

平成 29 年度

第 40 回 労働関係図書優秀賞



『労働者保護法の基礎と構造』

——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』

(有斐閣 平成 29 年 2 月刊)

桑村裕美子 (東北大学大学院法学研究科准教授)



『グローバル化のなかの労使関係』

——自動車産業の国際的再編への戦略』

(ミネルヴァ書房 平成 29 年 2 月刊)

首藤 若菜 (立教大学経済学部准教授)



『人材覚醒経済』

(日本経済新聞出版社 平成 28 年 9 月刊)

鶴 光太郎 (慶應義塾大学大学院商学研究科教授)

※ 50 音順

第 18 回 労働関係論文優秀賞

「誰が副業を持っているのか？」

——インターネット調査を用いた副業保有の実証分析』

(『日本労働研究雑誌』 No. 680)

川上 淳之 (帝京大学経済学部准教授)

※所属・肩書は論文掲載時

平成29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	東京大学大学院教授
石崎 浩	読売新聞東京本社編集委員
大竹 文雄	大阪大学社会経済研究所教授
川口 章	同志社大学教授
樋口 美雄	慶応義塾大学教授
久本 憲夫	京都大学教授
平野 光俊	神戸大学教授
藤村 博之	法政大学大学院教授
村中 孝史	京都大学教授

第40回 労働関係図書優秀賞

選考経過

第40回（平成29年度）労働関係図書優秀賞は、桑村裕美子氏の『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』、首藤若菜氏の『グローバル化のなかの労使関係——自動車産業の国際的再編への戦略』と、鶴光太郎氏の『人材覚醒経済』の3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28年4月1日から平成29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労働に関する図書、外国人の著作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なわれた。

平成29年6月16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6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9月8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、桑村氏、首藤氏、鶴氏の作品を本年度の受賞作と決定した。

(著者名50音順)

- 桑村裕美子著『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣）
- 下井 康史著『公務員制度の法理論——日仏比較公務員法研究』（弘文堂）
- 首藤 若菜著『グローバル化のなかの労使関係——自動車産業の国際的再編への戦略』（ミネルヴァ書房）
- 鶴 光太郎著『人材覚醒経済』（日本経済新聞出版社）
- 細見 正樹著『ワーク・ライフ・バランスを実現する職場——見過ごされてきた上司・同僚の視点』（大阪大学出版会）
- 堀 有喜衣著『高校就職指導の社会学——「日本型」移行を再考する』（勁草書房）

『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』

《授賞理由について》

評者：村中 孝史

憲法は最低労働基準の法定を求めており、これに基づいて労働基準法等が最低労働基準を定めている。法律による基準設定は、法技術的な限界のため画一的な性質を免れないが、労働の実態は多様であり、法定基準を最低基準とする必要がない場合もある。そのため、法は、労使合意による法規制の柔軟化を認めている。このような柔軟化は諸外国においても見られるが、本書は、このような柔軟化の制度に関する、ドイツ法及びフランス法を主たる比較対象とした比較法研究の成果である。

本書は、柔軟化には規範的な限界があるのか、という問題意識をベースにしつつ、柔軟化が認められる範囲、柔軟化の是非や範囲を委ねるべき当事者といった、具体的問題に関する各国の対応につき、法制度的な側面にとどまることなく、労使関係の実態や法政策的観点にまで踏み込み、その歴史的展開過程を鮮やかに描き出している。

また、柔軟化の問題は、それ自体が孤立した各論的問題ではなく、労働法全般に深くかかわる問題であるため、多様性に富む各国の労働法体系の理解なしには分析できないが、本書は、先行研究に支えられながらも、要領よく各国の制度を整理した上で、議論を展開しており、その分析は体系的にも堅実なものである。また、その副産物として、読者は、ドイツ、フランスの集団的労働条件決定システムの実像を容易に理解することができであろう。

