

## 令和6年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

令和6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月に、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦を、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、113名にお願い致しました。

・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4年（2022年）10月から令和6年（2024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31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、次の図書3点、論文1点を令和6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・論文

・授賞された図書は、

- 森永 雄太（もりなが ゆうた）著 「ジョブ・クラフティングのマネジメント」 （千倉書房 2023年10月1日 発行）
- 高島 正憲（たかしま まさのり）著 「賃金の日本史—仕事と暮らしの一五〇〇年」 （吉川弘文館 2023年9月1日 発行）
- 永瀬 伸子（ながせ のぶこ）著 「日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・出産子育て」 （勁草書房 2024年8月7日 発行）

・また、授賞論文は

- 日原 雪恵（ひはら ゆきえ）著「労働におけるハラスメントの法的規律（一）～（七・完）」（法学協会雑誌 140 巻 1 号、3 号、5 号、7 号、9 号、11 号、141 巻 1・2 号 : 2023 年、2024 年発行）

です。

## ■授賞理由

つぎに、各作品の授賞理由についてご説明いたします。

1 はじめに、森永雄太さんの著作ですが、

本書は、組織行動論で注目されている「ジョブ・クラフティング」の概念を掘り下げた研究書です。一般的に、職務は組織側が設計して従業員に配分するものと考えられますが、従業員は自分が担当する仕事の範囲ややり方、仕事に関する人間関係に変更を加えるという形で自己調整を行っていることに注目します。一方的な仕事の割り当てによって従業員と仕事の不適合が生じた場合でも、従業員の自発的な調整行動により面白いと思える仕事に育てることができれば、やりがいを見出すことができるというように、従業員の能動性、自律性に注目したのが「ジョブ・クラフティング」です。

本書は 2 部構成となっています。

第 1 部では、「従業員の仕事のやりがいを引き出すためにどのような職務設計を行うのが良いか」という問いを設定し、「ジョブ・クラフティング」概念の重要性が示されます。組織側が職務充実（ジョブ・エンリッチメント）を行うことがやりがいに結びつくというこれまでの議論に対し、組織が設計する職務充実だけでは不十分で、従業員の自己調整プロセスを含む双方向的・循環的な職務設計の重要性が示され、自己調整行動のキー概念として、「ジョブ・クラフティング」が位置付けられます。

第 2 部では、「自発的行動であるジョブ・クラフティングを組織がどのように促すことができるのか」という問いが設定されます。複数のデータ分析結果から、人事施策の設計と管理職のインクルーシブ・リーダーシップの発揮が重要な要因であることを明らかにしています。

本書の労働研究や人事労務管理の実務面への貢献として、以下の 2 点が挙げ

られます。

第 1 に、どうすれば従業員のやりがいを高めることができるのか、という職場マネジメントの根源的なテーマ探求において、従業員の自発的行動としてのジョブ・クラフティングに注目し、当該行動を組織の施策により促すことの可能性と重要性を提起した点があげられます。近年の人材マネジメントにおいて多様な従業員の自律性発揮が重視されてきており、従業員の能動的・主体的行動としての「ジョブ・クラフティング」に注目した本書は、人材マネジメントの新しい潮流に有益な知見を提供することが期待できます。

第 2 に、学術的な貢献に関してです。本書は、職務設計に関して、経営管理論、組織行動論に関する研究レビューを行い、職務設計プロセスに自己調整の視点を持ちこむ理論的な背景を整理した上で、ジョブ・クラフティングの概念に焦点化するというように、段階を踏んで議論が展開され、研究の学術的な意義が明確に示されています。それを踏まえて、組織行動論に基づく仮説が提示され、オーソドックスな手法を用いてジョブ・クラフティングの促進要因をモデル分析する丁寧なアプローチがなされています。

以上、本書は、人事労務管理の実務、学術研究の両面で貴重な貢献をなす書物として評価できます。

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。

2 次に、高島正憲さんの著作ですが、

本書は、1500 年に及ぶ日本における賃金の歴史を、数量経済史の方法によって描き出した稀有な研究書であります。しかも、それを、専門研究者だけが読む書物としてではなく、専門領域外の研究者や歴史への知的関心をもつ一般の人々にも読める書物として仕上げるという知的冒険の書となっています。

