

現代日本学概論I

現代日本における職業

田中重人 (東北大学文学部教授)

2年生対象：2023年度1学期(3セメスタ) <月4> Google Classroom クラスコード **gpcnxig**

1 授業についての説明

1.1 概要

- ◆ 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。毎回の授業において、これらのトピックについて作文を完成させる課題または法律や統計などの資料を探索・解釈する課題をこなす必要があります。
- ◇ 教科書：なし
- ◇ 参考書：下記参照
- ◇ 成績評価の方法：毎回の課題 (50%) と期末レポート (50%) によって評価する。

1.2 毎週の課題と授業

この授業の中心は、毎回の課題とそれに対する教員からのフィードバックです。課題は <http://tsigeto.info/2023/occ/homework.html> に一括して掲載します。期日までに完成させて Google Classroom に提出すること。期日は、原則として**金曜日の正午**です。

- 提出するファイルは、text, Google Document, Word, PDF のどれでもよい。
- 課題に関する質問は随時受け付ける。授業時の質問、Google Classroom ストリームへの投稿、電子メールのいずれの手段でもよい。
- 毎週の講義時間(月曜4講時)に、前週締め切りの課題について説明する。
- 提出された課題の内容によっては、再提出を指示することがある。(特に指示がない場合も、書き直したものを再提出してよい。)
- 課題は1回につき5点。最初に提出された内容でいったん点数をつけるが、再提出された場合には加点することがありうる。

- 何を調べてもよいし誰と相談してもよい (AIの利用をふくむ) が、それらの情報源について解答の中で説明すること。

各自の課題についていちいちコメントを返すかどうかは決めていません (分量によって、全員にコメントをつけて返却するのはむずかしいかもしれないので)

1.3 期末レポート

レポート課題: 2023年の報道から職業に関連する記事を1つ選び、この授業の内容と関連付けて説明する (2000字以上、50点相当)

スケジュール

- 6月9日までに計画を提出
- その後内容について相談 (個別に相談方法と日時を決める)
- 7月14日までにレポートの草稿を提出
- コメントを7月中に返すので、それを参考に書き直すこと
- 8月10日までに最終版を提出

レポート採点にあたっては、最終版の内容だけでなく、計画・草稿の提出状況も考慮します。

他の人に相談したり議論したり添削してもらったりすることを推奨します。ただし、誰から (AIをふくむ) どういう助言をもらったかをレポート末尾に「謝辞」として明記すること。

※ AI利用に関する学生向けの留意事項について <https://olg.cds.tohoku.ac.jp/forstudents/ai-tools> を参照。

レポートの書きかたについては、<http://tsigeto.info/2018/writing/> および適当な指導書を参考にすること。

2 授業の予定

- (1) イントロダクション [4/10]
- (2) 労働に関する基礎知識 [4/17]
- (3) 第1講 労働統計 (1) さまざまな働きかた [4/24]
- (4) 第2講 労働統計 (2)：賃金と労働時間 [5/8]
- (5) 第3講 雇用をめぐる法と政策 (1) [5/15]
- (6) 第4講 雇用をめぐる法と政策 (2) [5/22]
- (7) 第5講 外部労働市場と内部労働市場 [5/29]
- (8) 第6講 企業の人事管理と労働者のキャリア [6/5]
- (9) 期末レポートについて [6/12]

- (10) 第7講 社会階層と職業 [6/19]
- (11) 第8講 社会移動と職業・教育 [6/26]
- (12) 第9講 ジェンダーと労働 [7/3]
- (13) 第10講 社会的不平等と職業 [7/10]
- (14) 授業のまとめ [7/24]
- (15) レポート提出期限 [8/10]

※ 事情によって予定を変更することがあります。

3 参考書

- 厚生労働省 (2023) 『知って役立つ労働法：働くときに必要な基礎知識』 (2021年6月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/>. 【「法と政策」の回までに読んでおくこと】
- 水町勇一郎 (2010) 『労働法』 (第3版) 有斐閣. 【「法と政策」の回で使用】
- 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】
- 嵩さやか・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 次回までの宿題

課題リスト <http://tsigeto.info/2023/occ/homework.html> の第1問について、4/14 (金) 正午までに Google Classroom に提出。

5 講師連絡先

田中重人 (東北大学文学部現代日本学専修)

〒980-8576: 仙台市青葉区川内 27-1

E-mail: tanakas2013@tsigeto.info

Homepage: <http://tsigeto.info/welcomej.html>

教員に質問等がある場合は、Google Classroom または電子メールを通じて連絡をとること。Google Classroom が使えない場合、そのほか受講に関連して問題がある場合や特別の配慮が必要となる場合も教員に連絡すること。

労働に関する基礎知識

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 労働に関連する各分野の基礎知識について

1 予備知識の調査について

1.1 「解雇権濫用法理」とは何か

[解答例] 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。1970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。

とりあえず、ことばを分解して、辞書を引いてみると

解雇: 使用者が雇用契約を一方的に解除すること

濫用: みだりに用いること

法理: 法の原理

というような語義説明になっています (いずれも『広辞苑』第5版電子版)。「使用者」は法律用語です。労働者を雇っている企業のことだと思ってください (授業では「法と政策」の回で説明します)。「雇用契約」は「労働契約」ともいいますが、労働について企業と労働者の間で結ぶ契約のことです。「法理」は法に関して通用している理屈、といった意味です。必ずしも法律の条文に書いているわけではないが、法律の解釈や適用の際に使われる理屈を指します。これらの知識を結合すると、企業は労働者との労働契約を解除する権利 (=解雇権) を持つが、それをみだりに (=不適切に、社会秩序を乱すようなやりかたで) 使うことを禁止する法律上の理屈があるんだな、というくらいのところまでは見当がつくでしょう。

現在では、これは労働契約法 (2007年法律第128号) 第16条に書いてあります。

労働契約法 第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。

2003年に労働基準法を改正したときに、これとおなじ条文が第18条の2 (当時) として創られました。それを2007年の法改正で労働契約法16条に移したのが、現在の形です。

法律にはこれだけしか書いてありません。「客観的に合理的な理由」とは何か、「社会通念上相当であると認められない」のはどのような場合か、などの具体的な規定は法律中にはなく、実際の裁判等の運用にゆだねています。

このような法理は、1950年代以降の労働関係の裁判のなかで次第に形成されてきたものでした。企業に解雇された労働者が、それを無効だとして訴えを起す裁判がたくさんあり、そのなかで、解雇が有効だとするには「合理的な理由」があって、「社会通念上相当であると認められる」程度の必要性がないといけない、という判断基準が固まっています。当時の法律には解雇を一般的に制限する規定はありませんでした。特殊な条件下での解雇

を禁止する規定はいくつかありましたが、それらの制限に引っかけられない限りは、企業は自由に労働者を解雇していいことになっていました。しかし、多くの裁判の中で、実は解雇は自由におこなっていいわけではないのだ、という理屈がつくられていくことになります。1970年代半ばまでには、どういう条件がそろえば有効な解雇として認めてよいかという基準が固まり、裁判官はその基準を使って判断する、という状態になっていました(具体的な内容については、授業の「法と政策」のところで解説します)。

このような、裁判を通じて形成されてきた基準のことを「判例法」(case law)といいます。国会で法律をつくったり改正したわけではないので、法律の条文はなにも変わっていないのですが、にもかかわらず、裁判所が実際の法律を適用して判決を下すときに使う基準が変われば、実質的には法律が変わったのとおなじような効果が出るわけです。

なお、広い意味で「解雇規制」という場合には、解雇権濫用法理以外に、産前産後休暇中や業務上の負傷・疾病の療養中などの特殊な条件下の解雇の禁止(労働基準法19条など)もふくむことがあります。

1.2 「内部労働市場」と「外部労働市場」のちがい

【解答例】 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。

「市場」(いちば)というのは、商品の売り買いがおこなわれる、具体的な場所(常設または定期的)を指します。商店街のようなところをイメージするとよいでしょう。そこには商店がたくさんあり、店頭で品物と値札を出して売っています。買い物に来る人もたくさんいて、あちこちの商店の品物をみて、気に入ったものを買っていきます。

商店はたくさんあるので、おなじ品物が複数の商店で売られていることがあります。もし、まったくおなじ品物なのにちがう価格がついているとすると、わざわざ高いほうを買う人はあまりいないでしょう。安い店の品物ばかりが売れて、高いほうは売れないことになってしまいます。そこで、最初は高い価格をつけていた店でも、価格を下げていきます。最終的には、どこの店でもおなじ価格でおなじ品物が買える状態に落ち着きます。

市場のなかで買い手が自由にあちこちの商店から品物を買う場合、このように供給(売り手側)と需要(買い手側)の間での調整が価格を通じておこなわれ、おなじ品物であればおなじ価格で売買されるようになります。そのような状態を「一物一価」と表現します。

