

労働時間削減に取り組む5つの事例

行政、労使の現場で今

残業させた社員に割増の賃金を支払わない、いわゆるサービス残業は労働基準法に違反する「賃金不払い残業」であり、厚生省は二〇〇二年四月六日付通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」や、二〇〇三年五月三日付通達「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき処置等に関する指針」を发出し、監督指導等による対策を強化している。さらに、労働時間管理の徹底を指導する一方、労使が一体となった不払い残業の解消に向けた主体的な取り組みを促している。過重労働による心身の健康への影響が懸念されるなか、行政や労使は労働時間問題にどう対応しようとしているのか。現場でのさまざまな取り組みをレポートする。（通達はP24～25）



労働基準監督署によるサービス残業撲滅の取り組み

企業 トップの認識が重要に

「最近の労働時間管理に関する行政指導や基本的な考え方は、従業員の働き方の変化などに十分対応できず、企業の実情に合っていない場合が多くみられます」。トヨタ自動車が二度めの是正勧告を受け、中部電力、東邦ガス、愛知銀行など、賃金不払残業（サービス残業）の大型摘発が相次ぐ愛知で、指針などをもとに強化されてきた行政指導に対し、企業サイドからは反発の声が上がり始めた。

愛知経営者協会は三月、愛知労働局に対し、「労働時間管理に関する行政指導等に対する要望」を提出。〇一年四月以降、労働時間管理の適正化や賃

金不払残業、三六協定の内容などについて、指導・是正勧告を受けた会員企業が三社に一家（三五・七％）にもなっているためで、「時間外労働は画的に規制せず、個別企業労使の自治に委ねるべきだ」と主張する背景には、成果主義の拡がりに伴う、労働時間の長短と賃金はリンクしないという考え方の浸透がありそうだ。

一方、全国の労働基準監督官一四七人の声をまとめた全労働（約二万人）のレポート「サービス残業・長時間労働を生み出す構造とあるべき改革方向」によれば、三人に一人（三一・三％）が、臨検監督のなかで賃金不払残業に

よく遭遇すると回答。「ここ数年、タイムカードを廃止した事業場に出くわすことが多い」「就業規則の変更などにより、管理監督者の範囲を拡げる動きが見られる」――など、通達や規定を逆手にとった残業隠しも浮き彫りになっており、賃金不払残業を生み出す原因について、時間外労働の歯止めとしての三六協定の機能不全を指摘している。

賃金不払残業の摘発を、適正な労働時間管理の定着にどう結びつけるかが問われるなかで、そのポイントを東京労働局に聞いた。

全社調査とトップの意志

昨年一二月末のまとめによれば、四月までの半年間に管内一八の労働基準監督署が行った、残業手当の不払いなどの労基法第三七条違反の是正勧告・指導状況は、結果として一〇〇万円以上支払われたものだけで、一〇二企業六三三事業場。業種別には商業、ソフトウェア業、金融業、製造業などで多く、一万七〇八六人に遡及して支払われた割増賃金は、総額約二〇億九〇〇〇万円にものぼる。労働者一人あたりにして約一二万二〇〇〇円が追給された計算だ。

「重みのある数字ですが、賃金不払残業の臨検監督は、遡及支払いさせることのみを目的として行っているわけではありません」。こう話すのは、同局監督課で専門監督官を務める久末吉一氏。丸ノ内・大手町、日本橋を中



企業トップが不払い残業の重大性を認識することが重要だ

心に、六年間で上場企業約一五〇社の臨検監督を手がけてきた。「賃金不払残業の臨検監督は、一部摘発をきっかけに全社調査を実施させ、背景や原因を調べて企業トップにその重大性を認識してもらおうこと。そして

その先にある過重労働による健康障害、過労死・過労自殺の防止対策までも、講じてもらうことが重要なのです」。同氏によれば、全社調査により問題点を抜本的に改善する必要があるとの意識が、取締役会・常務会などの経営トップまで

