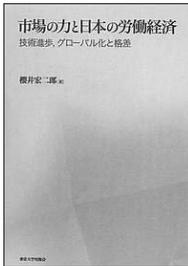


第35回（平成24年度）労働関係図書優秀賞



『市場の力と日本の労働経済』

——技術進歩、グローバル化と格差』

（東京大学出版会）

櫻井宏二郎（専修大学教授）



『労働紛争処理法』

（弘文堂）

山川 隆一（慶應義塾大学教授）

第13回（平成24年度）労働関係論文優秀賞

江夏 幾多郎（名古屋大学准教授）

「人事システムの内的整合性とその非線形効果——人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」

（『組織科学』Vol.45, No3）

堀 有喜衣（労働政策研究・研修機構副主任研究員）

「『日本型』高校就職指導を再考する」

（『日本労働研究雑誌』No.619（2012年特別号））

森山 智彦（同志社大学助教）

「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響——性別による違いに注目して」

（『日本労働研究雑誌』No.619（2012年特別号））

平成24年度労働関係図書・論文優秀賞審査委員

（敬称略：50音順）

荒木 尚志	東京大学教授
石崎 浩	読売新聞東京本社編集委員
猪木 武徳	青山学院大学特任教授（座長）
今野浩一郎	学習院大学教授
川口 章	同志社大学教授
諏訪 康雄	法政大学教授
中村 圭介	東京大学教授
樋口 美雄	慶應義塾大学教授
守島 基博	一橋大学教授

【労働関係図書優秀賞】

第35回（平成24年度）労働関係図書優秀賞は、櫻井宏二郎氏の『市場の力と日本の労働経済——技術進歩、グローバル化と格差』と、山川隆一氏の『労働紛争処理法』の2作品に決定した。

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23年4月1日から平成24年3月31日までの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24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、下記の9作品を最終審査対象として取り上げることとした。

次いで8月2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・検討を行い、櫻井氏、山川氏の2作品を本年度の受賞作と決定した。

（著者名50音順）

- ・相澤美智子著『雇用差別への法的挑戦——アメリカの経験・日本への示唆』（創文社）
- ・呉学殊著『労使関係のフロンティア』（労働政策研究・研修機構）
- ・川口美貴著『労働者概念の再構成』（関西大学出版部）
- ・神吉知郁子著『最低賃金と最低生活保障の法規制』（信山社）
- ・櫻井宏二郎著『市場の力と日本の労働経済——技術進歩、グローバル化と格差』（東京大学出版会）
- ・橋木俊詔・高畑雄嗣編『働くための社会制度』（東京大学出版会）
- ・服部泰宏著『日本企業の心理的契約——組織と従業員の見えざる約束』（白桃書房）
- ・松浦民恵著『営業職の人材マネジメント——4類型による最適アプローチ』（中央経済社）
- ・山川隆一著『労働紛争処理法』（弘文堂）

《授賞理由について》

『市場の力と日本の労働経済——技術進歩、グローバル化と格差』

評者：川口 章

1990年代の後半以降、所得格差の拡大に人々の関心が集まるようになった。格差拡大の原因についてはさまざまな議論があるが、不況の長期化や高齢化の進展が重要であるとの見解が多数を占めている。それに対し、本書は製造業における技術進歩とグローバル化（貿易拡大）に焦点を絞り、その所得格差への影響を理論的、実証的に分析したものである。

アメリカでは20年ほど前から、技術進歩と経済のグローバル化が所得格差を拡大させることを実証した研究が多数発表されているが、本書はアメリカと同様の現象が日本でも発生していることを多様なデータを分析して検証している。たとえば、技術革新が進んでいる産業で熟練・非熟練間所得格差や学歴間所得格差が進んでいること、輸入が増加している産業で熟練労働者に対する需要が相対的に増えていること、1990年から2000年にかけての製造業の輸出入の変化が熟練労働者の相対賃金を上昇させたことなどである。

さらに、日本ではアメリカと比べて、技術進歩と経済のグローバル化が所得格差拡大に及ぼした影響が小さいことを指摘し、その理由についても議論している。日本的雇用制度（内部労働市場）のために、市場の力が企業内部にまで及びにくいのがその原因であるというのが著者の予想である。これは非常に興味深い仮説であるが、その点について十分な分析が行われているわけではない。

