちがい

- 個人 (世帯) 標本
- 事業所標本

公表媒体

- 報告書
- 各種刊行物への転載
- 未公開資料 (マイクロフィルムなど)
- 政府統計の総合窓口 (e-stat)
- 政府内部で、独自の分析がおこなわれていることがある
- データの一部を抽出して研究者に貸し出すことが試験的におこなわれている

東北大学附属図書館における統計資料の所在

- 経済統計コーナー: 毎年刊行の報告書で1985年以降のもの
- 本館2号館: 1984年以前のもの、一年以上の間隔で刊行の報告書

労働統計の主な対象

- 労働力状態
- 従業上の地位・職業産業
- 労働条件 (賃金・労働時間など)

2 労働力状態

労働力調査 (Labour Force Survey): 総務省統計局による。1947年開始。毎月おこなわれる。世帯を抽出して、そこにいる15歳以上の全員を調査。

- 労働力人口 (労働力率 = 労働力人口比率)
- 非労働力人口
- 就業者 (就業率)
- 完全失業者 (完全失業率)

なぜ労働力人口が問題なのか?

- 国民所得とマクロ経済モデル

労働力調査では、労働時間や従業上の地位や職業・産業も調べている。

3 就業者の分類

個人の特性か企業の特性か

3.1 従業上の地位 (employment status)

- 自営業主: 雇用者の有無で細分することがある。内職 (家内労働) もここにふくめる
- 家族従業者
- 雇用者: 常時雇用、臨時雇用、派遣労働者などに細分することがある

「家庭教師」はどこに分類されるか?

雇用契約と請負契約とのちがい、「労働者」性の問題

3.2 職業 (occupation)

おこなっている仕事の内容による分類

- 総務省統計局「日本標準職業分類」: 非常に細かい小分類 (300以上) からなる。
- 厚生労働省「労働省編職業分類」: 日本標準職業分類を基礎に、さらに細かく分類したもの (2000以上)

これを粗くまとめた大分類もある (教科書8ページ)。

このほか、役職を問題にすることもある。

社会学の議論では、政府の標準的な職業分類を基礎にしながら、独自の変更を加えたものを使っていることが多い。

国際的な比較にはISCO (国際標準職業分類) が使われている。

3.3 産業 (industry)

その企業がおこなっている事業の分類

- 総務省統計局「日本標準産業分類」(A～Tの20分類)

さらに粗く、3つにまとめることがある。

- 第1次産業:
- 第2次産業:
- 第3次産業:

経済発展による変化(教科書11ページ)

Pettyの法則、Clarkの法則、収斂理論

企業規模(企業全体での雇用者数で測定する)を問題にすることもある。

4 宿題

次回授業時に提出

- (1) つぎの各項目について、図書館の経済統計コーナー、2号館、またはインターネット「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>)で調べる
 - 「労働力調査」(1978年および2008年それぞれの年平均)について、15歳以上人口、労働力人口、労働力率、完全失業者数、完全失業率
 - 「国勢調査」(1975年および2000年)について、宮城県と東京都の従業地人口、常住人口、およびそれらの比
- (2) 「国勢調査」(1975年と2000年)と「労働力調査」(1978年と2008年)について、それぞれの報告書の解説を読み、調査方法のポイントをまとめる。また、対象とした2年次分について、年次間にどのようなちがいがあがるかをまとめる。
- (3) これらの課題をどのような手順で調べたか。また調べの上で苦労した点。

第3回 労働統計 (2)

前回の宿題について

みるべき報告書と統計表は次のとおり。

- ・ 総理府統計局 (1979) 『労働力調査年報 1978』 第1表 [本館2号館]
- ・ 総務省統計局 (2009) 『労働力調査年報1基本集計 2008』 第1表
- ・ 総務省統計局 (1977) 『昭和50年国勢調査報告 第1巻 人口総数』 第5表 [本館2号館]
- ・ 総務省統計局 (1977) 『昭和50年国勢調査報告 第4巻 通勤・通学地編 その1 全数集計結果 第1部 北海道・東北』 第1表 [本館2号館]
- ・ 総務省統計局 (1977) 『昭和50年国勢調査報告 第4巻 通勤・通学地編 その1 全数集計結果 第2部 関東』 第1表 [本館2号館]
- ・ 総務省統計局 (2002) 『平成12年国勢調査報告 第6巻 その1』 第1表

