高年齢者の継続雇用の実態に関する企業調査

P . P

図表1:回答企業の属性(単位=%) 総数【業種】 建設業 製造業 26.9 (一般機械器具製造業) (輸送用機械器具製造業) 3.0 (精密機械器具製造業) (電気機械器具製造業) 4.9 (その他の製造業) 12.8 電気・ガス・熱供給・水道業 0.5 情報通信業 2.5 9.9 運輸業 卸売·小売業 金融-保険業 2.4 0.5 4.0 不動産業 飲食業·宿泊業 サービス業 17.8 その他 4.8 無回答 3.0 【従業員数】 300名未満 6.7 300~499名 33.8 500~999名 29.5 1000名以上

リサー 業種を除く全国の従業員数三〇〇人調査は、鉱業、農林漁業など一部の 以上の民間企業五〇〇〇社 社員の扱いがあげられている。 高年齢社員向けの仕事の開発と管理職 ろが多かった。 けた企業でも「ほぼ全員」とするとこ るとする企業が六割に達し、 員 割が対象者の基準を設定しているもの 雇用制度(3) を導入している企業の七 一一〇五社から回答を得た 表 1 〇月 層化無作為抽出)を対象に実施し、 (のうち「ほぼ全員」が雇用されてい 実際には、継続雇用を希望する社 のとおりとなっ チの企業情報から業種・規模別 日 ~ <u>%</u> 一六日。 当面 調査期間 「の課題としては、 7 回答企業属性は いる。 は二〇〇六年 (有効回収 (東京商工 基準を設

保して、 ろ、 じているか 17 定年後の勤務延長制度を導入して 定年到達後の再雇用制度を導入して る し、社員の六〇歳以降の雇用を確 定年制が 結果は図表3のとおりであっ 「定年年齢を

は七・七%、

る 六○歳より上 して多くの 六○歳以降 さらに低い割合となっており、 引き上げている」 確認できる 継続 再雇用 雇 制 用 企業が選 の雇用確保措置と 度であ 制度のなかでも の年齢に は二・四%と つ 択したの ・一律に

2

適継

状雇

況用

度

0

用 続

台にとどまる 2% 定 年 制 0 状 況

における高年齢者の継続雇用

0

雇用

の実態 が状況に

そ に

ど半年が経過した昨年一〇月一日

現在

して(1)、改正高年齢者雇用安定法

议

。

改正法」)の完全施行からちょう

JILPTでは、

調査研究の

なった調査結果の特徴としては、継続

九年導

の結果概要(2)を紹介する。 に関する調査」を実施した。 ついて、「高年齢者の継続

明らか 以下、

٤ ある。 とする企業はわずか○・六%で め、「六一~六四歳」 入状況 業に定年年齢(4) 九・四%とほとんどで、「ない」 制 「六〇歳」が九四・三%を占 初に、 が 定年制が「ある」 「ある」とする企業が からみてい 回答企業の が二・八%、 を尋ねる くと、 定年 とする 制 定

企

<u>2</u> となっていることがうかがえる 「六五歳以上」が二・六%と、改正法施 後も依然として六〇歳定年制が主流 **図** 表

行

が九一・三%ともっとも多く、 いくためにどのような措置を講 (複数回答) を尋ねたとこ 「ある」と回答した企業に

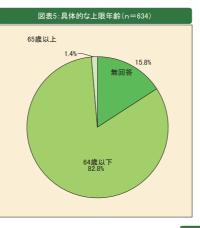
図表3:60歳以降の高年齢者雇用確保措置(n=1098、MA) 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0 定年到達後の再雇用制度を導入している 91.3 定年到達後の勤務延長制度を導入している 定年年齢を60歳より上の年齢に 一律に引き上げている 1.8 その他 特に行っていない 0.9 無回答 0.7

