

現代日本論概論「現代日本における職業」

イントロダクション

田中重人 (東北大学文学部准教授)

2年生対象：2014年度後期(4セメスタ) <火2> 135講義室

1 『講義概要』記載内容

講義題目：現代日本における職業

到達目標：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：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、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。授業においては、およそ2回に1回の割合で、これらのトピックに関連したテーマを設定して、授業時間内に作文を完成させる課題を課します。また、法律や統計などの資料を探索・解釈する宿題を課すこともあります。

教科書：なし

参考書：下記参照

成績評価の方法：授業中の課題と宿題(30%)、中間試験(35%)、期末試験(35%)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」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。

2 授業の概要(予定)

- イントロダクション (10/7)
- 雇用をめぐる法と政策 (10/14,21)
- 外部労働市場と内部労働市場 (10/28, 11/4)
- 社会階層と社会移動 (11/11,18)
- 中間試験 (11/25)
- ジェンダーと労働 (12/2,9)
- 労働統計 (12/16, 1/6)
- 期末試験および授業時間内課題再提出 (1/13)
- 試験・課題返却と全体のまとめ (1/20)

()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。

3 参考書

- 厚生労働省 (2014) 『知って役立つ労働法』 (2014 年 4 月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/> . 【次回までに読んでおくこと】
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「特集：初学者に語る労働問題」『日本労働研究雑誌』597 <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/>> . 【「法と政策」「労働市場」の回で一部の論文を使用】
- 犬塚先 (編)(2003) 『新しい産業社会学』(改訂版) 有斐閣 . 【「階層」の回で使用】
- 宮本太郎 (2009) 『生活保障』岩波書店 . 【「階層」「ジェンダー」の回の理解に有用】
- 高さやか・田中重人 (編)(2007) 『雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会 . 【「ジェンダー」の回の理解に有用】

4 授業中の課題について

およそ2回に1回の割合で、授業時間内に課題を課す。その日の授業終了時に提出、次回に返却。内容や形式に問題がある場合は、書き直しを求めることがある。この課題遂行のため、携帯用通信機器や電子辞書の持ち込みを推奨。

返却した授業時間内課題は、捨てずに保存しておくこと。期末試験の日に合わせて再度提出。

なお、授業時間内の課題とは別に、宿題を出すこともある。この宿題も成績評価の対象となる。

5 試験について

中間試験は 11/25 の実施を予定。試験範囲はその直前までの授業でとりあげた内容すべて。何でも参照可 (電子機器類を除く)。

期末試験は 1/13 の実施を予定。試験範囲は授業全体。自筆メモ (A4用紙1枚) のみ参照可。

6 次回までの宿題

上記の『知って役立つ労働法』を読んでおくこと

7 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

E-mail: tanakas2013@tsigeto.info

Homepage: <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/welcomej.html>

Blog: <http://b.tsigeto.info/school>

オフィス・アワーは定めていない。質問等がある場合はあらかじめ適当な時間に予約をとること。受講者への連絡は、基本的に、授業においてまたは文学部 2F 教務係前の掲示板、学務情報システムによる。ただし、休講などで緊急を要する連絡は、田中の個人ブログ (School カテゴリの記事) に掲載することがある。 <http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/newsj.html> を参照。

年 月 日

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：

以下は採点用

	10/7	10/14	10/21	10/28	11/4	11/11	11/18	12/2	12/9	12/16	1/6	1/20		
宿題														
課題														
参加														
試験														

--	--

予備知識の調査：解答例

(1) 「失業率」 (unemployment rate) はどのようにして算出するか。

仕事に就いている人を「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 (=労働力人口) 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つて、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) のちがいについて説明せよ。

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。学習や訓練などの「投資」によって増やすことができるので「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) とはどのようなものか。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ことが多い。

第1講 雇用をめぐる法と政策 (1)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働条件を規定する各種の基準

1 今回の課題

つぎの各項目間の関係について整理して述べよ

- 労働契約
- 就業規則
- 労使協定 (または労使委員会決議)
- 労働協約
- 労働基準法などで定められた労働条件の基準

2 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についてのその職場での統一基準、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。

