

2000 年度

産業調査実習 報告書

産業調査実習報告書の刊行にあたって----- 浦坂 純子 (1)

論文

- 企業における社会貢献活動の必要性----- 本田 恭一 (2)
- ベンチャー企業の株式発行と新しい人事制度----- 堀内 映志 (10)
- 教師の労働とその評価----- 伊東 正顕 (25)
- C 中学校・高等部における考課査定制度を例に -
- 京都府における雇用保険給付からみた高年齢者の雇用実態-- 梶谷 真也 (37)
- 高年齢雇用継続給付の給付状況から -
- 産業関係学の社会的認知度および有効性----- 栗田 季史 (52)
- 産業関係学は学問として成り立っているのか? -

資料

- 堀内調査調査票 ----- (62)
- 梶谷調査調査票 ----- (68)
- 栗田調査調査票 ----- (80)
-

同志社大学文学部社会学科
産業関係学専攻

産業調査実習報告書の刊行にあたって

このたび、2000年度産業調査実習報告書を刊行することになりました。今年度から担当教員が交代し、行き届かない点多々ございましたが、学生と共に手探りで歩んだ1年間で、多くの方々のご尽力でこのような形にまとまりましたことを、心から感謝申し上げます。

特に、お忙しい中、調査にご協力を賜りました皆様には、厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

掲載致しました5編の論文は、いずれも拙い内容ではございますが、学生が全力で取り組んだ成果でございます。是非お目通しの上、忌憚のないご意見を頂けましたら幸いです。

今後とも、本学の教育に格別のご理解とご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

2001年1月

浦坂 純子

同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻専任講師
「産業調査実習」担当

〒602-8580 京都市上京区今出川通烏丸東入

TEL : 075-251-3449 FAX : 075-251-3066

E-MAIL : jurasaka@mail.doshisha.ac.jp

企業における社会貢献活動の必要性

本田 恭一

はじめに - 問題点と仮説 -

企業活動の発展を助けることを目的とした社会貢献活動は、教育最低水準の底上げ、コミュニティの健全化、そしてさらにはビジネスインフラストラクチャーを提供し、ひいては企業活動を効率化することができるのではないかと考えられている。

例えば、アメリカでは生徒の学力水準の低下、中高生の麻薬乱用、教師や生徒に対する暴力、町の治安悪化などの深刻な社会問題を抱えている。このままでは、地域にある企業に必要な能力をもった若者を採用することが難しくなるだけでなく、従業員も子供の教育環境を心配して町を出ていく可能性もあり、それによって企業は成り立たなくなるのである。また、麻薬常習者やアルコール依存者の作業能力の低下は生産性の低下となり、利益の低下にもつながる。企業の国際化や技術の高度化によって競争が激しくなっている現在、これらは一層深刻な問題なのである。

そこで、アメリカの企業経営者は、地域社会の問題に関心を持って、麻薬乱用や犯罪の防止、疾病の予防、教育機会の提供など、健全な地域の育成のために援助を行うことが、企業の生産性を改善し、企業を存続させるために不可欠になっていると理解し始めている。したがって、企業はかなりの寄付をしたり、社員をボランティアに派遣したりするなど、コミュニティの一員として社会貢献活動と深い関係を持っている。また、それを仲介する支援組織もたくさん存在するのである。

一般に、企業の立地する地域社会が良くなれば、企業には優秀な人材が集まり、企業は発展する。地域に良い教育があれば優れた人材を採用できるし、居住条件や文化水準が高いなど家族が喜んでくれるところであれば、企業役員も来てくれるだろう。企業が地域社会に貢献することは、長い目でみれば企業の利益にもつながると考えられるのである。

日本も、社会貢献部、文化事業部といった専門部署を設置したり、あるいは、企業財団を設立し、自ら社会貢献活動を行ったり、従業員の行うボランティア活動を支援する企業が、特に 1990 年代以降目を見まかすようになってきた。例えば、従業員が NPO に寄付をした場合に、それに上乗せした寄付を企業側が行うマッチング・ギフト制度とか、ボランティア休暇などが行われ始めている。けれども、社会の一員として地域の問題への関心はまだまだ十分ではなく、企業の発展のためにも個人のボランティア活動を支援し、社会貢献活動をさらに高めていくことが、今、期待されている。

そこで、今回の調査では、このようにして行われた企業の貢献活動が、実際の受け手側にはどのような捉えられ方をされているのか、さらに、地域社会の一員である我々に対し

では、具体的にどういう形で還元されているのかということを念頭に、ヒアリング、文献を通して調査した。

調査の概要

コミュニティに対する貢献活動がさかんに行われている企業として、今回は大阪市信用金庫（10月24日）、またその貢献先の一つである大阪21世紀協会（11月16日）にヒアリング調査をした。

大阪市信用金庫 大阪市信用金庫レポート2000より抜粋

- ・ 創立 昭和2（1927）年11月11日
- ・ 本店所在地 大阪市中央区北浜2-2-10
- ・ 出資金 48億2000万円
- ・ 会員数 93360名
- ・ 店舗数 62店舗
- ・ 職員数 1282名
- ・ 経営理念 「三者共栄」…… 『「三者共栄」の意味は、お客様・金庫・役職員は三位一体であって、この三者の相互依存関係の上にお互いの発展と幸せを築いていく、ということです。この経営理念を実現するために、お客様志向の徹底、健全経営・安定収益体質づくりの推進、役職員の働きがい・生きがいの実現、という3つの経営課題の達成に努力致します。』

大阪21世紀協会 大阪21世紀協会ホームページより抜粋

- ・ 設立 昭和57（1982）年4月8日
- ・ 代表者 会長 熊谷信昭
副会長 秋山喜久 田代和 太田房江 磯村隆文
理事長 堀井良殷
- ・ 基本財産 5億円（設立時1億2千万円）
（出捐者：大阪府・大阪市・経済界）
- ・ 年間予算 13.6億円（平成12年度一般会計予算）
- ・ 事務局職員 大阪府・大阪市・大阪府警・堺市及び民間企業・団体からの出向者等
56名
- ・ 所在地 〒540-0032 大阪市中央区天満橋京町1番1号
大阪キャッスルホテル4階
- ・ 目的 『昭和58（1983）年10月、住民、行政、産業界そして各種団体が一

体となって、21世紀にふさわしい国際的で文化的な「世界都市づくり」をめざす「大阪21世紀計画」がスタートしました。財団法人大阪21世紀協会は、この計画のコア推進機関として、昭和57(1982)年4月、通商産業大臣許可により設立された公益法人です。大阪府、大阪市、社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所などを中心に構成され、住民、行政、産業界、学界、専門家そして各種団体等の参画を得て活動しています。』

検定仮説

大企業中心に、最近では多くの企業で不景気にもかかわらず社会貢献活動が行われているが、地域社会では本当に役立っているのだろうか。

先行調査

地域社会にとって今では無くてはならない存在である貢献者の企業、被貢献者である団体の双方が、おそらく意義深いことだと思っている成功例の一つを、島田[1993]と通商産業省[1991]を参考にまとめてみた。

1 コスモ石油株式会社千葉精油所の例

コスモ石油では、毎年3月のひな祭りの時期に、市原市内にある養護施設への慰問を行っている。慰問に際しては、ひな祭り用のお餅のほか、自転車、楽器、生活用品など、特に先方の希望に添ったものを寄贈している。寄贈用の品物にかかる費用については、従業員からの募金と会社からの援助でなっており、また、慰問の日時についても、先方の希望をなるべく優先し、希望の日時に施設を訪問できるよう会社側でも従業員に対して配慮している。これに対し養護施設平和園園長は、「当園では、社会のニーズに添って真の人間尊重を考えながら、可能性の芽を最大限に発揮できるような環境作りに努力しているところですが、そのような中で、コスモ石油の訪問は、おしつけではなく、子供達のために、子供たち中心に考えて下さっている援助だと思います。」とコメントしている。

2 日本電信電話株式会社山梨支社の例

日本電信電話では、県立聾学校などの福祉施設や各種市民団体、婦人団体を対象に、パソコン通信の指導を実施している。山梨県立聾学校では、パソコンの基礎、操作方法からキーボードレッスン、パソコン通信時実習に至るまで、約1ヶ月間、週5回、延べ40時間、同社の社員2名を派遣して指導にあたりるとともに、機材、教材などの面でバックアップを行っている。さらに同県中巨摩郡の聾啞者の方からも、パソコン教室開催の要望が寄せら

れ、県全域から集まった 48 人の聴覚障害者を対象としてパソコン教室を開催し、パソコン通信の良さやパソコン通信の操作方法などについて簡単に分かりやすい説明を行っている。

同社のこのような活動により、聴覚障害者の方もパソコン通信による新しい会話の手段を習得する事ができ、全国の聴覚障害者とコミュニケーションが図れるようになるなど、地元の聴覚障害者のために大きく貢献しているのである。これに対し甲府市商工課長は、「県立聾学校などの障害者においては、ハンディキャップを乗り越えたコミュニケーションの機会が得られ、生き生きとした生活を生み出すことにつながっている。また、日進月歩で OA 化が進展している社会において、就業する上でも大変役に立っている。また、社員一人ひとりの自発的社会参加活動への芽生えを大切にし、これを企業が全面的にバックアップしているという同社の姿勢は、マスコミなどでも評価されている。」と大きく地域貢献を評価している。