さらに、各国の労働法は、その社会経済情勢の展開の中で生み出され、政治状況にも大きく左右される。分析を深くすればするほど、事態の複雑さが見えてくるものであるが、本書においては、そうした複雑な状況を無理に単純化する見方はされていない。それだけに、日本法に直接の示唆を得ることは困難になるものの、ドイツ法及びフランス法の分析から得られた知見を踏まえ、また、我が国における労使関係の実態を考慮した上で、柔軟化の枠付けを行う必要性、過半数代表者の地位、労使委員会の是非など、法政策的に重要となる論点について提言がなされている。その手法は抑制的で堅実であるが、それだけに、より詳しい説明を求めたくなる部分もあるし、また、その内容については、当然のことながら、賛否が分かれるであろう。しかし、いずれにせよ、この問題についてしっかりとした論拠に基づいて重要な問題提起をするものであり、今後の議論の展開が期待されるところである。

総じて言うならば、幅広い視野に支えられた重厚な比較法研究の成果であり、今後は、労働条件決定システム全般に比較研究の対象を広げるとともに、日本法への具体的提言に向け、さらに広い視野から研究を深めて欲しい。

《受賞のことば》

桑村裕美子



このたびは伝統ある賞を頂けることになり、大きな喜びを感じております。労働法の研究者として大変名誉なことで、身に余る光栄です。

本書は、強行法規性の特徴とする労働者保護法において、労使合意による例外設定（逸脱）を認める規定が増えている点に注目し、労働者保護の実現において国家・集団・個人がどのように関わるのが適切かを論じたものです。日本だけでなくドイツ・フランスでは、労使のニーズの多様化を前にして、画一的な労働法規制を、労使合意を媒介に柔軟化する改革が立て続けに行われています。もっとも、ある時点で通用している法制度や規制内容は、時の流れによって変わっていくものでもあるでしょう。私自身は、変わらない何か、すなわち改革の基礎にある考え方や物事の見

方、思考プロセスの方に関心がありました。

労使合意を媒介とした法規制の柔軟化という問題は、協約自治の憲法上の位置づけや労働者代表制度のあり方といった主要論点のほかに、労働条件不利益変更問題や集団的自治の限界など、関連論点はどこまでも広がっていきます。そのため、しばしば膨大な議論に埋もれてしまいそうになり、自分の立ち位置や本研究の着地点が分からなくなったこともありました。しかしそうした時に、本テーマを純粹に面白いと感じた瞬間を思い返し、労働者保護という視点で国家・集団・個人の関係を「縦に深く」検討することで、一貫した軸のある分析ができるのではと考えました。こうして、最終的に自分が面白いと思ったものに焦点を絞り、自分なりの感動を原動力に完成させたのが本書です。

本研究を通じての重要な発見は、ドイツ・フランスでは、労働者保護の理念に依拠しつつも、保護の形や担い手が多様化していること、そしてその枠組みには労働者保護に関する現実が色濃く反映されていることです。これは、純粹な理論だけでは本テーマの複雑さ・奥深さを説明することはできないことを示しており、より広い観点から法解釈や立法のあり方を考えていく必要性が感じられました。

本書は具体的規制枠組みを提言するには未だ検討不足で、なお多くの課題を抱えておりますが、労働者保護の理念の枠内でも国家・集団・個人の規律関係にヴァリエーションがあることを示した点で、一定の意義をもちうると考えております。伝統的な労働者像の変容や労働立法の多様化が指摘される中、あえて原点に戻って労働者保護のあり方を論じた本書を評価くださったことに、心より感謝申し上げます。この賞を励みとし、本研究をさらに発展させるべく、より一層の精進を重ねてまいります所存です。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科准教授。東京大学法学部卒業。同大学院法学政治学研究科助手を経て現職。主な業績に、「団体交渉・労働協約の機能と新たな法的役割——非正規労働者および非雇用就業者をめぐる解釈問題の検討を通じて」法律時報 1096 号 22 頁（2016 年）等。労働法専攻。

『グローバル化のなかの労使関係——自動車産業の国際的再編への戦略』

《受賞理由について》

評者：久本 憲夫

国際的な労働運動の連携が、産別単位では停滞する一方で、多国籍化した企業単位で労働組合の連携がおこなわれている。本書は、国を超えた労働組織の連携がどのように進んでいるのか、あるいは進んでいないのかをドイツと日本の自動車産業を主たる対象として、実証的に明らかにしようとした労作である。テーマは壮大であるが、日本ではこうした連携活動の実態についてまとめた研究はほとんどないのが実情である。

