

## 第31回（平成20年度）労働関係図書優秀賞

### 『年齢差別禁止の法理』

（信山社）

櫻庭涼子

（神戸大学大学院法学研究科准教授）



## 第9回（平成20年度）労働関係論文優秀賞

佐々木勝（大阪大学社会経済研究所准教授）

「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」

（『日本労働研究雑誌』No. 567（2007年10月号））

島貫智行（山梨学院大学現代ビジネス学部専任講師）

「派遣労働者の人事管理と労働意欲」

（『日本労働研究雑誌』No. 566（2007年9月号））

原ひろみ（労働政策研究・研修機構研究員）

「日本企業の能力開発——70年代前半～2000年代前半の経験から」

（『日本労働研究雑誌』No. 563（2007年6月号））

### 労働関係図書・論文優秀賞審査委員

（敬称略：50音順）

猪木 武徳	国際日本文化研究センター所長
今野浩一郎	学習院大学教授
大橋 勇雄	中央大学教授
川喜多 喬	法政大学教授
左山 政樹	読売新聞編集委員兼解説部
諏訪 康雄	法政大学教授
清家 篤	慶應義塾大学教授
西村健一郎	同志社大学教授
仁田 道夫	東京大学教授（座長）

## 【労働関係図書優秀賞】

第31回（平成20年度）労働関係図書優秀賞は、櫻庭涼子氏の『年齢差別禁止の法理』（信山社）に決定した。

本賞は、労働政策研究・研修機構が読売新聞社の後援のもとに実施しているもので、労働に関する優秀図書を表彰することにより、労働問題に関する一般の関心を高めるとともに、労働に関する総合的な調査研究の発展に資することを目的としている。今回の選考は、平成19年4月から平成20年3月末までの1年間に新たに刊行された単行本で、日本人の編著による図書、外国人の著作の場合には日本語で書かれた労働に関する図書を対象として行われた。

平成20年6月6日の第1次審査委員会では、当該期間中の刊行物リストや出版社からの応募作リスト等をもとに、右記の9作品を最終審査対象として採り上げることとした。

次いで8月1日の第2次審査委員会において、これら各著作について順次、入念に討議・検討を行った結果、櫻庭氏の作品を本年度の受賞作と決定した。

---

### 《授賞理由について》

評者：西村健一郎

超高齢社会に突入したわが国において、高齢者の雇用問題は、雇用政策の中で極めて重要な位置を占めており、平成19年には、改正雇用対策法により省令で定める一定の例外を除いて、募集・採用の年齢制限禁止が義務化されるに至った。しかし、わが国では、定年制をはじめとして年齢を基準とする種々の雇用慣行が深く根を張っていることもあって、差別法理としての年齢差別の禁止、またその法制化は、従来ほとんど議論されることはなかったといつてよい。これに対して、周知のようにアメリカでは、1967年の「雇用における年齢差別禁止法」（ADEA）以来、年齢差別を他の差別事由とともに禁止し、また、従来年齢差別禁止というアプローチをとってこなかったEUでも、ローマ条約13条に基づいて年齢差別を規制するEC指令（2000/78指令）を採択し、雇用・職業における年齢を理由とする不公正な差別を、包括的に禁止するに至っている。

本書は、著者が、法学協会雑誌に掲載したもの（この論文は、後に東京大学から博士号を授与されている）に、新たに執筆した論文を加えて刊行されたものであるが、雇用における年齢差別禁止の法理を、上記のアメリカ法およびEU法を対象に（EU法のドイツ法およびイギリス法に及ぼす影響を、EC指令国内法化以前の法状況を含めて）学説および判例を丁寧な渉猟し、綿密・周到な検討を加え、年齢差別禁止の差別法理としての特質、人種・信条・性別等他の差別法理との相違を見事に析出している。これが本書の授賞の最も大きな理由である。