2.1 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。

2.2 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。

2.3 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。

2.4 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を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の経営上必要であって、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。

3 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。

3.1 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）

3.2 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）
- 未成年者の深夜労働の禁止、労働時間の制限
- 親権者、後見人による労働契約締結と賃金受け取りは禁止されている（契約の解除はできる）

3.3 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）→男女雇用機会均等法

4 労働時間

4.1 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

4.2 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

4.3 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)

4.4 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。

4.5 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、裁量労働と「みなし労働時間」

4.6 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。また、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。

5 賃金

5.1 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。

5.2 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

5.3 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 <<http://pc.saiteichingin.info>>。これは各都道府県の「最低賃金審議会」が定めるもの。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。

6 文献

- 伊藤塾 (2008) 『伊藤真実務法律基礎講座1 労働法』 (第3版). 弘文堂.
- 厚生労働省 (2013) 『知って役立つ労働法』 . <http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/dl/roudouhou.pdf>
- 水町勇一郎 (2010) 『労働法』 (第3版) 有斐閣.
- 小畑史子 (2010) 「労働基準監督署は何をすところか」『日本労働研究雑誌』597, pp. 42-47. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/042-047.pdf>>
- 菅野和夫 (2010) 『労働法』 (第9版) 弘文堂.

法律情報の調べかたについては、3セメスタの現代日本論概論「現代日本における家族」 <<http://www.sal.tohoku.ac.jp/~tsigeto/2014/family>> の授業資料を参考にするとよい。

第2講 雇用をめぐる法と政策 (2)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働法の基本的な考えかた

1 「労働」とは

- 労働法における「労働」: 「使用者」の指揮監督に従う「労務」の提供
- 統計における「労働」: 収入をとまなう活動および家族従業者としての無償の活動
- 付加価値を生み出す活動の全て。家事やボランティアなどの無償労働 (unpaid work) を含む

2 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。

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 (大内・内藤 2010)。

判断基準: 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 / 本人が働かなければならないか / 報酬は何に対して支払われるか

近代資本主義社会の初期には、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团的に交渉したりすることは禁止されていた。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。

3 なぜ労働関係は特別扱いされるのか (1): 歴史的説明

3.1 階級闘争

- 産業革命 (Industrial Revolution) → 資本家 (bourgeoisie) と労働者 (proletariat)
- laissez-faire → 労働者の窮乏化 → 社会主義運動 → 修正資本主義

3.2 社会的ジレンマ

「社会的ジレンマ」(social dilemma)とは……ミクロな水準での各行為者の合理的な行為の集積が、マクロな水準では非合理的な結果をもたらす現象

共有地の悲劇: 共有の牧草地で複数の農民が牛を放牧している場合を考える。それぞれの農民は、利益の最大化を求めてより多くの牛を放牧しようとする。その結果として、牧草が食べつくされてしまい、共有地が荒廃してしまう。

労働力再生産問題: 各企業としては、労働者を安く使いたい。しかし、そのために労働条件が悪化すると、労働者の健康が維持できなくなる。また、次世代の労働者も育たない。

個々の行為者の努力では解決できないので、政府による介入の必要がある。

4 なぜ労働関係は特別扱いされるのか (2): 規範的説明

4.1 基本的人権の保障

「労務」というのは命令に従って働くということである。このため、労働契約はしばしば奴隷制や人身売買と変わらないものとなり、労働者の自由権を保障できない事態が起きる。

また、契約はそもそも完全に当事者の自由にまかされるものではない。特に、労働者を雇うという行為は、ある程度「公的」な性格を帯びたものと考えられているので、法的な介入が特に予定されている。

民法 90 条: 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする

憲法 27 条: すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。／ 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

近代的な基本的人権の概念は、自由権と平等権からスタートした。20 世紀に入って基本的人権の概念が拡張され、「社会権」と呼ばれる一群の権利がふくまれるようになる。

憲法 25 条: すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する

社会権を保障するための発達した社会保障制度を持つ国家が 20 世紀後半になって出現した。これが「福祉国家」(welfare state)である。福祉国家を維持するには、政府による公的扶助と社会保険のほか、家族と労働市場を通じた社会保障の仕組みが不可欠である。

