

◆ 論文要旨 ◆

【メインテーマセッション】

労使紛争の現状と政策課題——法律学の立場から

中窪 裕也
(一橋大学教授)

本報告は、労使紛争に関する学際的な議論の基礎を提供するために、紛争解決システムの発展経緯と現状を確認し、いくつかの指摘を行うものである。日本の戦後労働法制においては集団的な労使紛争が重視され、労働争議の調整と不当労働行為の救済という2つの場面で、労働委員会が重要な役割を果たしてきた。しかし、近年では集団的な紛争が少なくなる一方で、特に1990年代以降、個別紛争が大きく増加し、裁判手続に依存する従前の制度の不十分さが浮き彫りとなった。これに対処するために、2000年代には個別労働紛争解

決促進法および労働審判法が制定され、さらに都道府県労委でも個別紛争のあっせんを行う等の進展があった。そのことは積極的に評価すべきであるが、①その質の維持とさらなる改善、②法のエンフォースメントの強化、③集団的紛争の再定義、④いわゆる従業員代表制の検討、という課題がある。

なかくぼ・ひろや 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授。最近の主な著作に『アメリカ労働法（第2版）』（弘文堂、2010年）。労働法専攻。

【メインテーマセッション】

「声」をあげる企業別組合

南雲 智映
(連合総合生活開発研究所研究員)

本稿では2000年代に経営側に対して「声」をあげ、交渉力を発揮した企業別組合の事例を3つ取り上げ、その「声」のあげ方と争議を行える能力に着目して分析を行った。具体的な「声」のあげ方はさまざまであったが、いずれの事例においても企業別組合は、上部団体の手助けを借りながら、労働条件交渉や敵対的な経営者への対抗のために集団的労使紛争を起こすことを匂わせ、また実際に起こしていた。集団的労使紛争は減少しており、破壊的な紛争は生じにくいと考えられる

が、現代でも企業別組合はいざという時に「声」をあげることが可能である。ただし、集団的に「声」をあげることができない未組織労働者が増加しているため、彼らの組織化が求められる。

なぐも・ちあき (公財)連合総合生活開発研究所研究員。最近の主な著作に「交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果——『問題探索型』労使協議制の分析」(梅崎修氏との共著)『日本労働研究雑誌』No.591など。労使関係論、労働経済学、人的資源管理論専攻。

労使紛争の現状と政策課題——合同労組の労使紛争解決を中心に

呉 学 殊

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

集団的労働紛争の激減とは対照的に個別労働紛争は多発している。その紛争解決システムは近年、司法、行政で整えられているが、労働組合の役割も無視できない。企業別労働組合は個別労働紛争の半減に寄与する。企業の外に結成されている、誰でも入れる合同労組は、個別労働紛争を当該企業との団体交渉だけで解決する自主解決率が67.9%にのぼり、また、解決件数も多い。合同労組の高い紛争解決力は、幹部のプロ性、広いネットワークと情報交換、固い信念と熱い心、そして共闘によるものである。労使紛争の順機能は、その解決によって、紛争当事者の労働者が満足し蘇生力を得ていること、紛争の再発防止につながることであり、会社の倒産、それに伴う従業員の解雇という逆機能もあるが、それにつながる要因と

しては、企業の一方的な労働条件の引き下げ、労使コミュニケーションの欠如、法令違反を挙げることができる。紛争を前向きにとらえて、紛争の原因となっている労働法の違反や無知、ワンマン経営を是正してより良好な職場環境・人間関係・労使コミュニケーションを図る機会とみなすことも重要である。紛争の再発防止のためには、労働法違反に対する労働行政の是正・指導や罰則の強化が求められる一方、合同労組の機能強化のために公的支援のあり方を具体的に検討することも求められる。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構労使関係部門主任研究員。最近の主な著作に『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』（増補版、労働政策研究・研修機構）。産業社会学・労使関係論専攻。

労働審判手続の解決と企業への影響

高橋 陽子

(東京大学特任研究員)

本稿は、労働審判制度利用者によるその評価を尋ねた「労働審判制度についての意識調査」を用い、1) 労働審判手続の結果に対する不満の割合が労働者側に比べて使用者側で大きいこと、2) 労働審判手続には企業の人事管理の問題点を修正させる副次的効果があること、3) 労働審判手続の解決には復職事例や、労働条件、賃金不払等の是正