本調査

1 大阪市信用金庫で具体的に行われている貢献活動

今回、調査対象を決めるうえで重要だったことは、当然、地域貢献を行っている企業であったので、「全国信用金庫協会 2000 年度信用金庫社会貢献賞会長賞」に輝いた大阪市信用金庫の A さんに取材をお願いした。

(1) 25 年間にわたる街頭募金活動

昭和 50 年 12 月に身体障害者・恵まれない子供たちのために街頭募金活動を開始して以来、毎年募金活動を続け、平成 11 年で 25 年目を迎えている。また、平成 12 年は集まった募金と大阪市信用金庫の出資で、介護用の車椅子 12 台を大阪市民生局に寄贈している。

(2) 毎月全店舗近隣で行われる清掃活動

毎月 1～2 回、全店がそれぞれ自主的に掃除する日をつくり、店舗周辺をはじめ、近隣を早朝、自主的に掃除している。また、平成 10 年からは、全国の信用金庫で清掃が行われる「信用金庫の日」と「OSAKA クリーンピック」の日に、全店舗周辺でいっせいに早朝掃除を実施しているようだ。

(3) 10 年前からの献血活動

ボランティア活動の一環として、10 年前から毎年献血活動を実施しており、本店の店頭ではポスターやちらしなどをお客さんに配布して、直接声をかけるなど、広く協力を呼びかけているようだ。当日、取材を受けてくださった A さんも献血手帳を常に携帯し、病気の年以外は毎年献血活動をされていた。

(4) 日本三大祭・天神祭に協賛参加

日本三大祭の一つ天神祭は、水の都大阪の夏行事として毎年 100 万人を超える見物客でにぎわっている。この 1000 年の歴史がある伝統行事の保存、技能の継承、そして大阪の活性化に貢献するため、平成元年から大阪市信用金庫では毎年協賛、参加を続けている。また、この期間中、天神祭の会場に近い本店営業部と北支店では、店舗の内外にちょうちんをつったり、職員の方は全員でゆかた、はっぴ姿でお客さんに接したりしているようだ。さらに当日大阪市信用金庫を訪れた人には、うちわをプレゼントするなどお祭ムードを盛りあげている。

(5) 大阪シティーハーフマラソンに 500 名以上の役職員の方がボランティアを含めて参加

大阪市では、2008 年のオリンピック誘致に向け、国際競技大会の開催や市民スポーツの振興に力を注いでいる。その一環として開催され、市民からも好評という大阪シティーマラソンに、大阪市信用金庫は平成 11 年から 2 年連続で協賛している。ただ、実際にマラソンに参加するには資格が必要らしく、当日参加資格のない役職員の方は、ファミリーマラソン（参加資格なし・全長 4 キロメートル）に参加したり、交通整理などのボランティアで協力したりしている。全職員数 1282 人ということを見ると、500 人の参加は驚異的である。

(6) セレッソ大阪の発足時からのオフィシャルスポンサー

地元大阪の J リーグチームセレッソ大阪に、平成 6 年の発足時からオフィシャルスポンサーとして協賛している。サッカー場はもちろん、口座通帳やキャッシュカードにセレッソ大阪のキャラクターをデザインしたり、このカードを持っているお客さんに公式戦のチケットを優待販売したりするサービスも行っている。

(7) 大阪府春季少年軟式野球大会に協賛

大阪のスポーツの振興をはかるとともに、子供たちの健全な成長を願って、平成 2 年以降毎年協賛している。いつまでも夢を抱いて欲しい、という趣旨のもとに行われている協賛らしい。

(8) 日本ジュニア屋内陸上競技大阪大会に協賛

地域を活性化し、青少年の健全な教育に貢献するため、日本ジュニア屋内陸上競技大会にも貢献している。ちなみに平成 12 年は、大阪城ホールを舞台に全国から選ばれた小、中、高校生が 27 の競技に参加した。

(9) 各営業店周辺の文化歴史的遺産の紹介

最近大阪では、世代の交代とともに郷土、地元意識が薄れているといわれているため、

大阪市信用金庫では、誇るべき地元の名所、旧跡、伝統行事、特産物、著名人、伝統芸能など、文化的、歴史的遺産を各営業所ごとに展示、紹介している。

(10) 御堂筋パレードに協賛参加

昭和 58 年に始まり、大阪の秋のお祭としてすっかり定着した御堂筋パレードに、大阪市信用金庫は平成元年から毎年参加している（表 1）。

昨今の不景気にもかかわらず、なぜ大阪市信用金庫はこのように数々の貢献活動を行っているのかを考える上で、わかりやすい文章が大阪市信用金庫 [2000] にあった。「当信用金庫は、地域社会の一員として豊かな地域社会づくりに貢献していきたいと願っています。私たちは常に、収益の一部は地域に還元すべきだと考え、金融機能の発揮と行政への積極的参加、そして各種の社会貢献活動・地域貢献活動に継続的に取り組んでいます。」

当日取材を受けて下さった総務部の A さんも、「銀行と違って、管轄が決まっている信用金庫では、景気が悪いからといって地域の発展なくして業務はなりたらず、各支店単位でもコミュニティーに受け入れてもらうために、それぞれの地域に密着した貢献活動が必要で、お客様に大阪市信用金庫がそこにあってよかったと言われたい。」とおっしゃり、さらに「今の資本主義では、自分だけ一人勝ちできればそれでいい、という経営ではとてもやっていけないのですよ。」と加えた。

表 1

年	協賛先	参加人数
1989	長崎くんち「鯨太鼓」	不明
1990	八戸三社大祭	180
1991	新庄まつり	100
1992	黒石人形ねぶた	100
1993	弘前ねぶた	100
1994	盛岡秋祭り「盛岡山車」	50
1995	綴子大太鼓	40
1996	宇和島「牛鬼」	60
1997	フロートで参加	
1998	能代ねぶながし	70
1999	青森ねぶた	100
2000	小倉祇園太鼓	50

2 大阪 21 世紀協会の事業

その後、貢献活動を実際に受けている側の意見をうかがいたかったので、大阪市信用金庫協賛の御堂筋パレードを主催している大阪21世紀協会のKさんに取材させていただきました。

(1) 大阪21世紀計画

大阪21世紀計画は、21世紀までに住民、行政、産業界各種団体等が一体となって計画的に事業を行うことにより、国際的で文化的な都市「大阪」を築こうという計画で、この協会の目標になっている。

(2) 文化立都

大阪市を、学術、技術を発展させる博物館、美術館、大学、研究所、図書館等が整備され、情報発信をしたり、芸術を発展させる色々なタイプの劇場や、イベント広場などが立地したり、さらに国際的なスポーツ競技ができる会場などがある文化立都にする。

(3) 御堂筋パレードに代表される大規模な国際的イベント

御堂筋パレードとは、昭和58年、大阪城築城400周年を記念して始まったパレードで、毎年秋に大阪御堂筋の大江橋から本町、難波をめぐる約3.3キロを、90隊およそ1万人が、日本はもちろん世界各地から集まり、個性あふれる演技をするというもので、今年も130万人の大観衆を魅了した。

このように、大規模なイベントを参加者だけで賄うのはとうてい不可能なので、開催地である大阪府民が地方の県人会などを通して援助しているのが現状で、世界のパレードや郷土芸能に限らず、数多くの出しものに協力、協賛が行われている。取材した大阪市信用金庫もその中の一つで、郷土芸能パレードの参加を中心にこれまでに総勢900人程の協力をしている。

このような援助に対しKさんは、「このように支援してくれる企業や学校を今から新たに探すのは到底無理で、パレードを開催するにあたって、それなしでは考えられない。」とおっしゃり、さらに「市民の方へのアンケートでも、ボランティアが協力してくれている郷土芸能のパレードは人気が高く、楽しんでもらっています。」と地域からの評判も上々なようだ。

考察

調査をして気がついたのは、平成不況の中、目先のことでなく、10年後、20年後も視野に入れた経営をしている大阪市信用金庫のような企業こそ、21世紀に生き残っていくモデルなのかもしれないということだ。世の中には「企業は、株主に還元することのみが業務。」と、はなから貢献活動を経営理念から放棄しているきらいも少なからず存在するが、

インターネットなどの情報端末が発展し、企業の情報が今よりさらに広く公開される未来になれば、そのような我田引水の経営は難しくなるだろう。

たとえば、近所づきあいを例にとってみた場合、自分の家の周りしか清掃しない人と、地域社会を一つのまとまりと考え、周辺近所まできれいにしてくれる人とは、当然将来の評価は変わってくるはずであるし、ひいてはその人物の子ども、孫の代までささやかな恩恵がまわってくることもあり得よう。そういった意味で、今回、貢献活動をしている企業側の一方面からの意見だけでなく、被貢献者の方から本当に役立っているという声を聞くことが出来たのは大きな収穫であったと思う。

