# 平成17年度 発表

# 第28回 労働関係図書優秀賞
# 第6回 労働関係論文優秀賞

図書賞　該当作なし

論文賞　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）

論文賞　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）

## 選考経過

山口浩一郎（審査委員会座長）

第28回（平成17年度）労働関係図書優秀賞は，厳正な審査の結果，本年度は該当作なしと決定した。以下，この決定に至るまでの選考経過について述べる。

本賞は，労働政策研究・研修機構が読売新聞社の後援をうけて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16年4月から平成17年3月までの1年間に新たに刊行された単行本で，日本人の編著になる図書，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。

本年度の選考はまず，6月29日の第1次審査委員会において，事務局でとりまとめた期間中の刊行リストや「日本労働研究雑誌」編集委員らによる推薦図書をもとに，下記の5点を審査対象として取り上げることとした。

（著者名五十音順）

白波瀬佐和子『少子高齢社会のみえない格差――ジェンダー・世代・階層のゆくえ』（東京大学出版会）

都留康・阿部正浩・久保克行『日本企業の人事改革――人事データによる成果主義の検証』（東洋経済新報社）

手塚和彰『外国人労働者研究』（信山社）

長沼秀世『アメリカの社会運動――CIO史の研究』（彩流社）

藤本昌代『専門職の転職構造――組織準拠性と移動』（文眞堂）

次いで8月10日の第2次審査委員会において，これら各著作につき入念に討議・検討を行ったが，残念

ながら本年度は該当作なしという結果となった。候補作品についての審査経過の概略は次のとおりである。

『少子高齢社会のみえない格差――ジェンダー・世代・階層のゆくえ』は，少子高齢化が急速に進展する現代日本の社会・経済問題を，世代間の公正，ジェンダー，社会的格差という三つの視点から分析したものである。印象論で語られがちな日本社会のさまざまな諸相を，高度な計量手法による緻密なデータ分析を用いて吟味しており，優れた手堅い業績であるとの評価を受けた。候補作のなかでは評価が高く，受賞に匹敵する作品として最後まで検討が続けられたが，議論の仕方が客観的にすぎ，著者の積極的な主張に乏しいことが，書物としての魅力を欠く結果となっているのではないか，もう少しアナリティカルに論述すべきではなかったか，などとして，受賞には今一歩とされた。

『日本企業の人事改革――人事データによる成果主義の検証』は三つの企業の協力を得て入手した人事データの分析を通じて，1990年代後半の日本企業における「成果主義的」人事制度改革の実態に迫った本格的な研究書である。用いられたデータは，企業内の実際の個人別賃金のデータ等，通常入手が困難な貴重なものであり，極めて高い価値があると絶賛された。ただ，本書自体の分析内容と結論については従来の議論からの発展があまりみられず，その結果，全体として平板な印象がぬぐえないという厳しい評価も出され，受賞には届かなかった。

『外国人労働者研究』は，「外国人労働者問題」に関する著者の約20年間にわたる諸論稿を取りまとめたものである。収録論文に比較的古いものが多く最新の動向についてのリファーに乏しい，既発表論文をそのまま収録しているため内容にかなりの重複が生じ，ひとつの研究書としての統一性をやや欠くなどの批判が出された。ただし，外国人労働者問題研究の第一人者である著者のこれまでの業績の集大成として，価値のある一冊との評価もあった。

『アメリカの社会運動――CIO史の研究』は，アメリカ史の研究者によるCIO史研究の大著である。大会議事録，執行委員会議事録など貴重な一次資料を活用した叙述は興味深いものがあり，CIOの発展の足跡を丁寧にたどった労作であるという点で評価は一致した。しかしながら，内容が叙述的なものにとどまり，著者自身の基本的な主張，メッセージが明らかでないこと，また，CIOが歴史的に果たした役割について先行研究を踏まえた十分な分析・検討がなされているとはいいがたいこと，などが難点とされた。

『専門職の転職構造――組織準拠性と移動』は，一般に転職志向が高く，コスモポリタン的と考えられている専門職の転職率の低さの理由は所属組織に対する忠誠心や愛着心であるとして，その形成メカニズムを社会構造・文化構造などの視点から明らかにしようとしたもので，民間大企業の研究所の研究者を分析対象としてとりあげている。データの取り扱いにやや難があり，結論を十分裏づけているとはいいがたいこと，また，結論自体にも少し疑問が残るとされたが，著者の真摯な叙述態度は好感を得た。

次に第6回（平成17年度）労働関係論文優秀賞の選考について述べる。

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いる。

今回の選考は平成16年4月から平成17年3月までの1年間に新たに刊行されたもので，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。

