

1. 業務成果の概要

平成 20 年度は、研究提案書の年次計画として提出した業務項目について、順調に実績を重ねることが出来た。

平成 20 年秋に業務を開始するにあたり、「生涯成長型雇用システム」についてのホームページを公開した (<http://das.iss.u-tokyo.ac.jp/future/index.htm>)。ホームページでは、雇用システムワークショップや二次分析研究会についての案内などの他、研究プロジェクトチームのメンバーによる近未来の望ましい雇用システムに関連する内容を含む論文や書籍の他、一般向けの記事等の情報を提供している。ホームページは日々更新しており、事業最終年度の平成 24 年度まで継続する。

プロジェクトの総合的推進を図るため、まず実証に基づく雇用に関する政策提言・遂行能力を有する人材を育成する「雇用システムワークショップ」を開催した。平成 20 年 12 月に開催方針などについて議論した後、1 月には雇用政策実施担当者を招き、緊急雇用対策などについての意見交換を行った。そこで得られた知見は、各参加者による雇用システムに関する研究の立案にとって有益なものとなっている。

また、東京大学社会科学研究所の SSJ データアーカイブが所蔵する 1100 を超えるマイクロデータの中から雇用労働に関わるマイクロデータを取り出し、そのメタデータに関する雇用・労働調査データベース・システムの構築作業を平成 20 年 9 月より実施している。データベース・システムの構築に先立ち、SSJ データアーカイブのホームページからデータをダウンロードできるデータ提供システムの構築をおこない、平成 21 年 4 月から運用を開始した。

加えて、3 グループの共同業務であり、平成 21 年度から本格的に実施する「地域雇用システム調査」の対象地域として、岩手県釜石市および福井県を選定し、地域雇用システムを把握するためのフィールド調査に向けた予備的調査を開始した。市・県職員からの情報提供および資料収集の他、複数企業の訪問調査を行った。

3. 業務項目ごとの成果

業務項目	労働市場・教育調査研究グループ
担当責任者氏名・所属・職名	石田浩・東京大学社会科学研究所・教授
<p>業務開始後、労働市場・教育研究グループでは、まず二次分析研究会のテーマおよび参加者の公募をおこない、5名を受け入れることとなった。そのテーマは「再就職と家族へのコミットメント」「学歴の効用と職業経験」「高校生の進路希望」「女性事務職のキャリア」「有配偶女性の労働市場参加パターン」である。参加者は、それぞれの分析テーマに即した個票データを入手して分析を開始し、平成20年度には2回の研究会を開催した。この研究会では、プロジェクトのメンバーがアドバイザーとして参加・助言をおこない、参加者の研究の質の向上につとめている。</p> <p>平成21年2月には、東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトとの共催による研究成果報告会を開催した。労働とメンタルヘルスとの関連に着目した研究では、1) 離職によるメンタルヘルスの悪化は男性よりも女性で顕著である、2) 長時間労働はメンタルヘルスを低下させるが、とくに若年層でその影響は大きい、3) 役職に就くことがメンタルヘルスに与える影響は年齢層によって異なり、34歳までの若年層では低下、35歳～40歳の壮年層では向上をもたらす、などの知見が報告された。また、若年者のキャリアデザインに関する分析からは、女性では徐々に専業主婦志向が強まるのに対して、男性では自営・独立志向から正社員志向にシフトする傾向が認められることが報告された。大卒者の就職活動における大学就職部の役割についての研究からは、大学就職部はキャリア教育やガイダンスなどの教育的側面だけではなく、斡旋機関としての側面でも大卒者の就職におけるセーフティネットとして重要な役割を果たしていることが明らかにされた。</p> <p>上記以外にも、パネル調査データをもちいた分析からは、離職意向の規定要因は男女によって異なることが明らかにされている。すなわち、男性では従業上の地位が不安定で職場の自由度が低く、成長できる機会を実感できない場合や、製造業以外の第二次産業（建設業など）や飲食店の就業者が離職を考えるのに対して、女性では従業上の地位や職種は有意ではなく、職場環境に自由で強制的な雰囲気があるか否かが離職の意向に影響を与えている。</p>	