本書は、技術進歩とグローバル化が所得格差拡大に及ぼす影響というテーマに沿って、先行研究の紹介、理論分析、実証分析と丁寧な議論がなされている完成度の高い研究書である。単なる研究論文集の域を超えた、一つの作品として読み応えのある著書といえる。ただ、審査委員からは、本書で扱ったデータベースが産業別データであり、企業別データではないことについての不満の声もあった。近年では、労働経済や国際経済の分野においては、企業別データを使った実証研究が増えつつある。そうしたデータを利用すれば、技術革新やグローバル化などの市場の圧力によって賃金格差が拡大することを内部労働市場が妨げている、という仮説の検証も可能かもしれない。今後、企業別データを利用して、分析をさらに精緻化することを期待したい。

《受賞のことば》

櫻井 宏二郎



このたびは大変栄誉ある賞をいただき誠に有難うございます。私はおよそこのような受賞とは無縁の生活を送ってきましたので、身に余る光栄というのが正直な気持ちです。

私は大学に移る前の二十数年間は日本政策投資銀行に勤務しており、もともとの関心テーマは労働問題というよりも日本の産業、金融、マクロ経済、開発経済などにありました。バブル崩壊後は、不況が長期化する中で、中国など新興国の台頭やITと呼ばれる新たな技術革新が日本の産業にどのような影響を与えるかということに関心を持っていましたが、1990年代後半に、欧米の労働市場でグローバル化やITが所得格差を拡大させているという一連の研究を知りました。折しも日本では格差問題が社会的に大きな注目を集めており、「格差問題の背景にはこのようなグローバル化や技術革新などの構造的な要因があるのではないか」という素朴な疑問がわき起こり、これを契機に本研究に取り掛かることになったわけです。

いくつかの論文をまとめて本を執筆する際に特に困難を感じたのは、この問題が労働経済、国際経済、マクロ経済などの複数の分野にまたがっていた点です。そのため、問題を比較可能な形で整理し、全体をまとめるには多くの労力を必要としました。この点に関しては、銀行時代に調査研究部門で幅広い視点から日本経済の問題を分析してきたことが役に立ったかもしれません。

当初の問題意識は、先行研究にあるような標準的な労働経済学や国際経済学の分析モデルを用いて、新興国との貿易の拡大やコンピュータの導入などが日本の労働市場においてどのように、そしてどの程度、熟練・非熟練労働者間の賃金格差を拡大させているかを分析する、というものでした。実証分析の主な結論は、日本においても、貿易やIT技術の導入が熟練・非熟練間の賃金格差を拡大させるメカニズムが働いており、その影響は米国で計測されたものと定性的にはそれほど変わらないというものでした。このことは、日本の労働市場も米国など他の先進国と同様にグローバル化やIT技術革新の影響を受けており、例外的な国ではないということを示唆しています。

しかし、これだけでは問題の十分な解明になっていないことにもすぐに気がつきました。いわゆる日本の雇用慣行の下では欧米のモデルや分析例をそのまま適用することには留意が必要ですし、日本の若年を中心とした非正規雇用問題の背後には日本固有の事情や経済構造があります。この他にも多くの問題が残されています。残念ながら、これらの問題は今回の研究では十分に立ち入って検討することができませんでしたので、今後の課題にしたいと思います。

最後に、この研究を出版するまでにお世話になった多くの方々に感謝の意を表するとともに、今回の受賞を励みに今後一層の研鑽を積んで行くことを誓い、受賞のことばとさせていただきます。

さくらい・こうじろう 専修大学経済学部教授。一橋大学経済学部卒業、同博士。主な業績に、“Biased Technological Change and Japanese Manufacturing Employment,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 2001年, “How Does Trade Affect the Labor Market? Evidence from Japanese Manufacturing,” *Japan and the World Economy*, 2004年。労働経済学・日本経済論専攻。