浸透すれば、自主的な改善の流れは形成しやすいという。その後の定着のためには賃金不払残業の発生原因が制度自体にあったのか、運用上の問題で生じたのかを見誤らせないことが肝心だ。例えば自己申告制にしても、社員の場合、記載内容を上司が一部修正するなどして既定枠に抑えていたり、社員自ら抑制意識を働かせるなど、運用面で問題を抱えているケースは多い。同氏から指導を受けた企業では、運用上の問題を改善するため、管理監督者の処分、時間外労働の役員承認制、倫理委員会の設置——などの具体的な措置をとるケースが多いという。

リスク管理の視点を問う

さらに近年、大規模災害の発生や過労死の賠償判決などが相次ぐなか、同

氏は賃金不払残業に逆戻りしない環境づくりには、リスク管理の視点から、トップの積極的な改善意志を引き出すことが重要だと強調する。

「賃金不払残業だけでなく、長時間労働そのものが大きな問題になっていきます。ひとたび過労死などを発生させれば、安全配慮義務が問われるばかりか、企業の信用失墜を伴います。自己申告制をとる場合でも、指導の結果、システムの導入にたとえ多額の費用がかかっても、本人の申告労働時間とネット・メール利用時間などにより把握できる在社時間を定期的に突き合わせ、二時間以上の開きがあった場合には人事部に警告が発せられて本人に指導が入る、そんなリスク管理が広まりつつあります」

(調査部 渡邊木綿子)

労働相談窓口からみた長時間労働の実情

—— リストラのしわ寄せは大企業・三〇歳前後の中堅社員に

長時間労働が大企業で根をを広げはじめた。労働組合、日本労働弁護団などの労働相談窓口にも過重労働に関する相談が増えている。

昨年九月、不払い残業撲滅キャンペーン展開中の連合あてに、全国展開する流通会社勤務の二〇歳台男性からメールが届いた。

「店長・店次長の下で課長クラスにあたるブロック長を務めています。就業時間は朝八時から通常二〇時三〇分

までですが、定時に仕事が終わることはほとんどなく二二時過ぎとなる毎日です。しかし役職手当二万五〇〇〇円

がついているため残業代は一切つきません。休日が会社の都合でとれなくとも、一般社員は休日買い取りでお金ももらえますが、ブロック長の場合は削減で代金は支払われません。これは違法ではないのですか。手当が少しでもつければ何時間働いてもタダでいいのですか。不況だから会社を辞められない

し……

連合東京の「なんでも労働相談ダイヤル」に電話してくるのは、労働組合のない中小企業の従業員が圧倒的に多い。しかし、組織化されている大企業の従業員も目立つ。会社の労基法違反行為やサービス残業の実態を暴きたいが、自分で行動すると会社からいやがらせなどを受ける可能性があるからと連合東京に相談してくるのだ。組合に相談しても動いてくれなかったからと

言ってくる人もいます。

大企業の従業員は、不払い残業があっても自分で請求しない。名前を伏せたまま、連合などの組合や労働基準監督署の力で何とかしてもらおうとする。傳田雄二・連合東京副事務局長・組織局長によると、個人名で申し立てたいという人の三分の一は、会社を辞めてからの請求だ。

大企業に勤めるエンジニア。連合東京への相談を経て会社側に二年分の不

払い残業の精算を求めた。四〇〇万円の支払いが決まったとき、妻は「もつとあるはず」と食い下がった。連合東京がその後交渉を重ね、結局、会社側は相談者の部下の不払い残業分も精算した。会社側が交渉に真摯に応じた事例だ。