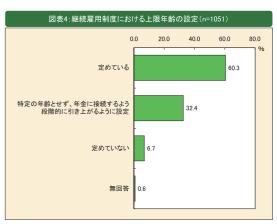
設定大企業になるほど基準を

継続雇用制度の社員への適用状況

図表2:定年年齢(n=1098、単位=%)									
	60歳	61~64歳	65歳以上	無回答					
合 計	94.3	2.8	2.6	0.3					
【業 種】									
建設業(n=66)	92.4	6.1	1.5	0.0					
製造業(n=296)	98.0	0.7	1.0	0.0					
(一般機械器具製造業 n=47)	97.9	2.1	0.0	0.0					
(輸送用機械器具製造業 n=36)	97.2	0.0	0.0	2.8					
(精密機械器具製造業 n=19)	100.0	0.0	0.0	0.0					
(電気機械器具製造業 n=54)	98.1	0.0	1.9	0.0					
(その他の製造業 n=140)	97.9	0.7	1.4	0.0					
電気・ガス・熱供給・水道業(n=6)	83.3	16.7	0.0	0.0					
情報通信業(n=28)	100.0	0.0	0.0	0.0					
運輸業(n=109)	83.5	10.1	5.5	0.9					
卸売·小売業(n=239)	97.9	0.8	1.3	0.0					
金融·保険業(n=26)	100.0	0.0	0.0	0.0					
不動産業(n=5)	100.0	0.0	0.0	0.0					
飲食業·宿泊業(n=43)	95.3	2.3	2.3	0.0					
サービス業(n=196)	90.8	2.6	6.1	0.5					
その他(n=52)	92.3	5.8	1.9	0.0					
【従業員数】									
300名未満(n=73)	90.4	4.1	4.1	1.4					
300~499名 (n=373)	93.8	2.4	3.5	0.3					
500~999名 (n=325)	94.2	3.7	1.8	0.0					
1000名以上(n=292)	96.9	1.7	1.4	0.0					

限年齢 いる みて 業が八二・八%を占める 齢を設定して 限年齢を定めている場合の具体的な上 ている」が三二・四%で、 よう段階的に引き上がるように設定し 図 特定の年齢とせず、 表4のとおり、 は六・七%にとどまっている。 いくと、 とする企業が六〇・三%を占め、 「六四歳以下」 まず、 いる 上限年齢を か否かについては 継続雇 年金に接続する (図表5) 「定めていな と答えた企 用 の上 「定めて 限年 上.





者に 設定していた。 みると、「原則として希望者全 を絞り込むことを認めている。 とを求めているが、 七二・二%と七 一四・六%で、 継続 則として希望者全員の制度とするこ をみたのが図表6である。 きる人) がどのように (以下、 つ 雇 ての基準に適合する 用 基準)を策定すれば対象者 制 度 「継続 割以 0 対象者 Ĺ 労使協定で選考基 雇用 0) になっ 企 制 業が 制 度 ているの 改正法は 度を活用 > 基準 者 | 真| が 結果を 0) 対 が 象

規模別では規模が大きくなるにつ 高くなっている。 などで比較的高くなっており、 業の割合は金融・ 業種別にみると、 保険業、 基準を設定する企 情報通信業 従業員 ħ

を尋ねると、 八八・七%ともっとも多く、 基準 基準を設定している企業に対 の具体的な中身 **健康上支障がないこと** (複数 次 (回答)

が

%)、「出勤率、勤務 働く意思・意欲が 定の業績評価」(五七・四 態度」(六二・七 あ ること」 % 八三・五 <u>%</u> 0) 順

□無回答

準では で多 自 由記述欄をみると、 か つ 「健康診断結果から産業医 た 図 图表 7)。 健康に関する基 基 準 \dot{o} 内容 が、 0)







図表8:制度対象の定年到達者のうち、継続雇用を希望する人の割合(n=1051、従業員規模別 4.9 6.1 16.8 17.6 12.0 計 2.8 2.8 28.2 9.9 7.0 300名未満(n=71) 300~499名 (n=359) 21.4 15.6 9.2 20.5 4.5 4.5 15.1 13.8 500~999名 (n=312) 1000名以上(n=279) 10.4 19.0 15.1 7.2 9.7 ■90%以上100%未満 □70%以上90%未満 □50%以上70%未満 ■30%以上50%未満 □10%以上30%未満 ■制度を新設したばかりで活用実績がない ■10%未満 □定年到達者がいない

60.0

70.0

63.7

図表9:制度を活用した社員のうち、実際に継続雇用される人の割合(n=757)