いっぽう、市場がひとつではなくて複数あり、それらの間を移動する障壁がある場合には、このような調整はかならずしもはたしません。はなれた場所に商店街があって、その間を行き来するのがすごく大変だと、買い手が両方の商店街を見て回るといことはあまり起きません。このような場合には一物一価にはならず、おなじ品物でも、こちらの商店街とあちらの商店街ではちがう価格で売っている、というような状態が続く場合があります。

このような地理的な分離でなくても、色々な理由で、おなじ品物がおなじ価格に収束しないことがあります。たとえば、個人経営の飲食店などでは、頻繁に通って「常連」になると、安くしてもらえたり量を増やしてもらえたり、ということがありますよね。ポイントやスタンプカードを発行していて、買い物の回数が増えると商品が安く買えるような仕組みを持っている店も多いですし、航空会社などでは利用のたびに「マイレージ」というものを発行して、それを貯めていくといろいろ特別な扱いが受けられるようになっていたりします。このような場合、顧客によって店の側でちがうあつかいをしているので、常連の客と初めての客とは、ちがう「市場」で取引しているのだ、と考えることができます。

このような考えかたを抽象化して、具体的な場所に商店があつまっているような場合でなくても、価格を通じた供給と需要の調整がおこなわれるような仕組みがある場合を、経済学では「市場」と呼びます (この意味では「しじょう」と発音します)。商品の売り手と買い手が自由に相手を選んで取引をおこなっているなら、上記のような価格を通じた調整が働きます。

さて、「労働」というのも商品の一種と考えることにしよう、というのが経済学の考えかたです。労働者が企業と契約を結んで、平日の朝9時から夕方5時まで自動車の修理をする仕事を提供します、そのかわり企業は1時間あたり xxx 円賃金を支払います、というようなことになるのですが、それを、労働者は「労働」を売り、企業はそれを買っているのだ、と考えるわけです。賃金というのは、その労働の価格にあたります。労働の売り手 (労働者) と買い手 (企業) が労働を取引する (そして賃金 (= 価格) を通じた調整がはたらく) 市場があるのだと考えて、それを「労働市場」(labor market) と呼びます。

労働市場においては、いちど労働契約が成立すると、それがかなり長い期間、同じ企業と労働者の間で維持されるということが広く見られます。日雇いの仕事というのもあって、その場合、1回の労働契約は1日しかないわけですが、実際には次の日もその次の日もおなじ企業でおなじ内容の労働契約を結んで働きつづける事例がすごく多いわけです。上でみたように、「常連」客ができるという現象はいろんな品物をあつかう市場でみられるものですが、労働市場においては、その傾向が特に顕著なのです。(なぜそうなるのかという話は、授業では「労働市場」の回でとりあげます。)

このような、すでにその企業に雇われている (= 企業内部にいる) 労働者がずっとおなじ企業に雇われつづける場合、そのような労働者たちと企業との間で調整をおこなう市場のことを「内部労働市場」(internal labor market) と呼びます。これに対して、その企業に雇われているわけではない (= 企業外部からやってきた) 労働者候補たちと企業との間での調整をおこなう市場のことを「外部労働市場」(external labor market) と呼びます。

1.3 「人的資本」とは何か

[解答例] 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。

「資本」(capital) というのも経済学用語で、商品を生産するのに使う機械や設備などのことを指します。企業は投資 (investment) をおこなって機械や設備などをつくったり買ったりして、それを使って生産をおこない、できた商品を売って利益をあげます。このとき、性能のいい機械をそろえると、品質のいい商品をたくさんつくれるので、より高く、より多く商品売ることが出来ます。企業がどのように投資して、どのような資本を形成しているかは、経済学の重要な研究対象です。

この概念を拡張して、労働者の能力も「資本」みたいなものと考えて「人的資本」(human capital) と呼び、経済学の理論のなかに組み込もうとする発想が、20世紀になって出てきます。教育や訓練などによって人間の能力を伸ばすのは、あたらしい機械を買ったり工場を建てたりするのと同様の「投資」であり、投資によって高い能力を得られれば、より品質のいい商品をたくさんつくれるようになるので、より高い価格で労働を売ることが出来る、と考えるわけです。

労働者がどのような人的資本を形成していくか、また企業がどのような人的資本をもった労働者を期待しているか、といったことは、労働市場の性質を考えるうえで重要なポイントになります。

1.4 「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。

[解答例] 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。

White collar は直訳すると「白い襟」です。これは要するに、男性がスーツの下に着る白いシャツのことです。近代資本主義社会で工場生産がはじまった当初は、労働者といえば工場で機械・器具をつかって作業する人のことでした。しかし、だんだんと近代化が進展して巨大な企業が出現するようになると、企業を運営するための事務仕事や管理職にあたる人が増えてきます。そうした新しいタイプの労働者は、自分の体を使って仕事をするのではなく、頭脳を使って計算をしたり企画を立てたり、部下を監督したりします。また、企業のなかで高い役職をあたえられて、労働者というよりは企業側の代理人としての性格を持ち、また賃金も高かったりするので、権力と経済力を持つ新しい「中間階級」(middle class) とみなされるようになりました。白いシャツにネクタイを締め、スーツを着て仕事していたので、その特徴をとらえて「ホワイトカラー」(white-collar) と呼ばれます。

これに対して、自分の体をうごかして作業する労働者は、青い作業着を着ていることが多かったので、white との対比で blue-collar と呼ばれるようになります。(このあたりの話は、授業では「不平等と労働」(社会階層)の回でとりあげます)

1.5 「性別役割分業」とはどういうものか。簡単に説明せよ。

【解答例】 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。

役割 (role) は社会学用語ですが、もともとは演劇の用語です。役者が自分に割り当てられた役にしたがって演技するのと同様に、人々が自分に割り当てられた「地位」(status) にしたがって、その地位に期待されるような行動をとることをいいます。

私たちは、社会のなかでいろいろな地位を割り当てられて生活しているので、それにしたがって適切な役割を演じることとなります。性別というのも地位の一種で、女性に対して期待される役割と男性に対して期待される役割はちがいます。そのような役割のちがい (= 性別役割) によって担当する事柄が異なっていることを「性別役割分業」といいます。

「分業」(division of labor) とは、最初から最後までひとりの職人がやっていたような仕事の全体をこまかく分割して、個々の工程 (process) に専任の担当者をつけることをいいます。これは本来は工場などの工程についているのですが、社会全体についてみた場合にも、やらなければならないことの種類に応じて担当する人がちがっているという現象はよく起きるので、それを指して「社会的分業」というようないいかたをします。

「性別役割分業」という場合、男性と女性とで担当が違っていればなんでも該当するのですが、家事は女性の役割ということになっているという点が特に研究の焦点になってきたため、賃金の支払われる仕事 (paid work) に男性がついて、そうではない「無償労働」(unpaid work) に女性がつくという形の分業を特に指して使われることが多いです。

2 職業・労働・雇用などに関して、自分がどのような興味を持っているか

書いてもらったことについては、授業中にできるだけ盛り込めるように考慮しますが、ちょっとむずかしいことも多いです。たとえば外国人労働者の問題や外国との比較をとりあげようとする、日本の入国管理制度や、国による労働法体系のちがい (ものすごくちがいます) をちゃんと整理しないといけないこととなります。特定の職種 (教員など) についての希望もありましたが、これも法律・政策上の特殊な位置づけについてかなりの説明を要します。

技術変化と労働の変化、いわゆる「非正規」労働の問題、労働法を守らない企業の問題、若者のキャリアの不安定性、学歴や性別や年齢や親の職業によるちがいなどは、とりあげる予定です。

なお、授業でとりあげなかったトピックであっても、期末レポートの題材として選ぶことは差し支えありません (授業内容のどこかと関連付けて論じることができればよい)。

3 今回の宿題

- (1) 総務省統計局「労働力調査」において、「労働力人口」「完全失業率」はどのように定義されているか。
- (2) 「労働力人口」「完全失業率」は、経済政策においてどのような意味を持っているか。
- (3) 総務省統計局「労働力調査」の現在の調査実施方法について簡単にまとめ、40年前と比較して調査方法にどのような変更があったかをまとめよ。

金曜正午までに Google Classroom に提出。

第1講 労働統計(1) さまざまな働きかた

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 労働力調査について

1 宿題について

気を付けてほしいこと：

- 参照した資料の情報を必ず書く。自分の書いたことについて、どの部分はどの資料を参照したのかがわかるようにしておくのが望ましい (レポート等での文献参照とおなじ)
- 資料そのままではなく、**自分が理解した内容** に沿って整理する。引用は必要最小限の範囲とし、鍵括弧で囲むなど、引用であることをはっきりさせる
- 字をまちがえない