6月29日の第1次審査委員会，8月10日の第2次審査委員会を経て，本年度は，①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』2005年2・3月号（No.536)），②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』2004年6月号（No.527)）の2作の受賞が決定した。

審査対象となったのは以下の6点である。

（著者名五十音順）

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）

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）

長江亮「障害者雇用と市場評価――大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ」（『日本労働研究雑誌』No.536）

西本真弓「育児休業取得とその取得期間の決定要因に

ついて」（『日本労働研究雑誌』No.527）
安井健悟「雇用調整における不確実性の影響について――企業パネルデータによる実証分析」（『日本労働研究雑誌』No.536）
吉田恵子「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」（『日本労働研究雑誌』No.532）

いずれについても論文としてのスタイル・マナーについては申し分なく，内容的にも優れた水準に達しているとの評価では一致した。

このうち，武内論文は「夫の収入が高いとき女性の労働供給行動は抑制される」という有名な「ダグラス＝有澤の法則」が成立しない可能性があるという新しい知見を提示，また高橋論文は，これまで単なる不払い残業だと考えられてきた「サービス残業」について，従業員と使用者の間にはある種の暗黙の契約が成立しており，必ずしも「不払い」とはいえない場合があるということを明らかにしたものであるが，この2作はともにレベルの高い実証分析の裏付けによって，斬新かつ興味深いファインディングを得ているとして，他の論文に比べてとりわけ高い評価を受け，今回の受賞作として決定された。

**審査委員会**（座長・山口浩一郎）

審 査 委 員（五十音順）

稲上　毅（法政大学経営学部教授）
猪木　武徳（国際日本文化研究センター教授）
今野浩一郎（学習院大学経済学部教授）
大橋　勇雄（一橋大学大学院経済学研究科教授）
清家　篤（慶應義塾大学商学部教授）
徳永　文一（読売新聞社論説委員）
西村健一郎（京都大学大学院法学研究科教授）
仁田　道夫（東京大学社会科学研究所教授）
山口浩一郎（中央労働委員会会長）

講　評

## 「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」

猪木　武徳（国際日本文化研究センター教授）

本論文は，「不払い労働」と通常みなされている「サービス残業」の少なくとも一部には，ボーナス等の形で対価が支払われているのではないかという問題を検討している。こうした有償の「サービス残業」は，労働者の総労働時間ではなく成果を基準に企業が報酬を決めることに起因するのではないかという問題意識が背景にある。基本的な概念を吟味し，問題を巧みにフォーミュレートして着実な統計分析を施している点で，優秀賞にふさわしい労作であると評価できる。

分析内容をもう少し詳しく紹介しておこう。まず，1985年から2003年までの「サービス残業」時間の推移を確認し，「サービス残業」を，従業員に不払い労働を強いる「非自発的サービス残業」と，大企業ホワイトカラーに多いと推測される「自発的サービス残業」の二つに概念的に区別し，後者と企業内報酬構造の関係に焦点を当てる。

サービス残業は労働者の「自発的な」労働供給行動だ，という立場からの理論的な研究はいくつかある。企業が労働者のインセンティブ確保のために，労働の強度に対して翌期のボーナスで対価を支払うという大橋勇雄氏の仮説，評価方法が業績に基づく職場ではサービス残業が発生しやすいことを実証した三谷直紀氏の研究などが挙げられよう。高橋氏の研究は，こうした先行研究で提示された分析を拡張し，労働者は企業と「労働時間と報酬に関する暗黙の契約」を結ぶと捉え，自発的サービス残業を行う労働者ほど報酬が高いことを明らかにする。

著者は，労動者の効用最大化問題を解き，一階の条件から，余暇選好の低い人ほど難易度の高い仕事を選ぶこと，サービス残業をすることによって賃金が上昇すること，の二つの命題を導く。これらの命題を二段階で，統計的な処理に耐えうるような形でテストしたところに本研究の新味がある。用いられたデータは連合総合生活開発研究所『ホワイトカラーのキャリア調査』の個票である。

余暇選好が強ければ自発的サービス残業をしない，という命題の係数推定値は統計的にも十分有意である。自発的サービス残業の有無が賃金水準に与える効果の

ほうは，GMM 推定では統計的に有意な結果を一応得ているが，変数の組み立て方や推定方法にはさらに一工夫必要であろう。

著者自身論文の末尾で断っているように，本稿の結論は決してサービス残業一般を肯定するものではない。当期の労働時間と同じ期の報酬の関係だけを見ていては，問題の理解が一面的に過ぎるということを実証的に示しており，高い評価の与えられるべき研究だという点で審査委員の意見は一致した。