大企業の時間外労働に関しては、①予算の枠内で支払いを調整する②実績を上げた部門にだけ時間外労働を認める——の二つのパターンがあると福田氏はいう。

日本労働弁護団が毎年二回、全国一斉に実施している労働相談ホットライン。一〇年目にあたる二〇〇二年に「残業」をテーマに掲げたところ、残業代を含む賃金未払い相談の件数は解雇相談を上回った。そのため、〇三年も引き続き同テーマで実施。寄せられた相談のうち長時間労働と不払い残業についての相談は、二回分あわせて四割近くに達した。

長時間労働の背後には成果主義の影響が色濃い。ホットラインでは、とくに裁量労働制や年俸制の適用者、管理職など、残業代の支給対象外とされている労働者が、長時間労働にたまりかね

て電話をかけてくるケースも増加しているという。

「編集業務は企画型裁量労働制の『商品開発』に含まれるとして、残業時間

が年三六〇時間に制限されている。実際の労働時間ももっと多い」(小規模出版社・三五歳女性正社員)。「裁量労働制だといって働かされ土日も出勤しているが、割増賃金が

支払われない。労使協定があるのか、自分は知らない」(プログラム開発・三三歳男性)。「中途採用で年俸制を適用されているが、みなし残業代以上に残業させられている」(女性正社員)。

過労死弁護団全国連絡会議幹事長を務める川人博弁護士は「裁量労働制は、長時間労働の規制力を弱める危険がある」とこうした状況の拡大を危惧している。

長時間労働のもうひとつの背景は、「正社員減・非正規社員増」だ。リストラによって正社員の数が減らされる一方、非正社員は増大基調がとまらない。その結果、若年層

の正社員でもマネジメントの仕事の割合が増えた(連合東京・傅田氏)。たとえば百貨店では、開店から閉店までの間に非正規社員はシフトで入れ替わるが、正社員は通して働く。

スーパー勤務二年目の二〇歳台男性からは、小売業の実態を訴えるメールが連合あてに送られている。「タイムカードは出勤のときだけ押すように言われています。会社が退社時刻を定時になるよう操作しています。実際の勤務は朝五時半から夜九時ぐらゐまで。最後に店長から『サービスマン残業しないとこれからの日本はやっていけない』などの講和を聞かされて終わります。残業させるなら、それに見合った残業代がほしい」。

正社員の長時間労働が注目される一方で、非正規労働者からの相談も増えている。連合の木村富美代・中小労働対策局長によると、一年契約で働く契約社員などが長時間労働の実態を訴える例が増えてきているという。契約社員は仕事の中身だけでなく、労働時間でも正社員並みになりつつある。

(調査部 高畑いづみ)



大企業・30歳前後の中堅社員の不満が強まっている

「水・金はノー残業デー」本田労使は時間管理を徹底 有給休暇 一〇〇%取得も大前提に

一九七二年(昭和四七年)に完全週五日制を制度化し、八八年(昭和六三年)には有給休暇カットゼロを達成するなど、古くから労働時間短縮に取り

組むホンダ労使。残業抑制の取り組みも徹底しており、「ノー残業デー」も厳格に運用する。同社の取り組みで見逃せないのが労働組合の関与だ。

労組との折衝が原則

同社の製作部門では、管理職が、部

下である組合員に時間外労働を命じることができるのは、週のうち月曜日、火曜日と木曜日だけ。水曜日と金曜日は、労使協定で「ノー残業デー」と決

められている。そのため、残業が三日連続することは自動的にあり得ない。残業を命じられる曜日でも、労使の取り決めで一回に命じられる残業は最大二時間まで。また、フレックスタイムが適用される研究開発部門や営業などの事務部門でも、週に一回と回数は違うがこうした「ノー残業デー」の取り組みは同様に行われている。なお、同社の就業時間は、始業が午前八時三〇分、終業が午後五時二〇分となっている。

ノー残業デーが有名無実化し、終業時刻が過ぎて社員が席を立たない会社は少なくないが、ホンダは違う。どうしてもノー残業デーもしくは休日に時間外労働が必要になった場合、管理職は事前に労働組合と折衝し、承諾を得ておかなければならないからだ。