《授賞理由について》

『労働紛争処理法』

評者：諏訪 康雄

労働紛争の処理に関する総論、制度論、そして要件事実を踏まえた解釈論を展開する本書は、長年にわたって労働紛争処理法を研究してきた著者ならではの優れた業績である。実体法、手続法、比較法に精通した法学研究者にして初めてなしうる成果だといえる。

本書は、第1部「総論」、第2部「労働紛争の解決制度とその手続」、第3部「労働法における要件事実」の3部構成である。どの部をとっても抑制のきいたバランスのとれた議論が展開されている。とりわけ第3部において、著者の叙述は余人の追従を容易に許さない水準に達する。労働法における要件事実がもつ意義や限界などの基礎的な考察を展開したのち、労働法の主要な個別論点（解雇・雇止め、賃金・退職金、就業規則の不利変更など）につき、要件事実という観点から実体法のルールを分析し、安定感と説得力のある解釈論を提示する。法解釈学者としての抜群の資質と考察の軌跡を示している。

本書の特長は、何よりも高い水準において、理論研究と実務処理を架橋した点にある。まず、労働実体法を横断する労働手続法としての労働紛争処理法の全貌を明らかにし、労働紛争の法的処理を総合的に検討した本格的な研究書と評することができる。それとともに、法曹実務家が共有する要件事実論を踏まえて労働法学の議論を再整理し提示した点においては、優れた実用的解釈法学の書である。しかも著者は、要件事実論を踏まえた裁判例の分析・理解を可能にすることで、従来の労働法学が見落としてきた理論的課題を照射し、そうした視点からの労働法学の新たな展開の方途を提示している。

選考委員会における検討の過程では「プロの法学者の仕事に徹した玄人好みの作品である」との声があったように、法学と法曹実務との間を橋渡ししようとする本書の作業は地味であり、純粋な学術書というよりは実務書としての色彩も強い。けれども、本書は実用法学の書として実務的に大きな貢献をなすのみならず、労働紛争処理法という労働法分野を体系的に確立させた点でも高い学術的価値を持つ業績と評価でき、授賞に値すると考える。

なお、今回の選考過程では労働法分野だけでも拮抗する優れた業績があり、例年であれば受賞したかと思われる書が他にもあったことを付言しておく。この種の単年度ごとの選考においては仕方ないこととはいえ、惜しまれた。

《受賞のことば》

山川 隆一



伝統ある賞を頂けることになり、大変光栄です。本賞は若手研究者が主たる対象となっているというイメージをもっておりましたので、全く想定外でしたが、形成途上の研究を今後さらに発展させよという選考委員会の先生方の叱咤激励と受け止め、その点でもお礼を申し上げたいと考えております。

本書は、労働紛争の解決という観点から、労働法や関連する法分野における手続上・実体上のルールを整序・解明しようとしたものです。菅野和夫先生のもとで研究生活に入った当初から、研究テーマは労働紛争の解決にかかわるものでしたし、その後、毛塚勝利先生や諏訪康雄先生の研究プロジェクトに加えていただいたことなどで、労働紛争の解決というテーマへの関心がさらに強まりました。その段階ではまだこのテーマ全体を体系的に構想してはいませんでしたが、2001年に「紛争解決制度の課題と『労働紛争処理法学』」(労働法律旬報1495=96号87頁)という小稿を書いた頃には、「労働紛争処理法」という法分野が成立しうるのではないかと考えていました。それから本書を刊行するまでに、さらに10年あまりが経ってしまっています。

それでも本書は、学術書と呼ぶには外国文献の引用もなく、体系書と呼ぶには詳細さが足りず、実務書と呼ぶにはノウハウの記載が少なく、他方で概説書というにはマニアックな検討に踏み込んだ部分があるため、本の帯に書く宣伝文句をどうするかを考え込んでしまいました。結局「基本書」というやや曖昧な表現を採用しましたが、これも、本書にはなお課題が多いことを示しているといえます。