著者によれば、アメリカのADEA、年齢差別を規制するEC指令では、年齢を理由とする不公正な差別が包括的に禁止されているが、その一方で、年齢差別規制は、それぞれの国の雇用慣行・労働市場に甚大な影響を及ぼすほど強力な規制ではありえず、常に政策的考慮とのバランスにおいて法規制のあり方が考えられており、雇用慣行や労働市場への過剰な法的介入にならないよう慎重な考慮が払われているとしている。そして、年齢差別禁止がどのように適用され、また適用されないかを、募集・採用から賃金・処遇、雇用関係の終了に至る雇用関係の基本的ステージについて、直接差別・間接差別、定年制の適法性、企業年金の年齢基準等極めて興味深い個々の論点を挙げて、詳細な検討を行っている。高齢者の雇用政策の観点からも極めて示唆に富む考察である。

著者は、アメリカのADEA、EUの年齢差別を規制するEC指令を検討した上での結論として、わが国では、「年齢を用いた雇用管理の問題は、これまでどおり、募集・採用時の年齢制限や定年制等について、個別に是正を図っていく政策的なアプローチをとるのが望ましい」（311頁）と極めて穏健な結論をとっている。アメリカのADEA、年齢差別を規制するEC指令は、今後わが国でも大きな影響を持つてくると考えられるが、こうした差別禁止規制を前にわが国が現実的な政策的アプローチだけで済ませることができかどうかの問題となる余地はあろう。しかし、いずれにしても本書は、年齢差別の、人種、性別等他の差別事由とは異なる特質を、差別法理および雇用政策という二つの軸との関わりで分析・考察した傑出した労作である。

(著者名 50 音順)

- 石井知章著『中国社会主義国家と労働組合——中国型協商体制の形成過程』（御茶の水書房）
- 石塚史樹著『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』（明石書店）
- 小倉一哉著『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』（日本経済新聞出版社）
- 神林龍編著『解雇規制の法と経済——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』（日本評論社）
- 木村保茂・藤澤建二・永田萬享・上原慎一著『鉄鋼業の労働編成と能力開発』（御茶の水書房）
- 櫻庭涼子著『年齢差別禁止の法理』（信山社）
- 丹野清人著『越境する雇用システムと外国人労働者』（東京大学出版会）
- 本田一成著『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』（白桃書房）
- 若林幸男著『三井物産人事政策史 1876～1931年——情報交通教育インフラと職員組織』（ミネルヴァ書房）

## 《受賞のことば》

櫻庭 涼子

このたびは拙著『年齢差別禁止の法理』に対して伝統ある本賞を頂戴し、身に余る光栄と感じております。審査委員の先生方に心より御礼を申し上げます。

思い返しますと、この研究に取り組み始めた大学院の修士課程の頃は、年齢差別といっても、1967年以來禁止しているアメリカのような国は一部にありましたが、日本と雇用慣行が違うということもあり、それ程注目されてはおりませんでした。ところが、少子高齢化が進展し年金改革が取り沙汰されるなかで、法が保障する定年年齢（60歳）と年金支給開始年齢（65歳）との開きが問題視され、さらに、雇用情勢が悪化して中高年齢者やいわゆる年長フリーターの就職難が社会問題として提起されるようになると、募集・採用時の年齢制限を規制すべきでないかという議論が活発化してきました。そして、差別禁止アプローチに消極的だったEUが年齢差別を禁止するに及び（2006年までに各国で実施されました）このテーマの注目度は否が応でも高まることになりました。日本でも2007年には、募集・採用時に年齢にかかわらず均等な機会を与えるべきことが雇用対策法に明記されました。

こうして年齢差別は、時代が要請するテーマとして前面に躍り出てきましたが、その基礎的考察はまだ十分にはなされていないと考えておりました。そもそも年齢差別はなぜ禁止されなければならないのか。年齢は、職務遂行能力に影響する場面も多く、何かを決めるときの物差しとして都合の良い公平な基準でもあり、人種差別や性差別とは違う。そのような特質に応じて規制のあり方も修正を受けそうであるが、実際はどうか。本書は、これらの基礎的な論点についてアメリカやEUの立法例をもとに論じた博士論文に加筆し、発表したものです。年齢差別禁止の法理とは何なのか、それを一言で表すならば、合理的でない差別のみを禁止する相対的な、政策的な色合いの濃い差別規制といえるのではないかということが、比較法的考察を経て辿り着いた本書の結論です。

