

## 平成 26 年度「沖永賞」の選考経過と授賞理由について

### ■平成 26 年度の沖永賞の選考経過について

(1) 昨年 9 月、沖永賞の候補となる図書および論文を推薦して下さるよう、労働関係の学者・研究者を中心に約 80 名の方々にお願いをいたしました。

(2) また、当センターの沖永賞選考作業部会の委員の皆さんにも推薦をお願いしました。

(3) 推薦の対象としましたのは——「労働関係図書・論文等の表彰の実施要項」に基づきまして——、平成 24 年 10 月から平成 26 年 9 月までの 2 年間に出版された図書あるいは発表された論文です。

(4) こうした手続きを経て推薦された図書と論文を、まず沖永賞「選考作業部会」において事前審査していただき、

そののち、沖永賞審査委員会を本年 2 月 6 日に開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

(5) その結果、つぎの図書 3 点、論文 1 点を平成 26 年度の沖永賞授賞作とすることに決定いたしました。

### (授賞図書)

●<sup>にしむら いたる</sup>西村 純 『スウェーデンの賃金決定システム——賃金交渉実態と

労使関係の特徴』（ミネルヴァ書房、2014 年 8 月）

●<sup>はら</sup>原 ひろみ 『職業能力開発の経済分析』（勁草書房、2014 年 4 月）

●<sup>しょうじ ゆきひこ</sup>小路 行彦 『技手の時代』（日本評論社、2014 年 6 月）

### (授賞論文)

●<sup>しまむら あきよ</sup>島村 暁代 「高齢期の所得保障——ブラジルとチリの法制度を端緒と

する基礎的考察」（『法学協会雑誌』 130 巻 2 号～131 巻 4 号まで 5 回に連載、2013 年 2 月～14 年 4 月）

■つぎに、授賞理由について申し上げます。

まず、西村純<sup>にしむらいたる</sup>氏の『スウェーデンの賃金決定システム』について。

本書の目的は、スウェーデンの機械・金属産業における労使関係の実態を描きながら、個々の労働者の賃金がいかんにして決まっている（いた）かを明らかにすることにあります。

第1章では先行研究をレビューし、第2章ではスウェーデン労使関係の概要とその歴史的变化をあとづけ、第3章と第4章では、中央集権的な労使関係の時代に、はたして個々の労働者の賃金も集権的に決まっていたのかを、賃金ドリフトと出来高制の運用実態に迫ることによって明らかにしています。第5章以降では、詳細なヒアリング調査の結果を踏まえて、現在の産業レベル、企業レベルの労使関係と賃金決定の実態について論じています。

そして結論的には、1980年代を挟んで労使関係は分権化したか、賃金は個別化していないこと。その背景には企業レベルの組合の強い交渉力と組合員の賃金格差抑制的な態度があり、その点は時代が変わってもほとんど変わっていないと結論づけています。

審査委員会では、本書の問題意識は鋭くかつ鮮明であり、スウェーデンの労使関係と賃金決定の実態を新たな視点から明らかにしていることが高く評価されました。他方、いくつかの課題が残されているが、それも今後の努力によって十分克服されると期待できることから、本書を沖永賞にふさわしい作品であると判断いたしました。

つぎに、原ひろみ<sup>はら</sup>氏の『職業能力開発の経済分析』について。

本書は、わが国では誰が職業能力開発機会に恵まれているのか、どのような企業が人材育成を行っているのか、職業能力開発は個人の生産性を上げているのか、それはまた人々のキャリアにどのような影響を与えていたのか、といった今日的で重要なテーマについて、経済学の視点から、「能力開発基本調査」などを用いて実証的に分析したものです。

第1章では日本の職業能力開発の推移を、第2章では企業内訓練の経済理論を紹介し、第3章から第6章までで企業内訓練と人事管理制度の関連性、労働者の正社員・非正社員別の能力開発機会の格差、企業内訓練の効果、労働者の自己啓発などについて分析しています。また第8章では、人材育成と雇用創出がいかに連携しているかについて、アメリカでのヒアリング調査の結果を紹介し、最後の終章では、本書の分析結果を要約しながら、今後の政策課題について論じています。

審査委員会では、職業能力開発について、ほとんどあらゆる角度から分析が行なわれていること。その分析を通して多くの政策的示唆が導き出されていること。日本の雇用者の職業能力開発の実態についてこれほど幅広く取り上げた研究書が他に見当たらないこと。

これらの点を高く評価し、本書は沖永賞にふさわしい作品であると判断いたしました。

つぎに、<sup>しょうじゅきひこ</sup>小路行彦氏の『技手の時代』について。

戦前に特有の存在であった技手とは、上級技術者である技師にたいして、中下級の技術者を指す言葉として使われていたようです。

技術と技能、あるいは技術者と職工の「融合」「創造的協業関係」を構築していくうえで、その媒介者となるべき存在であったとされています。

その創造的融合が近代工場の成否を分けるという理論的見通しに立つて、戦前の日本でいかなる融合方法が採用されていたのかを、前編では学校教育制度の変遷をたどりながら、また後編では主要産業をカバーする形で、企業内での技能者の人材育成や内部昇進の実態を洗い出すことによって明らかにしています。

本書は本文と脚注だけでも 681 ページに及ぶ大作ですが、膨大な資料収集を踏まえて、職工としてスタートした戦前の工業学校卒の深い内部昇進の実態を鮮やかに描き出しています。

審査委員会では、前編で展開されている戦前の実業教育にかんする思想

史的分析には固有の意義があること。技術と技能の創造的融合という理論的見通しと徹底した資料収集から導き出された、融合の方法としての職工から技師に至る深い内部昇進制という結論にも高い説得力があると評価し、本書は沖永賞にふさわしい作品であると判断いたしました。

最後に、<sup>しまむらあきよ</sup>島村暁代氏の論文「高齢期の所得保障」について。

本論文は、公的年金制度をその基本構造と選択性、そして高齢期の所得保障の基本設計という3つの観点から、ブラジルとチリを対象にして行われた比較法的な研究です。

ブラジルを対象としたのは、ブラジルの公的年金制度には年齢を支給要件としない年金が含まれていること、またチリは民営の確定拠出年金を公的年金制度としていることからでした。

第1篇では、日本法の概要と改革の歴史的経緯について検討したうえで、本論文の目的と枠組みが提示されています。ブラジルを扱った第2編、またチリを取り上げた第3篇では、それぞれその国の公的年金制度の法的性格が細部にわたって考察されています。そして第4篇の総括では、ブラジルとチリの比較法的検討を行い、さらに日本への政策的示唆を明らかにしています。

審査委員会では、

日本と法制度が異なるブラジルとチリを選び、高齢期の所得保障全般および公的年金制度について詳細な検討を行うことで、両国の関連諸制度を前例のない深さと広さで明らかにしていること。この比較法的研究によって、日本法がもつ個性を理解するための貴重な論点が数多く明らかにされたこと。また、本書はブラジルのポルトガル語、チリのスペイン語を習得したうえで行われた新たな比較法的分析であること。

これらの点を高く評価し、本論文は沖永賞にふさわしい作品であると判断いたしました。