本書で取り上げた研究テーマを選んだ動機や経過については、『日本労働研究雑誌』の創刊600号記念号に書かせていただいた「『重要』な研究テーマとは何か」でご紹介したとおりです。研究の過程で、個別労働紛争の増加に伴う様々な制度改革等が行われ、その一端に参加したことは得がたい経験でしたが、そうした時事的な「重要」性ゆえにこのテーマを選択し、研究を続けてきたわけではありません。留学経験や弁護士・労働委員会委員としての実務経験を含めた種々の偶然の中で、単にこのテーマは面白いと思いつけてきたから、というのが正直なところですが。担当編集者の北川陽子さんからは、本書の骨子を紹介したときに「ワクワクします」というお返事を頂きましたが、以上のような個人的関心に共感してもらえたと感じられ、刊行作業に向けての励みになりました。

こうした意味では、今回の受賞が、マニアックであるとしても「ワクワクする」テーマについて、自発的な好奇心から研究を進められている方々にとっても、何らかの励みになればと思っています。

やまかわ・りゅういち 慶應義塾大学大学院法務研究科教授。東京大学法学部卒業、ワシントン大学法科大学院修士課程修了、博士(法学)(東京大学)。主な著作に、『雇用関係法(第4版)』(新世社、2008年)、『プラクティス労働法』(信山社、2009年)等。労働法専攻。

【労働関係論文優秀賞】

本賞は労働に関する新進研究者の総合的な調査研究を奨励し、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 13 回目を迎える。今回の選考は平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 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 24 年 6 月 6 日の第 1 次審査委員会を経て、8 月 2 日の第 2 次審査委員会では下記の 15 点を審査対象に取り上げて検討した結果、第 13 回（平成 24 年度）労働関係論文優秀賞として、江夏幾多郎氏の「人事システムの内的整合性とその非線形効果——人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」（『組織科学』Vol.45, No3）、堀有喜衣氏の「『日本型』高校就職指導を再考する」（『日本労働研究雑誌』No.619）、森山智彦氏の「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響——性別による違いに注目して」（『日本労働研究雑誌』No.619）の 3 作を決定した。

（著者名 50 音順）

- ・石山恒貴「人事権とキャリア権の複合効果——専門領域の構築に対して」（『日本労働学会誌』第 12 巻第 2 号）
- ・宇南山卓「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備試算：非課税所得と租税・社会保険料負担の公正性」（『日本経済研究』No.65）
- ・江夏幾多郎「人事システムの内的整合性とその非線形効果——人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」（『組織科学』Vol.45, No3）
- ・窪田康平「母親の若年出産が子供の教育水準に与える影響——出産年齢が本当に問題なのか」（『日本労働研究雑誌』No.620）
- ・佐野洋史・石井加代子「介護事業所の勤務条件に対する潜在的有資格者の選好」（『季刊家計経済研究』No.90）
- ・鈴木富美子「休日における夫の家事・育児への関与は平日の「埋め合わせ」になるのか——妻の就業形態、ライフステージ、生活時間に着目して」（『季刊家計経済研究』No.92）
- ・高見具広「職業能力開発を行う上での時間的制約の問題——中小製造業データの分析から」（『日本労働研究雑誌』No.619）
- ・鄭有希・竹内規彦・竹内倫和「人材開発施策が従業員の職務態度に与える影響過程：個人—環境適合の媒介効果とキャリア計画の調整効果」（『日本経営学会誌』No.27）
- ・平尾智隆「理系高学歴人材の人事労務管理」（『大原社会問題研究所雑誌』No.639）
- ・藤本真「60 歳以降の勤続をめぐる実態——企業による継続雇用の取組みと高齢労働者の意識」（『日本労働研究雑誌』No.616）
- ・堀有喜衣「『日本型』高校就職指導を再考する」（『日本労働研究雑誌』No.619）
- ・堀内慎一郎「非正規従業員に対する企業内福利厚生の実態——日本企業 5 社の事例調査から」（『季刊家計経済研究』No.93）
- ・本庄淳志「短期雇用法制の国際比較——有期雇用と労働者派遣法制をめぐる、アメリカ法、ドイツ法、オランダ法の状況」（『日本労働研究雑誌』No.610）
- ・森山智彦「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響——性別による違いに注目して」（『日本労働研究雑誌』No.619）
- ・尹諒重「人事評価・処遇制度としての目標管理の運用と従業員の受容性——大手メーカー A 社中央研究所の事例」（『組織科学』Vol.44, No4）