本書プロローグ「歴史にあらわれた賃金」でも書かれているように、統計制度が整備される以前の日本の賃金について、断片的資料を整理して統計的系列として推計する数量経済史的研究は、かなり以前から行われています。しかし、それも、近世までを対象とするもので、それ以前、中世や古代に遡った研究はまれです。個々の事例研究として、荘園や寺院などの資料に基づいて雇われた職人な

どの賃金に言及する歴史研究は、以前からありますが、それを数値の時系列として、方法的一貫性の下に描き出す数量経済史的研究は、まれでした。

それだけに、既存の個別研究や、さまざまな資料をもとに、古代・中世の賃金史を描くことは、大変困難な力技となります。そもそも、賃金概念成立の前提となる商品経済の確立、その鍵となる貨幣の流通状況から確認しなければなりません。本書の「中世 職人の誕生とその時代」では、そのような研究の積み重ねにもとづく中世職人賃金データベースの分析から、12世紀から16世紀にかけての大工の一日あたり賃金が100文から110文程度の額で続いていたという驚くべき結果が見いだされたりしています。

また、本書「古代 日本の賃金のはじまり」の中では、律令官人の給与データの分析が行われていますが、世間で注目されやすい上級貴族の給与だけでなく、下級の律令官人の給与が示され、それら下級官人たちの労働と生活が描き出されています。具体的には写経を業務とする官人たちの仕事と生活の厳しい状況、そして、借金苦のため、逃亡するものがある状況が生き生きと描かれています。この事例は、借金が賃金と同じくらい古いことを示しています。

本書では、歴史に表れてくる賃金データが示されるのですが、それが歴史上、どのような意義をもつのかについては、さまざまな考察が可能でしょう。実質賃金を推計する際には、本書「近世 都市化の進展と職業の多様化」の中でも検討されている賃金以外の副業などによる世帯の付加的収入も考えにいれなければならないし、金銭的給付以外の付加的な現物給付をどう評価するかなどの問題もあります。そして、推計結果として示された賃金がどのような経済メカニズム、社会関係の中でそのような金額に決まっているのかを考察するという課題があります。本書が示してくれている賃金データの分析を踏まえて、個別的課題に即したさらなる研究のフロンティアを開いたベンチマーク的研究と評価できます。

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。

3 次に、永瀬伸子さんの著作ですが、

本書は著者である永瀬伸子さんの30年間にわたる研究の集大成ともいえる大著です。本書は日本における女性のキャリア形成と家族の関係について、198

0年代から最近までの実態を、米国のそれとの対比などを交えつつ、丹念に分析した成果です。分析の手法は主として計量経済学的なものでありますが、一部は定性的な調査結果の考察も交えた、重層的なものとなっています。

本書は、全部で14章、400頁以上からなる大著ですが、大きく二部に分かれた構成となっています。第I部は日本の女性の就業と少子化、家族の変化について、データを踏まえて実証的に分析した第1章から第10章までです。第II部は、それらをもとに、個別の政策課題について論じる第11章から終章(第14章)までとなっています。

第I部の実証分析では、まず男女間の賃金格差は、男性中心の「正社員」と女性中心のいわゆるパートなど「正社員以外の働き方」の間の賃金格差によるものであることを計量経済学的に示しています。家事や育児は主に女性の担うべきものという役割分業規範のもとで、地域や労働時間に関して無限定な働き方を求められる正社員とはなりにくい女性の賃金を低いものにしていただけでなく、そうした役割分業を前提とした税制や社会保険制度などもそれを助長していることなどを示しています。また日米における聞き取り調査の結果は、日本では出産後に低賃金でキャリアの展望できない非正規雇用に就かねばならないことが、女性の就業意欲を低下させ、また出産を大きなリスクと捉える要因となっていることを示しています。

第II部の個別の政策課題を論じた各章では、正社員でも育児と両立できるような労働時間の柔軟化を雇用主に求めた法改正は、第1子出生後の継続就業確率を引き上げただけでなく、未婚者の出生意欲を引き上げる効果も持ったことなどを明らかにしています。また税や社会保険などの現行制度は、女性の就労抑制行動を誘発していることも示しています。