落ち着いて考えてみると、貢献活動とはともするとコマーシャルと表裏一体であった、という例はいくつも見られるのだが、そのことを差し引いたとしても、もしコミュニティーに暮らす人の多くが企業から恩恵を享受できるのならば、企業は積極的に貢献をすべき、というのが私の立場である。そしておそらく、大阪 21 世紀協会に代表される大規模な公共団体や、その他様々な団体が、企業の協賛なくして博物館、美術館、コンサート、イベントなどを開館、主催すれば、住民は今と同じ物を見たり、聞いたりするのに現在の何倍もお金を支払うことになってしまうだろう。つまり、普段我々が何気なしに利用している上記の催し物などは、こうした企業の貢献活動の上に成り立っているということである。したがって、大阪 21 世紀協会の調査からわかるように、企業の貢献活動は、直接的、間接的に地域に大きく貢献しているといえる。

謝辞

お忙しい中、今回のヒアリング調査にご協力いただいた大阪市信用金庫の A さん、大阪 21 世紀協会の K さんに厚く感謝いたします。

参考文献

- 通商産業省 [1991], 『地域貢献企業の時代』.
経済団体連合会 [1992], 『社会貢献白書』.
本間正明 [1993], 『フィランソロピーの社会経済学』, 東洋経済新報社.
マイケル・ノートン著・四本健二訳 [1992], 『企業の社会貢献ハンドブック』, トライ.
島田晴雄 [1993], 『開花するフィランソロピー』, TBS プリタニカ.
[1996], 『NPO が活動しやすい環境をつくりだしていこうといううごき』.
[1996][1998], 『企業の社会貢献度』.
大阪 21 世紀協会 [2000], 『THE PARADE』.
大阪市信用金庫 [2000], 『REPORT 2000』.
全国信用金庫協会 [2000], 『第三回信用金庫社会貢献賞』.

ベンチャー企業の株式発行と新しい人事制度

堀内 映志

はじめに

近年のIT（情報技術）に代表されるベンチャー企業の成長によって、日本においても企業形態の変化の時代が来たことを感じさせられる。このことは、経済白書や中小企業白書¹にも取り上げられ、日本の企業を取り巻く環境に様々な変化が現れていることを示している。従来の日本的な企業形態からの転換の過渡期において、企業の資金調達や労働者確保にも大きな変化が見られるようになってきた。その変化の中心に位置しているのがベンチャー企業である。

これまでもベンチャー企業に焦点が当てられることは多く、様々な研究が行われているにも関わらず、実態がはっきりとしない。その最大の原因は、ベンチャー企業の定義がいまいであることだろう。ここでは「志」を持った企業家が「事業計画」を十分に練って起業し、成長性の高い市場を創造して急成長を遂げ、継続的に成長発展することによって、社会構造や社会生活に大きな変化をもたらす企業²という定義をとりたい。つまり、ここでのベンチャー企業の基準は、従業員規模や資本金、創業年次などに拠らないものとする。

ベンチャー企業で最も必要とされるのは資金調達と人材確保である。そのような中、良質の労働力の確保が重要だが、第2新卒に代表されるような新しい労働観が登場している。それによって企業の従業員確保の状況も少しずつ変わりつつある。また、資金調達の面では、近年の日本の経済状況により、銀行中心の間接金融の在り方も変化している。このことは直接金融市場への流れを作る要因となり、ベンチャー企業向けの新しい市場の開設を進めた。新市場の登場にともない公開を目指す企業は増加している。また、ストックオプション³など株式を使った新しい報酬制度も登場してきた。今回の調査では、以上の点を踏まえて、株式を使った制度を中心にベンチャー企業の実態を明らかにしていきたい。

論点 - 検定仮説 -

¹ 中小企業庁[1999]では、創業時の環境について創業者について内容が中心だったが、中小企業庁[2000]では、創業時の環境を米国との比較を通して、直接金融市場やストックオプション等の記載がある。

² このベンチャー企業の定義は、小林[2000]による。また、清成・中村・平尾[1971]によると、ベンチャービジネスは「研究開発集約的またはデザイン開発集約的な能力発揮型の創造的新規開業企業」と定義付けられている。

³ 自社株購入権制度ともいう。従業員などが、自社株を定められた期間内に一定価格で一定数購入できる権利を制度化したもの。企業の業績向上などにより株価が上昇した場合、取得した株式の値上がり分は株式を取得した者（従業員など）の利益となる。

1 人事制度に関して

- ・ 株式を利用した、企業の従業員に対する制度・政策は、従来型の賃金や福利厚生
の代替（補助）につながるものとして実施されているのではないか。
- ・ ベンチャー企業の従業員に対する施策には、何らかの特徴があるのではないか。

2 資金調達に関して

- ・ 株式公開の市場選択には何らかの要因が働いているのではないか。

調査の概要

主に調査票⁴を利用したアンケート調査を実施した。

先に述べたように、調査の対象企業はベンチャー企業である。現在の状況考えると、IT（情報技術）に関連した企業が適していると考えたが、そのサンプリング方法は難しい。したがって、日本経済新聞社 [2000] に掲載された企業をサンプリングされたもの⁵とみなし、その中より「情報サービス」「ソフトウェア」に分類される企業を対象とした。

また、調査票の内容は、株式に関する諸制度と人材の確保・定着に関する実態に関する質問を中心とした。

図1 調査の概要

調査対象	日経ベンチャービジネス年鑑 2000 に掲載された企業のうち、「情報サービス」「ソフトウェア」に分類された企業
抽出企業数	358 社
調査地域	日本国内
調査方法	郵送によるアンケート調査（回答者：人事担当責任者）
調査時期	2000 年 10～11 月（回答内容は 2000 年 11 月 1 日現在のもの）
回答企業数	67 社（回収率 18.7%）

回答企業の概要

図2 従業員規模（非正規従業員は除く）N=67

図3 資本金規模 N=66

⁴ 調査票については、本報告書末尾に掲載している。

⁵ 日本経済新聞社によって1度サンプリングされた中から、再度サンプリングするという形である。日本経済新聞社 [2000] のサンプリング方法は、日本経済新聞社が最近、新鋭注目企業として出版物に掲載した企業（非上場・非公開）を中心に、独自の技術・ノウハウを持っている、ここ数年の成長率が高い、会社設立後比較的若い企業もしくは社歴が古くても最近業種転換した企業、などを基準に選定したものである。そのため、業績や資本金、従業員規模などの基準によっては選択されていない。「はじめに」で述べた本調査におけるベンチャー企業の定義に最も適していると考え、この日本経済新聞社 [2000] を利用した。

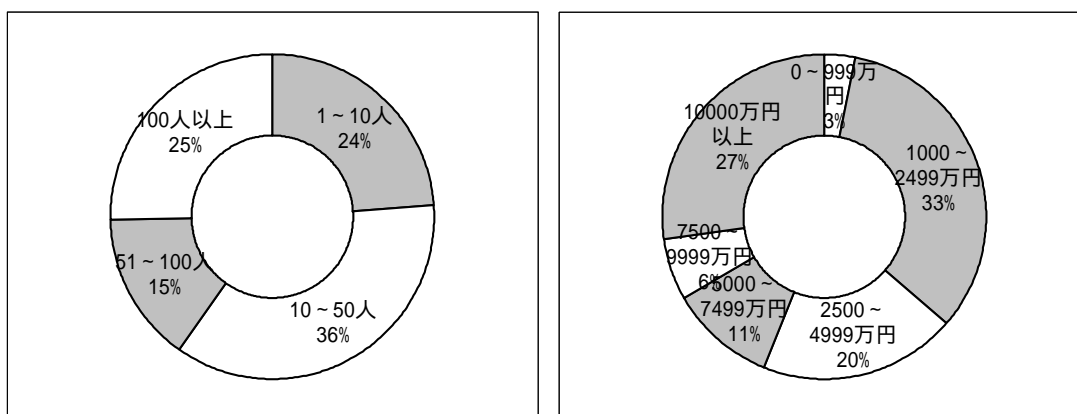


図2は、従業員規模をグラフに表したものである。全体の6割が50人以下の企業であり、10人以下の企業も見られる。さらに、全体の半数にあたる33社が30人以下であった。現在の中小企業基本法の定義⁶においては、サービス業は資本金5000万円以下・従業員100人以下、製造業では同3億円以下・300人以下となっている。このことから考えると、回答企業の規模は決して大きいものではないといえるだろう。

図3の資本金規模では、1000~2499万円が33%と最も多く、その中でも1000万円の企業が14社と全体の中でも1/5を占める。1000万円が株式会社設立の一つの基準となることから、株式会社の形態を取っている企業が多いと予想される。前出の中小企業の定義から見ても、資本金規模は決して大きくはない。

次に、株式の発行の実態についてであるが、調査票の設問があいまいであったために、「株式会社の形態をとっているのか」、「自社の株券を発行しているのか」という2種類の解釈が生まれてしまった。本調査で問いたかったのは であるが、 による回答も見られたので利用しなかった。正確な統計は取れなかったが、先ほどの資本金規模の考察から大半の企業が株式会社の形態をとっていると予想される。

株式を利用した諸制度の実態

今回の調査では、ストックオプション制度と従業員持ち株制度を取り上げた。

まず、実施状況については、図4の通りである。ストックオプションについては、実施している企業が7社であるが、実施を予定している企業を含めると24社にのぼる。比べて、従業員持ち株制度は、実施している企業が25社と半数にのぼり、実施予定を含めると33社となる。ストックオプションの実施企業は、現時点では少ない。一般的にストックオプションという制度自体が複雑⁷であり、実施に対してのノウハウが少ないことと重なって、