業務項目	企業・組織調査研究グループ
担当責任者氏名・所属・職名	佐藤香・東京大学社会科学研究所・准教授
<p>「企業・組織調査研究グループ」でも、「労働市場・教育調査研究グループ」と同様に、業務開始後、二次分析研究会のテーマおよび参加者の公募をおこなった。審査の結果、5名の受入れを決定した。研究テーマは「雇用と不安感」「自発的残業に関する研究」「人事管理システムと従業員の意識との関係」「雇用機会均等法の影響」「製造業における外国人労働者の技能形成」である。また、ワークライフ・バランスをテーマとする二次分析研究会には2名の受入れを決定した。参加者による分析を開始し、平成20年度には、「企業・組織」二次分析研究会は2回、「ワークライフ・バランス」二次分析研究会は1回の研究会を開催した。プロジェクトメンバーによるアドバイザーが参加・助言をおこなっている。</p> <p>研究代表者による政府統計の特別集計を用いた実証研究も行った。具体的には一橋大学のマイクロデータ一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターが提供している『就業構造基本調査』（2002年）の秘匿処理済マイクロデータを利用し、非正規雇用からの離職者の正社員への移行要因について論文を作成した（玄田有史「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580号、2008年11月号、61-77頁）。その投稿論文は『日本労働研究雑誌』に査読の上、採択掲載された。さらに同じデータおよび『労働力調査』を用いて1990年代から2000年代始めにかけての男性労働者の長時間労働の規定要因に関する実証分析を行っている。その成果は平成21年度にディスカッションペーパーとして発表した後、書籍の一部としての刊行を計画している。その他、日本に特有な労働市場の世代効果に関する実証研究をとりまとめ、その海外への発信として Souichi Ohta, Yuji Genda and Ayako Kondo “The Endless Ice Age—A Review of the Cohort Effect in Japan,” (<i>The Japanese Economy</i>, Vol.35, No.3, Fall 2008, pp. 55-86.) を刊行した。このように実証研究とその成果の社会的発信を重視する委託業務の趣旨に合致する成果を蓄積している。</p> <p>担当責任者は、日・米・仏・韓の4か国のカップル調査による生活時間の国際比較データをもちいた分析をおこなった。日本と韓国では米仏よりも労働時間が長い、それ以上に通勤時間等を含めた仕事関連時間が長くなっていることが明らかになった。その傾向は、とくに日本の男性で顕著で、その影響は生活全般に及んでおり、家事・睡眠・余暇の平均時間が短くなっている。日本の男性の家事の平均時間が短いのは、平日の家事時間0分が60%を越えるためである。日本と同様に男性が長時間労働をしている韓国でも、家事時間0分は35%にとどまる。そのため、日本では就業している女性の二重負担が深刻であるといえる。</p> <p>また、平成21年1月には東京大学社会科学研究所「ワークライフ・バランス推進・研究プロジェクト」との共催によりシンポジウムを開催した。これまでワークライフ・バランスについては、仕事と子育ての両立支援が中心的課題とされてきたが、現在では仕事をもつすべての人にとって重要な課題となってきた。ワークライフ・バランスが良好であることは、職場に対する満足度を高めるだけでなく、仕事の意欲を増加させることが明らかにされた。</p>	

業務項目	法・制度調査研究グループ
担当責任者氏名・所属・職名	水町勇一郎・東京大学社会科学研究所・准教授
<p>「法・制度調査研究グループ」では、①日本の近時の労働・雇用をめぐる問題に関する意見交換・討議を行なうとともに、日本の労働・雇用政策が抱える問題点の指摘と法制度改革の展望について広く議論をした。また、②労働審判制度を含む労働紛争解決システムの実態調査を行なうための準備的検討を行なった。あわせて、これらの研究（①・②）の基盤となる基本的な情報・文献の収集を行なった。</p> <p>①現行の法制度上の問題点と将来に向けた法制度改革の展望については、平成 21 年 1 月に雇用政策実施担当者（厚生労働省の雇用政策担当者）を招き、緊急雇用対策などについての意見交換・討議を行なった。そこでは、緊急雇用対策等によって短期的に行なわれるべき対策とともに、中長期的に見直していくべき政策の大きな方向性・基盤についての議論が行なわれ、ヨーロッパの Flexicurity 政策などを参考にしつつ、今後本格的に検討していくべき課題が明らかにされた（例えば、雇用保険や社会保険の適用対象を拡大しセイフティネットを広げていくとともに、失業者を円滑に雇用に戻すための積極的なアクティベーション施策を講じることが重要であること。ステレオタイプな差別をなくすための雇用平等政策の推進を図ること。これらの政策を遂行する基盤となる労使関係や労働法制のあり方を総合的に考察していくこと）。これらの課題を解明していくためには、まず日本や欧米における既存の研究の成果を整理・分析しつつ、問題を多角的に分析していくことが重要であることが確認された。また、ここでの議論に基づくメンバーの研究成果については、随時雑誌や書籍等で発表され、本研究プロジェクトのホームページにおいてその情報が公開されている。</p> <p>②既存の雇用システムの問題点は、ミクロには、労働相談や労働紛争解決の現場に現れるものであり、その現状の把握は、①のマクロな検討の成果とともに、本研究プロジェクトがめざすべき雇用システムの構築にとって重要な基盤をなす。このような問題意識から、平成 22 年度に労働紛争解決システムの実態調査を予定しているが、平成 20 年度は、その準備作業として、現行制度の基本的な運用状況の調査および関連する先行調査の検討を行った。</p> <p>平成 18 年 4 月にスタートした労働審判は、877 件（平成 18 年）、1494 件（同 19 年）、2052 件（同 20 年。速報値）と急速に利用件数が伸びており、迅速かつ実効的な紛争解決手段としての評価が高まっている。しかし他方、運用の実例が積み重なるなかで、手続面の改善や、増大する事件数に見合った審判員の量的・質的確保等の課題も次第に明確になっている。また、労働審判制度の当の利用者が、この制度をどのように評価しているかの検証も重要な課題である。さらに、平成 19 年度に全国約 300 ヶ所の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談の件数は 99 万 7000 件（うち民事上の紛争の相談は 19 万 8000 件）であったことを考えると、必要がありながらなお労働審判の利用には至っていない多くのニーズが潜在している可能性もある（それは同時に、労働相談の窓口が、来談者への情報提供や関係機関・制度の紹介・振り分け等を適切に行っているかどうかという調査課題にもつながる）。本研究グループでは、以上の調査課題を確認するとともに、内外の各種の紛争調査、相談ニーズ調査、裁判制度利用者調査等の知見を整理・検討する作業を行い、具体的な調査設計に向けての議論を着実に前進させた。</p>	