本賞は、このような年齢差別問題の重要性の高まりを考慮して、そして、もっと精進せよという奨励の意味も込めて授けていただいたものと受け止めております。受賞を出发点として今後も研鑽を積み重ね、雇用差別問題についての研究を一步ずつ前に進めていく所存です。最後になりましたが、大学院において手厚いご指導をいただいた菅野和夫教授・荒木尚志教授、神戸大学という恵まれた研究環境に導いてくださった濱田富士郎教授・大内伸哉教授をはじめとする、東京大学労働法研究会・関西労働法研究会の先生方に、あらためて深く感謝を申し上げます。

さくらば・りょうこ 神戸大学大学院法学研究科准教授。  
労働法専攻。東京大学法学部卒業、東京大学博士（法学）。  
2003年より現職。主な研究業績に「年齢差別禁止の差別法理としての特質」『法学協会雑誌』121巻12号、122巻3号、5号、6号、9号等。

## 【労働関係論文優秀賞】

(著者名 50 音順)

本賞は労働に関する新進研究者の調査研究を奨励し、もって当該分野の研究水準の向上を図るとともに、労働問題に関する知識と理解を深めることを目的としており、今年で9回目を迎える。

今回の選考は平成19年4月1日から平成20年3月31日までの1年間に新たに発表されたもので、編著書に収録された雑誌未発表の論文を含む、日本人の論文または外国人による日本語の論文を対象として行われた。

平成20年6月6日の第1次審査委員会を経て、8月1日の第2次審査委員会では、以下の9点を審査対象に取り上げて検討した結果、第9回(平成20年度)労働関係論文優秀賞として、佐々木勝氏の「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」(『日本労働研究雑誌』No. 567)、島貫智行氏の「派遣労働者の人事管理と労働意欲」(『日本労働研究雑誌』No. 566)、原ひろみ氏の「日本企業の能力開発—70年代前半~2000年代前半の経験から」(『日本労働研究雑誌』No. 563)の3作を決定した。

- ・江夏幾多郎「非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就労意識——『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』の再分析」(『日本労働研究雑誌』No. 570)
- ・奥平寛子「整理解雇判決が労働市場に与える影響」(『日本労働研究雑誌』No. 572)
- ・久保克行「合併・買収は従業員にとって、悪いニュースか」(『日本労働研究雑誌』No. 570)
- ・佐々木勝「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」(『日本労働研究雑誌』No. 567)
- ・島貫智行「派遣労働者の人事管理と労働意欲」(『日本労働研究雑誌』No. 566)
- ・外館光則「労働組合と離職率」(『日本労働研究雑誌』No. 568)
- ・南雲智映・梅崎修「職員・工員身分差の撤廃に至る交渉過程——『経営協議会』史料(1945~1947年)の分析」(『日本労働研究雑誌』No. 562)
- ・原ひろみ「日本企業の能力開発——70年代前半~2000年代前半の経験から」(『日本労働研究雑誌』No. 563)
- ・米田耕士「能力向上期間の決定要因」(『日本労働研究雑誌』No. 568)

## 佐々木勝「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」

評者：大橋 勇雄

ハローワークの窓口で求職者が求人紹介を受けるためには、基本的に、自身が興味をもった求人広告を窓口まで持っていかなければならない。佐々木論文はこの点に着目してハローワークのマッチング効率を検証しようとしたものである。従来の研究は、求人数と求職者数とを説明変数、就職件数を被説明変数とするマッチング関数を想定し、その推計を通して効率性を検証する。これに対して佐々木論文は、説明変数から被説明変数への決定プロセスでブラック・ボックスになっていた部分に求人紹介という要素を挿入し、マッチングの効率性を求職者が窓口で応募する段階と、求人企業と接触し雇用関係が成立するまでの段階とに分けて検証しており、独創的である。こうした分割作業は職業紹介のどこに改善の余地があるのかを探る上で有益な手法になりうるというのが労働関係論文優秀賞の授賞理由である。