4.2 交渉力の対称性の回復

1 対 1 で交渉をおこなう場合、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傾向がある (中山, 2005)。労働者と使用者の関係においては、下記のような理由で、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 (→ 人事・労務管理) / 買い手独占 (→ 内部労働市場)

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

5 退職の自由と解雇の制限

「期間の定めのない雇用」の場合、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 (2週間前に予告が必要)。

これに対して、使用者の側から労働契約を打ち切る「解雇」は厳しく制限されている。

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
- 経営上の困難のために人員整理をおこなう必要性がある場合
- 労働組合とのユニオン・ショップ協定 (次項参照) に基づく場合

いずれの場合も、単にこれらに該当する事由があるというだけでなく、これらの事由に対して解雇という対応をとることが「社会通念上相当」であると認められなければならない。特に、人員整理の場合には、配置転換や希望退職募集などの解雇回避努力をまずおこなうこと、解雇する人員を合理的な基準によって公正に選定すること、事前にじゅうぶんな説明をして誠実に協議をおこなうことが要求される。

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、明文で禁止されている (労働基準法 19 条)

6 集団的労働関係

「団結権」「団体交渉権」「争議権」を「労働三権」という。

憲法 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。

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。……

労働組合と使用者との書面による協定のことを「労働協約」という。労働協約は就業規則や個別の労働契約に優越する。

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。

労働協約は、基本的には、組合員だけに適用される。ただし、3/4以上の労働者を対象とする労働協約は、組合に加入していない労働者も対象となる。

日本社会における現状 (河西・マオア, 2006; 村杉, 2010) :

- 企業別組合 (日本的労使関係の特徴のひとつ) → 小規模な企業にはないことが多い
- 協調的労使関係
- 近年の組織率 (労働組合員数/雇用者数) の低下。特に非正規雇用者の組織率の低さ

文献

大内伸哉・内藤忍 (2010) 「労働者とは誰のことか?」『日本労働研究雑誌』 597, pp. 32-37.

小畑史子 (2010) 「労働基準監督署は何をすところか」『日本労働研究雑誌』 597, pp. 42-47.

河西宏祐・マオア, R. E. (2006) 『労働社会学入門』 (渡辺雅男監訳) 早稲田大学出版部.

神林龍 (2010) 「ヒマからクビへ」『日本労働研究雑誌』 597, pp. 26-31.

中山幹夫 (2005) 『社会的ゲームの理論入門』 勁草書房.

村杉靖男 (2010) 「労働組合の役割: 組織率の向上について」『日本労働研究雑誌』 597, pp. 78-83.

次回までに、神林 (2010) を読んでおくこと。『日本労働研究雑誌』 597号は <http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/> からダウンロードできる

第3講 外部労働市場と内部労働市場

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働市場の構造

1 課題

仙台と福岡に工場を持つ電機メーカーがあり、仙台工場でテレビを、福岡工場でスマートフォンを生産している。このメーカーは、市場動向の変化にともなって、仙台工場を縮小して福岡工場を拡大したいと考えている。

このとき、つぎのふたつの人事戦略には、それぞれどのような得失があるか。企業側の立場に立って答えよ。

- (1) 仙台で雇用を減らして福岡で増やす
- (2) 仙台工場の労働者を福岡に移動させる

2 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。

2.1 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?

2.2 法律による規制

「解雇権濫用法理」 …… 前回資料

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

2.3 企業経営上の効率

- 企業特殊な人的資本の形成 (→ 次回)
- 社会関係資本の形成 (→ 次回)
- 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、企業特殊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

→ 非正規雇用の (企業にとっての) 重要性

文献

神林龍 (2010) 「ヒマからクビへ: 法と経済の視点から解雇を考える」『日本労働研究雑誌』597, pp. 26-31. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/026-031.pdf>>

佐野陽子 (1989) 『企業内労働市場』 (有斐閣選書) 有斐閣.

第4講 企業の人事管理と労働者のキャリア

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働経済学、人的資源管理、キャリア論の基礎概念

1 資本

1.1 「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。

1.2 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

1.3 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、特定の企業でだけ使える人的資本を「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?