⁶ 中小企業金融公庫法では、ソフトウェア業・情報処理サービス業は、資本金3億円以下・従業員300人以下を中小企業と定義している。

⁷ スtockオプションは、本来のストックオプションと擬似ストックオプションの2つに分けられる。本来のストックオプションの一つである商法上のストックオプションには、付与株式数や行使期間などの制

やむをえないかもしれない。しかし、実施企業7社に対して実施予定の企業が17社あるということ、実施（または実施予定）の時期が2000年度・2001年度に集中していること、を考えると、今後は実施企業が増加していくことが予想できる。従業員持ち株制度に関しては、すでに実施している企業が多いことから、早い段階で行っていることがわかるが、「株式会社の形態をとっているのか」という設問の不備より、株式会社化した年度の統計が利用できなかったため、その具体的関係を見出すには至らなかった。

次に対象者については、図6である。どちらの制度も役員という回答が他の選択肢に比べて少ないが、通常は役員が経営者側であると考えれば、どちらの制度も企業内で働く一般従業員には均等に実施機会が与えられているといえるだろう。

図4 制度の実施状況（カッコ内の単位は％）

	ストックオプション	従業員持ち株
すでに実施している	7 (14.89)	25 (49.02)
実施を予定もしくは検討中である	17 (36.17)	8 (15.69)
実施する予定はない	23 (48.94)	18 (35.29)
計	47 (100.0)	51 (100.0)

図5a スtockオプション制度の実施（または実施予定）の時期 N=18

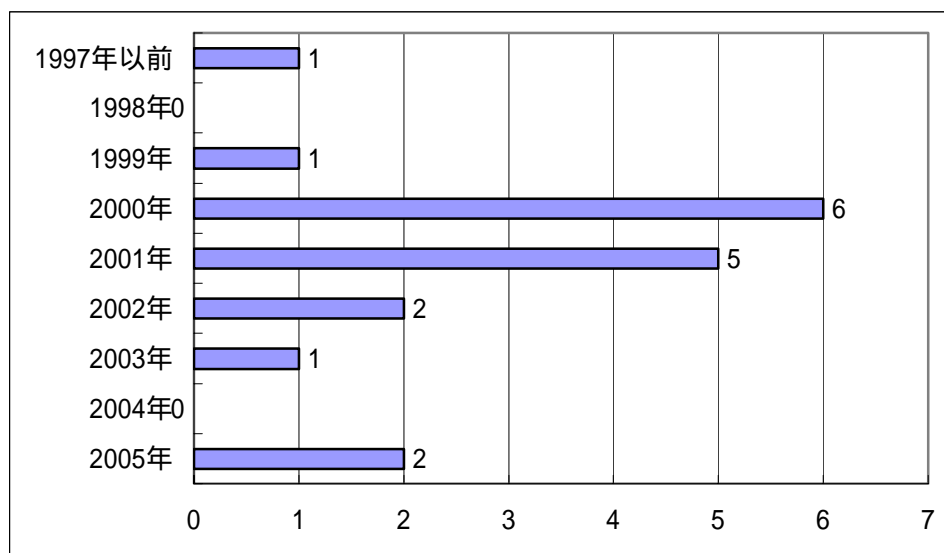


図5b 従業員持ち株制度の実施（または実施予定）の時期 N=29

約がある。その他、産業再生法や改正新事業創出促進法によるものもある。

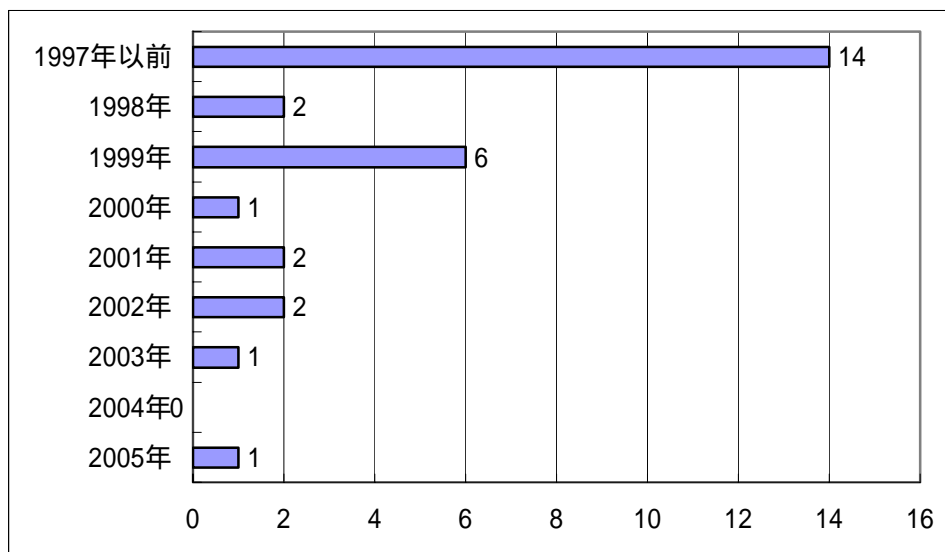


図6 制度の対象者（複数回答）（カッコ内の単位は％）

	ストックオプション	従業員持ち株
役員	19 (30.16)	14 (19.18)
管理職（おおむね課長以上・役員待遇者は除く）	21 (33.33)	27 (36.99)
一般従業員（係長・主任を含む）	21 (33.33)	28 (38.36)
その他	2 (3.17)	4 (5.47)
計	63 (100.0)	73 (100.0)

図7の制度実施の条件については、ストックオプションと従業員持ち株で違いが見られる。まず、ストックオプションの方では、一定の業績（成果）を出した者が最も多く、続いて一定の勤続年数を経過した者、対象者すべてと続く。この順序からは、業績という形で企業に貢献した者、勤続という形で企業に貢献した者に対して実施されているという事が考えられる。次に、従業員持ち株についてであるが、こちらは対象者すべて、一定の勤続年数を経過した者、一定の業績（成果）を出した者の順である。わずかではあるが対象者に役員が少ない事、勤続に重きが置かれていることより、その企業で働いているという成果に関係のない「事実」が重要なようである。

先に、制度の対象者から両制度の違いを推測したが、図8の期待する役割を見ればより明らかとなる。ストックオプションは従業員の勤労意欲向上の役割が最も多く、ボーナス（成果報酬）を補完する役割、従業員の確保（採用）を図る役割、従業員の定着を図る役割がほぼ同数で並んでいる。同様に、従業員持ち株では従業員の勤労意欲向上の役割が最も多く、それに続く形で福利厚生（財形・年金など）を補完する役割、従業員の定着を図る役割となっている。つまり、ストックオプション制度ではボーナス（成果報酬）を補完する役割を期待している企業が多いが、従業員持ち株制度では福利厚生（財形・年金など）

を補完する役割を期待している企業の方が多いという結果である。

この結果から、ベンチャー企業の給与形態⁸が、これまでの日本の給与形態と違うのではないか、また アメリカ型の給与形態に近いのではないか、という予測が立てられる。

図7 制度を受ける為の条件（複数回答）（カッコ内の単位は％）

	ストックオプション	従業員持ち株
一定の業績（成果）を出した者	14（46.67）	5（13.51）
一定の勤続年数を経過した者	8（26.67）	11（29.73）
対象者すべて	5（16.67）	18（48.65）
その他	3（1.00）	3（8.11）
計	30（100.0）	37（100.0）

図8 企業が制度に期待する役割（カッコ内の単位は％）

	ストックオプション	従業員持ち株
給与（基本給）を補完する役割	4（5.33）	2（2.38）
ボーナス（成果報酬）を補完する役割	14（18.67）	9（10.71）
福利厚生（財形・年金など）を補完する役割	7（9.33）	18（21.43）
従業員の勤労意欲向上	21（28.00）	27（32.14）
従業員の確保（採用）を図る役割	15（20.00）	9（10.71）
従業員の定着を図る役割	13（17.33）	17（20.24）
その他	1（1.33）	2（2.38）
計	75（100.0）	84（100.0）

採用・定着については、ストックオプションでは、現在実施している企業が少なく、実施後間もない企業も多い事などから、この設問で判断する事は出来なかった。持ち株制度に関しては、実施前と実施後の変化に関連は薄いようである⁹。

株式を利用した諸制度については、以上のような結果であった。

ここで、両制度に関する自由回答について、いくつかの意見が寄せられたので挙げてお

⁸ 中小企業庁[1999]の第1部、第2章、第3節に「賃金と雇用の構造」として、企業規模などが賃金水準に影響を与えているという統計が掲載されている。中小企業庁[2000]の第1部、第2章、第1節に「活性化する創業・経営革新」として、米国と日本のベンチャー企業の比較、報酬制度や従業員持ち株制度、ストックオプションについての記載がある。また、柴[1999]によると、わが国のストックオプション制度を含めた報酬制度の多様化は、「業績と報酬が必ずしも連動しないわが国企業の賃金体系」に対する不満に依存する。」という見方が一般的といわれる。