国勢調査に関しては、『日本の人口』(国勢調査最終報告書)を見てもよい。

「労働力調査」	15歳以上人口	労働力人口	労働力率	完全失業者数	完全失業率
1978	8726	5532	63.4%	124	2.2%
2008	11050	6650	60.2%	265	4.0%

「国勢調査」	宮城県			東京都		
	従業地	常住地	比	従業地	常住地	比
1975	1956327	1955267	100.1%	13359511	11673554	114.4%
2000	2365785	2364498	100.1%	14666897	12017253	122.0%

国勢調査: 日本に常住する者の全数調査。世帯単位で記入するマークシートの調査票。大規模調査と簡易調査がある。

労働力調査: 国勢調査調査区 住戸の層化2段階抽出による標本調査。そこに住む世帯の構成員全員について1枚の調査票に記入する。ただし集計は15歳以上の者についてだけ、母集団の人口を推定する方式でおこなわれる。調査は毎月おこなわれ、おなじ世帯が2月間対象となる。1992年からマークシート方式になっている。なお、かつては「労働力調査特別調査」が別の調査として存在したが、2002年から「基礎調査」「特定調査」の2本立てとなり、標本の一部を使って、かつての特別調査と同様の内容が「特定調査」としておこなわれている。

賃金の統計

賃金は、通常、事業所対象の調査で把握する。

賃金構造基本統計調査: 労働省 厚生労働省による。

1958年「賃金構造基本調査」として開始。1965年に名称変更。(それ以前から全身になる調査はあった)。

毎年実施。6月分の給与その他の労働条件と労働者の属性(性別・年齢・勤続年数・職業など)についての調査がおこなわれる。

「常用労働者」10人以上を雇用する事業所が対象。ただし、農林漁業や官公庁は含んでいない(1975年以前はサービス業も含んでいなかった)。

各事業所で、指示にしたがって労働者を抽出し、その人について調査票に記入する。集計は、通常、「パートタイム労働者」を除いておこなわれる。

- ・ きまって支給する給与: 労働契約にしたがって、6月分として支払われた現金給与
- ・ 所定内給与: 「きまって支給する給与」 - 超過労働手当
- ・ 賞与: 前年分のボーナス
- ・ 労働時間
- ・ 所定労働時間

労働時間の統計

通勤時間や休憩時間は通常「労働時間」にふくめない

事業所対象のもの

企業側は労働時間を正確に把握していない場合がある(裁量労働、在宅勤務、サービス残業など)

- ・ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
- ・ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

個人(世帯)対象のもの

個人に労働時間を尋ねる場合、在宅の仕事や副業もふくめる。

- ・ 総務省統計局「労働力調査」 1週間の労働時間をたずねる
- ・ 総務省統計局「社会生活基本調査」 1日(24時間)分の時間の使い方をたずねる

宿題

次回授業時に提出

1. つぎの各項目について、図書館またはインターネット「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>)で調べる
 - 「賃金構造基本統計調査」(2007年)について、所定内給与と所定労働時間それぞれの平均を調べ、それらをもとに、所定内労働1時間あたりの平均賃金
 - 「社会生活基本調査」(2006年)について、「仕事」の総平均時間、行動者平均時間、行動者率(いずれも週全体の数値)を調べ、これらの数値の間にどのような関係が成り立っているかを考える
2. これらの調査について、それぞれの報告書の解説を読み、調査方法のポイントをまとめる。
3. これらの課題をどのような手順で調べたか。また調べる上で苦労した点。

第4回 雇用をめぐる法と政策 (1): 労働法の基礎概念

1 労働法とは

一方が労務を提供し、それに対して他方が賃金を払うという契約を「労働契約」という。労働契約に基づいて発生する「労働者」と「使用者」の関係を「労働関係」という。労働関係に関連する法の総称が「労働法」である。

- 契約の自由の制限
- 労働条件の最低基準
- 差別の禁止
- 集団的労働関係
- 労働行政

なぜ労働関係は特別あつかいされるのか?