2 不安定雇用問題

2.1 「非正規雇用」とは

一般的には、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。

労働契約は、3年以内の期間を定めて結ぶことができる(有期契約)。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。2012年の法改正で、この原則が労働契約法の条文として盛り込まれ、5年を超えての更新に当たっては、労働者本人からの希望があれば、「期間の定めのない雇用契約」に変更することが義務付けられることになった。

「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、このような、短期契約を繰り返して更新する形態になっていることが多い。

これらに対して、期間を定めない雇用の場合、定年以外の理由での解雇は厳しく規制されている(→解雇権濫用法理)。

2.2 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、雇用者のうちの3%程度。

派遣契約が存続している間だけ雇用関係が発生するような形態(登録型)になっていることが多いため、派遣契約も「非正規雇用」に通常含めている。

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 (→次回)
- 報酬 (reward) …… お金、財産、権力、威信、名声
- 人的資本, 社会関係資本

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を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。どちらを優先するか?

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。

文献

Becker, G. S. (1976) 『人的資本: 教育を中心とした理論的・経験的分析』(佐野陽子訳) 東洋経済新報社.

Schein, E. H. (1991) 『キャリア・ダイナミクス』(二村敏子・三善勝代訳) 白桃書房.

Suzuki, F. and Tanaka, S. (2013) "Women, work, and family issues." Tanaka, S. (ed.) *A quantitative picture of contemporary Japanese families*. Tohoku University Press.

現代日本論概論「現代日本における職業」

第5講 社会階層と職業

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 階級・階層論の基本概念

1 課題

別紙 (橋本, 2003) で使われている「階級」の分類はどのような仕組みになっているか?

2 階層とは

社会的資源 (social resources): 人々の欲求の対象である希少な財

「希少」(scarce) とは、資源が全員に十分に行き渡るほどには存在しない状態を指す。

(社会) 階層: 社会的資源の保有状況による人々の序列または区分

区分された個々のグループ (stratum) をさすことも、序列化・区分された状態そのもの (stratification) をさすこともある。後者の意味では「階層構造」または「成層」ということばを使うこともある。

序列の基準となる「社会的資源」は、いろいろなものをふくみうる。ただし、実際の研究においては、職業的地位またはそれに付随して分配される社会的資源 (賃金や威信など) が重視されてきた。

- 教育・職業の領域における競争と闘争
- 家族や政府を通じて分配される社会的資源は?

3 階級とは

経済の仕組みから不平等を説明するのが「階級論」である。

生産手段 (means of production): 経済活動に使われる手段のうち、労働以外のもの

階級 (class): 生産手段の保有状況によって区分された階層

階級区分の基準として、生産手段や他者の労働などをコントロールする「権力」(power) を加味することもある。

資本家階級 (capitalist class):

旧中間階級 (old middle class):

労働者階級 (working class):

(新中間階級) (new middle class):

実際の研究においては、「階層」とほぼ互換的に使われている。

- 従業上の地位
- 企業規模
- 役職
- 職業: blue-collar (manual labor) vs. white-collar (non-manual labor)

などを使用した種々の「階級分類」(または「階層分類」)が存在する。

4 社会移動とは

社会移動 (social mobility): 個人の人生を通じた階層間の移動

特に出身家族と学歴の影響が注目されてきた。

→ 個人の「地位達成過程」(status attainment process)

5 不平等問題の3つの次元

- 不平等の度合いそのもの → 貧困 (poverty) の問題
- 個々のシステムにおけるミクロな分配 → 差別 (discrimination)
- 社会全体でみた属性と分配 → 開放性 (openness)

6 今後の予定

11/25 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。何でも持込・参照可 (電子機器類を除く)。

文献

原純輔・盛山和夫 (1999) 『社会階層: 豊かさの中の不平等』 東京大学出版会。

橋本健二 (2003) 「同・級・生の軌跡」 犬塚先 (編) 『新しい産業社会学』 (改訂版) 有斐閣, pp. 169–194.