折衝は、労組の「支部執行委員」と、それぞれの職場の課長（現場ではマネジャー）との間で行われる。会社側が残業・休日出勤の要請も盛り込んだ翌一週間分の生産・要員計画を組合側に説明。支部執行委員は承諾できる残業か否かを判断する。突然のトラブル発生などで、事前に折衝していない時間外労働を命じた場合、課長は事後、すみやかに支部執行委員に報告し、折衝しなければならない。

深夜後は出勤時間を調整

ノー残業デーには、支部執行委員が抜き打ちで時間外の職場を見回ることもある。労組が承諾していないのに残業している組合員がいれば、まず本人に、それが自分の判断でしている残業



組合員への通達は「自分の仕事に誇りを持ち、サービス残業で自ら労働の価値を下げてはいけない」という

か、あるいは上司に命じられた残業かどうかを確認する。前者の場合はその組合員に帰宅を促す。もし上司に命じられた残業であれば、「なぜ、事前の折衝が行われていないのに残業しているのか」とその部門の管理職は問われることになり、その後の労使協議に支障をきたすことになる。申請のない休日出勤については、組合役員による休日パトロールや入・退記録での確認などで状況を把握している。

こうした労使の取り決めを、もし会社側が守らなければどうなるのか。本田技研の小野寺義成・第二調査局長は、「三六協定は会社からの残業要請に組合が応えているという性格なので、会社が守らなかつた事由には協定を一定期間停止し、残業要請に協力しないなどの処置をとる」という。

残業が深夜まで及んだ際は、組合員の健康管理の側面から、次の日の出勤時間を遅らせる工夫も施している。例えば、「午後一〇時一分〜午前零時」まで残業した場合は、翌日の出勤時間は九時四十分になり、「午前零時一分〜三時二〇分」まで残業した場合は午後一時になる、といった具合だ。残業が午前三時二十分を超えた場合は、「呼び出し就業も含め、労働時間の長さに関わらず終了時間により翌日を連勤休として休日とする」との労使ルールにもとづいて、上司は出勤を命じてはならない。これら一連の残業抑制策で、二〇〇三年の時間外労働の実績は製作部門で平均一三九時間、本田全体で二一三時間と、他の自動車大手メーカーと比べると大幅に少ない。

しかも、製作部門の時間外労働のほとんどは、スキルアップのためのOJT（職場内訓練）や安全啓発のための研修に当てられたもので、残業は実質ゼロに近いという。なお、年間の所定労働時間は一九五二時間だ。

毎月、取得状況を把握

一方、有給休暇取得率で同社は、一九七三年（昭和四八年）に三重県の鈴鹿工場で取得率一〇〇％を達成してから、完全消化を上げていき、八八年（昭和六三年）に全組合員（約四万人）で実現させた。有給休暇は、勤続初年で一六日を付与しており、五年を超えれば二〇日が付与される。

完全消化で最も大きな鍵となっているのは、全員が有休を一〇〇％取得することを前提とした一年間の事業計画にもとづいて要員計画が作成される点だ。労組は毎月、その月に誰が何日取得し、あと何日残っているかを把握する。その結果、例えばある月で、計画どおり休暇を取得できていない組合員がいたとすると、支部執行委員は折衝のなかで取得できなかった理由を尋ね、代替取得措置をどうするのか確認をとる。年末に海外出張があったとして、その出張に行くことで完全消化できないことがわかれば、「その出張計画を見直し、取得してから出発させるか、代わりに選出するか、または、帰国してから取得させる（小野寺局長）措置をとるほど、取り組みは徹底している。同社では、部下に休暇を完全取得させる「要員管理」は、管理職に求められるマネジメント項目の一つとなっている。そのため小野寺局長は、「完全取得ができないということは、組合員の自助努力はもろろんのことそれを管理する課長の管理能力が問われることだ」ときっぱりいう。今後は、年末に集中する取得をいかに通年的に分散させるかが課題だと話す。