⁹ スtockオプションでは、採用・定着とも「実施後も変化がなし」と答えた企業が4社、「わからない」と答えた企業が6社。従業員持ち株制度では、「採用に関して実施後も変化なし」が18社、わからないが8社、定着に関しては、「実施後に確率が高くなった」が1社、「変化なし」が18社、「わからない」が7社となっている。

きたい。

図9 制度の実施前と実施後で従業員の仕事への取り組みに変化について

- ・ 株式公開に向けての意欲が高まった。(ストックオプション・従業員持ち株)
- ・ 実施予定であるが、期待値が高く……。 (ストックオプション)
- ・ 株式公開準備中であり、業績に対する関心が高まった。(従業員持ち株)
- ・ 金銭面のみではモチベーションにあまりならない事がわかった。
むしろ、働く環境が大切である。(ストックオプション)

図10 その他、株式を利用した制度に関して特筆する点

- ・ 持ち株発足時、勤続年数による割当支給。
- ・ および課長職以上に一定数割当の実施。

自由回答を見てみると、意見が分かれている。業績に対する関心・意欲が高まっていると評価している企業もあれば、あまり動機付けにはならなかったという企業もある。働きがいや働く環境と金銭面のインセンティブのバランスが上手く取れれば、株式を利用した制度はきわめて有効な手段になるのではないだろうか。

株式公開(上場)¹⁰に関する概況

図11は株式公開の状況¹¹についてである。結果として、公開(上場)をしている企業はなかった¹²が、公開(上場)する予定、もしくは検討中である企業が35社あり、公開(上場)する予定はないという企業の20社を上回った。

次に、図12の公開(上場)予定の市場であるが、全体の4割を超える企業が株式店頭市場(ジャスダック)¹³への公開を予定もしくは希望している。他には、東京証券取引所マザーズ¹⁴やナスダック・ジャパン¹⁵という回答が比較的多くみられる。東京証券取引所第1部や大阪証券取引所の第1部・第2部という回答はまったくなかった。ここには、上場基準の違いや市場の特徴¹⁶があるだろう。株式店頭市場(店頭登録)は選択肢に挙げた市場の中では公開しやすい市場だといえる。公開基準が従来から存在する市場への上場に比べて緩やかであり、公開審査は証券会社が行い、登録する仕組みになっている。そして、これ

¹⁰ ここでは、東京証券取引所や大阪証券取引所の第1部・第2部の場合「上場」を利用し、その他の場合は「公開」を利用している。

¹¹ 国民生活金融公庫総合研究所[2000]によると、インターネットを利用している企業ほど、株式公開を考えている企業割合が多いというデータが出ている。

¹² サンプルングした企業は、1999年の時点で非上場・非公開であった。

¹³ 公開基準等は、各市場のホームページを参照(<http://www.jasdaq.co.jp/>)

¹⁴ 公開基準等は、各市場のホームページを参照(<http://www.tse.or.jp/mothers/>)

¹⁵ 公開基準等は、各市場のホームページを参照(<http://www.nasdaq-japan.com/>)

¹⁶ 上に挙げたものは、あくまで一例である。詳しくは、各市場のホームページに記載がある。

まで長年にわたって¹⁷、株式の取引を行ってきたという知名度と安心感は大きいのかもしれない。しかし、新しく登場した東京証券取引所マザーズやナスダック・ジャパンは対象企業を「ベンチャー企業」と主としており、ベンチャー企業向けに投資を行っている個人投資家やベンチャーキャピタルへのアピールとしては大きいかもしれない。また、資本金規模が大きいほど店頭公開市場への公開意欲が高く、資本金の大きい企業は店頭公開をステップに上場をしようという意識があるのかもしれない。

図 11 株式公開（上場）の状況（カッコ内の単位は％）

	企業数
公開（上場）している	0（0.00）
公開（上場）する予定、もしくは検討中である	35（63.64）
公開（上場）する予定はない	20（36.36）
計	55（100.0）

図 12 株式公開（上場）もしくは予定の市場（複数回答を含む¹⁸）（カッコ内の単位は％）

	企業数
東京証券取引所 第 1 部	0（0.00）
東京証券取引所 第 2 部	2（5.41）
大阪証券取引所 第 1 部	0（0.00）
大阪証券取引所 第 2 部	0（0.00）
株式店頭市場（ジャスダック）	15（40.54）
東京証券取引所マザーズ	7（18.92）
ナスダック・ジャパン	8（21.62）
その他 ¹⁹	5（13.51）
計	37（100.0）

また、公開予定・希望年度では、2001年から2003年までの合計で、18社と7割弱の企業が、今後3年以内の公開を目指している事となる。本調査でのベンチャー企業は公開予定・希望年度から見て、近い将来に資金調達予定があること、すなわち、現時点より事業資本拡大の方向であることより、急成長が見られるかもしれない（もちろん資金調達することだけが企業の成長性を決定するわけではないので一概には言えない）。

以上の分析と図 14 より、ベンチャー企業向けに創設された市場は、資金調達の為に作用しており、企業価値・ネームバリューの上昇につながると考えている企業も多い事がわか

¹⁷ 1983年11月に現在の形で発足。

¹⁸ 設問上は、単数回答だったが、2つの市場を回答した企業が数社あったため、今回は統計として含めた。

¹⁹ その他を選択した企業はすべて「株式公開（上場）予定の市場は未定である」という回答であった。

る。逆に、従業員の確保がしやすくなるという回答は少なかったわけだが、企業価値・ネームバリューの向上が間接的には、優秀な人材の確保につながる可能性も大きい。

図 13 株式公開（上場）予定・希望年度 N=26

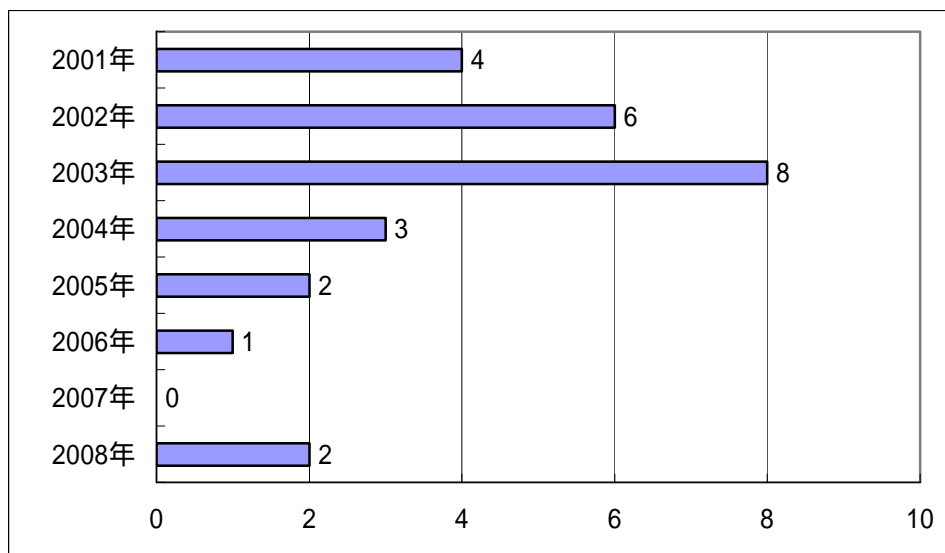


図 14 公開に踏み切った理由（カッコ内の単位は%）

	企業数
資金調達が容易になる。	16 (59.26)
企業価値・ネームバリューの上昇	9 (33.33)
従業員の確保がしやすくなる	1 (3.70)
従業員のモラル上昇	0 (0.00)
その他	1 (3.70)
計	27 (100.0)

最後に、「株式を発行していない企業」と「株式を公開していない企業」に聞いたその理由を次に挙げてみた。まず、株式を発行していない理由としては、基本的に株式会社の形態を取っていないという理由が大きい。その理由として、同族経営などの回答が上がっている。次に、株式を公開していない理由であるが、大きく分けて三つある。一つは、資金が十分確保できているために公開する必要がない。二つ目が、公開したいが、それだけの企業体力がない。三つ目が、経営の安定化（独立の維持）である。

図 15 株式を発行していない理由（株式を発行していない企業：主なもの）

- ・ 同族経営である。
- ・ 有限会社である。

- ・資金調達の実用性がないから。

図 16 株式を公開していない理由（株式を公開していない企業：主なもの）

- ・資金調達に困っていない。
- ・それほどの資金を集める実用性を感じない。
- ・まだ、公開できる企業力がない。体制が整っていない。公開はそれに耐え得るしっかりとした組織、基盤が整ってから行うべきものと認識。
- ・まだ、事業が安定していないため。
- ・まだ、その基準に達していないため。
- ・独立の維持のため。
- ・経営体質の健全化が第一。株主に迷惑をかけるべきでない。社会的義務を優先させる。
- ・タイミングを失ってしまった。
- ・家族経営の形態をとっており、自己資金で賄える範囲を守るため。
- ・株式公開が事業の基本ではない。
- ・地域独自の企業で公開性がない。
- ・現状では、公開のメリットは期待できない。
- ・バブル以降の景気不安定による影響。
- ・現状では、上場するまでのノウハウが確保できない。

太字は、複数の企業が同様の趣旨を答えているもの。

従業員の確保と勤労意欲向上の施策

図 17 の事業規模については、拡大したいと答えた企業が全体の 8 割を超え、大部分の企業が拡大傾向をもっていることがわかる。また、採用人数については、現状より増やしたいと考える企業と現状を維持したいと考える企業がほぼ半分に分かれる。