今田高俊 (1989) 『社会階層と政治』 (現代政治学叢書 7) 東京大学出版会。

安田三郎 (1971) 『社会移動の研究』 東京大学出版会。

現代日本論概論「現代日本における職業」

第6講 社会移動と職業・教育

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 階層への帰属と社会移動の仕組み

1 前回課題について

「階級」と「階層」

階級3区分 (または4区分) と理論的な問題

- 所有と経営の分離
- キャリア (=世代内社会移動) をどう捉えるか?
- 個人単位か、家族 (あるいは世帯・夫婦・親子) 単位か

具体的な方法についての疑問

- 無職の人は?
- 性別職域分離 (gender segregation) 問題
- 多元的階層?

2 社会移動における開放性と閉鎖性

「機会の不平等」(inequality of opportunity) の問題 …… 個人に対する社会的資源の分配は、その個人のコントロールできない属性にどの程度影響されているか?

※ 「機会の平等」「機会の不平等」は分野・文脈によってさまざまな意味で使われるので、
要注意の概念である

この問題に接近するために、「世代間社会移動」(intergenerational social mobility) の研究が行われてきた。

→ 子供の階層は親の階層とどの程度関連しているか? (前回配布資料)

3 社会移動の閉鎖性をもたらす要因

近代社会における階層の再生産モデル：

出身 → 教育 → 職業 → ……

近代化した社会では、どこでもほぼ類似の構造が見られる。

- 直接的な世襲
- 財産相続
- 経済的要因による進学の間差
- 学歴そのものの再生産 (吉川, 2006, p. 107) → 日本社会の特徴?

文献

吉川徹 (2006) 『学歴と格差・不平等: 成熟する日本型学歴社会』 東京大学出版会.

現代日本論概論「現代日本における職業」

第7講 ジェンダーと労働

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 性別による働きかたのちがい

1 中間試験について

配点は、各12点×3問 = 36点満点。

- 結論に至る道筋を明示すること
- 漢字を間違えない
- 労働組合の交渉力の源泉
- 一般的人的資本 / 特殊的人的資本 / 企業特殊的人的資本
- 労働者派遣企業 / 派遣先企業 / 派遣労働者 の三者間の関係
- 問3の題意

2 課題

別紙のグラフ (Suzuki and Tanaka 2013, p. 204) (総務省統計局「労働力調査」2010年による) をみて、次のことについてまとめよ

- 男女間のちがい
- そのようなちがいが生まれる原因

3 復習

- 性別役割分業とは?
- キャリア間の葛藤とは?
- なぜ非正規雇用が選択されるのか?

4 M字型曲線

現在の日本社会では、女性の労働力率を年齢階級別に描くと、30代後半を底とする曲線となる。このグラフの形がアルファベットのMに似ているので、「M字型」曲線と呼ばれる。

一方、男性の労働力率は、20代後半～50代まで90%を超えており、また、中年期の落ち込みがない(高原型)。

文献

嵩さやか・田中重人 (編) (2007) 『ジェンダー法・政策研究叢書9 雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会。
Suzuki, F. and Tanaka S. (2013) “Women, work, and family issues.” Tanaka, S. (ed.) *A quantitative picture of contemporary Japanese families*. Tohoku University Press.

第8講 社会的不平等と職業

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 差別禁止の考え方とその限界

1 前回の課題について

読み取るべき内容：

- 若年層では男女とも非正規雇用が増えており、20代前半までは正規雇用比率は男女であまり変わらない
- 「M字型」の左側の山と右側の山の内訳のちがい
- 中年男性の正規雇用比率の高さ
- 高齢期の男女の違い

解釈の際に注意すべきこと：

- 年齢の効果か、コーホート (世代) の効果か
- ライフイベントの経験率と年齢の対応関係
- 個人の選択と雇用機会の制約
- キャリア間の葛藤
- 性別役割分業

2 男女差別の禁止規定とその歴史

1980年代までは、性別によって労働者のあつかいを変えることを禁止する法が確立していなかった。労働基準法に賃金差別禁止の規定はあったものの、事実上機能していなかった。採用の際に男性のみ、女性のみを募集したり、性別によって賃金、昇進機会、定年などに差をつけることは、日本の企業では広く行われており、違法だとはあまり考えられてこなかった。

1960年代以降、このような状態に対する訴訟が多く起こされ、労働のさまざまな面で、性別によって差別することは違法だという判例が確立してきた (浅倉・今野、1997)。