2 労働者と使用者

労働契約の当事者のうち、労務を提供する側を「労働者」という。

もう一方の当事者 (労務の提供を受け、賃金を支払う側) と、その代理として労働者の指揮監督に当たる者をあわせて「使用者」という。

誰が「労働者」で誰が「使用者」であるか、また当該の関係が労働関係といえるかどうかの判断は微妙なことがある。

- 仕事の依頼に対する諾否の自由
- 時間的拘束
- 使用者による指揮監督
- 労務提供の代替性
- 報酬の対償性

3 労働契約と就業規則

労働契約を結ぶ際には、雇用の期間、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。ただし、個別の労働契約で労働条件をいちいち交渉して決めることはあまりない。使用者側が一括して「就業規則」を定めておき、労働者がそれを了承して契約を結ぶのが一般的である。

労働組合との間で締結された「労働協約」があるときは、その内容が就業規則に優先する。また、労働基準法などで定められた基準を満たさなければならない (労働基準法の規定が優先する)。

- 労働基準法 > 労働協約 > 就業規則・労働契約

第5回 雇用をめぐる法と政策 (2): 労働関係

1 労働者と使用者の関係

近代資本主義社会の初期には、労働契約は通常の商取引と同じとみなされていた。当事者同士の契約の自由が原則であり、政府が介入したり、労働組合を結成して集団的に交渉したりすることは禁止されていた → 契約の自由、独占の禁止

しかし、今日では、労働は特殊な領域とみなされており、「労働法」と呼ばれる独自の法体系が成立している。その中核は、つぎのふたつ。

- 労働関係における労働者の交渉力強化
- 労働者保護のための法的規制と行政的介入

後者については来週とりあげる。

1.1 労働者の義務

労働の義務: 労働契約に基づき、使用者の指揮命令にしたがって労務を提供する義務

- 職務専念義務: 職務上の注意力を全て使って職務を遂行する義務 → 私用、雑談、服装、労働組合運動などとの関連
- 守秘義務: 業務上知りえた秘密を保持する義務。技術上の秘密、経営上の決定、顧客に関する情報など (退職後も適用される場合がある)
- 競業回避義務: 競合する同業他社での兼業の制限
- 信用失墜行為の禁止: 企業の信用を低下させたり名誉を傷つけたりする行為の禁止 → 企業外非行に対する懲戒

言論・表現の自由や職業選択の自由、企業に対する批判や内部告発の公益性との関連が問題になる。

1.2 使用者の義務

- 賃金支払義務
- 安全配慮義務: 労働者の生命・身体を危険から保護するよう配慮する義務 → 労働災害
- 職場環境保持義務: 労働者が快適に働けるよう環境を整える義務 → ハラスメント
- 人格尊重義務 → プライバシーの侵害、いやがらせ、差別などの禁止

2 労働者と使用者の交渉

「交渉力」(bargaining power) を決める要因 …… Exit と Voice (教科書 p. 255)。

2.1 交渉ゲームの理論

砂漠の中、孤立無援の状態で、XとYのふたりが出会った。Xは缶詰を持ち、Yは缶切りを持っている。食糧は、この缶詰のほかになく、また近い将来に手に入る見込みもない。この状況で、Yの缶切りを使うほかに缶詰をあける方法はないものとする。このとき、

- (a) 缶詰の中身は X と Y にどのように分配されるのが望ましいか?
- (b) 実際には、X と Y は缶詰の中身をどのように分配するだろうか?