そして、図 18 が従業員確保の手段である。まず、全体的にバランスが取れている。一般に、新規創業時には友人・知人や家族・親戚からの確保が多いようだが²⁰、創業後は多方面の手段を使って広範囲に人材を求めていることがわかる。実際、それらの手段がどの程度有効に機能しているかはわからない。参考までに挙げておくと、本調査での過去 3 年間の採用人数については、「新卒採用を行っていない」企業が 18 社、「中途採用を行っていない」企業が 10 社、新卒・中途とも「全く採用を行っていない」企業は 5 社という状況である。

図 17 事業規模の見通し（カッコ内の単位は％）

²⁰ 調査対象が違うため一概に比較は出来ないが、中小企業庁 [1999] によると、以前からの友人・知人から人材を得たという回答が 6 割を占めているが、それが望ましかったという回答は 27%にとどまっている。

	企業数
拡大したい	55 (82.09)
現状を維持したい	5 (7.46)
縮小したい	0 (0.00)
特に考えていない	4 (5.97)
その他	3 (4.48)
計	67 (100.0)

図 18 従業員確保の手段（複数回答）（カッコ内の単位は％）

	企業数
取引先・同業者からの紹介	22 (9.05)
従業員の個人的なつながり	31 (12.76)
学校（大学・専門学校など）の推薦	31 (12.76)
学校（大学・専門学校など）への求人票	37 (15.23)
職業安定所（ハローワーク）のあっせん	37 (15.23)
求人雑誌・求人広告	45 (18.52)
ヘッドハンティング	27 (11.11)
その他	13 (5.34)
計	243 (100.0)

図 19 採用予定人数（カッコ内の単位は％）

	新卒採用	中途採用
現状より増やしたい	26 (40.00)	30 (47.62)
現状を維持したい	33 (50.77)	26 (41.27)
現状より減らしたい	0 (0.00)	2 (3.17)
採用を停止する予定	3 (4.62)	1 (1.59)
その他	3 (4.62)	4 (6.35)
計	65 (100.0)	63 (100.0)

さて、図 20 が従業員の勤労意欲向上のために現在実施している施策と今後実施したい施策についてである。設問の「今後実施したい施策」には、「現在実施中で今後も継続予定のものを含む」という注釈をつけていたのだが、集計した結果、現在実施している施策と今後実施したい施策の回答数に総数で 86 の差があり、回答者が「今後は中止したい」という意志を持って回答したのか、単に継続したいものを回答しなかったのかどうか判断しきれるところがある。

だが、そのような結果の中でも増加している項目もある。一つは、労働時間の短縮・休暇制度の充実である。従業員規模が50人以下の企業かつ事業規模の拡大傾向がある企業が全67社のうち30社あり、現状では労働時間や休暇の面で満足な施策を取りにくい状況²¹にあるのかもしれない。また、社内ベンチャー制度・個人に対する独立支援も増加傾向が見られる。ここには、創業者が自らの起業の経験から、従業員に対して社内での仕事の裁量権を与えたり、独立を希望するものに対して支援したりするといった、「仕事のやりがいに関する施策」を今後は実施したいと考えていると思われる。また、スキルアップに対する支援（業務に関連するもの）や、個人の裁量に任せた働き方の導入といった施策を現在実施している企業が多い事からも同様の予測が出来る。

図20 実施施策（複数回答）（カッコ内の単位は％）

	現在実施	今後実施
給与・査定・昇進に関する施策	28 (12.84)	14 (10.61)
社宅・寮・住宅に関する手当での支給	24 (11.01)	5 (3.79)
スキルアップに対する支援（業務に関連するもの）	36 (16.51)	16 (12.12)
スキルアップに対する支援（業務に関連しないもの）	11 (5.05)	10 (7.58)
提案制度とその提案に対する報酬支給	16 (7.34)	16 (12.12)
労働時間の短縮・休暇制度の充実	12 (5.50)	14 (10.61)
個人の裁量に任せた働き方の導入	33 (15.14)	17 (12.88)
社内ベンチャー制度・個人に対する独立支援	4 (1.83)	10 (7.58)
能力・希望に応じた配置転換	17 (7.80)	12 (9.09)
従業員同士のコミュニケーションの機会を設ける	31 (14.2)	12 (9.09)
特になし	5 (2.29)	4 (3.03)
その他	1 (0.46)	2 (1.52)
計	218 (100.0)	132 (100.0)

次に、現在実施している給与・査定・昇進に関する施策の特徴的なものを挙げておく。まず、多く見られたのは、年俸制である。多数の企業がすでに実施している。ボーナスは、業績や査定に基づくという企業も見られる。またそれと関連して、能力に応じた人事評価を行っているという意見も多く見られた。また、目標管理制度や報奨金制度、資格取得者に対する支援・優遇措置なども挙がっており、全体として個人に重きをおいた施策が実施されている事がわかる。

²¹ アルク [2000] によると、「「ポジティブな発想」「仕事を最後までやり遂げる遂行能力と責任感」などと並んで、「体力」「徹夜仕事もいとわぬヤル気と根性」といった回答が目につく。」という取材結果もある。

図 21 給与・査定・昇進に関する施策（現在実施しているもの：主なもの）

- ・ 年俸制。
- ・ ボーナスをチームの利益に連動したプロジェクト制。
- ・ ボーナスは全額査定により支給。
- ・ 業績に応じた報酬支給。
- ・ 能力主義人事制度・評価制度の見直し、成果主義にウエイトを移す。
- ・ 年功序列は入社 3 年目まで、以後は能力と成果主義による利潤配分・昇進査定。
- ・ 能力主義（年功を廃止）人事体系の導入。
- ・ 目標管理制度による業績評価。
- ・ オープン人事でひとりひとりの目標・評価・教育を明確にする。
- ・ 報奨金制度。
- ・ 業資格取得支援・資格取得手当。
- ・ ストックオプション。
- ・ 休暇の増加。

太字は、複数の企業が同様の趣旨を答えているもの。

図 22 給与・査定・昇進に関する施策（将来実施したいもの：主なもの）

- ・ 年俸制度の導入検討。
- ・ 評価制度の見直し・成果主義への移行（給与・査定・昇進）。
- ・ ストックオプション、持株会制度、資格に対する報奨金。
- ・ 社内研修の充実。
- ・ 自立体制の確立をベースにした利潤配分。
- ・ 360 度評価。

太字は、複数の企業が同様の趣旨を答えているもの。

おわりに

ベンチャー企業というと、経営者像や起業論、ベンチャーキャピタルに代表される資金調達手段を取り上げられる事が多い。実際、ベンチャー企業を対象とした調査は大半が起業に関するものであり、その人事制度や労務管理に焦点が当てられることはほとんどなかった。今回の調査において、株式を利用しての、企業の従業員に対する制度・政策は、従来型の賃金（報酬）や福利厚生代替（補助）につながるものとして実施されていることが実証された。

また、個人の裁量権の拡大や能力主義、年俸制や業績重視といった傾向が見られ、働き方の点でも個人の能力に応じた施策が実施されている事が確認できた。大企業における能力や成果に応じた給与体系や人事考課が実施状況を考えると、ベンチャー企業にはこれま

でとは違った部分が多い事がわかる。

また、株式市場については、市場の存在も重要だが、そこに投資する投資家の存在がより重要になってくる。ベンチャー企業を対象とした市場が出てきたことは、投資家の目をベンチャー企業に向けさせる効果は十分あるだろう。このように、資金調達手段を一つ増やしたという点で現在の状況は喜ぶべきであろう。しかし、株式を市場に公開することは、自企業の価値を市場が決定するという事でもある。正しい情報に基づき企業の価値が認められれば株式市場は有効であるが、単なるマネーゲームの場となってしまうとその存在価値は低下してしまうという危険性もはらんでいる。

今回取り上げたストックオプション実施の流れなどは、新しい株式市場の登場・公開基準の緩和などとも重なり、これからも進んでいくと思われる。今回の調査に関して、いくつかベンチャー企業に関する文献や調査結果に触れる機会があったが、そのほとんどは、「創業」に関するものである。今後必要になってくるのは、「創業後のベンチャー企業において企業組織と人事制度がどのような状況に置かれているのか」についての調査分析・研究である。このような視点での研究が、日本におけるベンチャー企業研究の体系的確立には重要ではないだろうか。

謝辞

今回の調査にご協力いただいた企業の皆様には大変お世話になりました。厚くお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

参考文献

- 日本経済新聞社 [2000], 『2000 年度日経ベンチャービジネス年鑑』.
- 清成忠男・中村秀一郎・平尾光司 [1971], 『ベンチャービジネス』, 日本経済新聞社 .
- 松田修一 [1998], 『ベンチャー企業』, 日本経済新聞社 .
- 小林一 [2000], 『ベンチャー起業 + 経営マニュアル』, ソフトバンクパブリッシング .
- リクルートアントレ [2000], 『強いベンチャーを作る本』, リクルート .
- アルク [2000], 『ネットベンチャーのすべて』, アルク .
- 忽那憲治 [1997], 『中小企業金融とベンチャー・ファイナンス』, 東洋経済新報社 .
- 日本中小企業学会 [1996], 『「企業」新時代と中小企業』, 同友館 .
- 柴健次 [1999], 『自己株式とストック・オプションの会計』, 新世社 .
- 国民生活金融公庫総合研究所 [1999], 『1999 年度新規開業実態調査』 .
- 国民生活金融公庫総合研究所 [2000], 『2000 年度新規開業実態調査』 .
- 国民生活金融公庫総合研究所 [1999], 『中小企業経営者による企業活動支援実態調査』 .
- 中小企業庁 [1999], 『平成 11 年度中小企業白書』 .