これらの判例で積み重ねられてきた男女差別禁止の原則を法制化したものが男女雇用機会均等法である。1985年に成立した後、1997年、2006年に大きい改正が行われて、現在に至っている (山田、2011)。

男女雇用機会均等法 5条： 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない

男女雇用機会均等法 6条: 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。 / 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練 / 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの / 三 労働者の職種及び雇用形態の変更 / 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

男女雇用機会均等法 7条: 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

男女雇用機会均等法 8条: 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

3 性別役割と不平等

夫婦間での分業とその帰結 (田中, 2007) :

- 男性 → 稼ぎ手 → 正規フルタイム労働者としての継続的な就業 → 高賃金・安定した雇用
- 女性 → 調整役 → 非正規・パートタイム・就業の中断 → 低賃金・不安定な雇用

このような原因による不平等は「差別」といえるか?

法的・政策的対応としてどのようなことが考えられてきたか

- 「間接差別」の禁止 (均等法7条)
- 両立政策あるいはワークライフ・バランス (work-life balance) 政策 (育児休業制度、保育所などの整備)
- 企業がおこなう「ポジティブ・アクション」

いずれも、現在のところ、成果を上げているとはいいがたい (川口, 2008)。

4 さまざまな要因による不平等

現代社会に存在する不平等のほとんどに、労働は深く関わっている：民族、出身階級、学歴、地域など

- 法的・政治的にどのように扱われてきたか?
- 社会によってどのようにちがうか?
- 当事者による選択や文化やアイデンティティの問題
- 社会移動の開放性／閉鎖性
- 社会的資源の分配の制度 (労使関係、税制と社会保障、家族内の分配)

5 宿題

「労働力調査」について、つぎの項目を図書館の経済統計コーナー、2号館雑誌書架、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、A4用紙にまとめて次回授業時に提出

- (1) 1982年および2012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
- (2) これら2年次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、調査方法がどのように変わったかをまとめる。
- (3) これらの項目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。

文献

浅倉むつ子・今野久子(1997)『女性労働判例ガイド』有斐閣。

川口章(2008)『ジェンダー経済格差』勁草書房。

田中重人(2007)「性別格差と平等政策」嵩さやか・田中重人(編)『ジェンダー法・政策研究叢書9 雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会, pp. 217-238.

山田省三(2011)「四半世紀を迎えた男女雇用機会均等法」『日本労働研究雑誌』615, pp. 4-11.

第9講 労働統計(1) さまざまな働きかた

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働力調査の分類について

1 前回宿題について

総務省統計局『労働力調査年報』それぞれの年次の「第1表」あるいは「I-A-第1表」を見る。

「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>) 「労働力調査 > 基本集計 > 長期時系列データ」から「年平均結果」の「就業状態別 15歳以上人口」をみてもよい。

年次	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
1982	9,116	5,774	63.3%	136	2.4%
2012	11,098	6,555	59.1%	285	4.3%

(単位：10,000人)

「労働力調査」は、国勢調査調査区 → 住戸の層化2段抽出で対象標本を抽出している。抽出された住戸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。調査は毎月おこなわれ、おなじ世帯が2か月間対象となる。1992年から光学読み取り(マークシート)方式となった。

毎月の調査について報告書(月報)が刊行される。1年分(1月から12月)についての平均をまとめた報告書(年報)は年1回刊行。いずれも、標本による集計結果そのものではなく、母集団についての人数を推計した結果が表示されている。

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。2002年からこれは労働力調査の本体に統合されて、「基礎調査」「特定調査」の2本立てとなった。現在では、労働力調査の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。

東北大学附属図書館における統計資料の所在

- 本館1号館 経済統計コーナー: 毎年刊行の報告書の最新のもの
- 本館2号館 経済統計: 毎年刊行の報告書で前年～1989年出版のもの
- 本館2号館 雑誌: 1988年以前のもの、一年以上の間隔で刊行の報告書の一部
- 本館書庫: 一年以上の間隔で刊行の報告書の一部

「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>) あるいは総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp>) のページにも情報はあがるが、断片的でまとめて理解しにくい。調査の概要や方法について知るには、印刷体の報告書の解説 (報告書の巻頭または巻末にある) を読むのがいい。