「他社の人からは『えっ』と驚かれるけど、私の感覚からすれば当たり前の取り組みですよ」（小野寺局長）。残業や有休カットが、どれだけイレギュラーなものか、労使が共通認識できるか、同社の事例は、時短推進の鍵を示していると言えそうだ。

（調査部 荒川創太）

04 春闘で不払い残業撲滅の共同宣言

大手 サービス・流通の労使、一部で罰則も

日本サービス・流通労働組合連合（略称JSD、桜田高明会長、組合員約一八万一〇〇〇人）は〇四春闘で不払い残業の撲滅に取り組んだ。加盟五単組で不払い残業撲滅の労使共同宣言を実現。このうち二単組は不払い残業を課した管理者への罰則も取り決めた。中には、不払い残業を行った労働者への罰則まで盛り込んでいる単組もある。

JSDは「労働基準監督署の摘発や連合の取り組みで労働時間に関するコンプライアンスへの認識が高まっており、問題意識を労使で共有化しやすかった。

今後は自ら率先して法遵守の意識を強めるような運動を展開したい」としている。

多くの職場で協定化が進行中

JSDでは、産別のミニマム基準に「労働時間に関する点検活動と協定化」を掲げ、通年交渉の課題に設定している。五月一三日の「働き方委員会」で報告された実態調査によると、休日・時間外労働の確認や記録について、傘下組織の七七%が既に協定化を実現。協定化していない労組も約半数が協定化の方向で協議中、残る半数も実際の運用や時間管理委員会等で対応しているなど、「時間外労働の開始手続きや労働時間算定のルール化などの適正化については、ほとんどの単組で整えられつつある」（佐藤明雄・政策局部長）状況だ。



百貨店やスーパーでは、リストラの影響で一人当たりの仕事量が増えている

その上で、今春闘では多くの単組が不払い残業撲滅の具体的な要求も実施した。百貨店やスーパー業界ではリスト

不払い残業の撲滅を要求

ラで売り場の人員が減り、一人当たりの仕事量が増加。加えて、チェーンストアを中心に非正規労働者の活用等によるローコスト体制のシステム化も進んでいる。過渡期で仕事量が増えても、要員増はままならず、残業を強いられるのが現実。その上、職場に残業申請をしにくい雰囲気があったりもする。こうした悪循環が不払い残業の土壌になっていく。時短が難しい状況にあることに理解は示す一方で、組合として法に基づいた労働時間管理の徹底についてはクギを刺しておかねばならないとの考えに立っている。単組からは「時間管理委員会を設置して労使で取り組む」「人事部、店・部門長を責任者とし、今夏までに労務管理について説明・指導を行い、不払い解消に向けた取り組みを促進させる」などの回答引き出しの報告が上がっている。

共同宣言に罰則規定を盛り込む

これ以外に、五単組が労使共同宣言を締結。うち二単組は宣言の内容に違反した場合の罰則規定も定めた。具体的な中身は、職場内に不払い残業があることを知りつつ放置していた管理者に対し、人事考課に反映させたり、昇進昇格に影響を与えるなど。悪質なケースは解雇もあり得る内容になっている。

る。宣言を出した後、早くもこの罰則規定を運用して、管理者に対し、降格を含めた評価を下した事例が出ているという。

労働者側の意識にも問題が

また、共同宣言の中には労働者への罰則まで盛り込んだ単組もあった。不払い残業は労働者個人の意識に問題がある場合も少なくない。最近では、高い評価を得たいために、不払い残業をしてしまうケースが散見されるという。仕事の評価が低ければ出向・配転や降格などの不安が募る。職場での非典型労働者の比率が高まり、戦力化が進む中、プレッシャーを感じる正社員が出てきている。