1.1 「労働力人口」「完全失業率」の定義

[解答例] 「就業者」人口と「完全失業者」人口をあわせたものが「労働力人口」である。「就業者」とは、収入をとともなう仕事を調査週間中にした者 (従業者) と、仕事はしていなかったが賃金を受けとっていた雇用者と仕事を休み始めてから30日未満の自営業者 (休業者) の合計。「完全失業者」とは、(1) 就業者ではなく、(2) 調査週間中に、求職活動をしていて、(3) 仕事が見つればすぐ働ける、の3条件を満たすものをいう。完全失業者の人数を労働力人口で割ったものが「完全失業率」である。

労働統計でいう「労働」(labor) は、基本的には「収入をとともなう仕事」を指します。ただし、家族従業者は例外的に、無給でも「就業者」にカウントします。「労働力調査」が始まった当時は、無給の家族従業者は、特に農林漁業で大きな比率を占めていました。

基本的なことは、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/hndbk02.pdf> の5ページの図をみてください。上の解答例には例外事項がいろいろあります。無給の家族従業者のあつかいのほか、育児休業中で雇用保険からの給付金 (これは賃金ではない) を受け取ってる場合も「休業者」にふくめる、過去の求職活動の結果を待っていただけの場合も「求職活動」とみなす、など。

2018年から、「完全失業者」の定義をすこしゆるめた「失業者」概念が創られ、詳細集計では「完全失業者」のかわりにこちらの「失業者」人口が使われています。ただし、基本集計のほうは従前のままで、一般に「労働力人口」「失業率」として発表されているのはこちらのほうなので、その意味では定義の変更はされていないことになります。

1.2 「労働力人口」「完全失業率」の経済政策における意味

[解答例] 「労働力人口」「完全失業率」はどちらも労働供給の状態をあらわす指標であり、マクロ経済的な政策をきめるのに必要である。「労働力人口」は、働ける(その意思のある)人数の総計であり、労働供給の上限をあたえる。労働力人口を短期間に変動させることはむずかしいので、長期的な見通しを立てて政策を考えるのがふつう。「完全失業率」は、利用可能な労働力人口のうちで実際には働いていない(しかし仕事さえあればすぐに働ける)人の比率なので、労働供給を短期的に拡大する余地がどれくらい残っているかを示す。完全失業率を減らしてゼロに近い状態(=完全雇用)を実現し、労働供給の制約の中での最大の成長を図ることが、経済政策の目標のひとつである。

労働に関する調査は、第1次世界大戦のあと設立された国際労働機関(ILO)の活動で、各国で広がっていきます。このときの主要な関心事項は、貧困の防止と労働者の権利保障でした。

その後の大恐慌に対する経済政策や、近代的なマクロ経済学(いわゆるケインズ派)の発展にともない、正確な調査データに基づいて経済政策を調整するという発想が主流になっていきます。「労働力調査」が始まった1940年代後半は、経済学において経済成長の理論が流行していた時期でもあります。(HarrodとDomarが独立に発案した経済成長モデルをそれぞれ発表したのがこのころ)。

1.3 調査実施方法と最近30年間の変更点

[解答例] 下記「調査の特徴」を参照。40年前からの変化としては、光学読み取り用紙への変更(1992年)、「特定調査票」の導入(2002年)、統計法改正にともない「基幹統計」に指定(2009年)、「未活用労働」項目の導入(2018年)、インターネット回答方式の導入(2020年)などがあります。

2 「労働力調査」に関する情報源

2.1 オンラインの情報

本来であれば、総務省統計局から毎年発行される『労働力調査年報』の解説部分を見ることが望ましい(下記参照)。

図書館が使えない場合は、オンラインでみられる資料を何とかして探すことになります。調査結果のデータは、「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>)にもあるのですが、ここにはまとまった資料はないので、調査主体である総務省統計局のサイト <http://www.stat.go.jp> をみるのがよいでしょう。

- 「労働力調査」のページ: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/>
- 「労働力調査の概要, 結果等」: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index2.html> あまりくわしくはない(すこし古い?)
- 「労働力調査の調査事項」: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/8.html> 調査票と記入案内のPDFファイルあり
- 「労働力調査の解説」(2019年6月版): <http://www.stat.go.jp/data/roudou/10.html>
- 「労働力調査 標本設計の解説」(2018年4月版) <http://www.stat.go.jp/data/roudou/9.html>

2.2 東北大学附属図書館における統計資料の所在

図書館での統計資料は1か所にはかたまっておらず、分散しているので、探すのに慣れがいきます。

- 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

「労働力調査」の場合、最近30年くらいの報告書は「経済統計」(本館2号館1階)に配架されています。それより古いものは、ふつうの雑誌とおなじあつかいになっています。本館2号館2階で「ROD…」のあたりを探してください。

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。

3 「労働力調査」について

3.1 組織と歴史

「総務省統計局」は日本政府の統計関連の事柄を中心的に取りあついている組織です。1881年に太政官統計院が設立され、それ以降、内閣統計局、総理府統計局、総務省統計局などを経て、2001年の省庁再編で総務省所属になっています。<https://www.stat.go.jp/museum/toukei150/nenpyo/> など参照。

「労働力調査」は労働力、雇用、失業などの状況を迅速にとらえるための調査として1946年9月に開始。戦後改革の一環で、アメリカ合衆国の Monthly Report on Labor Force を参考に当初設計されました。約1年間は試験期間で、1947年7月から本格的な調査開始。1950年には「統計法」(1947年法律第18号)に基づく「指定統計」となります。

その後、時代にあわせて変更を加えながらも、長期にわたる比較ができるよう、継続性を優先して毎月の調査が続いてきています。

3.2 調査の特徴

- 毎月の最後の1週間について調査する
- 全国から地域(国勢調査の調査区を約3000)→住戸(各調査区から約15戸)を無作為に抽出し、そこに住む世帯の**15歳以上の者全員**について調査する(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/hndbk06.pdf>)
- 同一住戸を2か月連続で、同一調査区を4か月連続で調査する。これらは毎月、一部ずつ入れ替えている。
- 毎月末日(または最後の1週間)についての情報を書く
- 世帯員全員についての情報を1枚の光学読み取り用シート(両面)に書く(インターネットで回答することもできる)
- 実際の調査にあたるのは、各都道府県で雇われる統計調査員(非常勤公務員)(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/hndbk04.pdf> 28頁の図を参照)
- 全国の人口の一部しか調べていない調査であるが、別の調査(国勢調査と人口動態、出入国管理統計による人口推計)から全国の性別・年齢・地域別の人口分布がわかるので、それを利用して、全国の人数を推定している(比推定)

3.3 基礎調査票と特定調査票

労働力調査の調査票は、「基礎調査票」と「特定調査票」のふたつがあります。前者はもとからの「労働力調査」を継続しているものです。後者はかつて「労働力調査臨時調査」「労働力調査特別調査」としておこなわれていたものを「労働力調査」に統合したものです(2002年から)。「基礎調査票」の質問は、労働に関する基本的な項目に絞り、長期的な比較のために内容を維持していきっています。一方、「特定調査票」は、時代の変化に応じてときどき内容を切り替えてきています(特に非正規雇用や周辺の労働などの項目)

2013年に大きな変更があり、以前は「特定調査」に含まれていた非正規雇用の分類や、労働契約期間に関する質問などが「基礎調査」に移動しました。

3.4 結果の公表

毎月の調査について報告書(月報)が刊行されます。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回の刊行です。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ます。

集計結果は「基本集計」と「詳細集計」にわかれています。おおむね、前者が「基礎調査票」、後者が「特定調査票」の内容の集計です。

また、これらの集計結果の電子ファイルを「政府統計の総合窓口」(<http://www.e-stat.go.jp>)からダウンロードできます。

4 応用問題

提出の必要はありません。どうしても出したい場合は、今回の「宿題」の最後に追加で書いておいてください。

4.1 調査事項やその説明について

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/8.html>から、「労働力調査」の「基礎調査票」「特定調査票」およびこれらの記入上の注意事項のPDFファイルを見て、自分で回答してみましょう。

どこが答えにくいでしょうか?改善する余地があるとしたらどこでしょうか?