2 今回の課題

「労働力調査」で使われている分類についての解説ページ (別途配布) を読み、わからない単語や文章を課題用紙左側に、そのあと調べたり相談してわかったことを右側を書く。左右の対応関係がわかるようにすること (矢印でむすぶ、番号を対応させるなど)。

余裕があれば、つぎのことについて考察する

- 「自営業主」と「役員」のちがい
- 「家庭教師」と「塾講師」のちがいは、この分類ではどのように反映されるか
- 「正社員」と「アルバイト」のちがいは、この分類ではどのように反映されるか

3 労働力状態

労働統計における「労働」の定義は?

- 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

労働力調査の労働力人口以外の調査対象

→ 労働時間、従業上の地位、職業、産業など

4 就業者の分類

個人の特徴か企業の特徴か

4.1 従業上の地位 (employment status)

- 自営業主: 会社組織になっていない個人経営の事業体の経営者。雇用者の有無で細分することができる。内職 (家内労働) もここにふくめる。
- 家族従業者: 自営業主の家族として無給で働いているもの。
- 雇用者: 雇われて賃金を得ている者 (一般常雇、臨時雇、日雇) と、会社組織の役員。

「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

いわゆる「正規雇用」と「非正規雇用」のちがい

→ 基本的に、雇用契約期間の定めがあるかどうかで区別する。ただし、1年を越える期間の契約で雇われている場合は「一般常雇」に入ってしまう。また、常時雇用の派遣労働者も区別できない。正確に把握するには、「特定調査」報告書をみる。

4.2 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)

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、役職などを考慮して、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。

4.3 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 → Pettyの法則、Clarkの法則、収斂理論

さらに、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。

5 宿題

1/5(月) 正午まで、A4判用紙にまとめて、日本語教育学研究室の田中のメールボックスまたは電子メールで提出。

- (1) 「賃金構造基本統計調査」(2012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をもとめる。
- (2) この調査について、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をまとめる。

6 今後の予定

1/6: 「労働統計」つづき

1/13: 期末試験と課題再提出

1/24: 試験・課題返却、全体のまとめ

期末試験(1/13)の対象はこの授業の全範囲。A4判1枚の自筆メモのみ持ち込み可。

また、1/13に、これまでの「授業時間内課題」をまとめて提出。日付順にならべて表紙(1/6に配布)をつけ、上端を綴じること。表紙は <http://tsigeto.info/brdface.pdf> でダウンロードできる。現在の観点からみて内容を修正したい場合は、緑以外の色ペンで修正する。または、新しくA4判の用紙を用意して修正内容を書き、いっしょに綴じてもよい。授業中におこなった課題はすべて提出すること。それ以外の宿題については、つけてもよいし、つけなくてもよい。

現代日本論概論「現代日本における職業」

第10講 労働統計(2)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 賃金と労働時間の統計

1 前回課題について

- 家族従業者問題と「ILO 基準」
- 「嘱託社員」とは
- 文脈に即して意味を考えること

2 前回宿題について

みるべき報告書と統計表、結果は次のとおり。

- 厚生労働省 (2012) 『賃金センサス 平成 24 年賃金構造基本統計調査 第 1 巻』 ……第 1 表
- 「所定内実労働時間数」 = 165 時間
- 「所定内給与額」 = 297,700 円
- 所定内労働 1 時間あたりの平均賃金 = 1804.2 円/時間

「政府統計の総合窓口」(e-stat) にもデータがある。また労働政策研究・研修機構の「労働統計データ検索システム」<<http://stat.jil.go.jp>> で集計事項を指定して「時系列」の表を出力してもよい。

3 賃金の統計

賃金は、通常、事業所対象の調査で把握する。←世帯を抽出して個人の就業状態を調べる「労働力調査」との違い

賃金構造基本統計調査: 労働省→厚生労働省による。毎年実施され、**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。戦前から前身になる調査があった(鈴木, 1995)。1948年「個人別賃金調査」として開始。何回かの名称変更を経て、1965年に「賃金構造基本統計調査」となった。調査対象や調査方法が頻繁に変更されている。このため過去のデータとの比較には注意が必要。