正社員と正社員以外の働き方との間の賃金格差や期待されるキャリアの違いによって、また社会的な男女の分業規範によって、結婚、出産後は正社員以外の働き方を余儀なくされる日本の女性の就労意欲は阻害され、またそれは少子化を招くことにもなってきました。このことを本書は丁寧な実証分析によって確認し、しかもその問題解消は、最近ようやく進みだしたものの、過去30年にわたって遅々としたものであったことを示しています。

本格的な少子高齢化を迎え、日本はその経済社会を持続可能にするために、女

性や高齢者の能力を最大限に発揮できるような体制を整えていかなければなりません。女性の能力活用は現代日本にとって必須の課題です。そのポイントは、企業における働き方改革と、家庭における男女の役割分担の見直しであるわけですが、政府もそれらの改革推進に努めているものの、成果はまだ十分に上がっているとは言えません。本書はそうした事実をしっかりと受け止め、さらにより効果的な政策はどのようなものであるべきかを考える際に、多岐にわたる重要な示唆を与えてくれるものであります。

以上、本書は、精緻な計量経済学的分析やよく考え抜かれた聞き取り調査の分析など、学術的な価値も高く、同時に日本の労働政策を考えるうえでの政策含意も大きい著作と評価できます。

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。

4 次に、日原 雪恵（ひはら ゆきえ）さんの著作ですが、

本論文は、日本ではセクハラ、マタハラ、パワハラ等、多様な概念が分立しているが、その概念や規律の根拠については十分に解明されていないハラスメントについて、フランス・カナダを中心に比較法研究に取り組み、今後のハラスメントの法政策に理論的基礎を提示した作品です。第1章で日本法を踏まえた問題の所在を指摘し、第2章でフランス、第3章でカナダを詳細に検討し、第4章で全体を総括しています。そのエッセンスは以下のとおりです。

ハラスメントの法的規律の展開には曲折があるが、大きく見ると、アメリカは、セクシュアル・ハラスメントを性差別と捉え、フランスは、セクシュアル・ハラスメントもモラル・ハラスメントも尊厳の侵害と捉えるのに対し、カナダは両国の中間に位置することを明らかにしています。

ハラスメントの法的定義に関しては、1) 構成要素として、対象者・場所、行為の性質・態様、行為の目的・効果、反復性、権力関係、違法評価を免れる事項、を析出し、2) 保護法益（ハラスメントの規律根拠）としては、①平等権侵害、②性的自由・性的自己決定権侵害、③尊厳侵害、④健康侵害、⑤職場環境侵害を指摘し、3) 法的定義については、保護法益に対応した定義と、包括的な定義、それぞれの特質を明らかにしています。

更に、予防、禁止規定のあり方、救済という3つの場面についてフランス、カナダのケベック州、オンタリオ州を比較検討しています。

以上の比較法的検討を踏まえ、日本法の特徴として、各種ハラスメント概念が分立し、包括的ハラスメント概念が存在しないこと、包括的差別禁止規制が存在せず、差別禁止事由を理由とするハラスメントの議論が存在しないこと等を指摘します。予防に関しては、事前の防止義務と事後の停止義務の区別の必要と、公法上の義務と私法上の職場環境配慮義務（安全配慮義務）との関係の検討の必要を指摘します。救済に関しては、防止・停止義務を履行した使用者に免責を認めることによる予防インセンティブ付与の有用性、集团的法益侵害としてのハラスメントの調停的解決や構造的救済の有益性を指摘しています。ハラスメント禁止規定については、名宛人をどのようにするかが重要であること、差別的ハラスメントについては、包括的差別禁止法の制定を視野に入れつつ全ての人を名宛人に議論する必要があるとしています。

本論文は、次の点で高く評価されました。第一に、日本において十分な理論的検討がなされないままに各種の概念が分立・展開してきたハラスメントについて、本格的比較法研究に取り組み、それを踏まえた日本の課題を明らかにしたこと、第二に、比較法研究の成果を踏まえて、今後の法政策を論ずる上で不可欠の、ハラスメントの法的概念、その予防・禁止・救済の規律手法に関して、理論的基礎を提供したこと、第三に、今後の日本における議論の方向性にも有益な示唆を与えたことです。

したがって、本審査委員会は、本論文を冲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

冲永賞審査委員長 仁田 道夫