30.0

40.0

50.0

10.0

ほぼ全員

7割~9割

5割~7割

3割~5割

3割未満 無回答 20.0

20.2

が多くみられ、評価に関する基準では、 分を受けていないこと」といった内容 欠勤がないこと」「過去…年間に懲戒処 就業上支障がないと判断した者」、 こと」(5)といった記述がみられた。 過去数年間の人事考課で「最低評価 いこと」のほか、「B評価以上である ・勤務態度に関する基準では「無断

7 割以上を雇用割超が希望者の

どの程度いて、 が実際に継続雇用されているのだろう か それをみたのが図表8および図表 で、 は、このような基準の設定状況 継続雇用を希望する社員が どのくらいの割合の人

な

希望する社員のなかで実際にど が特徴的である。 くらいの人が継続雇 圧用され

 \bar{o}

以

規模が大きくなるほど低くなっている

%以上一○○%未満」の回答割合が 規模別にみると、「全員」および「九〇 満」(一六・八%)の順だった。従業員

0

業が六三・七%ともっとも多 ては、「ほぼ全員」とする企 おおよその平均で) ているか(過去三年 「七割~九割」 <u>-</u> につい -間での

> 八 义

> > 12

方、 九一 表 である

平均で)を尋ねると、 多く、次いで「九〇%以上一〇〇%未 九〇%未満」が一七・六%ともっとも %)との回答以外では、「七〇%以上 たばかりで活用実績がない」(一七・八 ているか いの割合の社員が継続雇用を希望し ・到達者のうち、毎年、実際にどのく 継続雇用制度の対象となっている定 (過去三年間でのおおよその 「制度を新設

5

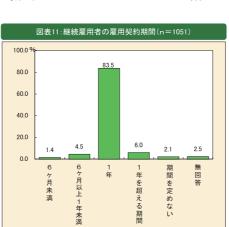
いくと、 なっている。 約社員」が八三・四%ともっとも多く 用後の雇用形態 ねた結果が以下である。まず、 Ļ 続雇 制度の具体的な内容について尋 図表10のとおり、 用制度を導入している企業に (複数回答) 嘱託・契 からみて 継続雇

対

と回答した (図表11 ス一つを選択させる回答方式で、 上(八三・五%) 雇用契約期間は、 方、 の企業が もっとも多いケー 八割 年

のとおり、「フルタイム」 %の企業で導入されて いわゆる 「フルタイムより [短時間勤務] が 短 いる 13 が が じ

「フルタイムと勤務日数は同 \parallel で、一日の勤務時間 勤務日数が少なく、 日 この勤





% が次いで多くなっている。

継続

雇

用

制 度の

内

で形濃態 **仮淡** 柔軟さは

勤務形態(複数 回 答) は

89.1

95.

93.

97.9

100.0

94

88.0

91.3

100.0

82.1

84.8

90.9

80.8

100.0

80.5

86.7

88.2

91.5

91.1

87.8

87.8

13.1

22.5

27.7

14.3

21.1

24.0

22.5

40.0

28.6

14.3

26.8

26.9

0.0

29.3

19.3 23.5

15.5 16.2

24.0

【業 種】

建設業(n=61)

製造業(n=289)

一般機械器具製造業 n=47)

(精密機械器具製造業 n=19)

(電気機械器具製造業 n=50)

電気・ガス・熱供給・水道業(n=5)

(その他の製造業 n=138)

情報通信業(n=28)

運輸業(n=105) 卸売・小売業(n=231

金融·保険業(n=26)

飲食業·宿泊業(n=41)

サービス業(n=181)

不動産業(n=5)

その他(n=51)

300名未満(n=71)

300~499名 (n=359)

500~999名 (n=312)

1000名以上(n=279)

(輸送用機械器具製造業 n=35)

まざまな勤務形態 が 企業で導入されて H 八·七 ||が二六主 数 が少なく、 わゆる ご % と、 % 短日 フ がそれぞれ ル フル 日 タイ る。 数·短時間勤務] 0 勤務時間も短 タイムより勤 ム以外 一割程度 \hat{o} ź