こうした人たちは、法遵守の意識がある一方で、高い評価を得たいとのジレンマがある。違法と知りつつ、つい不払い残業をしても評価されたいというというのが本音だ。佐藤政策局長は、「良かれと思って不払い残業しても、それが明るみにでしまったら大変なことになる。従来、こうした人たちが仕事の評価を得てきた事実もあるのだから、今はこういう働き方は通用しないことをわかって欲しい」と訴える。

今後、非典型労働者との処遇が均等化していく中で、正社員の問題が非典

型に拡大していく恐れがある。JSDは、非正規社員の組織化と労働実態改善

善の取り組みも強めていく考えだ。(調査部 新井栄三)

労働金庫の労使も共同宣言を確認 — 不払い残業が激減

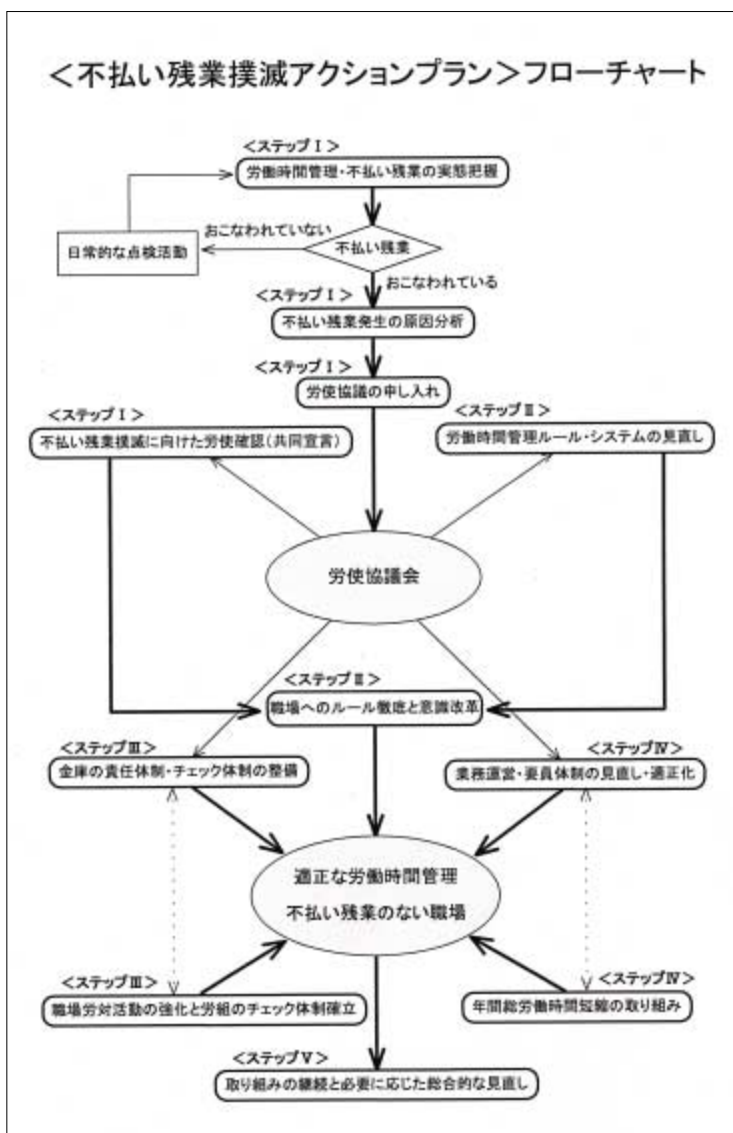
全国労働金庫労働組合連合会(略称「全労金、組合員約七四〇〇人、加来栄一委員長)は、〇四春闘で労使一体となって不払い残業の撲滅に取り組んだ。一月二六日には全国労働金庫協会(労金協会)と「不払い残業解消に向けた共同宣言」を確認。二月をキャンペーン期間に設定して、啓蒙のための