について申立てた労働者側が手続の終了後も当該企業に在職し続ける在職事例が少数だが存在することを示した。

たかはし・ようこ 東京大学社会科学研究所特任研究員。最近の主な著作に「金銭的側面から見た労働審判制度」菅野和夫・佐藤岩夫・仁田道夫・水町勇一郎編『労働審判制度の利用者調査』8章、有斐閣（近刊）。労働経済学専攻。

有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析

戸田 淳仁

(リクルートワークス研究所研究員)

本研究では、有期雇用者に対する雇止めに対して法定化される前の時期において、有期雇用者の契約更新拒絶についてその法的有効性が判断される雇止め制限法理に注目し、判例をデータ化することによって分析を行った。特に、正社員に適用される解雇権濫用法理が有期の雇用契約にも類推適用される条件、そして解雇権濫用法理が類推適用された事件が無効になる時の条件について探索を行った。その結果以下のことがわかった。第1に、解雇権濫用法理が類推適用されにくくなる条件としては次のものがある。すなわち、契約更新の前に面談の場を設けて契約内容について確認するなど契約更新の手続きを厳格化させること、できるだけ正社員と異なるような仕事内容にするこ

と、契約更新が継続する期待を抱かせるような発言を使用者がしないことがある。第2に、契約更新回数や通算勤続年数は他の条件を一定とすると、類推適用される確率には有意な影響を与えていないことが分かった。第3に、もし類推適用された場合、仕事量の減少や新規に社員を採用していたこと、勤務態度に問題があることが解雇無効に影響を与えるということが分かった。このような結果をもとに、2012年8月10日に公布された改正労働契約法の意味について議論を行った。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所研究員。最近の主な著作に「女性の働き方と生活満足度：固定効果モデルを用いた労働時間や雇用形態の影響分析」『家計経済研究』第96号（2012年）。労働経済学、応用計量経済学専攻。

認定職業訓練（共同職業訓練）が提供するサービスの規模・構造と課題 ——再編・強化の方向性を探る

大木 栄一

(東京大学特任研究員)

認定職業訓練は近年、減少傾向にあるが、この20年間の実績を確認すると、多くの人材の育成に貢献してきたことは間違いないことがわかる。とくに、認定職業訓練のなかでも7割以上を占める「2以上の事業主が共同で行うもの又は連合会などの団体が行う共同職業訓練」（「認定共同職業訓練」）の貢献は大きい。その特質を整理すると以下ようになる。認定共同職業訓練が提供するサービス市場の構造について、組織（運営団体）の特徴の観点からみると、第1に、職業訓練法人が4割を占めているが、中小企業事業主の団体も多く占めており、1社では教育訓練を行うには経営資源の限界がある中小企業の教育訓練を担ってきている。第2に、組織の所在地は民間の教育訓

練プロバイダーが多く所在する東京・大阪・名古屋等の大都市圏よりも地方圏に多く所在しており、地方の中小企業の人材育成を支えてきている。他方、教育訓練サービスの状況の観点からみると、第1に、中小企業の新入社員レベルから中堅社員レベルを対象として、時間当たり受講料が安い、研修時間の長いコースを提供してきた。第2に、訓練分野についてみると、公共職業訓練が主に提供している「土木・建設・設備系」及びモノづくりの基盤技術である「機械・金属・自動車」分野を担っており、公共職業訓練と補完関係にある。しかしながら、訓練生数が減少している状況を改善するためには、現在の仕組みに新しい施策を加えていくが必要になる。1つは、認

定共同職業訓練校自身に関わることであり、訓練機能だけでなく別の付加価値機能を付けることである。因島技術センターでは、地域の産業振興（市の産業活性化策）と職業訓練がセットになっている。他方、東京都鍍金工業組合高等職業訓練校では、めっきに関する研究開発と職業訓練がセットになっている。このプラスαの機能は、新しいコース設定や新しいカリキュラムの開発に大きく貢献するだけでなく、職業訓練の利用企業からすると、職業訓練校の魅力の「見える化」につながっている。もう1つは、公共政策の観点からみると、2つの施策が必要である。1つは、認定職業訓練費補助金の交付基準の緩和を検討すること、もう1つは、都道府県独自の財政上の支援が