江夏幾多郎「人事システムの内的整合性とその非線形効果——人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」

評者：今野 浩一郎

人事システムは多様なサブシステムから構成される。個々のサブシステムをどのように設計し、どのように組み合わせると組織パフォーマンスに貢献する人事システムができあがるのか。本論文はそれを、サブシステムが共通した目標にむかって共同歩調をとる程度（内的整合性）の観点から明らかにしている。興味深い発見は以下の二つである。第一に、内的整合性が高まれば組織パフォーマンスが直線的に高まるとするこれまでの見解に対して、両者は逆U字の関係にあり、内的整合性が弱すぎても強すぎても問題で、組織パフォーマンスを最大化する最適点は「程々」の水準にあることを実証的に明らかにしている。第二に、内的整合性をみるにあたって、サブシステムとして「基本システム」（社員区分制度と社員格付け制度）と「個別の管理分野」（論文ではインセンティブ、能力開発等の4分野）に注目し、両者間に上記の逆U字関係のあることを発見している。これは人事システムを設計するにあたっては、サブシステム間の内的整合性を並列的にみるのではなく、基本システムと個別の管理分野との内的整合性を考えるという視点が重要であることを示している。以上の成果は、基本システムと個別管理分野との間の有機的な関係づけ（内的整合性）を「程々」にすべきという人事システムの設計原則を提示している点で実務的な貢献も大きい。ここまでくると「程々」とは何かの問題になろう。それを計量的に示すことはできないと思うが、現状が「程々」からみてどの位置にあるのかが分かれば、実務的な有効性ははるかに高まることになろう。現実のシステム設計に反映できる成果を期待したい。

江夏 幾多郎

えなつ・いくたろう 名古屋大学大学院経済学研究科准教授。神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程修了、一橋大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得退学。博士（商学）。2008年4月より名古屋大学大学院経済学研究科講師。2011年4月より現職。主な論文として、「処遇に対する公正感の背景——不透明な処遇を従業員はいかに受容するか」『経営行動科学』第23巻第1号、pp.53-66、2010年、「社員格付原理としての役割主義の機能要件——人事部の権限と体制に着目して」『組織科学』第45巻第3号、pp.67-79、2012年（平野光俊氏との共著）。人事管理論、労働社会学専攻。

堀有喜衣「「日本型」高校就職指導を再考する」

評者：守島 基博

本論文が審査委員会で高く評価されたのは、いうまでもなく、荻谷剛彦というこの分野におけるジャイアントが1991年に提示し、その後の研究に強い影響力をもった発見事実の方法論的限界を主張し、その結論の相対化をはかった点である。

具体的に本研究において筆者は、高校における就職指導が、「実績関係」と呼ばれる、高校と企業との信頼関係に基づく継続的な取引関係を軸としているという通念に疑問を呈し、この結論は荻谷がフィールドとして選んだZ県で存在していた「良好な雇用情勢と多数の求職者」と言う条件があって初めて成立した可能性を示すのである。さらに著者は、概念の成立する限界条件を明らかにすることで、高校卒業者に対する需要が減り、卒業者数も少なくなる90年代においては、暗黙の前提とされる「実績関係」に基づく就職指導がマイノリティ化していることも示唆する。ある重要な社会現象が成立する前提条件を提示し、その条件が変化することで、当該社会現象自体が成立しなくなるプロセスを明らかにするという、まさに社会学者としてあるべき研究の姿である。データの扱いや結論の導き方も丁寧であり、この点でも遜色はない。

ただ欲を言えば、紙幅の関係もあったのだろうか、本論文において筆者が高校の就職指導のあり方として提案している4類型がどういう条件で成立するのか、また成立するメカニズムは何なのかなどについての概念的議論はあまり見られなかった。また政策的提言がやや性急なようにも感じられた。何れにしても、今後が期待される論文である。

堀 有喜衣

ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構副主任研究員。お茶の水女子大学大学院人間文化研究科単位取得退学。2002年より日本労働研究機構研究員。主な著作に、『フリーターに滞留する若者たち』（編著、勁草書房、2007）、「人材育成としてのインターンシップ」（共編著、労働新聞社、2006）など。教育社会学専攻。