務時

間

は

同じ」

 \parallel

13

わ

ゆる

【短日数勤

り 以外 売業、 タイ 7 業種別にみると、情報通信業や卸売・ 0) 15 る。 で一動務形態の導入割合が高くな が特徴である。 ム以外の勤務形態の導入割合 金融・保険業などでフル また、 大企業になるほどフ タイ 表 が

つ

務 場所と仕事内容に 13 および図表1にみるとお ついては 义 n

を大きく上回る結果となっ 択させる回答方式) (もっ とも多くなっており、 同じ部署」 勤 によって異 務場所 が七一・九%を占め、 定年到達時と同じ事業所で 定年到達時の仕事内容を継 とも多いケー (複数回答) なる」 が九〇・一 の | | ::|·!:| スー では、 %でも では 仕事内容 つを選 各 た。 通 通 つ

· は 定

3.2

0.0

2.4

2.1

5.3 2.0

2.2

0.0

0.0

8.6 2.2

3.8

0.0

4.9

5.0 2.0

5.6 2.8

42

0.0

1.0

0.0

0.0

0.0

0.0

2.2

0.0

0.0

0.0 0.4

0.0

0.0

0.0

0.6

0.0

0.0 0.6

0.6

4.0

3.3

3.1

0.0

0.0

10.5 6.0

2.9

20.0

7.1

19

4.3

0.0

0.0

9.8

3.9

0.0 3.9

4.5

1.4 0.0

0.0 2.0

2.2

0.0

7.1 2.9 1.3

0.0

2.4

1.7 3.9

2.8 1.7

2.2

到年 達時水 の 657 割年

26.3

24.6

21.8

23.4

11.4

21.1

18.0

25.4

20.0

42.9

314

29.0

30.8

20.0

14.6

24.9

35.3

22.5 21.7

26.9

33.0

14.8

14.9

14.9

11.4

5.3

14.0

17.4

20.0

17.9

14.3

21.6

38.5

0.0

26.8

21.5

216

21.1 14.2

20.8

ては、 るか 達 数回答)を尋ねると、にあたって特に考慮し 継 度 年 くらいになるように設定して をみていくと、 を選択させる回答方式) などの受給も含め 定年到達時の年収と比 継続 時 続雇用者の賃金(6) 度 到 'の賃金水準」 が 定年 達 (もっとも多いケース一 図表15をみるとおり、 が二〇・四%で続 四四・四%とも 時 用された後の年収 0 到達時の年収 年収の 年金や公的給付 をあげる企業 た額でみ 六 を決め (「定年 た点 つ ~ 11 七割 てど 0) とも多 に た。 半 水準 つ 定 (複 て、 る 到 程 つ 0) 17

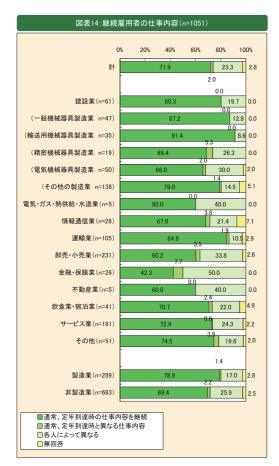
> 表 が 16 四 八· 〇 % でもっとも多 か つ た

三〇・三%を占めたが みるとおり、 賞与の 支 給 「賞与の に つ 11 支給がな 7 は、 すべての 义 ζ, 表 継 17 がを 続

図 が二七・一 雇 崩

0) 0 に応じて支給」 他 賞与を支給している企業が合わせて 者に定率 (九·九 % % 継続雇用後の が 定の月数) を除いても何らか 七・六%など、 担当職務 で支給 そ



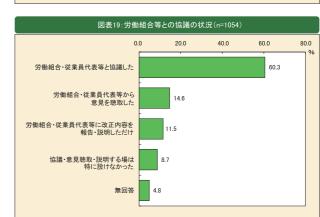












五六・六%にのぼった。

取改 近組みが 応

(7) 企業が再雇用制 度を

数回答)をみていくと、図表18のとお どのような取り組みを実施したか 止」を実施した企業はそれぞれわず 更」(二・九%) などの順となっている。 み」(一八・八%)、 で「再雇用制度の変更」(三二・七%)、 「定年年齢の引き上げ」、 一改正以前から改正法の内容で対応済 度の新設」(四三・六%)で、 改正法の施行に対応して、 もっとも多かったのが「再雇用 ○・三%にとどまっている 「勤務延長制度の変 「定年制の廃 具体的 次い

図表20:協議の最終合意の状況(n=636)

合意に至った 95.6%

<u>Ŧ</u>i.