著者は、こうした労働組合の連携活動について、文献や資料調査とともに、全日本金属産業労働組合協議会（JCM）、日本の4企業の労組、1企業の経営者、ドイツの労働組合と従業員代表委員会、国際産別組織（インダストリアル）などで聞き取り調査をおこなっている。企業のグローバル化に対する労働組合の対応は、ドイツと日本とは大きく異なっていることが具体的に分かった。ドイツでは、企業と国際産別組織が国際枠組協定（GFA）を結ぶという形で、企業が直接投資しているすべての国で適用されるべき、雇用、労働条件、技能育成、組合の権利、健康、安全などに関するルールを決めようとしている。それに対し、日本の労働組合は、国際産別組織の介入を好まず、国ごとの自律性を尊重するという姿勢をとっており、総じていえば、本国の労働組合を中心に、多くは定期的な情報交換を行うにとどまっている。とはいえ、労働安全衛生的な点等、労働環境の改善など労使で協調しやすい面において積極的な国際活動をおこなう事例や、アジア諸国の労使協調的な労働組合とは交流するものの、急進的な労働運動の強い諸国では消極的であるなど、リアルな労働組合活動を垣間見ることができる。著者の概念定義の仕方は着実であり、その意味についてしっかりと理解することが

できる点も大きな利点である。

もっとも、具体的な活動の詳細についての踏み込んだ記述は多くなく、リアルな活動をより深く知りたいと思えば、不満が残る。さらに、著者が提唱するグローバルな労使関係の発展モデルについても、そもそも「発展」という単純な図式化が適切なかどうかを含めて、やや疑念もある。このような点はあるものの、このテーマを単著にまとめ切る著者の力量は高く評価すべきである。

《受賞のことば》

首藤 若菜



この度は、伝統ある賞をいただき、身に余る光栄に存じます。本書は、経済のグローバル化が進行していく中で、多国籍企業の労働組合がどのような国際活動を展開してきたのか、その実態を叙述し、分析したものです。

現代社会において、労働組合は、その存在感を以前より低下させており、労使関係研究も、かつての勢いは見られません。数少なくなった組合研究では、非正規雇用者の組織化やワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み等に関心が集まり、国際労働運動というテーマは、今日のみならず、それ以前から、あまり研究がなされてきませんでした。多くの方にとって関心の薄いテーマであるにもかかわらず、拙著に目を留め、選考対象として取り上げて下さった審査員の先生方に、深く感謝申し上げます。

国際労働運動は、労働組合の誕生とともに始まったと言われるほどに長い歴史があり、企業のグローバル化と組合活動の国際化は、古くから議論されてきました。しかしその実態を分析した研究は、あまり蓄積されていません。労働者の国際連帯やグローバルなワーク・ルールの形成は、聞こえは良いのですが、その実現には困難が多く、その達成までの道のりがあまりに遠いことが、その一因だと思われます。私も、研究を進めていくなかで、掴みどころのない国際労働運動の現況をどう捉えたらいいのか何度も悩み、自身の課題設定に不安を覚えたことも多々ありました。

しかし、労働現場を歩けば、難しい状況のなかでもそれに取り組み、小さな成果を一つずつ積み重ねている人々があり、そうした方々が熱心に現状を語ってくれました。海外の事業所で起きている労働問題や労使紛争という、あまり触れられたくない話題にもかかわらず、多くの方が、その苦勞を率直に話して下さいました。そうした調査を通じて、私は多くのことを学び、研究を補強していくことができました。また、これらの調査先を紹介して下さい、研究仮説やその方向性について、幾度も議論に付き合い、指導し、導いて下さる先生方がいたことは、本研究を進める上で、大きな励みとなりました。本書は、そうした方々の支えによって、どうにかまとめることができたものです。改めて、心より御礼申し上げます。

本研究が明らかにしたことは、ごく小さなことであり、調査で得た知見に基づいて、国際労働運動の一つの道筋を示したにすぎません。本書を開けば、分からない点が実に多く残されていることが思い出され、さらに研究を深めていく必要を痛感させられます。今回の受賞を励みに、今後も研究に精進してまいります。