中小企業庁 [2000], 『 2000 年度中小企業白書 』 .

原田信行 [2000], 「 新規開業の満足度 」 , 調査季報 (国民生活金融公庫総合研究所) , 54 号 ,
pp.1-16 .

教師の労働とその評価

- C 中学校・高等部における考課査定制度を例に -

伊東 正顕

はじめに

ここ最近、学級崩壊やいじめなど、様々な問題が教育現場で起こっている。教師はそのような問題を抱えながら日々の仕事を行っている。教師の労働は通常の授業に加えて、課外授業、部活動の指導、課題の作成、生徒の生活指導、クラス運営、その他学校運営に関わる仕事など労働の範囲が多岐に渡る。また、教師という職業は利益を上げることが目的とする一般企業のサラリーマンとは違い、生徒をしっかりと教育することを目的とする。そのため、その労働に対する評価をすることは非常に難しい。

教育に関しての調査はこれまでにさまざまなものが行われているが、それらの多くは、いじめ、学級崩壊、教師のモラル低下やバーンアウト現象などについての調査であり、学校制度や教師の労働について扱ったものは少なく、特に考課査定の面からそれらについて調査を行った例は皆無といってもよい。

そこで今回の調査では、実際に教師の労働の評価は行われているのか、行われているとすればどのような点を重視して評価が行われているのか、また昇進や昇格の制度はどうなっているのか、教師の1日の労働における様子を観察しながら、これまであまり調査されてこなかったその実態を明らかにしようと思う。

表1 調査の概要

調査対象：学校法人 B 学園 C 中学校・高等部
調査方法：参与観察法（ヒアリング調査）
調査期間：2000年8月28日～9月17日
2000年11月22日～11月29日

C 中学校・高等部の概要

創立年月日：1991年10月4日

全校生徒数：338名（全6学年、各学年2クラス、男子172名・女子166名）

教員数：31名（中・高兼任、男性20名・女性11名）（参考：B学園高校¹教員数68名）

¹ B学園とC中学校・高等部は同じ学校法人の系列校であるが、生徒・教師共にお互いにあまり交流はない。B学園の教師数は68名、生徒数は約1000名、特にスポーツに力を入れており、バレー、野球、剣道、柔道

教育方針：「自立心を養い有為な社会人を育てる」という建学の精神にのっとり、私学の特色を十分に生かし、国家社会における有為な人材育成を行う。

進学実績：C中学校・高等部卒業生総数 123 名（男子 80 名・女子 43 名）²

国公立大学

東北大学 1 名、千葉大学 2 名、東京大学 8 名、東京学芸大学 1 名、横浜国立大学 2 名、山梨大学 2 名、群馬大学 1 名、静岡大学 1 名、京都大学 1 名、大阪大学 2 名、神戸商船大学 1 名、広島大学 2 名、山口大学 4 名、九州大学 13 名、九州工業大学 1 名、福岡教育大学 1 名、北九州大学 1 名、佐賀大学 3 名、佐賀医科大学 3 名、長崎大学 2 名、熊本大学 5 名、大分大学 1 名、宮崎大学 1 名、宮崎公立大学 1 名、鹿児島大学 2 名、琉球大学 1 名

私立大学・準大学

青山学院大学 3 名、慶應義塾大学 7 名、駒澤大学 1 名、上智大学 5 名、成蹊大学 2 名、成城大学 2 名、専修大学 2 名、創価大学 1 名、多摩美術大学 1 名、津田塾大学 1 名、東海大学 2 名、東京医科大学 1 名、東京女子大学 1 名、東京理科大学 4 名、中央大学 3 名、日本女子大学 3 名、法政大学 1 名、明星大学 1 名、明治学院大学 1 名、早稲田大学 10 名、京都産業大学 1 名、京都橘女子大学 1 名、同志社大学 8 名、立命館大学 10 名、龍谷大学 1 名、大阪経済法科大学 1 名、大阪電気通信大学 1 名、関西大学 4 名、関西外国語大学 2 名、近畿大学 1 名、帝塚山学院大学 1 名、阪南大学 1 名、関西学院大学 2 名、甲南大学 2 名、兵庫大学 1 名、岡山理科大学 1 名、広島文教女子大学 1 名、九州産業大学 1 名、西南学院大学 2 名、福岡大学 7 名、久留米大学 1 名、長崎総合科学大学 1 名、熊本工業大学 1 名、立命館アジア太平洋大学 1 名、九州保健福祉大学 1 名、鹿児島経済大学 1 名、防衛大学校(文系)3 名、防衛医科大学校 1 名、海上保安大学校 1 名、航空保安大学校 1 名

検定仮説

教師は自らの労働が評価されるものかそうでないかに関わらず、日々の教育活動を行っている。

教師の労働環境・労働条件についての調査結果

教師の労働環境・労働条件や学校に関する諸制度については、副校長先生にお話を伺った。以下はその時の内容をまとめたものである。また参考資料として、「表 2：校務分掌」「表 3：

などの全国大会に数多くの出場経験をもつ。

² 卒業生総数 123 名とは、C中学校・高等部のこれまでの全卒業生数である。これは第 1 期生が卒業したのが 98 年 3 月で、これまでにまだ 3 学年しか卒業していないためである。また、卒業生の男女比は約 2：1 となっているのに対して、在校生は男女ほぼ同数となっている。女子の割合が増加した原因としてははっきりとしたことは分からないが、おそらく一部の公立学校が荒れてきたことが影響しているのであろう。女子生徒の保護者や本人が公立学校に行くことを敬遠したため、結果的にC中学校・高等部の女子生徒の割合が増加したのではないと思われる。

校時表」「表4：G先生の1日の仕事」を付属した。

1 賃金面について

Q：C 中学校・高等部においての、教師の賃金制度についてお伺いします。まずは賃金体系に関して、給与体系、残業手当の有無、その他の諸手当の存在等についてお聞かせ下さい。

A：賃金体系は原則として年功制になっているが、もちろん評価によって上下することがある。残業手当については、うちでは先生たちに学校に残らないようにしてもらっている。つまり残業がないということだ。従って当然残業手当は無しということになる。その他の諸手当には、家族手当、通勤手当、担任手当、教科主任などの役職手当など、一般企業が持っているのと同じような諸手当は揃っている。

Q：今のお話の中で賃金が評価によって上下するという話がありましたが、ということは何らかの査定機関や査定基準があるわけですね？

A：査定制度自体は存在しているが、評価を行う具体的機関が存在するわけではなく、基本的には校長が下記の基準に従って評価を行い、私（副校長）もその評価に助言をするという形になっている。

- ・私立学校教員の基本的姿勢
- ・出勤状況
- ・教務の仕事
- ・教授の仕事
- ・生徒指導
- ・部活動に関する仕事
- ・役職に関する仕事

ただこの査定基準によって査定されたことは、原則として教員にとってプラス査定になるようになっている。

Q：その評価基準は何段階かに分かれていたりするのですか？

A：悪い・普通・良いの3段階に分かれている。評価は校長がすると言ったがそれは形式上そうになっているだけで、実際は現場に一番近い私が適正な評価を行い、最終的に校長との話し合いを持つことで客観性も保っている。

Q：先生方に学校に残って残業しないようにしてもらっているということでしたが、これはなぜですか？

A：例えばテストや課題の採点などをしなければならない時に、ある先生は勤務時間内にやってしまうし、ある先生は勤務時間後学校に残って採点をするし、またある先生は家に持ち帰って採点をする先生もいる。これでは学校に残って採点をした先生だけに残業手当を払うことになり、勤務時間内や家に持ち帰って採点をした先生たちには不平等になってしまう。だから原則仕事は勤務時間内でやってもらって、残った分は

家に持ち帰ってやってもらうということにしている。もちろん残業手当がない代わりに「教務の仕事」や「教授の仕事」の項目において、その分教員の普段の仕事を評価している。ただそれをどこまで評価の対象に入れるかを判断するのはとても難しい問題なのだが。

Q：原則としてプラス査定ということは、賃金が下がるということもあるのですか？

A：いや、賃金が下がるということはない。賃金を下げるとするのは先生たちの生活に直接影響を与えるため避けなければならない。基本となる給料は55歳まで年齢が上がるごとに少しずつ上昇していく。このプラス査定によって評価された分は、昇給部分に影響してくる。つまり、査定で評価された先生は昇給幅が大きくなり、それだけどんどん給料が上がっていくことになる。ただ逆に評価の低い先生は昇給が年功で上昇する分だけになるので、結果的には給料が低くなってしまう。もっともうちの先生たちには、評価の低い先生はいない。うちで教えているということ自体が査定にプラスとなっているし、それに見合う仕事をしているし能力も持っている。だからB学園の先生たちに比べても当然高い給料をもらっている。例えばアメリカ人のE先生なんかは、今までに2人の生徒を英語弁論の全国大会に出場させたし、そのうちの1人は1位にもなった。その他にも彼の英会話の授業のおかげで、うちの大部分の生徒が高い英会話能力を身に付けているし、C中学校・高等部の普段の出来事などについて英字新聞を作ったりもしている。彼の仕事はうちの英語力の底上げに非常に役に立っている。彼のように我が校にとっても大きな貢献をしている教師は、当然査定においても良い評価を受け、高い給料をもらっている。