今後の展開を期待して審査委員会で問題になった点を二つ挙げておこう。一つは、政策的な提言として多くの求職者が窓口へ足を運んでくれるようにする必要があるとか、窓口相談員が求職者に適切な指導をする必要があるといった指摘がなされるが、いかにも平板であり、分析の政策的な含意をもっと掘り下げて欲しいというものである。もう一つは、マッ

チングの効率性に関する考え方が必ずしも明確ではないということである。具体的に言えば、マッチング効率はマッチの生産性や求職者と企業の留保生産性によって決まるが、後者は労働市場の逼迫度や雇用保険給付水準、保有される情報など様々な要因に依存するとされる。これではマッチング効率に対してどこまでハローワークに責任があるかがはっきりしない。これらの指摘は、本論文の価値を減じるためのものではなく、今後の一層の展開を期待したが故のものである。

### 佐々木勝 (大阪大学社会経済研究所准教授)

ささき・まさる 1993年テンプル大学本校教養学部卒業。1998年ジョージタウン大学大学院経済学研究科博士課程修了。経済学博士号取得(ジョージタウン大学)。世界銀行コンサルタント、アジア開発銀行エコノミスト、関西大学経済学部専任講師、大阪大学大学院経済学研究科准教授を経て、2008年より現職。主な業績に「労働時間」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編著『雇用社会の法と経済』第4章(小畑史子氏と共著、有斐閣、2008年)、“Matching Function for the Japanese Labour Market: Random or Stock-flow?” *Bulletin of Economic Research* (2008) 60 (2): p. 209-30 など。労働経済学専攻。

## 島貫智行「派遣労働者の人事管理と労働意欲」

評者：諏訪 康雄

本論文は、派遣元と派遣先に「雇用」と「使用」が制度的に分離される結果、二元的な人事管理の下におかれる派遣労働者に対して意識アンケート調査を行い、二元的な人事管理がどのように派遣労働者の労働意欲に影響を与えているかを探索した調査研究論文である。派遣労働には通常の雇用（直接雇用）にはない多くの特徴があり、直接雇用を前提とする制度や慣行が有効かつ有益である場合もあれば、逆に派遣就業の適切かつ円滑な運営にとって不適当な場合もありうる。その種の実態の解明はまだまだ発展途上にあり、さまざまな視点と方法による調査研究が望まれている。この点で本論文は裨益する。とりわけ、調査設計の工夫と統計分析により派遣労働者の労働意欲に影響を与えるであろう要素（変数）を探り出しており、今後の調査研究および実務に対して寄与するところは少なくない。たとえば、「派遣先と派遣元の人事機能が労働意欲のタイプや調達、育成、評価・処遇などの個別機能ごとに異なる影響を与えている」ので、「これらの機能をどの人事管理主

体が担うのかという役割分担の視点が必要である」こと、「派遣先と派遣元による人事管理の連携の可能性」と必要性があることなどを指摘しており、示唆深い。統計分析がやや甘いなどの指摘もあったし、企業調査はまだこれからである点なども残されているが、奨励的な意味での労働関係論文優秀賞に値すると考える次第である。

**島貫智行**（山梨学院大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科専任講師）

しまぬき・ともゆき 1995年慶應義塾大学法学部卒業。2007年一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学。主な業績に「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No. 526（共著）、「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』No. 568など。人的資源管理論専攻。