しゅう・わかな 立教大学経済学部准教授。日本女子大学大学院人間生活学研究所博士課程単位取得退学。博士（学術、日本女子大学）。主な著作に『統合される男女の職場』（勁草書房、2003年）、「経営のグローバル化と労使関係——フォルクスワーゲン社の事例を手がかりに」（『日本労働研究雑誌』655号、2015年）、「Dynamics of Skill Transfer Procedures in the Electrical Industry: A Comparative Study in France and Japan」, *Management International*, Vol.18 No.4, 2014. (with Emilie Lanciano)

『人材覚醒経済』

《授賞理由について》

評者:大竹 文雄

本書は、日本の労働市場の問題点を解決するために、著者自身の研究をもとにしたエビデンス・ベーストな政策提案を行ったものである。研究者にとって政策分析の難しさは、研究のスピードが要求されることである。本書は労働市場政策の現在の重要な課題について、優れた研究を経済学者以外の政策担当者や法学者にも理解可能な形にすることに成功している。

著者によれば、日本の労働市場には、有期雇用の増大による雇用不安定と待遇格差に象徴される労働市場の二極化、正社員の長時間労働問題、女性の活躍、就業・家庭の両立問題、労働資源配分上の歪みの問題、という4つの問題がある。これらの日本の労働市場が抱える問題は、勤務地、職務、労働時間が限定されていないという正社員の無限定性から引き起こされているというのが著者の見解である。これに対して欧米の正社員は、エリート層以外は、職務が明確で、勤務地限定、時間外労働なしが前提となっているジョブ型正社員が一般的だという。無限定正社員を前提に、職能給を前提にした年功賃金、遅い昇進、頻繁な配置転換、解雇回避努力義務、男性中心の正社員制度という日本の雇用制度が形成されてきたのである。日本的雇用制度は、企業・労働者双方に様々なメリットをもたらしたが、成長率の低下や人口減少によって、そのメリットが低下してきた。

雇用制度を変えるのは簡単ではない。それは、無限定正社員という制度が法律で決められているのではなく「慣行」であるためである。したがって、「雇用制度改革の岩盤は、個々の労働規制というよりは、むしろ我々の心の中にある」ということになる。

そこで、著者が提案するのは、日本の働き方のデフォルトをジョブ型正社員にするというものである。著者は、自らの実証分析の結果から、ジョブ型正社員は無限定正社員よりも労働時間が短い、賃金は若干低いが賃金に対する満足度は変わらない、満足度が高くストレスは低いという特徴があることを見出している。

女性の活躍を促進するためにも無限定正社員だけの世界は大きな障壁になる。本書では、女性活躍のための制度改革についても議論される。長時間労働を減らすためには健康確保の視点が重要だと指摘し、そのための具体的な制度改革案を提示する。正規・非正規労働の格差解消法、労働者と仕事のよりよいマッチングを達成するための採用のあり方、定年や解雇といった仕事からの出口のあり方についても具体的な提案がなされる。さらには、職業人生で成功するための性格スキルにはどのようなものがあるかということも議論されている。エビデンスベースの労働市場政策分析のあり方を示した本である。

《受賞のことば》

鶴 光太郎

このたびは大変栄誉ある賞をいただきましたことは、まさに望外の喜びですし、大変身の引き締まる思いです。本賞は労働分野に専心されてきた若手研究者に対する賞とイメージしていましたので、様々な分野をこれまで研究対象にし、還暦もあと数年で手が届く齢の身にとってまったく予想外の受賞でした。これも選考委員会の先生方から、「若手のような気持ちに戻って更に労働経済の研究に邁進しろ」という叱咤激励をいただいたものと理解しております。

旧経済企画庁（現内閣府）で職業人生の一步を踏み出してから、既に30数年を経てきましたが、当初から「特定の利害や立場にとらわれず、一段高いところから経済を見渡し、政策などそのありうるべき姿を考えたい」という想いを抱き続けてきました。



過去10年ほどは特に雇用・労働分野の研究に集中してきました。そのきっかけとしては、バブルの崩壊、不良債権問題にあえぎ低迷を続けてきた日本経済の中でこの分野にじわじわとしかし着実に進行してきた大きな構造変化、すなわち、労働市場の二極化に対し、金融危機に気をとられるあまり見過ごしてきたのではないかと、という強い反省がありました。それとともに、日本の労働市場制度の改革を通じて日本の働き方を変えることができない限り、新たな日本経済の飛躍はない、という確信もありました。

