

令和3年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

令和3年度の沖永賞の選考経過と授賞理由についてご説明したいと思います。

■選考経過

・まず、選考経過ですが――、

昨年の9月、107人の労働関係の学者・研究者の方々、および「沖永賞審査委員会」の先生方にもお願いし、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦をしていただきました。

・推薦の対象といたしましたのは――、

当センターの「労働関係図書・論文等の表彰の実施要綱」に基づき、令和元年（2019年）10月から令和3年（2021年）9月までの2年間に出版された図書および論文といたしました。

推薦していただきました図書および論文を、まず、沖永賞選考作業部会で事前審査をしていただき、そのうえで、本年1月27日、沖永賞審査委員会を開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

その結果、つぎの図書3点を令和3年度の沖永賞の授賞作とすることに決定いたしました。

■授賞図書

・授賞された図書は、佐野嘉秀さん著の「英国の人事管理・日本の人事管理―日英百貨店の仕事と雇用システム」（東京大学出版会、2021年2月25日刊行）、橋本陽子さん著の「労働者の基本概念：労働者性の判断要素と判断方法」（弘文堂、2021年2月28日刊行）および草野隆彦さん著の「雇用システムの生成と変貌―政策との関連で―」（（独）労働政策研究・研修機構、2021年9月25日刊行）の3点です。

・また、授賞論文はございませんでした。――、

■授賞理由

つぎに、授賞理由についてご説明したいと思います。

はじめに、佐野嘉秀さんの著作ですが、

本書は、副題にもあるように、英国と日本の百貨店各1社を事例として、2005～2015年頃の人事管理や労使関係の特徴を明らかにし、過去からの変化について論じたものです。実態調査による国際比較研究は、1970年代から80年代にかけて、R.ドーア『イギリスの工場・日本の工場』や小池和男『職場の労働組合と参加』をはじめとする優れた研究が発表されましたが、最近は、こうした緻密な調査に基づく実証研究は多くありません。本書は、英国と日本の百貨店の人事担当者だけでなく、売場責任者など日常の仕事や現場管理を担当している人々への丁寧なインタビュー調査と資料の収集、分析を行い、資料批判に基づいて、両国の百貨店の店舗における要員管理、仕事の割り振り、人材育成、配置転換・昇進、賃金制度、労使関係など人事管理と仕事管理の実態を英日比較研究した労作であります。

本書の主張は、上記ドーアの研究を踏まえて、英国の雇用システムは市場志向から組織志向に、日本の雇用システムは組織志向からやや市場志向に変化しているものの、両国の人事管理の違いは縮小しつつも同じにはならず、収斂したというより国ごとの多様性が維持されているとするものです。具体的には、1980年代以降、主に英国が日本に近づくかたちで、「収斂」に向かう動きがあるわけですが、本書の比較研究によると、英国の人事管理は「職務ルール・範囲職務給型」であり、日本の人事管理は「職域・職能ルール・能力給型」と規定できるので、大きな違いがあると結論づけています。この結論は、欧米は「ジョブ型」雇用、日本は「メンバーシップ型」雇用というステロタイプを前提にした最近の議論にも、実証的根拠をもって疑問を提示するものでもあります。

人事管理の国際比較研究には、日本と英国の人事管理を扱ったものは少なく、本書は、貴重な研究と言えます。また、正規雇用だけでなく、非正規雇用にも範囲を拡げて人事管理や仕事管理の実態を英日比較したことも、本書の重要な貢献です。従来国際比較研究で扱われることが少なかった非正規雇用を分析対象に含め、正規雇用と非正規雇用の組合せ、すなわち人材ポートフォリオの比較分析を展開したことも、本書独自の貢献として、高く評価できる点です。

したがって、本審査委員会は、本書を冲永賞にふさわしい作品と判断しました。

つぎに、橋本陽子さんの著作ですが、

本書は、労働法上の「労働者」の概念について、ドイツ法及びEU法の状況の把握と比較法的な分析、並びに法的概念の構築のあり方の基礎的検討をふまえて、私見を提示するものです。