4.2 調査対象の抽出について

「労働力調査 標本設計の解説」<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/9.html>>の付録<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/hyohon/pdf/hyohon10.pdf>>44-45ページの図をみて、「労働力調査」の対象となる世帯がどのような手順で抽出されているか、考えてみましょう。

標本設計の概説<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/hyohon/pdf/hyohon01.pdf>>5-7ページに文章での解説があるので、それと照合して理解するとよいと思います。

4.3 調査で使われている用語について

「基礎調査票」裏面のいちばん上に「勤めか自営かの別及び勤め先における呼称」の質問があります。これについて、つぎのことを考えてみてください。

- 「自営業主」と「会社などの役員」はなにが違うか
- 「塾の試験などの採点・添削を自宅でおこなう」ような働きかたは、この分類ではどこに入るか

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/hndbk05.pdf>の36頁以降など参照。

5 予定

来週 (5/1) は休講とします。その分の時間は、レポート課題 (2023 年の報道から職業に関連する記事を 1 つ選び、この授業の内容と関連付けて説明する) の対象記事の選定などに充ててください (レポート計画の提出は 6/9)。

6 宿題

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」について、2019 年に発覚したのはどのような問題か。また、それはなぜ問題だと考えられるか。

上記のように 1 週休みのため、提出は 5 月 5 日 (金) 12:00 です。

第2講 労働統計(2)：賃金と労働時間

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 賃金と労働時間の統計

1 労働力調査について追加説明

- 「役員」とは → 「会社」組織になっている場合、その社長、専務、取締役……など。
- 「自営業主」と「雇用者」のちがい → 境界は実はあいまい (何を契約して働いているのかははっきりしていないことが多い)
- 「塾の試験などの採点・添削を自宅でおこなう」 → 「内職」(雇用契約ではないが、独自の資本をほとんど持たず、取引先が1社に限られている)
- 非正規雇用の分類 → 簡単に答えられる合理的な分け方がないので、「呼称」でわけている

2 前回宿題について

[課題] 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」について、2019年に発覚したのはどのような問題か。また、それはなぜ問題だと考えられるか。

総務省(2019)から「結果報告書」を読むとくわしいことがわかるが、長くて難解なので、新聞報道などをみて概要を把握してから内容を検討するとよい。調査の精度などへの影響については厚生労働省(2019)を参照。ただし、これらは政府自身による評価結果であることに注意。

[解答例] (1) 一部の産業(バー、キャバレー、ナイトクラブ等)を調査対象から除外していた、(2) 調査員による訪問調査をしなければならないのに郵送調査をおこなっていた、(3) 調査計画と実際の調査の提出期限がちがっていた、(4) 政府統計の「一斉点検」がおこなわれたときにこれらの問題を報告していなかった、などの問題があった。これらがなぜ問題かという点、(A) 調査計画や調査報告書に嘘の記述をしていたことになる (B) 調査の精度が下がったり結果が偏ったりする、という弊害があるからである。

提出した課題を修正したい場合は、再提出場所を Google Classroom に作っておきますので、そちらに出してください。その場合、注釈をつけるなどして、どこをどう修正したかがわかるようにしておいてください。

気を付けてほしいこと：

- 参照した資料の情報 (著者、タイトル、出版年、出版社、URL など) を書く。リンクを文章中に埋め込んでよいが、その場合でも、リンクをたどらずとも情報がわかるように。
- 資料そのままではなく、自分が理解した内容を書く。
- 引用するときは鍵括弧で囲むなど、引用であることをはっきりさせる。
- きちんと理解していない専門用語の使用は避ける。不安があるときは辞書を引くなどして確認すること。
- 提出先授業をよく確認する。

書きかたがよくわからない場合は、たとえばつぎのような方法を試してみてください：

- (1) 自分が調べた過程をいったん**そのまま** 書いた取材メモをつくる。たとえば、まず「○○○」というキーワードでGoogle検索して、見つかった資料「×××」を読んだところ、……と書いてあった。しかし用語がわからなかったので……について□□社の『■■■辞典』を引いたところ、「◆◆◆」という定義であった。これらのことをまとめると、～ということなのではないかと思った、——というようなことを書いてみる。文章のかたちでも、箇条書きでも表でもかまわないが、他人がみても内容の見当がつく程度には整形すること。資料からの引用部分は正確にコピーする。
- (2) それを整理して、不要なことを削って、わかりやすい順番に並べる
- (3) 最終的には、資料に書いていることを直接引用するか箇条書きなどにいったんまとめて書き、**そのあとに** 自分なりの解説をつけるかたちにする

どのようなプロセスをとるにせよ、どこかの段階で**人に見せて意見をもらう** のが望ましい

3 「賃金構造統計基本調査」について

3.1 歴史

戦前から前身になる調査 (鈴木, 1995) がありましたが、戦後 1948 年には「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」となりました。

調査をおこなってきたのは労働省ですが、2001 年の省庁再編で厚生省と合併したため、それ以降は厚生労働省がおこなっています。

3.2 情報源

厚生労働省サイト <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>> に情報があります。

報告書は毎年『賃金センサス』(賃金構造基本統計調査報告) というタイトルで出版されます (最近では 4 巻セット)。最新の報告書は、昨年発行された「2022 年版」で、これには 2021 年の調査についての結果が載っています。

3.3 調査対象と調査方法

「賃金構造基本統計調査」では、事業所を抽出し、そこで働いている人をさらに抽出して、それらの労働者について報告することを事業所に求めます。

「労働力調査」では世帯を抽出して、そこに所属する個人の就業状態を調べていましたが、「賃金構造基本統計調査」はそれとは異なり、労働者を雇っている企業 (の事業所) から回答を求めます。賃金は、労働者にきいても正確な回答をえることがむずかしい (覚えていない／回答したくない) ので、通常、事業所対象の調査で把握します。

毎年**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ます。

以下は、現在の調査についての解説です (厚生労働省の解説は非常にわかりにくいので、資料を読むときは注意すること)

- 「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」というのは、雇用期間の定めのない契約または1ヶ月以上の期間の契約で雇われている労働者をいいます。2017年以前の調査では、この「常用労働者」の定義がちがっていました <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/chinginkouzou_02.pdf>。

4 宿題

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

参考資料：水町勇一郎 (2010) 『労働法』 (第3版) 有斐閣 ISBN:9784641143944. 88, 89, 92-97ページ。
【資料を Google Classroom に掲載済み】

文献

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.

総務省 (2019) 「「賃金構造基本統計調査」に関する調査・検証の結果<結果に基づく通知>」(2019年3月8日)

<https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_180521_00003.html>

厚生労働省 (2019) 「賃金構造基本統計調査の数値の妥当性について」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/chinginkouzou_01.pdf>

第3講 雇用をめぐる法と政策 (1)

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 労働法の基礎知識

1 前回宿題について

[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

[解答例] 「労働契約」は、使用者が個別の労働者と結ぶ、労務内容や労働条件についての契約。「就業規則」は、各事業場においてのルールを使用者が定めるもの。「労働協約」は使用者と労働組合が締結する、労働条件についての取り決め。法的な優先順位は「労働契約」→「就業規則」→「労働協約」の順に高くなり、順位の低いほうの規定が高いほうの基準を満たしていない場合には、低いほうの規定が無効となり、高いほうの基準が適用される。これらのいずれも、労働基準法などが定める労働条件の基準を下回ることはできない。ただし、労働者の過半数が加入する労働組合（または過半数代表者）と使用者が締結する「労使協定」、または労使双方が参加する労使委員会の決議によって基準を緩めることが、法律上認められている場合がある。

かなり複雑な話で読み取るのがむずかしいのですが、ポイントは、

- 労働者個人と使用者（会社）との契約以外に
- 就業規則を通じた行政的な規制
- 労働組合による集合的な交渉（→労働協約）
- 法的な規制による最低基準の設定
- 職場の実情にあわせた法規制の部分的緩和（→労使協定）

を通じて労働者の権利保護を図る仕組みになっていることです。

- 他の種類の契約、たとえば不動産賃貸契約や銀行口座の開設と比較してみたり、学生と大学の間で紛争が生じたときに学生側が主張を通すために使える根拠は何か、など考えてみるといいと思います。
- 「労働契約」「労働協約」「労使協定」「就業規則」などが何を意味しているのかがわかるように書いてください
- 誤字に注意

参考資料 (水町 2010) 読解上の注意点：

- 「労使協定は労働協約、就業規則、労働契約といった労働法上の法源とは異なり、基本的に労働者と使用者間の権利義務を設定する効果を持たない」(p. 90) → 「法源」(source of law) の意味
- 「労基法の定める基準を下回る労働基準を定める当事者間の合意(労働契約)」(p. 90) とある部分は「労働契約」の定義ではありません(「労基法の定める基準を下回る労働基準を定める労働契約」と言い換えてもよい、という意味)
- 「労働協約が締結されたり内容が変更されたりした場合には、就業規則もそれに従って書き換えられることになる」(p. 95)

2 「労働」とは

労働法における「労働」とは、「使用者」の指揮監督に従って「労務」を提供し、その対価として賃金を受けることをいいます。

統計における「労働」(自営業者の仕事や家族従業者としての無償の活動もふくむ)や、経済学における「労働」(付加価値を生み出す活動一般を指し、家事やボランティアなどの無償労働(unpaid work)を含むことがある)とは示す範囲が違うので注意してください。