森山智彦「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響——性別による違いに注目して」

評者：川口 章

不況の長期化とともに日本の相対的貧困率は上昇し、今やOECD諸国のなかでも高水準となっている。貧困率の上昇にともない、性別、年齢、職業、家族構成、配偶関係などと貧困率との関係に関する実証研究が多数蓄積されている。本稿の特徴は、教育水準や職歴が貧困リスクに及ぼす影響が、性別によってどのように異なるのかを明らかにした点である。独自の仮説を丁寧に検証し、新しい知見を得たことが評価された。

分析によると、男性の場合、教育水準が初職を規定し、初職が現職を規定し、現職が貧困を規定するという仮説と整合的な結果であるのに対し、女性の場合は、本人や夫の現在の職業を調整しても、教育水準や初職が貧困の重要な決定要因として残るといった興味深い事実を発見している。女性の教育水準や初職には、本人や夫の現在の職業では捉えられない情報があるということである。

ただし、それが何であるかについては十分な議論がなされているとは言えない。教育水準や初職が家族形成（結婚や子どもの数）に及ぼす影響のためなのか、女性に特有の学歴差別があるためなのか、職業階層の変数が男性の所得階層を基準に作られているためなのか、考えられる仮説はたくさんある。今では筆者が用いた「社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）」以外に利用可能な個票データがたくさんある。貧困リスクの決定要因が性別によって異なる理由について、より厳密な仮説に基づく研究を期待したい。

森山 智彦

もりやま・ともひこ 同志社大学社会学部助教。同志社大学文学部社会学科卒業、同志社大学社会学研究科産業関係学専攻博士課程修了、博士（産業関係学）。主な業績に『転職経路が機会の不平等性・所得格差に与える影響』（財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会、2009年）、「高齢者の社会貢献活動への参加が生活満足に与える影響」『高齢者の社会貢献活動に関する研究——定量的分析と定性的分析から』労働政策研究報告書No.142、第8章（2012年）。など。労働社会学専攻。

●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」とその時代の思想史的研究』	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——ヴィクトリア期のフロントガラス製造工 1850-80』）	Manchester University Press
60	8	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
61	9	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
62	10	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

年度	回	受賞者	受賞作	出版社
平成元	12	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
2	13	大橋勇雄	『労働市場の理論』	東洋経済新報社
3	14	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
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	該当作なし		
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
		大内伸哉	『労働条件変更法理の再構成』	有斐閣
11	22	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
13	24	有賀健・G. プルネッロ・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	該当作なし		
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
20	31	櫻庭涼子	『年齢差別禁止の法理』	信山社
21	32	石田光男・富田義典・三谷直紀	『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係——競争力を維持する組織原理』	中央経済社
22	33	小杉礼子	『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』	勁草書房
23	34	太田聰一	『若年者就業の経済学』	日本経済新聞出版社
		三輪卓己	『知識労働者のキャリア発達——キャリア志向・自律的学習・組織間移動』	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」
		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」
13	2	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」

年度	回	受賞者	受賞作	
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)
20	9	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 (2007年)
		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 (2007年)
		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 (2007年)
21	10	池永肇恵	「労働市場の二極化——ITの導入と業務内容の変化について」	『日本労働研究雑誌』 No. 584 (2009年)
		橋本由紀	「日本におけるブラジル人労働者の賃金と雇用の安定に関する考察——ポルトガル語求人データによる分析」	『日本労働研究雑誌』 No. 584 (2009年)
22	11	酒井正	「就業移動と社会保険の非加入行動の関係」	『日本労働研究雑誌』 No. 592 (2009年)
		戸田淳仁	「職種経験はどれだけ重要になっているのか——職種特殊的人的資本の観点から」	『日本労働研究雑誌』 No. 594 (2010年)
23	12	四方理人	「非正規雇用は「行き止まり」か? ——労働市場の規制と正規雇用への移行」	『日本労働研究雑誌』 No.608 (2011年2・3月号)
		堀田聡子	「介護保険事業所(施設系)における介護職員のストレス軽減と雇用管理」	『季刊社会保障研究』 第46巻2号(2010年)