本書は、まず、序章で問題関心等を確認した後、第1章において、日本法における判例・学説の詳細な分析を行った上で、労働組合法上の労働者概念の方が

労働基準法・労働契約法上の労働者概念よりも広いとの理解が一般的であるが、具体的な判断は基本的に同様の考慮要素に基づいて行われていることを指摘し、より深い検討が必要であるという課題を指摘します。続く第 2 章では、ドイツ法についての歴史的展開も含めた検討を行い、労働者概念が統一的にとらえられている一方で、労働者と自営業者の中間的概念として「労働者類似の者」が存在していることなどの特色を明らかにします。第 3 章では、EU 法について検討し、労働者概念が、事実上の拘束性に着目してドイツよりも広くとらえられていることなどを示しています。そして第 4 章では、労働者概念の検討に当たり、ドイツ法及び日本法における法解釈の方法という基礎理論的な問題を検討し、規範の設定とその包摂の区別の必要性を説いています。そして、以上の論理展開を踏まえて、第 5 章では、日本法において、規範設定レベルでの労働者の基本概念としては、労組法と労基法・労働契約法とで統一的に解されるべきであり、「市場で自ら取引を行うのではなく、指揮命令に服して有償で役務を提供する者」と定義すべきであるとの私見を提示しています。

以上のように、本書は、しばしば問題になるにも関わらず、その内容や具体的判断において問題が多かった「労働者」の概念について、日本法における課題を指摘した後、ドイツ法と EU 法の詳細な比較法的分析を行い、法解釈の基礎理論の検討を経たうえで、オリジナリティーのある私見を示すものとなっています。課題の指摘、比較法的分析、方法論の検討というプロセスにより、深い内容をもつ論旨が明快に展開されています。著者の長年の研究の成果を体系的にまとめた業績として、学界に対して大きな貢献を行う学術的研究であるとともに、法律実務や人事管理等における活用も期待される点で、社会的貢献も大きいといえます。

「労働者」とは何か、またそれをどのように判断すべきかという問題は、就業形態の多様化が進む中でその重要さを増しているテーマであり、この問題につき基本的かつ体系的な検討を行った本書は、学術的・社会的に意義のある優れた業績と評価できます。

したがって、本審査委員会は、本書を沖永賞にふさわしい作品と判断しました。

続きまして、草野隆彦さんの著作ですが、

本書は、第 1 編前史：江戸時代：幕藩体制下の労働（1603—1868 年）、第 2 編明治期～アジア太平洋戦争期の雇用システム（1868—1945 年）、第 3 編アジア太平洋戦争後の復興期と雇用システム（1945—1954 年）、第 4 編高度成長期と雇用システム（1955—73 年）、第 5 編経済調整・安定成長期：日本的経営・雇用システムの成熟（1973—1985 年）、第 6 編労働市場の構造・環境変化期：日本的経営・

雇用システムの変容開始（1985—1991年）という編別構成をもち、745ページに上る大著です。膨大な文献を渉猟することにより、江戸期から1980年代に至る時期の日本の雇用システムの生成・変遷を通観するとともに、関連する諸社会システムの動向と合わせて多様な考察を加えています。

本書は、次の点において、労働関係に関する従来の研究書にはみられない独自の貢献をなす作品と評価できます。

第1に、日本の雇用関係史の通史として、江戸期に始まり、1980年代に至る長期の歴史的展開の大きな流れを、描き出すことに成功していることです。これまでも日本の雇用関係史を描いた書物はありますが、このような規模での通史として十分な内容をもって書かれた書物はありません。

第2に、雇用関係を単に独立の事象としてその変遷を迫りかけるだけでなく、関連するさまざまな社会システムの生成・展開を描き、それと雇用システムの関りについて深みのある考察を行っていることです。具体的には学校教育制度、社会保障制度、家族構造、企業統治や経営システムなどに注目し、それらと雇用システムの相互規定的関係について考察しています。

第3に、雇用システムの生成・変遷をそのものとして描き出すだけでなく、これにさまざまな影響を与え、また、逆に影響を与えられもした政府の労働社会政策との関りに焦点を当て、その相互作用について目配りのきいた考察を行っていることです。これは、著者の労働行政官としての長年の経験と研鑽の成果が遺憾なく生かされた本書の特長であると言えます。

このように幅広い観点から、社会の様々な動きとの関連を踏まえて、生成・変容する雇用システムを的確に理解することは、さまざまな目の政策的要請や新たに生起してくる価値観に基づいて政策を立案していく上で、最も重要な条件をなすものです。このような観点に立つと、政策立案に携わる当事者や、政策に関心をもつ研究者が本書からくみ取りうる示唆や教訓は大なるものがあると予測されます。

したがって、本審査委員会は、本書を沖永賞にふさわしい作品と判断しました。

以上でございます

沖永賞審査委員長 仁田 道夫