3 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」といいます。労働契約に基づいて発生する「労働者」と「使用者」の関係が「労働関係」、労働関係に関連する法の総称が「労働法」です。

労働契約の当事者のうち、労務を提供する側を「労働者」といいます。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」といいます。一般的には「会社」「雇用主」などと呼ばれているものを、法律の世界では「使用者」という特殊な用語で呼んでいるので、注意してください。

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区別は法律上非常に重要で、それによって、適用される法律がまったくちがいます。その判断基準としては、仕事を依頼されたときに断れるか(諾否の自由)、時間的拘束の有無(自分の好きな時間に仕事できるか)、使用者による指揮監督に従う義務があるか(命令を聞かなくても、約束した成果を期限内におさめてさえいればいいか)、本人が働かなければならないか(再委託の可否)などがあります。ただ、これらの境界はあいまいで、判断は微妙なことがよくあります(大内・内藤 2010)。建設作業の請負業者や、運送業者、芸能人、フランチャイズ店経営者などの事例を考えてみてください。

法律上の規定はつぎのようになっています。

労働契約法 第2条: この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。／ 2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

第3条: 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

第4条: 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 / 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

第6条: 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する

近代資本主義社会の初期には、労働契約は、通常の商取引における契約と同じとみなされていました。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ました。

しかしそれではいろいろとまずいことが起きることがわかってきたため、契約の自由を規制する仕組みが徐々に発達してきました。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ます。(→次回)

4 労働憲章

労働基準法の第1章、第2章には、労働者の権利保護のための事項が並んでおり、「労働憲章」と呼ばれます。

4.1 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)

4.2 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)

4.3 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

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をいいます。賞与・見舞金・退職金などが「賃金」にあたるかどうかはグレーゾーンですが、おおむね、就業規則に定めがあるかどうかによって判断されます（定めがあれば賃金）。

賃金の支払いに関しては、つぎの原則があります。

- 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

5.2 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）が定められています<<http://saiteichingin.info>>。これは各都道府県の「最低賃金審議会」が定めるもので、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します。

この最低賃金が、使用者が支払うべき賃金の最低限度の基準ということになります。

6 労働時間

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」といいます。

- 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

6.1 労働時間と休日の基本的な規定

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）ことになっています。ただし、職場によって事情があることを考慮して、種々の例外が設けられています。

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

使用者は、労働時間の途中で、一定の休憩時間を与えなければなりません（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時間以上というのが最低限度の基準です。

1週間にすくなくとも1日は休日とする必要があります（労働基準法35条）。

6.2 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ます(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
- 過半数代表は**民主的な手続き**で選ぶことが重要

時間外・休日の労働については、25-35%割増の賃金を支払わなければならないことになっています。

6.3 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」

6.4 年次有給休暇

使用者は、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る義務があります。この日数は、勤続期間に応じて長くなります。一方、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、日数は少なくなります。

7 就業規則と労働行政

「就業規則」とは、賃金・労働時間などの労働条件について、その職場(事業場)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をいいます。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りません。

7.1 就業規則の内容

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ます。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・懲戒などの規定を定めたい場合には、これらは就業規則に書いておく必要があります。

7.2 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ければなりません。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のですが、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」を選びます。

- 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。

7.3 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ます。労働基準監督署では、提出された就業規則を点検します。法律の規定などに抵触している部分があれば、変更命令を出します。

7.4 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することは法律上制限されており、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ります（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ります：労働契約法 9, 10 条）。

8 集团的労働関係

労働者には、組合を結成して使用者と団体交渉をおこなう（場合によってはストライキなどの争議手段をとる）権利があります。「団結権」「団体交渉権」「争議権」を「労働三権」といいます。

日本国憲法 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) に関する具体的な事項を定める法律が労働組合法です。

労働組合法 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」といい、その規定内容は、就業規則や個別の労働契約に優越します。労働協約は、基本的には、組合員だけに適用されるものですが、3/4 以上の労働者を対象とする労働協約については、組合に加入していない労働者も対象となります。

9 宿題

つぎのことについて説明せよ：

- (1) 「共有地の悲劇」とはどのようなことを指すか。
- (2) 近代初期の社会における使用者と労働者との関係には、「共有地の悲劇」とどのような点で類似性があるか

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.

水町勇一郎 (2010) 『労働法』 (第3版) 有斐閣.

第4講 雇用をめぐる法と政策 (2)

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 労働法の歴史的背景

1 前回宿題について

1.1 課題

- (1) 「共有地の悲劇」とはどのようなことを指すか。
- (2) 近代初期の社会における使用者と労働者との関係には、「共有地の悲劇」とどのような点で類似性があるか

1.2 解答例

[(1) 解答例] 「共有地の悲劇」(the tragedy of the commons) とは、Garett Hardin が同名の論文 (Hardin 1968) で取り上げた寓話である。共用の牧草地に多数の農民が牛を放牧している場合に、それぞれの農民がより多くの利益をあげるために多くの牛を放牧し、結果として牧草が食べつくされて荒廃してしまう状況を描写している。もし牧草地が農民個人の所有地なら、そのようなことが起きないように牛の数を調整するであろう。しかし、共用の牧草地の場合には、自分が牛の数を制限しても、他の農民が同様の行動をとらなければどのみち牧草地は荒廃する。そのため、すべての農民にとって、牛の数を増やすことが合理的となる。

この寓話の要点はつぎのように整理できる：

- (a) 全体の状況を把握して適切な規制をおこなう仕組みがないので、
- (b) 「悲劇」を回避する行動 (= 協力) をとる誘因がない。
- (c) そのため、協力しないことが各個人にとっての合理的な選択となることが予測できる。
- (d) 結果として、協力行動がとられないことになるが、それは全員にとって不利益な結果をもたらす。

以上のような整理にもとづく、近代初期の社会における使用者と労働者との関係については、つぎのような点で「共有地の悲劇」との類似性があるといえる。

[(2) 解答例] 近代初期の社会においては、(a') 使用者と労働者の間で結ばれる契約を規制する仕組みがなかったため、(b') 使用者にとって、労働条件を引き上げる誘因がなく、(c') 低賃金で長時間労働者を働かせることが合理的である (他の使用者も同様の行動をとると予測できるので、自分のところだけ労働条件を上げると人件費が高くなって競争に負ける)。(d') しかしそのような状況が続くと、労働者が窮乏化して生活を維持できなくなるため、労働力の再生産ができなくなり、次世代が育たなくなって、社会秩序の崩壊 (= 使用者にとっても不利益) する可能性がある。

両者がなんとなく似ている、ということは感じとれると思いますが、学問的な議論をする際は、前提をはっきりさせて明示的に論じるやりかたを考えます。今回の宿題の場合だと、両方から特徴を抽出してそれらがおなじであることがいえればよいわけですが、では何に注目して抽出すればいいのかがポイントです。

なお、このような現象は、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、というかたちで定義することができ、「社会的ジレンマ」(social dilemma) と呼ばれます (長谷川 1991)。

1.3 発展編

- 似ているけれどもちがう現象と比較してみる
- 原典 (Hardin 1968) を読んで、どのような文脈でこの寓話が持ち出されたかを把握する
- 平尾 (2021) を読んで、その後の議論の展開を把握する

2 なぜ労働関係は特別扱いされるのか

前回は説明したように、近代資本主義社会の初期には、労働契約も通常の商取引における契約とおなじように、契約当事者の自由に任せるべきものとみなされていました。政府が介入したり、労働組合を結成して集団的に交渉 (= カルテル cartel) したりすることは禁止されていました。しかしその後、工場法 (Factories Acts: 英 1802 年以降; 日本では 1911 年) などの法律が整備されて、労働契約を規制する仕組みが徐々に発達してきました。

2.1 歴史的説明

「産業革命」(Industrial Revolution) 以降のヨーロッパでは、農民や自営業層が縮小して資本家 (bourgeoisie) と労働者 (proletariat) へ分解し、労働者が窮乏化していく現象が起こります。これに対抗して労働運動が組織されるようになり、社会主義運動が活発になってきます。

従来の (自由契約に基づく) 資本主義のありかたへの抗議が高まり、社会主義革命の可能性が現実性を帯びてくるにつれ、それに対応して、社会の仕組みを変えることで資本主義体制を維持しようとする政治的勢力 (修正資本主義) が台頭してきます。革命を起こしてすべての産業を国有化するようなことはしないが、個々の行為者の努力では解決できないことについては、政府が積極的に介入する (= 国民の自由を制限する) のが当然である、という考えかたです。

2.2 規範的説明

この間、社会思想や法学の面での研究も進み、労働の規制を正当化する思想的・法的な理屈が考えられてきました。

2.3 自由権の保障と公序良俗

労働契約においては、賃金と引き換えに労務を提供するわけですが、「労務」というのは命令に従って働くということです。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ます。この観点から、労働契約には「従属性」(菅野 2010) がつきものであり、従属的な立場に入ることの内容とする契約は、その内容を規制する必要がある (たとえば解約の自由を保障するなど) と考えられるようになりました。