## 受賞の言葉

高橋　陽子

本論文にすばらしい賞をいただき，どうもありがとうございます。

私がこの論文を書くに至ったのは，企業が労働者に「サービス残業」を強いているという解釈ばかりがクローズアップされているように感じたからです。本論の仮説は，90 年代以降「サービス残業」時間は労働供給側の要因によっても増加しているというものです。高度な仕事をこなすホワイトカラー労働者の労働時間は企業側には観測困難なため，企業は労働時間でなく成果に対して対価を支払おうとします。成果を基準とする報酬制度の下で，労働者はより高い成果を出そうと努力しますが，それにかかった残業時間に賃金は支払われないことを知っているのでわざわざ申請しません。これがホワイトカラーの「サービス残業」のからくりであると主張しています。そして，「サービス残業」をした人ほど年間報酬総額が高いという実証結果は，この仮説を支持しています。

しかし，労働者が自主的に「サービス残業」しているといっても，成果を重視した賃金制度の下では，結果として相当な長時間労働となる可能性もあります。日本は 90 年代以降の時短，週休二日制の普及後もなお，長時間労働の国であると言われています。日本の 2004 年「労働力調査」によれば，男性従業者のうち，31%が週 49 時間以上働いています。世帯調査に基づく Luxembourg Income Study によると，アメリカやオーストラリアの男性の約 23%が，また Current Population Survey によれば専門的，管理的，技術的職種につくアメリカ人男性の

**高橋　陽子**
（たかはし・ようこ）
学習院大学大学院経済学研究科博士後期課程。労働経済学専攻。

34.5%が 50 時間以上働いています。日本の労働者のみが，ずば抜けて長時間労働であるとはいえないものの，長時間働く労働者が多い国の一つであることは間違いありません。

Bell and Freeman（2001）は，賃金格差の大きい国では，労働者はより高い賃金を求めて労働時間が長くなることを，アメリカとドイツのデータを使って検証しています。彼女たちの試算は，賃金の 1％の上昇を期待して，労働者は労働時間を 10%増加させることを明らかにしました。成果給的な賃金制度の下では，さらなる長時間労働を防ぐための仕組みづくりを急ぐ必要があるように思います。

最後になりましたが，東京大学社会科学研究所 SSJ データアーカイブによるデータ提供，本誌匿名レフェリー，連合総合生活開発研究所鈴木不二一氏のご指導なくては，本論文は掲載に至りませんでした。そして，学部学生の頃よりご指導いただいている玄田有史先生にあらためて深く感謝申し上げます。

講　評

## 「女性就業のパネル分析――配偶者所得効果の再検証」

大橋　勇雄（一橋大学大学院教授）

世帯主である夫の所得が増加すると，妻の労働供給が減少するという現象は，日本ではダグラス＝有澤の法則としてよく知られている。本論文は，近年，開発が著しいパネル・データ（家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』）を利用して，この法則を実証的に分析したものである。パネル・データの一つの大きな利点は，経済主体の異質性を示す個別効果をコントロールできることにある。ここでの個別効果とは，結婚後に専業主婦志向の強い女性は所得の高い配偶者を選択する可能性が高いという効果である。こうした「志向」効果が存在する場合，それをコントロールできない従来のデータ分析では，ダグラス＝有澤の法則が成立しなくとも，それが成立しているかの結果を示すことが十分にありうる。

本論文は，まず個別効果が観測期間中に一定であるとする固定効果モデルを推計し，夫の所得は妻の就業決定には影響していないという結果をうる。これは従来の研究結果とは大きく異なるものである。ただし，個別効果には「志向」以外にも観測期間中に一定であるとされる本人の学歴などの効果も含まれる。そこで，筆者は結婚前の女性の就業志向や学歴を説明変数に加えた変量効果モデルを推計する。結果は，依然としてダグラス＝有澤の法則を支持しない。

女性の労働供給に関する大法則が棄却された衝撃は大きい。結果は良質なデータを使い，周到なモデル選択の手順を踏んでえられている。しかも，本論文は法則を単に棄却するばかりではなく，その原因を女性の就業志向に求め，それを実証している。その意味で，本論文は，この分野での日本の研究を確実に一歩進めたものであり，本賞に十分に値するものである。

今後のさらなる発展を期待する上で，気になった点を一つ指摘するとすれば，それは就業志向のダミー変数の作り方である。子供を望む専業主婦を基準に，子供を望む再就職，両立，また望まない無業継続などがダミー変数とされるが，すでに子供をコントロールしながら，なぜ子供を望む・望まないかの区分が導入されたのか，読者に分かり難い。論文の重要な戦力変数だけに，より丁寧な説明が必要に思われる。