必要なことである。前者については、長期間の訓練課程における1訓練科の補助金交付基準の緩和や補助金の交付要件である1訓練科当たりの訓練生数5人以上かつそのうち会員事業所の従業員数が2/3以上という基準を満たさなければならないという基準の緩和等である。後者については、長期間の訓練課程において、新たに補助対象になった訓練科が年度途中で基準を下回った場合に都道府県独自の支援策を講じることなどが考えられる。

おおき・えいいち 東京大学社会科学研究所特任研究員。
最近の主な著作に「個人請負就業者の「労働者性」と就業
選択——個人請負就業への志向と教育訓練機会に着目して」
（共著）『日本労働研究雑誌』No.624（2012年）。人的資源管
理・人材育成論専攻。

【自由論議セッション・Aグループ】

入管政策の動向と労働市場——ポイント制の検討を中心に

早川 智津子
（岩手大学准教授）

2009（平成21）年の改正入管法により、2012年7月9日から、新たな在留管理制度が実施された。このような中、法務省は、高度人材に対するポイント制を2012年5月7日から導入した。

ポイント制の導入により経済社会のグローバル化の中で求められる高度人材の獲得が進むことが期待される一方、ポイントの設定のしかた次第では、必ずしも高度とまでは言えない人材が本制度の中で受け入れられ、その結果、国内の労働市場への悪影響が生じることが懸念される。本報告では、まず、わが国のポイント制導入の背景とその概要を述べ、次にポイント制を導入している、カナダ、イギリス、シンガポール、オーストラリアを参考に、各国の入国管理制度に照らしつつ、わが国の制度の課題を抽出したうえで、労働市場へ

の影響に配慮した外国人労働者受入れ制度の検討を試みた。本報告での検討の結果、わが国において、高度人材の受入れを促進するという政策理念自体は、意義のあるものであるが、今回のポイント制では、対象3分野の一つである「高度専門・技術分野」において、必ずしも高度・専門的とまでは言えない労働者の受入れが促進されるおそれがある、と判断した。受け入れる外国人の層を見極め、それに応じた労働市場の影響に配慮した制度を作ることが重要と考える。

はやかわ・ちづこ 岩手大学国際交流センター准教授。主
な著作に『外国人労働の法政策』（信山社出版、2008年）。労
働法・社会保障法専攻。

教員のキャリア形成を校長はどう考えているか ——首都圏私立中高校長 50 人へのインタビュー調査結果の分析

古市 好文
(法政大学大学院)

本研究の考察対象は私立教員のキャリア形成である。首都圏中高校長 50 名にインタビューを実施した。木下 (1999, 2003) の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの分析方法を採用し、分析ワークシートを用い、概念とカテゴリーを生成した。その結果、8 カテゴリーと 32 概念が生成された。分析の結果、私学は、組織規模が小さく、生徒確保と独自性維持という課題があり、私学固有の問題やマイナス要因も存在する。校長がコントロール機能をもったキーパーソンであり、校長の視点は、学校経営と教員のキャリア形成を結びつけて考え、双方がうまくいくことである。また、少子化と競争市場の中で、学校教育

の見直しを全学的におこない、積極的に献策や意見を採り入れ、参加型組織の活性化を図る。学校ごとの異動がない小さな内部労働市場のなかで、教員のキャリア形成に必要な機会と環境を整備し、教員の質の確保に腐心し、教員を手塩にかけて育てる。私学の教員キャリア形成は公立とは大きく異なる。

ふるいち・よしふみ 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程。主な著作に「人間として「教師」を生きるーライフヒストリーの聴き取り調査から」(児美川孝一郎氏との共著, 2008年)法政大学教職資格課程年報vol.5 2007年度版。雇用政策プログラム専攻(キャリア形成支援策, 人材育成論)。

人材育成施策としての OJT・Off-JT・自己啓発が従業員のキャリア形成に及ぼす影響について

佐藤 雄一郎
(法政大学大学院)

本稿では、企業で展開される OJT (on-the-job training), Off-JT (off-the-job training), 自己啓発 (self-development) に代表される人材育成施策が、それぞれどのような形で従業員の職務遂行能力の向上やキャリア形成に影響を及ぼしているのかを考察した。従属変数としてのキャリア形成を、管理職権限の保有と専門性の保有という観点で捉えた。調査方法としては、量的調査を用いた。男女計 7187 人を対象とする因子分析とその結果を踏まえた男性、大学卒以上の学歴で、正社員規模 1000 人以上の 927 名に対する階層的重回帰分析による。結果として、①管理職として任用され、