そうした想いで取り組んできた研究を総括したものが本書です。そこでは自分が関わった研究や内外の研究に立脚し、「エビデンスに基づいた政策」を提言する、中でも現実の法律をどう変えていくかまでも射程にいった具体的な改革を明示することを心掛けたつもりです。そこにはこれまでの研究プロセスにおいて経済学者だけの狭いサークルで議論するのではなく、立法プロセスに関わってきた労働法学者や企業の現場に通じた経営学者等の方々とのコラボにより大きな知的恩恵を受けてきたこと、また、2013年から3年半にわたり規制改革会議委員としてそれまでの知見を活かしながら様々な分野における雇用制度改革を提言する機会を得たことが大きく貢献したと思っております。

最後にこの研究を出版するまでにお世話になったすべての方々に改めて感謝の意を表すとともに、今後とも更なる研鑽を積み重ねてまいりたいと存じます。

つる こうたろう 慶應義塾大学大学院商学研究科教授。東京大学理学部数学科卒業。オックスフォード大学経済学博士 (D.Phil.)。主な著作に、『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』共編著、(日本評論社、2011年)、『日本の経済システム改革——「失われた15年」を超えて』(日本経済新聞出版社、2006年)。比較制度分析専攻。

第18回 労働関係論文優秀賞

選考経過

第18回(平成29年度)労働関係論文優秀賞は、川上淳之氏の「誰が副業を持っているのか?——インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」に決定した。

本賞は労働に関する新進研究者の総合的な調査研究を激励し、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。今回の選考対象は、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間に『日本労働研究雑誌』に掲載された投稿論文。

平成29年6月16日の第1次審査委員会を経て、9月8日の第2次審査委員会で、下記の作品を審査対象に取り上げ、慎重に討議・検討を重ねた結果、川上氏の作品を本年度の受賞作と決定した。

- 川上淳之「誰が副業を持っているのか?——インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」(『日本労働研究雑誌』No. 680)

「誰が副業を持っているのか？——インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」

《授賞理由について》

評者：樋口 美雄

本論文の目的は、副業に関し一般化した労働供給モデルをもとに、労働政策研究・研修機構が実施した『副業者の就労に関する調査』データを使って、本業の労働時間と賃金率、不労所得が副業の労働供給に与える影響について分析することにある。本論文の特徴は、副業保有の目的を金銭的動機と、転職や独立の希望、能力活用や他とのつながりの場の追及などの非金銭的動機とに分け、それぞれ別個に各要因の影響を分析しているところにある。

その結果、金銭的動機による副業は、世帯所得が低く、本業の労働時間が短く、また賃金率の低い労働者の方が保有している可能性が高いことがわかる。これに対し、非金銭的動機はこれらの個人属性や本業の内容によって有意な違いはほとんど確認されず、個人の嗜好の違いがその保有を決めており、裁量的に労働時間を選べる自己雇用型の副業が多い。非金銭的動機による副業は本業の時間制約による影響は少ない一方、余暇との間で代替関係にあり、本業の仕事に役立っていると回答しているものが多く、自己啓発効果があることが示唆される。

本業における副業の禁止は、いずれの動機においても副業を有意に抑制しており、企業により副業が認められれば、有意に増加するものと期待される。

分析の結果は、副業に関し、現在議論されている労働政策、産業政策のうえでも大きな意義を持つ。統計の扱いも非常に丁寧であり、モニター会員に対するインターネット調査であるが故のバイアスを明確にするため、『就業構造基本調査』と比較検討される。さらには推定方法についても、多項プロビットモデルが用いられるなどの工夫が凝らされている。惜しむらくは、本業と副業の選択について、同時性や内生性が検討されるべきではなかったかとの意見が審査委員会ではあったことを付け加える。

《受賞のことば》

川上 淳之



このたびは、栄誉ある賞をいただき、まことにありがとうございます。私の執筆した論文を審査委員会の先生方に読んでいただいたこと、その上で論文を評価していただいたことに深く感謝申し上げます。