また、労働契約以外のさまざまな契約については、そもそも完全に当事者の自由にまかせていいものではなく、社会秩序に反する契約は無効と考えるべきという法理も確立してきます。

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

食品、医療、住宅など、人々の生存に直接かかわるような事柄については、特に政府が基準をつくって介入する (免許制や品質基準制定など) が導入されるようになります。労働についても、これらとおなじように、賃金や労働時間、安全衛生などについて一定の基準を政府が設け、使用者にそれらを守ることを強制する仕組みが考えられました。

2.4 基本的人権の拡張

近代的な基本的人権の概念は、当初は自由権と平等権のごくかぎられた内容からスタートしました。しかしそれはやがて範囲を拡張していきます。20 世紀に入ると、「社会権」と呼ばれる一群の権利が、基本的人権の一部と考えられるようになりました。

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

さらに、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ます。これが「福祉国家」(welfare state) と呼ばれるものですが、福祉国家を維持するには、政府による公的扶助 (生活保護など) と社会保険 (年金など) のほか、安定した雇用と賃金を通じた生活保障の仕組みが不可欠になってきます。つまり、万が一の事故に備えるための生活保護や年金などを支えるためには、大部分の人々が安定した所得を得て暮らしている必要があります、そこから徴収した税や保険金を社会保障のための財源として使う、という発想です。

3 宿題

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。できる限り多様な側面から考えること。

- (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

文献

Hardin, Garrett (1968) “The tragedy of the commons”. *Science* 162(3589), pp. 1243–1248.

長谷川計二 (1991) 「社会的ジレンマ」 小林淳一・木村邦博 (編) 『考える社会学』 ミネルヴァ書房.

平尾桂子 (2021) 「「共有地の悲劇」の計量書誌学的分析: 環境言説から人口問題はいかにして消えていったか」 『地球環境学』 16, pp. 83–103.

菅野和夫 (2010) 『労働法』 (第9版) 弘文堂.

第5講 外部労働市場と内部労働市場

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 労働市場の構造

1 前回課題について

[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

答えは多岐にわたるので、整理して論じてください。特に、(1) と (2) のあいだでメリット (得) とデメリット (失) とがどちらがうのか、対比関係がわかるように書くこと。

考えるべきことの候補:

- 仙台工場と福岡工場の業務内容の共通性
- 福岡での労働市場状況 (最低賃金は事業所のある都道府県で決まることに注意!)
- 引っ越しにともなう費用や住宅等の手当
- 新しい人を雇う場合の募集と選考
- 退職者を決める方法
- 法的な問題 (解雇規制、退職金、配転の拒否権など)
- 労働者の動機づけ (motivation) や健康、私生活の問題
- 地域や行政との関係
- 企業の評判やイメージ

2 労働市場の構造

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? は労働経済学 (labor economics) の主要な問いのひとつでした。

2.2 労働と資本

経済学 (economics) では、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います。

原料 + 生産設備 + 労働 → 生産物

「原料」と「生産設備」の間には、生産過程で使われてなくなってしまうもの (原料) とそのあとにのこるもの (生産設備) というちがいがあります。古典的な経済学では、この生産設備のことを指して、「資本」(capital) と呼んできました。「労働」はこれとは別あつかいで、資本と結合して生産をおこなう別の要素、という位置づけです。

研究が進むにつれて学術的な考え方も変化し、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るようになってきています。

- 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

2.3 一般的人的資本と特殊人的資本

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) なものがあります。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) 人的資本と呼びます。

内部労働市場がなぜ広範に成立するのか、という問いに対する第1の (経済学的な) 答えは、企業の生産活動においては労働者の「企業特長的人的資本」が重要だから、ということです。その企業に独特のやりかた (機械の使いかたのようなものから、企業文化のようなものまでふくむ) があって、それを習得しないとうまく働けない、という場合、新しい人を雇ってくると、教育訓練に費用がかかるわけです。また、じゅうぶんな訓練をうけて働けるようになるまでに、長い時間がかかるということもあります。

課題で設定した条件でいうと、仙台工場での仕事と福岡工場での仕事との間で、要求される知識や技能に共通の部分が多ければ、すでに仙台で働いている人を異動させたほうが、教育訓練にかかる費用や時間を節約できることになります。逆に、仕事にまったく共通性がなければ、わざわざ社内で異動させるメリットはない (いずれにせよ教育はしなければならぬし、引っ越し等の費用がかかる) ことになります。また、要求される人的資本が工場間で共通ではあっても「企業特長的」でない場合 (たとえば一般的な電気関係の知識でよい場合) には、他の企業や学校などで教育を受けた人を雇ったり引き抜いたりすることもできます。

なお、企業側から見て、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ありません

- 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
- 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 (次回)

2.4 社会関係資本と「信頼」

人間同士の関係 (特に良好で安定的な関係) のことを「社会関係資本」と呼びます。社会関係資本は私たちの間に「信頼」(trust) を生み出し、社会的な秩序の基礎になるものです。

企業の生産活動においても社会関係資本は重要で、良好な人間関係のなかで互いに信頼しあって働ける状況のほうが、ぎすぎすした人間関係のなかで働くよりも効率がよいのがふつうです。

労働者どうしの人間関係が重要なのに同様に、企業と労働者との間についても、関係が良好であるかどうかは重要です。企業の都合によって労働者を解雇したり労働条件を切り下げたりすることは、企業に対する労働者の信頼を切り崩し、労働意欲を阻害したり、離職者を増やしたりする結果になることがあります。

2.5 情報の不確実性

新しい労働者を雇う場合には、求人広告や職業安定所 (=ハローワーク) などで候補者を募集し、筆記試験、実技試験、面接、試用などでその候補者について情報を集めて判断することになります。このとき、正確な情報を集めて正しい判断をできるかどうかという問題があります。

一般に、試験や面接を受ける人は「対策」をして臨みますから、そこで出てくる結果は、ふだんの行動とはかなりちがう可能性があります。そのため、「いい人だと思って採用したらぜんぜんよくなかった」というようなことが起こります。逆に、「試験結果が悪かったので採用しなかったが、本当は有能だった」ということもありえます (この場合、本当はどうだったかはふつうわからないわけですが)。

一方で、おなじ企業で長年働いてきた人については、その同僚や上司からみれば、どういう働きかたをする人であるかはよくわかっています。大きな企業には、そういう情報を蓄積して判断することに特化した部署 (「人事部」など) があります。このため、内部労働市場での人事のほうが、企業にとって不確実性が低く、リスクがすくないと考えられます。(もっとも、どの程度のリスクを許容するかは、企業次第ではあります。)

情報の不確実性の問題は、近年になって労働者派遣事業が拡大してきたことの背景を理解する上でも重要です。労働者を新規に雇うときの情報収集と判断を代行することが、労働者派遣会社に本来期待されていた役割であるからです (→次回)

3 法律による規制

3.1 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ます。使用者の許可を得る必要はありません (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」(dismissal) は厳しく制限されています。

まず、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、労働基準法で禁止されています

労働基準法 19条: 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。……

65条: 使用者は、六週間 (多胎妊娠の場合にあつては、十四週間) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。/ 2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。……

また、労働組合での活動を理由に解雇することは、労働組合法第7条で禁止されている不当労働行為にあたります (→5/15資料)。

これらに該当しない場合であっても、一般的に、解雇には、客観的に合理的な理由があつて社会通念上相当と認められる条件が必要とする規定があり、これを「解雇権濫用法理」と呼んでいます。

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」について明文の規定はないのですが、過去の判例などから、おおむねつぎのようなものを指すとされています；

- (1) 職務遂行能力の低下または欠如
- (2) 重大な就業規則違反、信用失墜行為
- (3) 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
- (4) 労働組合とのユニオン・ショップ協定に基づく場合

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」な程度に必要がある、と認められなければなりません。特に、人員整理の場合(上記の3番目)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ます。

このような規制がおこなわれる理由としては、通常、つぎの二つがあげられています：

- 労働者の生活保障
- 労働者の交渉力の維持 (弱い立場の労働者が対等に使用者と交渉できるようにする)

これらに加えて、近年では、解雇の法的規制は安定した雇用関係をつくりだし、そのような期待をもって人々が行動することになるので、結果として安定した経済活動環境を維持しやすくなるという機能が指摘されています(神林 2010)。

4 宿題

「一般的人的資本」(general human capital) が重要な仕事に就いた人と、「企業特人的資本」(firm-specific human capital) が重要な仕事に就いた人とは、職業上のキャリアにどのような違いが生じるだろうか。自由に論じよ。