## 原ひろみ「日本企業の能力開発——70年代前半～2000年代前半の経験から」

評者：猪木 武徳

この論文は、経産省の研究会で集められた「働き方調査」の個票データを用いて、1970年代以降、日本企業の能力開発の方式や実施の密度に変化が見られたか否かを計量的にテストし、2000年代前半には、Off-JTの実施が少なくなっていることを明らかにしている。回顧的な回答方式によって、過去の職業人生における能力開発の実施状況を情報として引き出している点が新味であり、特徴であろう。現在入手可能な民間企業の能力開発関係の公的統計では、経年的な変化をマイクロデータで追うことができないという難点を克服している。記憶の確かさ、かつて上位のポストにあった者についての情報の欠落など、データのバイアスの問題も存在するが、用いられた統計手法自体は手堅い。また、2004年段階では、OJTの一種として、職場における指導やアドバイスが労働者の職業能力に対する自信を高め、企業による能力開発が労働者の職業生活にプラスの影響を与えると論じている点も注目に値する。大企業ほど、先輩の指導や相談の制度が確保されているという指

摘も重要だ。あえてあげつらえば、ここでのOJT概念には、キャリア・パスを通じた昇進と選抜という訓練要素が含まれていないことであろう。原さんは、すでにいくつかの優れた研究を公刊している。本論文が、これまでの著者のパフォーマンスの平均を上回るか否かは意見が分かれるかもしれないが、ソリッドな統計解析であることについては審査委員一同異論はなかった。

**原ひろみ**（労働政策研究・研修機構研究員）

はら・ひろみ 1994年東京大学経済学部経済学科卒業。2003年東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。2007年2月博士（経済学）東京大学。主な業績に「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト——ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』第79号、pp. 72-79、2008年（共著）、「The Union Wage Effect in Japan,」*Industrial Relations*, Vol. 47, No. 4, pp. 569-590, 2008年（共著）など。労働経済学専攻。

これまでの「労働関係図書優秀賞」受賞作品

年度	回	受賞者	受賞作	出版社
昭和53	1	小池和男	『職場の労働組合と参加』	東洋経済新報社
		島田晴雄	『労働経済学の前線』	総合労働研究所
54	2	菅野和夫	『争議行為と損害賠償』	東京大学出版会
		間宏	『日本における労使協調の底流』	早稲田大学出版部
55	3	富永健一編	『日本の階層構造』	東京大学出版会
56	4	野村正實	『ドイツ労資関係史論』	御茶の水書房
57	5	稲上毅	『労使関係の社会学』	東京大学出版会
		安川悦子	『イギリス労働運動と社会主義——「社会主義」の復活とその時代の思想的な研究』	御茶の水書房
58	6	竹前栄治	『戦後労働改革』	東京大学出版会
59	7	松村高夫	“The Labour Aristocracy Revisited: The Victorian Flint Glass Makers 1850-80” (『労働貴族再訪——ヴィクトリア期のプリントガラス製造工 1850-80』)	Manchester University Press
		岩村正彦	『労災補償と損害賠償——イギリス法・フランス法との比較法的考察』	東京大学出版会
60	8	坂口正之	『日本健康保険法成立史論』	晃洋書房
		石田英夫	『日本企業の国際人事管理』	日本労働協会
61	9	中川清	『日本の都市下層』	勁草書房
		大塚忠	『労使関係史論——ドイツ第2帝政期における対立的労使関係の諸相』	関西大学出版部
63	11	西谷敏	『ドイツ労働法思想史論——集团的労働法における個人・団体・国家』	日本評論社
		仁田道夫	『日本の労働者参加』	東京大学出版会
平成元	12	二村一夫	『足尾暴動の史的な分析——鉱山労働者の社会史』	東京大学出版会
		2	13	大橋勇雄
3	14	荒木尚志	『労働時間の法的な構造』	有斐閣
		石川経夫	『所得と富』	岩波書店
4	15	水野朝夫	『日本の失業行動』	中央大学出版部
5	16	尾高煌之助	『企業内教育の時代』	岩波書店
6	17	清家篤	『高齢化社会の労働市場——就業行動と公的年金』	東洋経済新報社
7	18	該当なし		
8	19	田近栄治・金子能宏・林文子	『年金の経済分析——保険の視点』	東洋経済新報社
9	20	中村圭介	『日本の職場と生産システム』	東京大学出版会
		水町勇一郎	『パートタイム労働の法律政策』	有斐閣
10	21	堀勝洋	『年金制度の再構築』	東洋経済新報社
11	22	大内伸哉	『労働条件変更法理の再構成』	有斐閣
		渡辺章編集代表	『日本立法資料全集・労働基準法(昭和22年)』	信山社
12	23	荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編	『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』	東京大学出版会
		土田道夫	『労務指揮権の現代的な展開——労働契約における一方的な決定と合意決定との相克』	信山社
13	24	有賀健・G.ブルネッロ・大日康史	“Internal Labour Markets in Japan”	Cambridge University Press
14	25	山下充	『工作機械産業の職場史 1889-1945——「職人わざ」に挑んだ技術者たち』	早稲田大学出版部
15	26	清川雪彦	『アジアにおける近代的工業労働力の形成——経済発展と文化ならびに職務意識』	岩波書店
16	27	権丈善一	『年金改革と積極的な社会保障政策——再分配政策の政治経済学Ⅱ』	慶應義塾大学出版会
		玄田有史	『ジョブ・クリエイション』	日本経済新聞社
17	28	該当なし		
18	29	阿部正浩	『日本経済の環境変化と労働市場』	東洋経済新報社
19	30	平野光俊	『日本型人事管理——進化型の発生プロセスと機能性』	中央経済社