……Y は非常に衰弱しており、栄養をとらないと生命が危うい状態にある。これに対して X は、じゅうぶんな栄養を摂取しており、生命の危険は当面ない。この仮定のもとでは、どのようになるだろうか?

→ 一般に、契約が不成立のときの状況がよいほうの側が、より強い交渉力を持つ。

2.2 労働関係における交渉力の非対称性

労働者と使用者の関係においては、使用者のほうが強い交渉力を持っていることが多い。

- 生活保障の問題
- 従属性の問題
- 情報の格差

労働者にじゅうぶんな交渉力を確保するにはどうすればいいか?

- Exit の側面: 退職の自由と解雇の制限
- Voice の側面: 集団的労働関係

3 退職の自由と解雇の制限

3.1 任意退職

労働者は、いつでもやめることができる。使用者の許可を得る必要はない (ただし2週間前に予告が必要)。

3.2 解雇権濫用法理

「解雇権濫用法理」……企業が労働者を解雇するには、客観的に合理的な理由があって、社会通念上相当とみとめられなければならないとする法律上の原則。1960年代までに判例を通じて確立してきたもので、2003年の労働基準法改正によって条文中に盛り込まれた。現在は労働契約法の第16条に規定されている。

労働契約法 16条: 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

「合理的な理由」とは

- 職務遂行能力の低下または欠如
- 重大な就業規則違反、信用失墜行為
- 経営上危機的な状態にあつて解雇しないと会社の存続が危ない場合
- 労働組合とのユニオン・ショップ協定に基づく場合

仕事に起因する労働災害による休業期間や、産前産後休業期間中の解雇は、特に明文で禁止されている (労働基準法 19条)

4 集団的労働関係

4.1 労働三権

「団結権」「団体交渉権」「争議権」を「労働三権」という。

日本国憲法 第28条: 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

4.2 労働組合

労働組合 (labor union / trade union) に関する具体的な法律として、労働組合法がある。

第2条: この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。……

第6条: 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

第7条〔不当労働行為の禁止〕: ……労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること……

第8条: 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

第16条: 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。……

労働協約の中に、「従業員は労働組合に加入しなければならない」旨の規定を盛り込むことがある。このような規定のことを「ユニオン・ショップ」という。

4.3 日本社会における現状

- 企業別組合 (日本的労使関係の特徴のひとつ: 教科書 p. 38)
- 小規模な企業にはないことが多い
- 強調的労使関係
- 組織率 (労働組合員数/雇用者数) の低下
- 非正規雇用者の組織率

第6回 雇用をめぐる法と政策 (3): 労働条件

1 就業規則と労働行政

「就業規則」……賃金・労働時間などの労働条件の統一基準、職場のルール、違反があった場合の罰則などについて定めた規則。

ふだん10人以上の労働者を使用している使用者は、就業規則を作成して労働基準監督署に届けなければならない。

1.1 内容

就業規則には、労働時間、賃金、退職などの重要事項を必ず定めなければならない。また、退職手当、臨時の賃金、食費などの労働者負担、安全・衛生、職業訓練、災害補償・懲戒などの規定は、就業規則に書いておかなければ定めることができない。

1.2 労働側意見の聴取

就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなくてはならない。過半数を組織する労働組合があれば、その組合と話し合えばよい。そうでない場合は、労働者のなかから投票などの方法によって「過半数代表」を選ぶ。

過半数代表は、就業規則について、「意見書」を提出することができる。

作成・変更した就業規則は、労働者に周知しなければならない。

1.3 届出

作成・変更した就業規則(過半数代表からの意見書がある場合はそれも)は、各都道府県にある労働基準監督署に届けなければならない。労働基準監督署では、提出された就業規則を点検して、法律の規定などに抵触している部分があれば、変更命令を出す。

1.4 不利益変更の制限

就業規則を労働者の不利な方向に変更した場合は、不利益を被る労働者の合意が得ていなければ無効になることがある。ただし、その不利益変更が企業にとって必要であって、労働者の被る不利益がそれほど大きくなければ、効力が認められることもある。