受賞の言葉

武内真美子

武内真美子
（たけうち・まみこ）
大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程。労働経済学専攻。

このたびは，思いもかけず拙稿『女性就業のパネル分析――配偶者所得効果の再検証』に，労働関係論文優秀賞受賞のお報せをいただきまして，とても嬉しく感じております。このような光栄な賞をいただき，微力ながらも当研究が女性労働の分野に対してなんらかの貢献ができたと思えることはとても幸せです。同時に，当研究は決して一人で成しえたものではなく長年にわたりパネルデータを開発，構築されてこられました(財)家計経済研究所の先生方をはじめ，研究の開始時から御指導くださいました松繁寿和先生，有益なコメントをくださいました関西労働研究会およびレフェリーの先生方に心からお礼を申し上げます。

この研究を開始した当初の着眼点は，女性の就業意欲や行動の通時的な影響力にありましたが，研究の後半からそれに加えて，実証分析を行う上での分析上の制約を緩め，配偶者の選択などを含めた女性の選択権を意識したものになりました。実証分析において本研究に残された課題については触れておりますが，私自身，研究を通じてわかったことよりはわからないことのほうがずっと多く，データを分析する研究には限界があることを感じております。例えば，本研究からも示唆されましたように，女性の

就業行動に継続性が強いのなら，その間の働く女性の不安や仕事を辞めた女性の心の悔いなどをくみとることが，就業継続や再就職を支える上でも大切なことだと思っています。今後はその為にも聞き取り調査のような研究に参画できればと思います。

最後に私事で恐縮ですが，拙稿は私が在籍しております大阪大学大学院において執筆したものを大幅に加筆・修正したものです。社会人として大学院への入学を果たしたものの当初は不安も多々ございました。丁寧に御指導くださいました諸先生方に加え，多くの時間を割いて研究へのアドバイスと励ましをくれた同じ研究室の方々には意を尽くせないほど感謝の念でいっぱいです。受賞を励みに，また一歩前に踏み出すことが，本研究を通じてお世話になりました学内外の先生方や皆さんへの恩返しになると思い，気持ちを引き締め精進することを心に誓いましてお礼の言葉とさせていただきたいと思います。

## これまでの受賞図書

**第１回**

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『労働経済学のフロンティア』（総合労働研究所）

**第２回**

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）

**第３回**

富永健一編『日本の階層構造』（東京大学出版会）

**第４回**

野村正實『ドイツ労資関係史論』（御茶の水書房）

**第５回**

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史的研究』（御茶の水書房）

**第６回**

竹前栄治『戦後労働改革』（東京大学出版会）

**第７回**

松村高夫“The Labour Aristocracy Revisited: The Victorian Flint Glass Makers 1850-80”（『労働貴族再訪――ヴィクトリア期のフリントガラス製造工 1850-80』）（Manchester University Press）

**第８回**

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）

坂口正之『日本健康保険法成立史論』（晃洋書房）

**第９回**

石田英夫『日本企業の国際人事管理』（日本労働協会）

中川清『日本の都市下層』（勁草書房）

**第10回**

大塚忠『労使関係史論――ドイツ第二帝政期における対立的労使関係の諸相』（関西大学出版部）

**第11回**

西谷敏『ドイツ労働法思想史論――集団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）

**第12回**

二村一夫『足尾暴動の史的分析――鉱山労働者の社会史』（東京大学出版会）

**第13回**

大橋勇雄『労働市場の理論』（東洋経済新報社）

**第14回**

荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣）

石川経夫『所得と富』（岩波書店）

**第15回**

水野朝夫『日本の失業行動』（中央大学出版部）

**第16回**

尾高煌之助『企業内教育の時代』（岩波書店）

**第17回**

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）

**第18回**

該当作なし

**第19回**

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）

第 20 回

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）

第 21 回

堀勝洋『年金制度の再構築』　（東洋経済新報社）

第 22 回

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）

第 23 回

苅谷剛彦・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展開――労働契約における一方的決定と合意決定との相克』
（信山社）

第 24 回

有賀健・G. ブルネッロ・大日康史 “Internal Labour Markets in Japan”
（Cambridge University Press）

第 25 回

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）

第 26 回

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）

第 27 回

権丈善一『年金改革と積極的社会保障政策――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）

## これまでの受賞論文

第 1 回

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）

第 2 回

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）

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）

第 3 回

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. 500）

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）

第 4 回

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）

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）

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）

第 5 回

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）

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）