権限を持つために必要なことは、上司との業務を通じた関係性であり、上司からの優しい指導・援助ではないこと。会社からの教育訓練機会 (Off-JT) は有効であったが、自己啓発など主体的な学習行動はプラスの影響を与えていなかった。②専門性を保有し、向上させていく上で、自己啓発は有効であったが、OJT や Off-JT は基本的に有効でなかった。特に①に関して、管理職としてのキャリア形成に自己啓発が直接的な影響を与えておらず、自己啓発を行わなくても管理職になれる現状が推察され、②に関して、専門性の保有に会社からの OJT や Off-JT が十分に役立っていない

ことが推察された。どちらも今後に向けての課題を残したものと思われる。

さとう・ゆういちろう 法政大学大学院政策創造研究科研究生。最近の主な著作に「従業員の自己啓発がキャリア形成に及ぼす影響と要因について」(2012年)『イノベーション・マネジメント』No.9, pp.123-141。雇用政策(企業内人材育成・Off-JT)専攻。

【自由論題セッション・Bグループ】

文系大学による人的資本形成効果の分析——青森県の事例から

大矢 奈美
(青森公立大学准教授)

猪原 龍介
(青森公立大学准教授)

山本 志都
(青森公立大学准教授)

本研究の目的は、地方大学が、その教育によって労働者の生産性にどのような影響を与えるかを明らかにすることにある。この分野における先行研究では、分析に用いられる成績の指標が主観的であるというデータの制約があった。また大学教育を通じて育成されるコミュニケーション能力などが新卒者の就業や生産性に与える影響について、十分な研究がなされているとは言えない。そこで本研究では、(1)教育内容およびその成果である成績が卒業後の就業に与える影響(専門教育という人的資本を蓄えた人材の供給)、(2)教育内容および成果が収入(生産性)に与える影響について分析をおこなった。使用したデータは、コミュニケーション科目の必修を課している文系D大学の卒業生アンケートおよび卒業時成績データである。就業関数、収入関数等の計量分析の結果、学業成績は、卒業時点の就業確率および正規従業員としての就業確率、就業継続の確率を高めることが明らかになった。一方で労働生産性を表

すと考えられる収入に対し、学業成績は全く影響を及ぼさないという結果を得た。就業後の労働生産性には、就業してからの経験などの方が強く影響する、あるいは外部効果の存在による実際の生産性と収入の間に乖離があることが考えられる。ただし、卒業生アンケートの集計結果からは、学んだことが仕事に役立っているという評価も得られており、大学での教育は何らかの形で生産性を引き上げる効果を持つものと言って良いだろう。

おおや・なみ 青森公立大学経営経済学部准教授。最近の主な著作に「子育て期間中の母親の人的資本投資——家計所得水準と余暇時間の使い方1」『青森公立大学経営経済研究』15巻2号, 2009年。労働経済学専攻。

いはら・りゅうすけ 青森公立大学経営経済学部准教授。最近の主な著作に“Transport costs, capital mobility and the provision of local public goods,” *Regional Science and Urban Economics*, Vol.38, No.1, pp.70-80, 2008。都市・地域経済学専攻。

やまもと・しず 青森公立大学経営経済学部准教授。最近の主な著作に『異文化間協働におけるコミュニケーション』(ナカニシヤ出版, 2011年)。異文化コミュニケーション専攻。

現代における個別化された労使関係の研究方法について

三吉 勉
(同志社大学大学院)

本論文は、日本企業のホワイトカラー職場における「コミュニケーション」を仕事の量と質を定めるための手続きと捉え、その問題を正しく把握するために労使関係研究の方法を使い、仕事決定の手続きルールに関するフレームワークを提起することを目的としたものである。

労使関係研究は仕事の量と質および反対給付を決めるためのルールの研究である。職場におけるコミュニケーションは集団レベルから個人レベルまでがあり、特に個人単位の労使関係がルールとして記述できるのかということが方法的な課題となる。そこで、仕事の量と質を決める手続きルールに、「集団」「個人」というルール適用の単位に加えて「公式」「非公式」という概念を導入し、2軸で手続きルールを分類することとした。個人単位の具体的な仕事や労働時間が最終的にどのよう