以下は、現在の調査についての解説。『賃金センサス』の解説は非常にわかりにくいので、注意して読むこと。

「常用労働者」5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、「常用労働者」のうちの「一般労働者」(短時間労働者以外の労働者)についておこなわれ、「短時間労働者」(所定労働時間または所定労働日が一般の労働者よりすくない労働者 = パートタイム労働者)の集計は別に表示されている。

- 常用労働者: 定めのない契約または1ヶ月を超える期間の契約で雇われている労働者と、1ヶ月以内の期間で雇われている労働者のうちで4-5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者
- きまって支給する給与: 労働契約などであらかじめ決められている支給条件・算定方法にしたがって、6月分として支払われた現金給与
- 超過労働手当: 時間外・深夜・休日・宿直などの手当
- 所定内給与: 「きまって支給する給与」－ 超過労働手当
- 年間賞与その他の特別給与: 前年分のボーナスや期末手当など
- 所定内実労働時間: 就業規則などで定められた労働日の始業－終業時刻内に実際に労働した時間数
- 超過実労働時間: 始業－就業時間外あるいは休日に実際に労働した時間数

『賃金センサス』には、賃金や労働時間の平均値が表示されている。賃金は右に長くすそを引いた分布(対数正規分布)にしたがうので、平均値が中央値よりかなり高くなることに注意。

4 労働時間の統計

通勤時間や休憩時間は通常「労働時間」にふくめないことに注意。

4.1 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」

4.2 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

5 参考：日本標準産業分類

賃金構造基本統計調査などで使っている産業分類（大分類）は以下のとおり（総務省統計局，2008）。

- A: 農業, 林業
- B: 漁業
- C: 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- D: 建設業
- E: 製造業
- F: 電気ガス熱供給水道業
- G: 情報通信業
- H: 運輸業, 郵便業
- I: 卸売業, 小売業
- J: 金融業, 保険業
- K: 不動産業, 物品賃貸業
- L: 学術研究, 専門技術サービス業
- M: 宿泊業, 飲食サービス業
- N: 生活関連サービス業, 娯楽業
- O: 教育, 学習支援業
- P: 医療, 福祉
- Q: 複合サービス業
- R: サービス業 (他に分類されないもの)
- S: 公務 (他に分類されるものを除く)
- T: 分類不能の産業

6 次回

- 課題再提出 (今日配布した表紙を使用)
- 期末試験 (A4判1枚の自筆メモのみ持ち込み可)
- 授業評価調査実施

文献

総務省統計局 (2008) 「日本標準産業分類の一般原則」 (平成 19 年 11 月改定) <<http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-2.htm>> 2010 年 10 月 19 日閲覧.

総務省統計局 (n.d.) 「労働力調査の変遷」 <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/3.htm>> 2013 年 10 月 17 日閲覧.

鈴木不二一 (1995) 「賃金構造基本統計調査」 (特集 労働統計を読む) 『日本労働研究雑誌』 419, pp. 30-31.

現代日本論概論「現代日本における職業」

講義のまとめ

田中重人 (東北大学文学部准教授)

1 期末試験: 解答のポイント

配点: 問1=12点、問2=8点、問3=8点、問4=8点 (合計36点)

問1について:

- 「労使協定」は、その事業場の労働者の過半数代表者と使用者との間で結ぶ
- ほかに、「人的資本」「労働市場」「キャリア」といった概念の意味をおさえたうえで説明すること

問3について:

- おなじ条文の後半は、当然前半を踏まえてのものであるので、関連性をもとに考えること

2 授業でとりあげた領域

(1) 法学 (2) 経済学・経営学 (3) 社会階層論 (4) ジェンダー論 (5) 労働統計

3 習得してほしかったこと

- 各分野の基本的な概念と考えかた
- 現代日本における具体的な状況 (制度とデータ)
- 統計や法律などを調べる能力
- 習得した事項を、別の場面・文脈に応用する能力

4 応用問題

- 日本的経営
- 近代化と二重構造
- グローバル化
- Work-life balance
- Diversity
- 政府と市場
- 福祉国家論
- 国際比較