5 今後の予定

レポート課題 (2023年の報道から職業に関連する記事を1つ選び、この授業の内容と関連付けて説明する) について、その計画を6/9提出締切としています (Google Classroom に提出)。

つぎの内容をふくめてください：

- 対象記事 (ひとつ) を特定するための情報
- その記事についてどのような視点から論じようとするかの説明

提出されたものをみてフィードバックまたは相談をおこないます (方法は未定)。

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6講 企業の人事管理と労働者のキャリア

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] キャリア論の基礎概念

1 前回課題について

[課題] 「一般的人的資本」(general human capital) が重要な仕事に就いた人と、「企業特人的資本」(firm-specific human capital) が重要な仕事に就いた人とは、職業上のキャリアにどのような違いが生じるだろうか。自由に論じよ。

大枠としては、「企業特人的資本」が重要であればひとつの企業内で長く勤めてそのなかでキャリアを形成していくのに対して、「一般的人的資本」が重要であれば転職して多くの企業に勤務するキャリアになる可能性が高い、といったことを論じられていればOKです。

そのほか、副次的な論点としてはつぎのようなことがあります。

- 「一般的」「特人的」ということばに何をふくめるか。たとえば医学の専門的な知識を必要とする職業(医師)はどちらに入るか?
- その人的資本をどこで身につけるのか。家庭、学校、企業(明示的な教育訓練か、業務のなかに埋め込まれた訓練か)……
- 人的資本の評価(=採用、昇進、賃金決定など)はどのようにおこなわれるか
- 人的資本の形成や評価に関わる制度が、企業のなかにどのように形成されているか
- 企業に対する帰属意識や愛着、同僚との人間関係との関連
- 日本社会における中心的なキャリアはどのようなもので、どのように変わりつつあるか
- 職業におけるキャリアは人生における職業以外の領域とどのようにかかわっているか

2 不安定雇用問題

2.1 「非正規雇用」とは

一般的に、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」と呼んでいます(法律などで明確な定義があるわけではなく、かなりあいまいな使いかたをされています)。

労働契約は、3年以内の期間を定めて結ぶことができます(有期契約)。契約期間が終われば労働契約も終了するのでその時点で使用者との関係はなくなります(「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ません。

一方で、期間が過ぎたあと、労使双方の合意のうえで契約更新することはできます。「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、契約の実態としては、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です。

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ます(→解雇権濫用法理)。

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ます。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りました。

2.2 派遣労働者

雇う企業(派遣元)と命令する企業(派遣先)がちがうケースを派遣労働といいます。

このような雇用形態は古くから存在していましたが、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ました。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

その後、派遣労働者の数は急速に増加しました。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5%程度です。

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」にふくめて考えていることが多いです。

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ました。

- (1) もともとは、組織のなかの出世コース(に乗っている人々)を指して使われることの多かったことばです。
- (2) それで、意味を拡大して、ひとつの組織に限定せず、生涯を通じた職業上の地位達成の全体を指す使いかたが主流になってきました。
- (3) その後、職業に限らず、人生の諸領域における長期間の経歴をすべて総合して「キャリア」とする用法が出てきます。

以下では、3番目の意味で「キャリア」ということばを使っています。

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) と呼びます。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す (前の段階に到達していないと、つぎの段階には進めないことが多い)。

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ます。しかし、最終的に進む方向を決めるのは本人の意思決定です。つまり、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が重要だということになります。キャリア上の意思決定において重要な役割を果たす、その人にとって安定的な判断基準のことを「キャリア・アンカー」(career anchor) といいます (Shein 1991)。

3.4 人生の諸領域におけるキャリア

職業だけでなく、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」が存在します。「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ります。そういう現象を、キャリア間の「葛藤」(conflict) と呼びます。

キャリア間の葛藤は、一般的に、資源が有限であって分配に優先順位をつけなければならないことから起こります。

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?

他方、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傾向があります。相乗効果が発揮されて、両方ともうまくいくケースもみられます。

例: どのような内容の授業とアルバイトの組み合わせであれば、相乗効果が生まれるか?

4 今後の予定

- レポート課題企画書の提出 (6/9 締切)
- 6/12 授業はありませんが、その時間に、レポート課題についての相談を受けつけます
- 6/16 「課題8 階級分類」提出期限
- 6/19 授業「第7講 社会階層と職業」

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.

現代日本学概論I「現代日本における職業」

第7講 社会階層と職業

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 階級・階層論の基本概念

1 前回課題について

[課題] 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) の 169–194 ページを読み、そこで使われている「階級」(class) の分類はどのような考えかたに基づいたものであるか説明せよ。

ポイントはつぎのふたつ：

- 「資本家階級」「(旧) 中間階級」「労働者階級」および「新中間階級」の4つの階級区分
- これらの階級区分の設定の根拠となっている「生産手段」

「階級」が専門用語であることに注意。実際に読むべきなのは180–181頁のみ。

「中間階級」は middle class の訳語なのですが、「中産階級」「中流階級」などと訳されることもあります。

2 階層とは

人々の欲求の対象である希少な財のことを「社会的資源」(social resources) といいます。ここで「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、という意味です。

おなじ社会のなかに、このような社会的資源をたくさん保有している (= 欲求を満たしやすい) 立場にいる人と、そうでない人がいます。このような、社会的資源の保有状況による人々の序列または区分のことを、「社会階層」または「階層」といいます。このことばの意味にはあいまいなところがあり、区分された人々のグループそれぞれ (stratum) を指す意味で使う一方で、序列化・区分された状態の全体 (stratification) を指すこともあります。特に後者の意味を強調したい場合には、「階層構造」または「成層」ということもあります。

序列の基準となる「社会的資源」には、いろいろなものがあります。実際の階層研究においては、職業的地位に付随して分配される社会的資源 (賃金や威信など) が重視されてきました。特に研究上の中心になってきたのは、学校教育と職業の領域における競争を支える制度と、その結果として出現する不平等です。また、家族や政府なども、社会的資源の分配をおこなう制度の一部として、階層研究の対象になることがあります。

3 階級とは

階層研究における重要な議論のひとつが「階級論」です。これは、経済の仕組みという観点から社会的資源の分配状況を説明しようとするもので、「生産手段」を持っているかどうか重要な基準になっていると考えます。

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

たとえば工場、機械設備、土地などが代表的な生産手段です。そうしたものを所有して企業を起こす「資本家」と、そこで雇われる「労働者」の間には、入手できる社会的資源 (たとえばお金、情報、権力、社会的評価など) に大きなちがいがある、というのが基本的な発想です。

近代化の前には、小規模な生産手段 (農地、家畜、器具など) を使って小規模な事業を家族で経営して生活を成り立たせるのがふつうでした。近代化が進むにつれて、工場を建てて機械設備をつくり、大勢の労働者を雇って生産をおこなう、大規模な企業が増えてきます。そうした企業の経営者が「資本家」です。従来のような小規模な家族経営で暮らす人々を「中間階級」と呼ぶのですが、そうした経営体は大規模な工場にとってかわられていきます。かつて中間階級だった人々の多くは、自家の事業をあきらめ、新しくできた企業に雇われて働く「労働者」となっていました。労働者は生産手段を持たず、自分で事業をおこなうわけでもないので、資本家 (の代理である工場長など) の指示に従って働き、それに対して支払われる賃金に依存して生活することになります。このようにして、近代社会においては、社会的資源の保有状況の大ききちがう「資本家階級」「中間階級」「労働者階級」に大きく分けられることができます

ただ、その後、企業が巨大化してくると、企業の中で管理的な地位につく労働者 (課長とか部長とかそれ以上の管理職) が増えていき、それが無視できない数になってきます。こうした人々は、生産手段を持たずに雇われて賃金で生活しているという意味では「労働者」であることには変わりないのですが、資本家から生産手段の運営を任せられ、部下に対しては指揮監督をおこなう立場になるので、これは別扱いしたほうが実態にあっている (実際、賃金も高いし権力もある)、という発想が出てきます。そこで、こうした人々を「新中間階級」と呼んで、それ以外の「労働者」と区別するようになりました。ここで「中間」といっているのは、資本家と労働者の中間、という意味なのですが、従来「中間階級」と呼ばれていた小規模自営業者 (の家族) と紛らわしいので、従来の「中間階級」は「旧中間階級」と呼び分けるようになっていきます。

というわけで、現在の階級論においては、近代社会はつぎの4つの階級に分かれるのが基本的なかたちである、と考えています。

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):

4 宿題

出身階層と地位達成について、つぎの問に答えよ：

- (1) 近代化した社会において、子供の階層が親の階層によって規定される社会的な仕組みには、どのようなものがあると考えられるか。
- (2) 現代の日本社会においては、それらのうちでどのような仕組みが優勢か。

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.

