

現代日本学概論 II

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: 2025年度2学期 (4セメスタ) <金2>文学部 133講義室 Google Classroom クラスコード **wlqdoqb**

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/2025/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**水曜日の正午** 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 (金曜2講時) に、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： 2025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

- 12月5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)
- 1月16日までにレポートの草稿を提出
- コメントを1月中に返すので、それを参考に書き直すこと
- 2月6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)どのような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 [10/3]
- (2) 労働に関する基礎知識 [10/10]
- (3) 第1講 労働統計(1) さまざまな働きかた [10/17]
- (4) 第2講 労働統計(2)：賃金と労働時間 [10/31]
- (5) 第3講 雇用をめぐる法と政策(1) [11/7]
- (6) 第4講 雇用をめぐる法と政策(2) [11/14]
- (7) 第5講 外部労働市場と内部労働市場 [11/21]
- (8) 第6講 企業の人事管理と労働者のキャリア [11/28]
- (9) 期末レポートについて [12/5]
- (10) 第7講 社会階層と職業 [12/12]
- (11) 第8講 社会移動と職業・教育 [12/19]
- (12) 第9講 ジェンダーと労働 [1/9]
- (13) レポート草稿の提出期限 [1/16]
- (14) 第10講 社会的不平等と職業 [1/23]
- (15) 授業のまとめ [1/30]
- (16) レポート提出期限 [2/6]

※ 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 (2025) 『知って役立つ労働法：働くときに必要な基礎知識』 (2025 年 4 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 (2024) 『労働法』 (第 10 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】
- 甲田直美 (2025) 『大学で学ぶアカデミック・ライティングの教科書：「書く力」を引き出す問い』 ひつじ書房. 【レポート執筆の参考に】

4 次回までの宿題

課題リスト <http://tsigeto.info/2025/occ/homework.html> の第 1 問について、10/8 (水) 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](mailto: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 (「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す。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こ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きます。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からない限りは、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、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、価格を下げっていきます。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。

一方、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う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ういろいろな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るけど、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、「労働市場」の回の授業で。)

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くる) 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できます。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 (者) 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もので、blue-collar と呼ばれます。(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、もともとは演劇の用語で、それが社会学用語として転用されるようになったものです。役者が自分に割り当てられた役にしがた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) にしがたって、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になります。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うのですが、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になります。特定の職種 (公務員など) や産業 (農業など) 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。

労働に関する制度の歴史的な変遷、特にいわゆる「日本的経営」に絡んだ問題をどこまで取り上げるかについては、ちょっと迷っています。

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。

水曜正午までに 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、収入をとま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) 仕事が見つければすぐ働ける、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「収入をとまなう仕事」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、<https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/hndbk02.pdf> の5頁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40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」 (<https://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 <https://www.stat.go.jp> をみるのがよいでしょう。

- 「労働力調査」のページ: <https://www.stat.go.jp/data/roudou/>
- 「労働力調査の概要、結果等」: <https://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」: <https://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」(2024年8月版): <https://www.stat.go.jp/data/roudou/10.html>
- 「労働力調査 標本設計の解説」(2023年4月版) <https://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、探すのに慣れがいらいます。

- 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(<https://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)(<https://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きています。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的な労働などの項目)

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」(<https://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

<https://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」およびそ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」(2023 年版) <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/9.html>> の付録 <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/hyohon/pdf/23hyohon10.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 <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/hyohon/pdf/23hyohon01.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

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

5 予定

来週 (10/24) は大学祭のため休講です。その分の時間は、レポート課題 (2025 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12/5 締切)。

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10 月29 日 (水) 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) の報告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。

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む場合も、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。

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「〇〇〇」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、資料の内容を直接引用するか箇条書きなどにまとめ、**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がありましたが、戦後1948年に「個人別賃金調査」として開始(鈴木, 1995)。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(最近は4巻セット)。最新の報告書は、「2025年版」(今年発行)で、これには2024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、このような事業所対象の調査で把握するのが一般的です。

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(2024)『労働法』(第10版)有斐閣(ISBN:978-4-641-24377-4). 67-77 ページ。
【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」、労働基準法などの強行法規

[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が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
- 労働組合による集団的な交渉（→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 2024) 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もたない」(p. 69) → 「法源」(source of law) の意味

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团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ので、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 <<https://saiteichingin.mhlw.go.jp>>。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」です（着替え・準備などの時間は境界線上）。

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、労働時間の途中に、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日は休日を設ける必要があります（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）。時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間です。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**民主的な手続き**で「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 集団的労働関係

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」とはどういうことを指すか。
- (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 (2024) 『労働法』 (第10版) 有斐閣.

厚生労働省 (2025) 『知って役立つ労働法：働くときに必要な基礎知識』 (2025 年 4 月). <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/>

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と、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

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。

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も、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。

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.