2 労働憲章

労働基準法の第1章、第2章には、労働者の自由と平等を定める事項が並んでおり、「労働憲章」と呼ばれる。

2.1 労働者の自由

- 強制労働の禁止 (5条)
- 中間搾取の禁止 (6条) →職業安定法、労働者派遣法
- 公民権行使の保障 (7条)
- 労働契約不履行に関する違約金の定め禁止 (16条) →いわゆる「お礼奉公」の問題
- 前借金相殺と強制貯金の禁止 (17条、18条)

2.2 未成年者の保護

- 児童労働の禁止 (15歳になった後の3月31日まで)
- 18歳未満の労働者の坑内労働、危険業務の禁止 (62条、63条)
- 親権者、後見人による労働契約の解除
- 親権者、後見人による労働契約締結と賃金受け取りの禁止
- 深夜労働の禁止、労働時間の制限

2.3 差別の禁止

- 国籍・信条・社会的身分による差別の禁止 (3条)
- 性別による賃金差別の禁止 (4条)

3 労働時間

3.1 労働時間とは

労働者が使用者の指揮命令を受けて業務に従事している時間を「労働時間」という。

- 仮眠時間や研修へ参加している間も、通常は「労働時間」とされる
- 着替え・準備などの時間は境界線上にある

3.2 労働時間の総量規制

労働時間は、週に40時間、1日8時間をこえてはならない(労働基準法32条)。ただし、種々の例外がある

- 災害等緊急の場合
- 労働者の過半数代表との協定による場合(労働基準法36条)
- 変形労働時間、フレックス・タイム、裁量労働制など

3.3 休憩時間と休日

使用者は、労働時間の途中に、休憩時間を与えなければならない(労働基準法 34 条)

- 1日の労働時間が6時間をこえる場合には45分以上
- 1日の労働時間が8時間をこえる場合には1時間以上

また、1週間にすくなくとも1日の休日を与えなければならない(労働基準法 35 条)

3.4 時間外労働

使用者は、労働者の過半数代表と書面での協定を結び、労働基準監督署に届け出ることによって、時間外あるいは休日の労働を命じることができる(労働基準法 36 条)。

- 坑内労働や年少者の労働を除き、時間外労働の上限の規定はない
- ただし、厚生労働省では一定の基準を定めており(およそ週に15時間以内)、労働基準監督署ではそれに従った指導がおこなわれる

時間外・休日の労働については、25-35%の割増賃金を支払わなければならない。

3.5 弾力的労働時間制

- 変形労働時間制
- フレックス・タイム制
- 事業場外労働と「みなし労働時間」
- 裁量労働と「みなし労働時間」

3.6 年次有給休暇

6ヶ月以上続けて勤務した労働者に対しては、年間10-20日の有給休暇を与えなければならない。この日数は、勤続期間に応じて長くなる。

なお、週に4日以下しか働かないパートタイム労働者については、日数は少なくなる。

4 賃金

4.1 賃金とは

「賃金」とは……労働の対償として使用者によって支払われるもの。

賞与・見舞金・退職金などについては、就業規則に定めがあるかどうかによって判断される。

4.2 原則

- 直接払い(中間搾取の禁止)
- 全額払い → ただし、税金や社会保険料などについては、法律に基づいて天引きすることができる
- 定期払い……毎月1回以上、期日を決めて支払う

4.3 最低賃金

最低賃金法に基づき、都道府県別に最低賃金(時給)が定められている。

各都道府県の「最低賃金審議会」が定める。この審議会には、労働者と使用者側から同数の委員が参加する。

使用者が支払う賃金は、この基準を下回ってはならない。

第7回 外部労働市場と内部労働市場

1 中間試験について

12/8 授業時に中間試験をおこなう。試験範囲は、その前回の授業の内容まで。何でも持ち込み可。

2 期末レポートについて

受講者各自でテーマ (授業内容に関係のあることであればなんでもよい) を設定し、期末レポートを執筆。

12/15: 「構想」を提出

1/12: 「中間報告」

2/1: 期末レポート最終稿を提出

詳細はあらためて指示する。なお、「構想」「中間報告」の内容によっては、テーマの変更等の指示を出すことがある。

3 資本とキャリア

3.1 「生産」と「分配」をめぐる経済学的発想

経済学 (Economics).....希少な資源 (resource) を利用した生産とその成果の分配をあつかう

原料 + 生産設備 + 労働 生産物

問: 「原料」と「生産設備」のちがいは?