無回答

-1.9%

合意に 至らなかった

2.5%

組合・ 業員代表等から意見を聴取した」 状況は図表19のとおりである。「労働 六○・三%を占め、「労働組合・ 労働組合や従業員代表等との協議の 四・六%で続いている。 改正法への対応策を協議する際 従業員代表等と協議した」が 0) が従

表 20

活高

用年

施齢

策社

等員

0

業がほとんど(九五・六%)だった

図

尋

策について労使合意に至ったか否か

を

ねると、「合意に至った」とする企

労働組合・従業員代表等と協議した」 回答した企業に対し、

最終的な対応

検仕 計事 段階かは、 いまだ

らった。 も検討もしていない」か、 ている」か 項目あげ、 ア・処遇に関する具体的な施策を一二 いる。高年齢社員の人材活用・キャリ などに関する施策の実施状況も尋ねて ○歳以上と定義した)の人材活用 本調査では、 結果 それぞれについて「実施し 「検討中である」 (図 表 21 高年齢社 をみると、「実 員(ここでは を答えても か 「実施

ていることを裏付ける結果となってい 者向けの仕事の開発が検討課題となっ するのが難しい」が三九・六%とも 齢社員の担当する仕事を自社内に確保

つ

やはり多くの企業で高齢

ねたところ、図表22のとおり、

「高年

課題となっている点

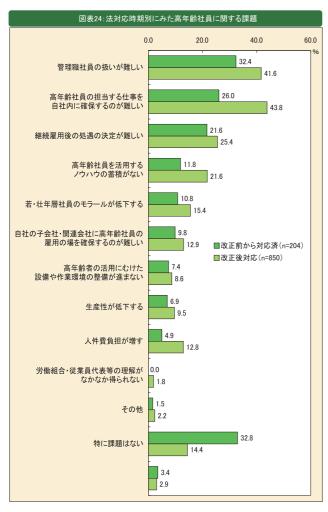
(複数回答)を尋

確保や継続雇用措置の実施にあたって

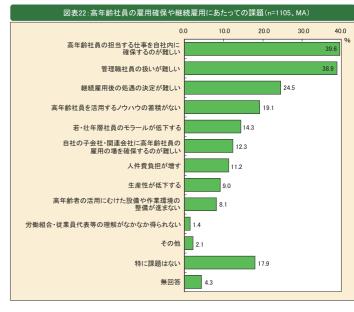
割合が高く、 ほど高くなかったが、「検討中である」 社員に適した仕事の開発」は %) などの順となっている。 年齢社員の健康状態の改善」 制・任期制」 施している」 もっとも高かった。 ている」(七・一%)との割合がそれ 慮した職務への配置」(二八・一%)、「高 (三一・一%) との割合が三割を超 「高年齢社員の体力に配 との回答では (三二・三%) がもっとも 一役職定年 (二七·四 「実施し 「高年齢 え、

高年齢社員を対象とした雇 作用の場 0)

図表23:希望者のうち実際に継続雇用される割合(基準設定の有無別、単位=%)									
	ほぼ全員	7割~9割	5割~7割	3割~5割	3割未満	無回答			
原則として希望者全員(n=209)	75.6	14.8	4.8	1.0	2.9	1.0			
継続雇用制度の対象者についての基 準に適合する者(n=529)	58.6	22.1	8.9	3.4	4.3	2.6			
無回答(n=19)	73.7	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0			







ると、

完全施行からわずか六カ月

後 約

0) す

降

:の高年齢

雇用

0) 施

状 行

況 後

を 0)

以

上

か

5

改正 者

法

六〇 要

歳

状況ではあるが、

次のように

ができる。

第一

.の雇

用

確保措置としては、

ほとんど 六○歳以

企業が継続雇

開制

度の

な (九割以 降 言うこと

かでも

ない。

続

雇用

制度

の対象者につ

13

7

は

)導入割合はすべて一○%に届

11

7

して 特に

いる。

勤務延長制度など他

の措

置

再雇用制 0)