第8講 社会移動と職業・教育

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 不平等とその社会的再生産

1 前回課題について

[課題] 出身階層と地位達成について、つぎの問に答えよ: (1) 近代化した社会において、子供の階層が親の階層によって規定される社会的な仕組みには、どのようなものがあると考えられるか; (2) 現代の日本社会においては、それらのうちでどのような仕組みが優勢か

解答のポイント:

- (1) は「社会的な仕組み」の問題であるので、単に親子の間に類似性があるという事実を指摘するのではなく、なぜそうなるかということ、社会的な制度 (たとえば家族、学校など) の観点から説明すること
- 前回とりあげた「資本家階級」「旧中間階級」「労働者階級」「新中間階級」のようにわけたとき、どの階級においては何が必要か、それはどのようにすれば手に入るか、を考えていくとよい
- それ以外のさまざまな社会的資源に注目して「階層」を考えてもよい。
- (2) は、「優勢」というのがどういう意味であるかを考えてみる (多数の人に影響をあたえる? 上層/下層の人が大きな影響を受ける? 正当な仕組みとみなされている? など)

具体的な「仕組み」としては、たとえば相続 (家業をふくむ)、家庭内での教育、家庭外の教育への親からの出費、家庭の文化的背景と学校や会社の文化との親和性 (言語や宗教など)、地域移動の困難さなどがあります。

より根本的なレベルでの仕組みの問題としては、私有財産制、親による子供の養育義務、学校教育と結びついた労働市場、人的ネットワークと情報の偏在、公用言語、社会保障やセーフティネットなど、さまざまな事柄を考えることができます。

2 階層研究のさまざまな視点

階級3区分 (または4区分) は社会科学においては古典的なものですが、実際の社会現象を説明するにはいろいろと足りないことが分かってきました

- 所有と経営の分離 (株式会社の株主と雇われ経営者)
- 個人単位か、家族 (あるいは世帯・夫婦・親子) 単位か
- キャリア (=世代内社会移動) をどう捉えるか? →おなじ人がいろいろな階層を移動するケースをどうあつかうか
- どのような社会的資源に注目するかによって、異なる「階層」が導出される →多元的階層

3 社会移動における開放性と閉鎖性

不平等に関する研究の多くは、「機会の不平等」(inequality of opportunity) という規範的問題設定から出発しています。これは、個人に対する社会的資源の分配が、その個人のコントロールできない属性に影響されている程度を意味する概念です。

※ ただし、「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

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ました。これは、子供の階層が親の階層とどの程度関連しているかを実証的に捉えるとともに、それを支えている社会の仕組みを特定していくものです(橋本(2003)参照)。

4 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みられることがわかっています。この再生産をささえる根本的な仕組みとしては、つぎのようなことが複合して作用していると考えられています。

- 直接的な世襲
- 財産相続
- 経済的要因による進学の間格差
- 家族を通じた学歴の再生産(吉川, 2006, p. 107) → この部分にあてはまる人口が多いことが日本社会の特徴か

5 宿題

- (1) 総務省統計局「労働力調査」(2020年の年間平均値)によって、男女別に、年齢階級別の就業状況のグラフを作成せよ。ただし、政府統計の総合窓口 e-Stat (<https://www.e-stat.go.jp>) のデータを使い、つぎの情報が区別できるようにすること: (a) 非労働力人口 (b) 完全失業者 (c) 雇用以外の就業者 (d) 正規雇用 (e) 非正規雇用
- (2) そのグラフから読み取れることを解説せよ

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。

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. {ISBN:4641121982}

現代日本学概論I「現代日本における職業」

第9講 ジェンダーと労働

田中重人 (東北大学文学部教授)

[テーマ] 性別と職業・労働

1 前回の課題について

1.1 e-Stat からのデータ取得とグラフ作成

「労働力調査」基本集計 から、「全都道府県 全国 年次」のデータベースをさがし、つぎの3つの表からデータをとる

- 表番号 1-2-1「就業状態, 年齢階級別 15 歳以上人口 (1953 年～)」 <<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0002060047>>
- 表番号 1-2-2「農林業・非農林業, 従業上の地位, 年齢階級別就業者数 (1953 年～)」 <<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0002060048>>
- 表番号 1-2-4「雇用形態, 年齢階級別雇用者数 (2013 年～)」 <<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003078065>>

e-Stat の「データベース」は使いやすいとはいえないが、さまざまな局面で必要になるので、覚えておくとよい。

CSV (comma-separated value) ファイルなどをダウンロードして、それをスプレッドシートなどで加工する。

- 表 1-2-1 から「非労働力人口」「完全失業者」「就業者」それぞれの人数がわかる
- 表 1-2-2 から「自営」「家族従業者」「雇用者」の人数がわかる
- 表 1-2-4 から、雇用者を「正規」「非正規」にわけると、なお、会社等役員が「雇用者」に分類されているので、これをどうあつかうかが問題。今回の資料では、「正規」の雇用者数に統合しているが、異論があるかもしれない。
- 別の表からの数値を組み合わせることになるので、「就業者」「雇用者」など、一致していなければならぬ数値が一致しているか確認すること。

1.2 読み取るべき内容

- 若年層では男女とも非正規雇用が多く、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
- 育児休業のあつかいは?
- 非労働力人口
- 中年男性の正規雇用比率の高さ
- 高齢期の男女の違い

1.3 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

1.4 グラフを文章で説明するときの注意点

- どのカテゴリー、どの年齢階級の話なのかを明確に書くこと
- 具体的な数値(%)を参照しながら書くと、わかりやすくなることが多い
- 積み上げ式グラフの読みかた

2 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?

3 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)。

4 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おこなわれており、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)。→ 憲法14条の「間接適用」と民法90条

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。

5 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)。

6 宿題

「福祉国家」(welfare state) とはどのようなものか。また、福祉国家ではない国家としてはどのような例が考えられるか。

7 今後の予定

授業 (課題提出および解説) は来週で終了です。

7/10: 課題 11 (福祉国家) について解説

7/14: レポート草稿提出 (Google Classroom) →コメントを返します

7/24: 質問を受ける時間とします。講義はありませんが、授業やレポートに関連する質問・相談がある人は、授業時間に教室あるいは Meet 会議室に来てください

8/10: レポート最終版提出 (Google Classroom)

6月に出したレポート計画について、まだコメントを受け取っていない人は、少しお待ちください。

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. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2011/10/>>

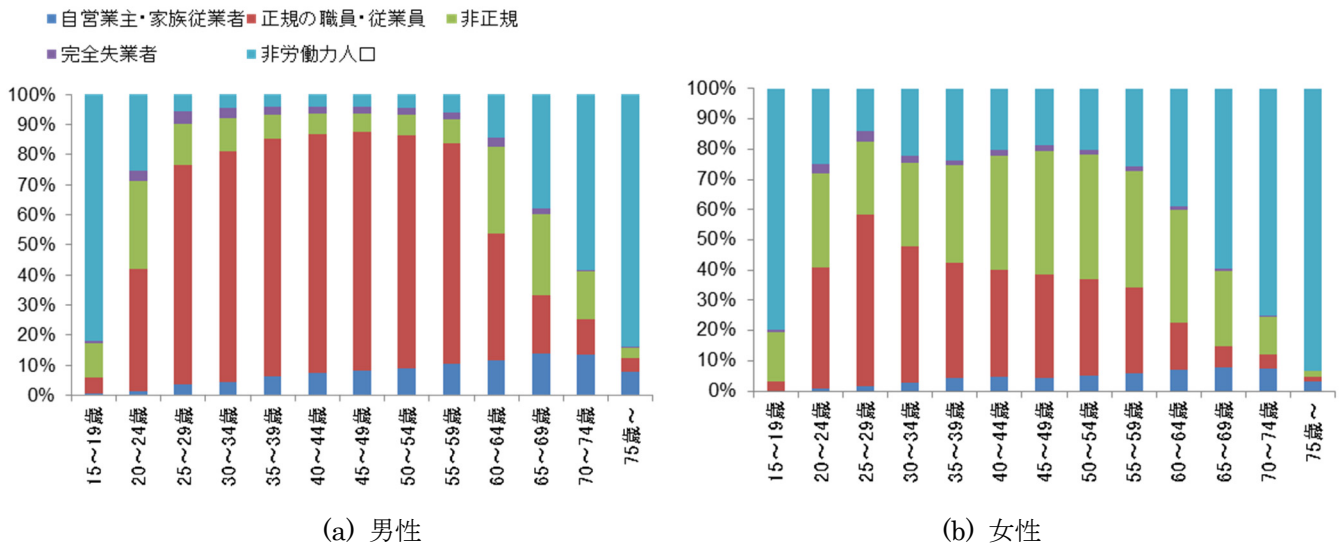


図1 総務省統計局「労働力調査」(2020年)による性別・年齢別の働き方のちがい