古典的な経済学では、生産設備のことを指して「資本」(capital) と呼んできた。

3.2 人的資本と社会関係資本

現在の経済学 (および社会科学) では、「資本」という概念はより広い意味で使われている。

- 人的資本 (human capital) (初回「予備知識の調査」参照)
- 社会関係資本 (social capital)他の人との人間関係

いったん獲得した人的資本・社会関係資本は、それを投入してさらに増やしていくことができる。以前に獲得したものを利用してさらに多くを獲得していくこのような過程のことを「キャリア形成」「キャリア発達」(career development) などと呼ぶことがある。

3.3 一般的人的資本と特殊的人的資本

人的資本には、どこでも使える「一般的」(general) なものと、使える場所・場面などが限定される「特殊」(specific) なものがある。

特に、特定の企業においてしか役に立たない人的資本を「企業特長的」(firm-specific) 人的資本と呼ぶ。

問: 企業特長的な人的資本の例として、どんなものがあるか?

4 労働市場の構造

「労働市場」(labor market) 労働の売り手と買い手が取引する場。

4.1 内部労働市場と外部労働市場

初回「予備知識の調査」参照

内部労働市場 (internal labor market):

外部労働市場 (external labor market):

内部労働市場はなぜ成立するのか?

4.2 法律による規制

「解雇権濫用法理」..... 前々回資料

このような規制がおこなわれる理由

- 労働者の生活保障
- 労働者の交渉力の維持

4.3 企業経営上の効率

- 企業特長的な人的資本の形成
- 社会関係資本の形成
- 新しい労働者 (候補) について情報収集・判断するコストとリスク
- 労働者が働く動機づけ より高い生産効率

ただし、企業側からみると、全ての労働者について常にこのような必要性があるわけではない。

- 非熟練労働者や専門的労働者の場合は、企業特長的な人的資本をあまり必要としない
- 労働者に関する情報については、ほかの企業 (労働者派遣会社) にまかせることがありうる
- 景気の変動や需要の変化によって、必要とする労働の量と種類が変化する