度を実施することで対

とが 基準 達時の仕事内容を継続する 年到達時と同じ部署、 度内容をみていくと、 とする企業の 雇用されている人の割合が「ほぼ全員 る企業でも、希望者のうち実際に継続 図表23にあるように、基準を設けて を実際には継続雇用していると回答 0) いものと思われる。 ことから、 た 七 割継 がもっとも典型的なパター 企 第二に、継続雇 ·契約社員、 (過去三年間でのおおよその平均)。 割〜九割」も含め 並業が、 困難な基準を設定する企業は少な の設定いかんにかかわらず、 の企業が基準を設定してい 通常の社員がクリアするこ 希望者 割合は六割近くに達 ▽勤 用 0) 務場 制 うち「ほぼ全員 ∇ れば八割に ∇ 度 新| の基 仕 雇 事 用 本的 Ì 自 形 ンであ とい 定年 態 社 たが、 六割 なる 0 II な L う 定 嘱 到 制 13

る。 社 (二四・五%) が続 |員の扱いが難 次いで割合が高かったの 継続雇用後の 処遇の: L い」(三八・九%) 13 た。 決定 は が 管理 難

まとめ

6

がえた。 ては、 0) 外 ŧ ことがうかがえる 勤務形 高年齢社 前 の勤務形態を用意する企業割合も一 一務形態については、 タ 短 日 イム勤務を設定している一 6り積 態を導入して 0 時間勤務など、 の勤務時間がフルタイムより ぼった。 員 極的に、 0 泌継続雇 特定の業種 フル 用にあたっ いる様子がう フル 九割の企業が タイム以外 タイム以 によっ 7

ず後回しとなった面もあるようだ。 年齢社員向けの仕事の開発はとりあえ は先行して進めたが、 改正法の施行で、 が、全項目のなかでもっとも高 聞 かかわらず、「検討中」(三割) た仕事の開発」が回答項目のなかでも いるようである。 を用意することと管理職だった社員 人材活用・キャリア等に とも低い割合 既題では、 いに、 いた設問では、「高年齢社員に お、 先に説明した改正法への対応 企業はもっとも頭を悩ませて 高年齢社員が担当する仕事 (約七%) だったにも 継続雇用の制度整備 現在、 職場における高 関する施策を 実施している 回かった。 の割合 適し

> でも、 に、 展望すると、 果から今後の動向を(あえて楽観的に) 年 き 前 . く 可 -齢社 !から自主的に高年齢社員を活用 当 正前対応済み企業】 能性は高いと言えるであろう。 今後その 業とみることもできる。 面 員 0 の課題が徐々に取り除か 継続雇用に取り組んだ企業 今回の法改正で初めて高 運用を積み重ねるうち は、 先の 法 して れ 改

(調査・解析部 荒川 (創太)

国立社会保障・人口問題研究所・山本克也第四 学・高木朋代専任講師 者ほか郡司正人主任調査員、 策研究報告書として刊行予定である。 室長、慶応義塾大学・山田篤裕准教授、 か、職業能力開発総合大学校・岩田克彦教授 ーは当機構の藤本真研究員、調査・解析部 近く、 平成一八年度分の研究実績を労働 遠藤彰調査員) 研究メン 敬愛大 筝 の

料を当機構HPに掲載。 二〇〇七年四月二日に公表した。 再雇用制度および勤務延長制度を 報道発表資

労働研究業

その定年年齢に到達した者を退職させることな 者をいったん退職させた後、 総称する際には「継続雇用制度」と表記する。 く引き続き雇用する」 本調査では、 一律の定年年齢ではない場合には、 務延長制度を 再雇用制度を「定年年齢に達した 「定年年齢が設定されたまま と定義した。 再び雇用する 対象者が

策を尋

ねた設問

(複数回答、

図表

18

応済み」と回答した企業を【改正前対

「改正以前から改正法の内容で対

済み企業】(他との重複回答も含む)