リーフレットを全労働者に配布した。各単組でも労使協議の充実や単組レベルでの労使宣言の実現、二〇〇三年末に策定した「不払い残業撲滅アクションプラン」に基づく運動を進めている。その結果、労金の職場では、組合員向けのアンケート調査で不払い残業がなくなったとの回答が四割になるまで改

善した。組合員の「割強が月二〇時間以上のサービス残業」全労金は、時間外手当が支払われないう、いわゆるサービス残業問題を従来から労働対策上の課題として取り上げてきた。しかし、近年の金融業界の環境変化や労働金庫の地域統合に伴い、業務量が増える一方、人員が抑制され、職場の要員体制はタイトになっている。実際、組合員へのアンケート調査結果をみると、不払い残業が「全くない」との回答が、九三年は二七・六%だったのに対し、二〇〇一年は一七・九%と九・七ポイントも減少。逆に「月二〇時間を超す不払い残業がある」

との回答は九三年の四・八%から〇一年は一・二・二%と一割を超えるまで悪化していた。全国の労働実態調査でも時間外労働の増加や休暇取得の伸び悩みなども明らかになっており、職場実態の悪化が鮮明になっていた。

労使が不払い残業撲滅の意識を高める



この結果を深刻に受け止めた全労金は、不払い残業問題の取り組みを重点課題とすることを決め、〇三年二月から総点検活動を実施してきた。〇四春闘ではさらに取り組みを強化。一月二六日には労金協会と「不払い残業解消に向けた共同宣言」を確認した。宣言は、「全職員の労働時間の正確な把握」「時間外労働ルールの厳守と適正労働時間管理の徹底」「適正申告による不利益扱いの禁止」「労働時間管理担当者および職員の意識向上」「不払い残業をしない・させない職場風土の確立」などに取り組むことを全職場に呼びかけるもの。各単組の労使が共同宣言を発表することも促してきた。四月二八日現在、一四単組中、一三単組で締結もしくは締結に向けた協議を行っているところだという。

さらに、二月を「不払い残業撲滅キャンペーン月間」に設定。不払い残業のチェックリストや撲滅のポイント、ケーススタディなどを紹介するリーフレットを約一万五〇〇〇枚印刷し、組合員だけでなく管理職、パートなど含む全労働者に配布し、職場からの不払い残業一掃の意識を浸透させてきた。

こうした活動を計画的に進めるためのアクションプランも策定。それに基づく通年的な取り組みを進めていくことも強調した。アクションプランは、職場からの不払い残業撲滅に向けて取り組むべき課題やポイント、留意点を一連の流れとして整理した行動指針。連合方針や厚労省の指針、労働金庫職場の実態を踏まえてとりまとめた。

具体的には、①不払い残業の実態把握と現状分析および労使の認識の統一②適正な労働時間管理のためのルール・システムの見直しと意識改革③労働時間の管理体制の整備・確立④業務・要員体制の適正化・見直しと時短の取り組み⑤取り組みの継続実施と必要に応じた総合的な見直しの推進——の五ステップで構成。資料として連合の時間管理チェックシートや労働時間管理に関する基本協定モデル、厚生労働省の指針等も示している。

組合員の四割が「不払い残業ゼロ」

こうした取り組みが奏功し、〇三年一二月に実施した最新の職場アンケートでは、不払い残業が「全くない」との回答が三九・六%と大幅に改善。月二〇時間を超える不払い残業があるとの訴えも四・四%に激減した。単組からも、「組合員の意識もさることながら、労働時間管理に対する管理職の意識が高まり、曖昧な部分が解消された」との報告があったという。後藤智浩・中央執行副委員長は、「こうした結果の全てが取り組みの成果だとは言えないが」と前置きしつつも、「多くの職場から改善報告があったことについては、一定の効果があったと素直に評価したい」と話している。