5 正規雇用と非正規雇用

安定した身分が保障されている雇用のことを「正規雇用」、そうでない雇用のことを「非正規雇用」と呼ぶ。

5.1 有期契約

労働契約は、期間を定めて結ぶことができる。期間の決めかたは、つぎのどちらか（労働基準法14条）

- 一定の事業の完了に必要な期間
- 3年以内（ただし、専門的知識を必要とする職種として厚生労働大臣が指定したものに該当すれば5年以内）

契約期間が終われば労働契約も終了する（「雇い止め」という）。これは解雇ではないので、法律上規制されていない。

期間が過ぎた後、契約更新することはできる。ただし、何度も更新を続けていると、事実上「期間の定めのない」契約として法律上処理されることがありうる。

「パート」「アルバイト」「非常勤」「臨時職員」などの名称で雇われている場合、たいていはこれにあたる。

5.2 派遣労働者

雇う企業（派遣元）と命令する企業（派遣先）がちがうケース。

このような雇用形態は古くから存在しているが、これを事業としておこなうことは、戦後になって法的に制限されてきた。この規制が緩和されたのは、1980年代後半

1985年： 「労働者派遣法」成立 13の職種についてだけ、労働者派遣を事業としておこなうことを認めた

1999年： 労働者派遣法の改正 ほとんどの職種で労働者派遣が可能になった

近年になって急速に増加している。ただし、比率としては大きいものではなく、雇業者のうちの3%程度。

5.3 非正規雇用になりやすい層：

- 若者
- 失業者
- 女性
- 高齢者

第8回 ライフコースとキャリア

1 非正規雇用の推移

2 ライフサイクル論からライフコース論へ

2.1 「ライフサイクル」(life cycle) とは

生命をもつものの一生の生活にみられる規則的な推移

例: 昆虫の一生

人間の一生にもライフサイクルを当てはめて考えることはできる。

例: 出生 就学 就職 結婚 ……

ただし人間の一生は社会的・文化的に規定されているため、可塑性が非常に大きい。

このような研究は、家族社会学や人口学の分野(結婚・出産・隠居などの周期)や社会政策の分野(貧困に陥りやすいのはどの時期か)でおこなわれてきた。

2.2 時代による変化

例: 父の死亡を何才で経験するか

- 「コーホート」(cohort) …… おなじ時期におなじ出来事を経験した人々の集団。
- 「出生コーホート」(birth cohort) …… おなじ年に生まれた人々を指す。単に「コーホート」と呼ばれることも多い

2.3 個人の選択による差異

- ある「出来事」を経験するかどうか
- 経験するとしたらそれはいつか
- 別の出来事との前後関係はどうか

「ライフコース」(life course) …… 年齢別に分化した役割と出来事を経つつ個人がたどる生涯の道。

2.4 多くの人に共通する重要な出来事

- 出生、進学、離家、結婚、出産(親なり)、就職、転職、退職、死亡
- 身近な人がこれらの出来事を経験する場合

3 キャリア論の基礎概念

3.1 キャリア(career)とは

キャリアに関する研究は、経営学や産業心理学の分野でおこなわれてきた。

- (1) 組織のなかの出世コース
- (2) 生涯を通じた職業上の地位達成
- (3) 人生の諸領域における長期間の経歴

この授業では3番目の意味で使う。

3.2 キャリアにおいて獲得されるもの

- 地位(status) …… 序列的な階層構造の中の位置
- 報酬(reward) …… お金、財産、権力、威信、名声
- 人的資本(human capital) …… 個人の知識・技能・体力など、仕事をこなすのに必要な能力のこと
- 社会関係資本(social capital) …… 他人との人間関係

これらを獲得していく過程のことを「キャリア形成」「キャリア発達」(career development) と呼ぶ。キャリア形成には、それまでの段階で何を獲得できているかが重要である。

3.3 キャリアの主観的側面

キャリアをどのように進んでいくかは、家族、学校、企業、政府などによってある程度の道筋がつけられている。しかし、最終的に進む方向を決めるのは本人である。

その人自身が自分の能力、適性、欲求、大切にすべき価値などについてどのように意識しているか

「キャリア・アンカー」(career anchor) とは……

3.4 人生の諸領域におけるキャリア

人生のあらゆる局面で、長期間にわたって参加するものについて、「キャリア」が存在する。「家族キャリア」「職業キャリア」「学校キャリア」「地域社会キャリア」など。

3.5 領域間の葛藤と調整

ある領域でのキャリアを追求すると、他の領域でのキャリアに悪影響を及ぼすことがある。

キャリア間の葛藤 (conflict)

葛藤の起こる原因 …… 資源の有限性

- 例: 授業に出ながらアルバイトをすることはむずかしい。どちらかを優先せざるをえない。
時間の有限性

ある領域で獲得したものが他の領域でも使える場合には、葛藤は起こりにくい。むしろ、相乗効果が発揮されて、両方ともうまくいくケースもある。

4 ライフコース論とキャリア論

近年のライフコース論とキャリア論はお互いの考え方を相互に取り入れて発展している。どちらも、複数の領域 (たとえば職業と家族) でのキャリアの間の葛藤を意識して、それらを総合的にデザインしていく個人の行動と、それを制約する社会的制度の変化に焦点をあわせている。