副業の保有理由について書いた本論文に取り組むきっかけになったのは、博士論文を執筆する前の、電機連合総合研究企画室の嘱託研究員であったときに調べた、副業と労災に関する問題でした。そして、内閣府経済社会総合研究所の研究協力者であったときに、『国民経済計算』の就業者数推計のために副業関連の統計と向き合っていたことは、副業の推計をする上で役立っています。その点で、当時の上司がいなければ、この論文が書かれることはありませんでした。

この時期、私は3つの研究所で臨時の研究員として働きながら、2つの大学で非常勤講師を務めており、慌ただしく職場間を移動する副業保有者でした。その頃に、ひょっとして複数の職場で働く自分自身の経験が、それぞれの職場の仕事に役立っているのではないかと考えました。ある研究所では企業の生産性の分析をしていましたが、その問題意識は人を対象にする労働経済学の分野でも活かされます。担当していた講義では常に「わかりやすさ」を求められていましたが、伝えるスキルは、研究報告の現場でも求められます。当時の私には本業がなかったのですが、「副業は本業のスキルアップにつながるのではないか」という問題意識を持つことになりました。

しかし、論文を執筆する準備のために副業に関する統計・アンケートをみるにつけ、私は副業保有の実態を全く知らないということを知られました。少なくない割合で副業保有は兼業農家（もしくは林家・漁家）で占められます。また雇用者の副業の多くは、1つの仕事では収入が足りないパートタイム・ワーカーの問題です。芸術活動を副業とする人、芸術活動では生活できずに副業をする人もいます。私は、最初に抱いた副業に関する問題意識に取り組む前に、副業をその保有動機に沿って整理をする必要があると考えました。その研究成果が本論文です。

多くの調査で副業の保有有無は聞かれていますが、副業の保有理由に焦点をあてた調査は、私の知る限り、労働政策研究・研修機構の調査以外見つけませんでした。この調査を実施、整備をしていただき、「データアーカイブ」を通じて個票データの利用を認めていただいた労働政策研究・研修機構の研究者・職員の皆様にお礼を申し上げます。

最後に、学部時代からご指導頂き、大学院に進学するきっかけを頂いた玄田有史先生、大学院生時に労働研究に取り組む姿勢を指導頂いた脇坂明先生、大学院卒業後も共同論文を通じて論文執筆の指導を頂いている宮川努先生に感謝を申し上げます。そして私の大学院時代を見守ってくれた母と、論文執筆の一番のモチベーションである妻と息子にこの場を借りて感謝の気持ちを伝えたいと思います。

かわかみ・あつし 東洋大学経済学部経済学科准教授。学習院大学経済学研究科博士後期課程単位取得退学。博士（経済学）。最近の主な著作に、『日本経済論【ベーシック+】』（宮川努氏、細野薫氏、細谷圭氏と共著、中央経済社、2017年）、「本社機能とスキル偏向的技術変化」、RIETI Discussion Paper Series, 17-J-043, 2017年。労働経済学、産業組織論専攻。