それ以外の、

いずれ

かの対応を

もっとも多い定年年齢を回答してもらった。 段階ばかりではなく、 ものもあった。 ここでの賃金は、 B評価以上といっても評価段階は必ずしも五 会社が支給する賃金のみ 七段階や特に記述がな

制度の対象者についても しかも とする割合が、 【改正前対応済み企業】 (四二・八%と二〇・〇%) 【改正後対応企業】 「原則として希望者全 は 継続雇用 より

0

回答割合が倍以上、

いことが

b,

「特に

に課題は、 高

な

(三二・八%と一

四:四%)(7)。

を図表24のとおり眺めてみると、【改

前対応済み企業】の方が【改正

一後対

企業』として、

両

者の課題認識

違い

たと回答した企業を【改正後対応

B5判●定価895円(税込) 年刊購読料10,740円 (〒サービス)

No.561 APR. 2007 = 「ここにもあった労働問題」

座談会 消費者であることと財・サービスの 島田尚信·元石一雄 提供者であることの二面性を考える 山崎雅男·藤村博之 ●インフラストラクチャーと労働 高品質な電気と停電の少なさ 鉄道の労働者が支える安全で正確な運行 ATM24時間稼動に見る「労働」 エッセイ 荻山 久保田章市 ●規制と労働 医師や看護師の人手不足が発生していること 市川 英次 タクシー規制緩和と労働市場 トラック運輸産業を取り巻く環境と労働実態 玄田 有史 桜木 隆 中村 圭介 でプランを開催業を取りるく場場との 役所に勤めたいの? ●流通産業と労働 日本マクドナルドと人材マネジメント 林有珍·江夏幾多郎 西村孝史·守島基博 江夏幾多郎·林有珍·西村孝史·守島基博 「ヤマトは我なり」 セブン・イレブンのパート、アルバイトはなぜ高収益に貢献できるのか?
●教育と労働 勝見 矢野 真和 文雄 タ ク 本 博之 単身赴任をともなう転勤を従業員が受け入れていること 日本の長時間通勤 ストライキは絶滅したか? 性 山 藤村 久保 日本の勲章 克行

ボランティア活動の今日的問題

No.562 May. 2007 = 「歴史は二度繰り返す?」

特集趣旨	歴史は繰り返すのだろうか?	神林龍
Ⅰ 人口減少と少子	the .	
Ⅱ 日本企業の国際	論文:近世中期の人口減少と少子化対策 コメント:現代と近世中期の人口減少・少子化対策	高橋美由紀 高橋重郷
Ⅱ 所得格差	本語は 論文:日本企業の国際経営に関する歴史的考察 ――両大戦間期、中国における内外綿会社 コメント:見事な知的貢献	桑原哲也 小池和男
Ⅲ //11 010 /至	論文:所得分布の戦前と戦後を振り返る コメント:似て非なる戦前・戦後の所得格差	南 亮進 大竹文雄
Ⅳ 「資産家」	論文:戦前期「資産家」の諸活動とその背景 コメント:戦前のお金持ちの「公」意識は社会的に	谷本雅之
V 身分格差の撤り	最適だったのか	森剛志
VI 賃金体系	論文:労働者の「身分」について――工職身分格差撤廃と均等処遇 コメント:働き方の格差と処遇の格差	久本憲夫 川口 章
VI 貝並作業	論文:賃金体系の二層構造 コメント:賃金管理の課題	森建資
VII CIOの形成	――唯一望ましい賃金体系は存在するのか 論文:CIOの形成過程――組織原理の対立	佐藤博樹
Ⅲ 外国人労働者	調文・CIOの形成過程 相線原理の対立 コメント:CTWの結成は「CIOの形成」の再版なのか	長沼秀世 五十嵐仁
区 労働法の制定	論文:日本帝国における移住朝鮮人労働者問題——論議と政 コメント:外国人労働者受け入れ問題の今昔	策 外村 大 中村二朗
ム カ側広の利定	論文:工場法史が今に問うもの コメント:工場法史の現代的意義	渡辺 章 江口匡太
総括コメント	いま歴史を生きる――総括コメントの試み	高煌之助

お問い合せ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課 Tel:03-5903-6263 Fax:03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

小野