これまでの「労働関係論文優秀賞」受賞作品

年度	回	受賞者	受賞作
平成12	1	神林龍	「戦前期日本の雇用創出——長野県諏訪郡の器械製糸のケース」 『日本労働研究雑誌』No.466 (1999年)
13	2	岡村和明	「日本におけるコーホート・サイズ効果——キャリア段階モデルによる検証」 『日本労働研究雑誌』No.481 (2000年)
		佐野嘉秀	「パート労働の職域と労使関係——百貨店業A社の事例」 『日本労働研究雑誌』No.481 (2000年)
14	3	黒澤昌子	「中途採用市場のマッチング——満足度、賃金、訓練、生産性」 『日本労働研究雑誌』No.499 (2002年)
		白波瀬佐和子	「日本の所得格差と高齢者世帯——国際比較の観点から」 『日本労働研究雑誌』No.500 (2002年)
15	4	篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史	「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」 『日本労働研究雑誌』No.512 (2003年)
		高木朋代	「高齢者雇用と人事管理システム——雇用される能力の育成と選抜および契約転換の合意メカニズム」 『日本労働研究雑誌』No.512 (2003年)
		渡邊絹子	「ドイツ企業年金改革の行方——公私の役割分担をめぐって」 『日本労働研究雑誌』No.504 (2002年)
16	5	梶川敦子	「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション——規則改正の動向を中心に」 『日本労働研究雑誌』No.519 (2003年)
		宮本大	「NPOの労働需要——国際および環境団体の雇用に関する実証分析」 『日本労働研究雑誌』No.515 (2003年)
17	6	高橋陽子	「ホワイトカラー『サービス残業』の経済学的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」 『日本労働研究雑誌』No.536 (2005年)
		武内真美子	「女性就業のパネル分析——配偶者所得効果の再検証」 『日本労働研究雑誌』No.527 (2004年)
18	7	周燕飛	「企業別データを用いた個人請負の活用動機の分析」 『日本労働研究雑誌』No.547 (2006年)
		勇上和史	「都道府県データを用いた地域労働市場の分析——失業・無業の地域間格差に関する考察」 『日本労働研究雑誌』No.539 (2005年)
19	8	上原克仁	「大手企業における昇進・昇格と異動の実証分析」 『日本労働研究雑誌』No.561 (2007年)
		坂井岳夫	「職務発明をめぐる利益調整における法の役割——アメリカ法の考察とプロセス審査への示唆」 『日本労働研究雑誌』No.561 (2007年)
		田中真樹	「鉄鋼生産職場における一般作業者の管理能力——管理的業務の遂行状況と管理能力の特徴」 『日本労働研究雑誌』No.559 (2007年)