



山口一男「過剰就業(オーバー・エンプロイメント)－非自発的な働きすぎの構造、要因と対策」について

1

佐藤博樹
東京大学社会科学研究所
2008年12月15日

論文に関する感想

2つのコメント

- データとデータ分析について
- 政策的インプリケーションについて

データとデータ分析に関して(1)

- 論文の表4に関して(表2にも)
 - 非自発的超過勤務(2)

残業を削減したい者と所定労働時間を短くしたい者の両者が含まれているのではないか。
 - 非自発的フルタイム勤務(3)

上記と同じ。

 - * おそらく週35時間から41時間を「残業のないフルタイム勤務」と定義していることによると考えられるが。
 - * 「残業削減」希望と「所定労働時間」短縮希望が分離できていないのではないのか？
- 政策的には、残業を削減することと所定労働時間の削減では対応が異なろう(残業免除と所定労働時間短縮など)。

データとデータ分析に関して(2)

- 雇用者の過剰就業に関する分析であるにもかかわらず、なぜ非雇用者を分析に含めているのか。
もちろん説明変数の職業に自営業などを含めて分析されているが。
- 調査票における「常勤」とはどのような意味なのか。
分析では、常勤を「正規雇用者」に対応させ、その分析結果を政策的インプリケーションの結びついているが。

正規雇用者と非正規雇用者

- 正規雇用者と非正規雇用者の違いは、雇用契約期間の定めの有無の違いだけではない。
- 正規雇用者:無限定活用(業務無限定、職場無限定、労働時間無限定(所定労働時間+残業)を前提とした無期契約とそれを背景とした経営側の雇用保障責任。
- 非正規雇用者:限定活用(業務限定、職場限定、労働時間限定を前提とした有期契約とそれを背景とした経営側の雇用保障責任。
 - 60年代後半から70年代に初めにかけて長期雇用層の蓄積が進展
 - 70年代後半から80年代前半にかけて整理解雇の有効性に関する4要件が確立
 - 正規雇用者の「雇用保障と無限定活用」の相互依存関係
 - ←現在の正規雇用者の働き方の歴史はそれほど長いわけではない
 - 正規雇用者活用の限定化・非正規雇用者活用の無限定化の進展
 - 両者間の雇用保障(解雇ルール)のあり方の再整理が課題に

無限定活用を担える人材の縮小

- 男女のそれぞれが希望する生き方・働き方の急激な変化
- 他方で、80年代までの人材活用の仕組みが組織の慣性の結果として存続。
- 部課長層が人材活用の仕組みの改革の阻害要因のひとつ。

→男女の基準でなく、正規雇用者活用の限定化とそれに即した人事処遇制度の構築が課題に(かつての事務系の男性の間の大卒と高卒の人材活用の違いが参考に)

タイムマネジメントと職務範囲・職務権限

- 日本のホワイトカラーは職務範囲・職務権限が不明確というわけではない。ただし、中・長期で見ると、経験する職務の範囲が広い。
- 「時間制約」を想定しない人材活用のため、時間生産性の視点が希薄であった。投入時間を評価する仕組みが重要に。