

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：2022年度1学期(3セメスタ) <月4> Google Classroom クラスコード **qynyhtw**

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/2022/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、毎週**金曜日の正午**です。

- 課題に関する質問は随時受け付ける。Google Classroom での質問を推奨するが、電子メール (下記参照) その他の手段で質問を出してもよい。
- 月曜の講義時間までに、提出された課題全体に対するコメントを公表するので、それを見ておくこと
- 毎週の講義時間 (月曜4講時) に、Google Meet による説明の時間を設ける。すでに提出した課題に関する質問のほか、これから先の課題や、関連する話題や時事的な事柄についての質問も受け付ける。
- 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。また、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: 2022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10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15日までにレポートの草稿を提出
- 8月1日までにコメントしたものを返却するので、それを参考に書き直すこと
- 8月12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、計画から草稿の段階での課題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。

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 [4/11]
- (2) 労働に関する基礎知識 [4/18]
- (3) 第1講 労働統計(1) さまざまな働きかた [4/25]
- (4) 第2講 労働統計(2):賃金と労働時間 [5/9]
- (5) 第3講 雇用をめぐる法と政策(1) [5/16]
- (6) 第4講 雇用をめぐる法と政策(2) [5/23]
- (7) 第5講 外部労働市場と内部労働市場 [5/30]
- (8) 第6講 企業の人事管理と労働者のキャリア [6/6]
- (9) レポート計画について相談 [6/10以降]
- (10) 第7講 社会階層と職業 [6/20]
- (11) 第8講 社会移動と職業・教育 [6/27]

- (12) 第9講 ジェンダーと労働 [7/4]
- (13) 第10講 社会的不平等と職業 [7/11]
- (14) レポート草稿の提出 [7/15]
- (15) 草稿へのフィードバック [8/1 まで]
- (16) レポート提出期限 [8/12]

※ [] 内は、Meet によるオンラインでの説明をおこなう日付。受講者は、各回の課題 について事前に提出しておくこと。

3 参考書

- 厚生労働省 (2021) 『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/2022/occ/homework.html> の第1問について、4/15 (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った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、より多く商品が売れることになります。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できる、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」とはどのようなものか。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ので……

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。

迷っているトピックとしては、いわゆる「働き方改革」の帰結や、この2年で急速に広まった「テレワーク」の実態など。

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 その他

授業形態についての質問については、個別にコメントを返していますので、確認してください。

4 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、30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。