●これまでの「労働関係図書優秀賞」受賞作品●

回	年度	受賞者	受賞作	出版社
1	昭和 53	小池和男 島田晴雄	『職場の労働組合と参加』 『労働経済学の前線』	東洋経済新報社 総合労働研究所
2	54	菅野和夫 間宏	『争議行為と損害賠償』 『日本における労使協調の底流』	東京大学出版会 早稲田大学出版部
3	55	富永健一（編）	『日本の階層構造』	東京大学出版会
4	56	野村正實	『ドイツ労資関係史論』	御茶の水書房
5	57	稲上毅 安川悦子	『労使関係の社会学』 『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』	東京大学出版会 御茶の水書房
6	58	竹前栄治	『戦後労働改革』	東京大学出版会
7	59	松村高夫	<i>The Labour Aristocracy Revisited :The Victorian Flint Glass Makers 1850-80</i> (『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
8	60	岩村正彦 坂口正之	『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』 『日本健康保険法成立史論』	東京大学出版会 晃洋書房
9	61	石田英夫 中川清	『日本企業の国際人事管理』 『日本の都市下層』	日本労働協会 勁草書房
10	62	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
11	63	西谷敏 仁田道夫	『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』 『日本の労働者参加』	日本評論社 東京大学出版会
12	平成元	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
13	2	大橋勇雄	『労働市場の理論』	東洋経済新報社
14	3	荒木尚志 石川経夫	『労働時間の法的構造』 『所得と富』	有斐閣 岩波書店
15	4	水野朝夫	『日本の失業行動』	中央大学出版部
16	5	尾高煌之助	『企業内教育の時代』	岩波書店
17	6	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
18	7	(該当なし)		
19	8	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
20	9	中村圭介 水町勇一郎	『日本の職場と生産システム』 『パートタイム労働の法律政策』	東京大学出版会 有斐閣
21	10	堀勝洋	『年金制度の再構築』	東洋経済新報社
22	11	大内伸哉 渡辺章（編集代表）	『労働条件変更法理の再構成』 『日本立法資料全集・労働基準法（昭和 22 年）』	有斐閣 信山社
23	12	荻谷剛彦・菅山真次・石田浩（編） 土田道夫	『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』 『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』	東京大学出版会 信山社
24	13	有賀健・G.ブルネッロ・大日康史	<i>Internal Labour Markets in Japan</i>	Cambridge University Press
25	14	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
26	15	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
27	16	権丈善一 玄田有史	『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』 『ジョブ・クリエイション』	慶應義塾大学出版会 日本経済新聞社
28	17	(該当なし)		

回	年度	受賞者	受賞作	出版社
29	平成 18	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
30	19	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
31	20	櫻庭涼子	『年齢差別禁止の法理』	信山社
32	21	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
33	22	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
34	23	太田聰一 三輪卓己	『若年者就業の経済学』 『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』	日本経済新聞出版社 中央経済社
35	24	櫻井宏二郎 山川隆一	『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』 『労働紛争処理法』	東京大学出版会 弘文堂
36	25	富永晃一 山内麻理	『比較対象者の視点からみた労働法上の差別禁止法理——妊娠差別を題材として』 『雇用システムの多様化と国際的収斂——グローバル化への変容プロセス』	有斐閣 慶應義塾大学出版会
37	26	下村英雄 濱中淳子	『成人キャリア発達とキャリアガイダンス——成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤』 『検証・学歴の効用』	労働政策研究・研修機構 勁草書房
38	27	周燕飛 山本勲・黒田祥子	『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』 『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』	労働政策研究・研修機構 日本経済新聞出版社
39	28	本庄淳志	『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』	弘文堂

●これまでの「労働関係論文優秀賞」受賞作品●

回	年度	受賞者	受賞作	掲載誌
1	平成 12	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)
2	13	岡村和明 佐野嘉秀	「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」 「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) 『日本労働研究雑誌』 No.481 (2000年)
3	14	黒澤昌子 白波瀬佐和子	「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.499 (2002年) 『日本労働研究雑誌』 No.500 (2002年)
4	15	篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 高木朋代 渡邊絹子	「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」 「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」 「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.512 (2003年) 『日本労働研究雑誌』 No.512 (2003年) 『日本労働研究雑誌』 No.504 (2002年)
5	16	梶川敦子 宮本大	「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」 「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.519 (2003年) 『日本労働研究雑誌』 No.515 (2003年)

回	年度	受賞者	受賞作	掲載誌
6	17	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)
7	平成 18	周燕飛	「企業別データを用いた個人請負の活用動機分析」	『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)
8	19	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)
9	20	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)
		高貫智行	「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)
10	21	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)
11	22	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)
12	23	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)
		堀田聰子	「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)
13	24	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, No.3 (2012年)
		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 (2012年)
		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 (2012年)
14	25	中寫剛	「とりあえず志向と初期キャリア形成——地方公務員への入職行動の分析」	『日本労働研究雑誌』 No.632 (2013年)
		西本真弓	「介護のための休業形態の選択について——介護と就業の両立のために望まれる制度とは？」	『日本労働研究雑誌』 No.623 (2012年)
15	26	一瀬敏弘	「警察官僚の昇進構造——警察庁のキャリアデータに基づく実証分析」	『日本労働研究雑誌』 No.637 (2013年)
16	27	(該当なし)		
17	28	孫垂文	「喫煙行動と賃金の関係——パネルデータによる分析」	『日本労働研究雑誌』 No.659 (2015年)

(敬称略)