に決定されているかを解明するには、「個人-非公式」の領域を解明することが重要である。そのためには、「集団-公式」や「個人-公式」の手続きをいかに「個人-非公式」の領域に広げ、最終的な仕事が決まっているのかを解明することが必要となる。コミュニケーションの問題も、手続きルールという視点で強化すべき領域を特定し解決に向けた取組みを行う必要がある。特に日本で顕著となっている労使関係の分権化・個別化が先進諸国でも進行している中、この方法はこれからの労使関係研究に不可欠なフレームワークの一つとなると考えられる。

みよし・つとむ 同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程。最近の主な著作に「労働時間の個人別決定への挑戦——A労組の事例」石田光男・寺井基博編著『労働時間の決定』ミネルヴァ書房（2012年）。労使関係論専攻。

嘱託社員（継続雇用者）の活用方針と人事管理——60歳代前半層の賃金管理

藤波 美帆
(高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員)

高齢社員の人事管理を考えるにあたって重要なことは、全ての企業に通用する唯一最善の「あるべき人事管理」はなく、それは高齢社員に対する活用戦略に規定されるという視点と、その労働意欲に配慮する「公平性」の視点の双方を持つことである。とくに、高齢社員の場合には、現役社員との間の「公平性」が問題となる。そこで本稿では、高齢社員用人事管理の特徴を現役社員対象の人事管理との違いの面から分析した。アンケート調査に基づいて、高齢社員の活用方針を現役社員との継続性から捉えてタイプ分けすると4つのタ

イプに分かれる。タイプ別にみた企業構成は「仕事内容同じ・労働時間変わるタイプ」が45.0%で最も多い。その活用タイプと高齢社員用人事管理との関係を見ると、社員格付け制度は「仕事内容が同じタイプ」から「仕事内容変わるタイプ」になるほど導入する企業が減少し、基本給では、決定方式をみても、賃金水準をみても、「仕事内容が同じ・労働時間変わるタイプ」になるほど、高齢社員は現役社員に近い扱いを受けている。活用タイプと高齢社員活用の評価との関係を見ると

「仕事内容が同じ」であるほど企業の満足度が高い。

ふじなみ みほ 高齢・障害者雇用支援機構常勤嘱託（調査研究員）。最近の主な著作に「中小企業による教育訓練プロバイダーの活用——経営者・業界団体の活用と教育訓練の特徴」労働政策研究・研修機構編『中小企業における人材育成・能力開発』（2012年）。人的資源管理論専攻。

【自由論題セッション・C グループ】

母子家庭の母の就業支援——その効果的な職業訓練施策のあり方

田中 恵子
(法政大学大学院)

N市における母子家庭自立教育訓練給付金支給事業（教育訓練：短期訓練）と母子家庭高等技能訓練促進費等支給事業（高等技能：長期訓練）との業務データをもとに、母子家庭の母の経済的な自立と両職業訓練施策との関係を検討した。訓練期間の長短や訓練内容の専門的なレベルの違いもあり、教育訓練受講者では訓練前後での雇用形態に大きな変化が認められないのに対し、高等技能受講者では修学前後の雇用形態に明確な変化が生じており経済的にも自立する傾向が確認できる。そして、高等技能の修学者は受講前の準備段階からより計画的に行動する傾向にあるように思えた。そこで、この2つの訓練の受講者の属性、母子家庭となる前の職歴、母子家庭となってから訓練に至るまでの職歴、相談期間、相談回数、相談

内容、受講後の就業状況などを比較分析し、自立出来た人と出来なかった人との特徴を整理した。その結果、教育訓練の受講者は、訓練までの相談期間が短く、受講内容の相談も少なく、コース選択を拙速に進める傾向があり、受講後も受講資格を活かしきれていない例が多い。一方、高等技能の修学者の就業相談は学費や生活費の貸付など経済的な相談、受験、メンタルや育児相談などが多い。また、相談開始時期は受講開始時期の半年前が一番多く、中には何年も前から相談に来ており、将来の職業生活設計について計画的に行動している点に特徴がみられた。

たなか・けいこ 法政大学大学院経営学研究科研究生。
キャリアデザイン学専攻。