業務体制見直しで労働時間短縮へ

ただし、不払い残業の解消に明るい兆しが見えてきたからと言って、運動の手綱を緩めるつもりはない。不払い残業は労基法違反。それにも関わらず、これまでじりじりと悪化してきた経緯がある。二見茂男・書記次長は、「企業の社会的責任やリスク管理の機運が高まる中、労使ともに不払い残業撲滅の意識が高まった。今後も取り組みを継続させ、経営側には必要な改善を求めつつ、組合員の意識を喚起していくことを定着させる」と語る。

さらに今後は、業務体制の問題にも踏み込むことも考える。「不払い残業や長時間労働の要因を分析した上で、業務運営や要員体制について労使で議論をすることが必要だ。限られた人員でどうしていくか。業務の効率化とあわせて運動を進め、労働時間短縮につなげていきたい」（同書記次長）としている。

（調査部 新井栄三）

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

2.3 No.524 FEB. - MAR. 2004
特集 = 投稿論文特集2004

4 No.525 APR. 2004
特集 = ここが知りたい・労働研究

- 提 言** 労働調査の過去・現在そして未来 石田 光男
- 学界展望** 労働調査研究の現在 小杉 礼子
—2001~2003年の業績を通して 佐野 哲
佐野 秀
- 論 文** 米国における非正規雇用の実態 高山与志子
日本企業の昇進昇給システムにおける「年功」 馬 駿
—ある大手企業のブルーカラー従業員に対するコーホート分析
年齢階級間ミスマッチによる UV曲線のシフト変化と失業率 佐々木 勝
- 研究ノート** 地方公務員の人事異動 前浦 穂高
—A県の事例を中心に
地方自治体における職務管理 入江 容子
—大部屋主義の再検討と目標管理の導入に向けて
- 書 評** 清川雪彦著「アジアにおける近代的工業労働力の形成 丸川 知雄
—経済発展と文化ならびに職務意識」
仁田道夫著「変化のなかの雇用システム」 雷田 安信
石田光男著「仕事の社会科学—労働研究のフロンティア」 松村 文人
- 資 料** 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

- 働くことをめぐる環境 「長期雇用システムは崩壊したのか」 樋口美雄 / 「不良債権処理により倒産・失業は増加したか」 加藤裕己 / 藤原裕行・藤本和歌 / 「社会保険料の事業主負担は本当に「事業主負担」なのか」 太田聡一 / 「最低賃金は資金の有効な下支えか」 安部由起子 / 「多すぎるのか、それとも効率的か—日本の公務員」 中村圭介 / 「ハローワーク（公共職業安定所）の役割は何か」 佐野哲
- 人材の活用 「年功賃金はもうどうなるか」 清家真 / 「中間管理職は不要になるのか」 佐藤厚 / 「成果主義は企業を活性化するか」 守島基博 / 「女性活用は企業業績を高めるか」 直玉直美 / 「中小企業での働き方はミゼラブルか」 八幡成美
- 働くということ 「「フリーター」とは誰なのか」 小杉礼子 / 「キャリアカウンセリングはどのように活用するのか」 宮城まり子 / 「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」 武石恵美子 / 「ファミリーフレンドリー施策は出生率を上昇させるか」 渡邊博嗣 / 「なぜ日本人は年休を取らないのか」 小倉一哉
- 働く人を守る 「「労働者」とは誰のことか」 吉田美善夫 / 「努力義務規定にはいかなる意義があるのか」 荒木尚志 / 「わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か」 黒田祥子 / 「労働組合は本当に役立っているのか」 藤村博之 / 「労働紛争の解決において労使はいかなる役割を果たしているのか」 山川隆一
- 書 評** 東京大学労働法研究会編「注釈 労働基準法上巻・下巻」 根本 到
中馬宏之監修/キャブラン研究会編
「中高年再就職事例研究—成功・失敗100事例の要因分析から学ぶ」 村松久良光
高宗亮著「「身分の取引」と日本の雇用慣行—国鉄の事例分析」 勝保 達也
- 資 料** 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 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