Q：賃金面に関して公立の学校と比べてどのような違いがありますか？

A：基本的に大きな違いはない。残業が基本的にないというのもほとんどの公立学校では同じだ。給与金額で言えば、公立と比べるとやや上回る程度で、通常普通に昇給していくと公立教員よりも全体的に上回ることになる。ただうちの先生たちは(B学園の先生たちと比べて)全体的に多くもらっているし、特によそから引き抜かれて来た先生たちはかなりの額をもらっている。

Q：学園で教えている先生とC中学校・高等部で教えている先生との給料が違ってることに対してお互いに感情的な齟齬などはないのですか？

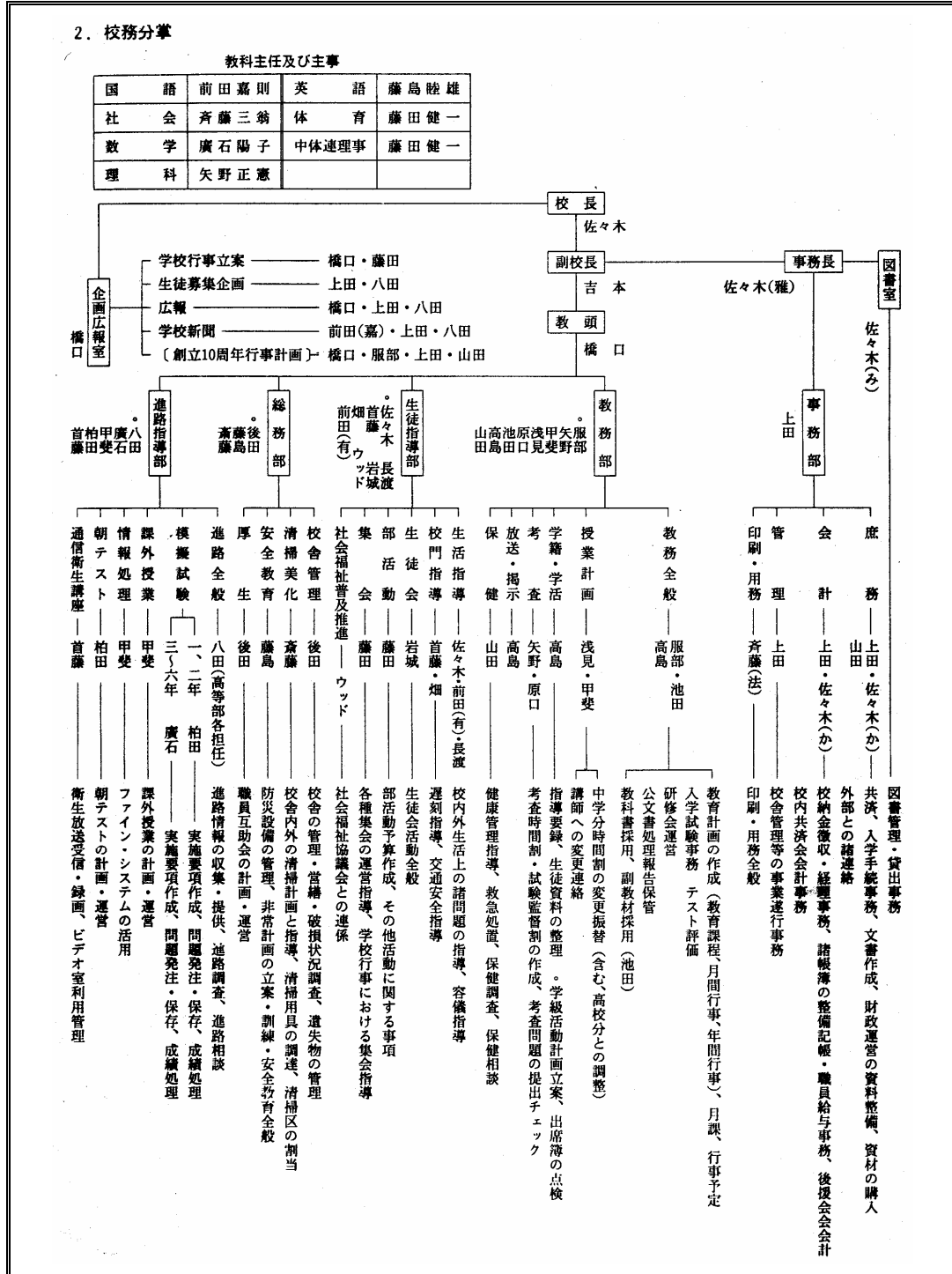
A：それはないね。うちでは給与額などの個人情報他人に知られないよう完全に保護されていて他人が知ることはできないから、誰がどのくらいもらっているかなどは分からない。それに学園の先生たちとうちの先生たちは場所も離れていてお互いに交流もなく面識もあまりないから、感情的な齟齬なんかは持ちようがない。

2 昇進・昇格面について

Q：次に昇進・昇格面についてお伺いします。昇進決定機関などは存在しますか？

A: それはさっきの査定制度といっしょで、機関としては存在しないが、先述の基準によって校長が基本的に決定し、私が助言をするという形で昇進・昇格を決定している。

表2 校務分掌



Q: 昇進・昇格面の査定基準も、賃金面の査定制度と同じ3段階に分かれているわけですか？

A：その通りだ。

Q：その決定の際に特に考慮されるものとしてはどのようなものが存在するのでしょうか？

A：やっぱり日々の仕事の成果だろう。学校全体に関する仕事やクラス運営に関する仕事など、さまざまな仕事においてよい成果を上げることが昇進・昇格の条件だ。昇進・昇格についても先述の査定基準によって評価され決定するが、これも賃金査定の場合と同じでマイナスに作用することはまずなく、あくまで先生たちにとってプラスになるようになっている。

3 労働時間・福利厚生・その他について

Q：次に労働時間についてお訊ねします。週の労働時間はどのくらいですか？

A：基本的に40時間労働で原則週休2日制になっているが、うちの場合は第2土曜のみが休みで、あとの土曜日は通常授業を行っているため、先生たちには土曜日を休日出勤してもらい、その分を夏や冬などにまとめて長期休暇という形で休んでもらっている。夏休みは20日程度、冬休みは1週間程度の長期休暇で、これは公立学校と比べても長い休みになっている。

Q：有給休暇は何日くらいありますか？

A：年に20日まで取ることができる。その年に使わなかった分の有給休暇は、次の年に限って持ち越すことができる。ただあまり持ち越す先生はいない。というのも、うちでは先生たちにどんどん休みを取らせるようにしていて、私も率先して有給休暇を取るようにしているからだ。勤務中でも1時間以内であれば私用で学校を抜けることも可能だ。その辺は柔軟に対応している。

Q：ほかに産休などの制度もありますか？

A：もちろん女性の先生のために産休制度はある。それだけでなく男性の先生に対しても、奥さんの出産時には休みを取ることのできる制度もある。ほかには忌引きなどの制度も当然のことながら存在する。

Q：産休は何日くらい取れるのですか？

A：産前に6週間、産後に8週間取ることができる。また男性の先生の場合は、子供が生まれてから2日間の休みを取ることができる。これは男性・女性のどちらも公務員の産休制度と同じだ。

Q：福利厚生施設などはありますか？

A：学校が持っている福利厚生施設などはないが、私立学校教員のための共済のようなものがあって、全国各地にある宿泊所などが格安で泊まれたりする。またうちの学校としては、先生たちに対しての健康診断を行ったりもしている。

Q：健康診断を行っているということですが、これまでに過労で病気になったりした事例はありますか？

A：うちでは今までに一度もそのようなことになった例はない。以前は先生達の平均年齢が高かったが、幸いにもそのような問題は出なかった。最近では若い教員を積極的に採用していて、全体の若返りを図っているところだ。

Q：若い教員の採用というのは大学新卒者の採用のことですか？その募集などはどのように行っているのですか？

A：以前この学校ができた当初は教育の質を向上させていくために、教授活動や受験対策に対して豊富な経験をもつベテランの先生たちをよそから多く引っ張ってきたが、開学してから10年ほどが経って若手の先生たちも伸びてきたので、今は各大学を個別に訪問して優秀な新卒者を確保したりしている。来年度からは、今年の春に訪問して募集した新卒者が2人来ることになっている。

Q：若手の先生たちが伸びてきたとおっしゃいましたが、教授能力を高めるための研修や勉強会などは行われているのですか？

A：学校としては行っていないが、個人的にはそういった活動をしている先生たちもいる。特に若手の先生はほとんどそのような勉強会を行っているようだ。例えばうちの英語科の教師は、全員英検の面接官の資格をもっていて、英検の2次試験で試験官をすることによって能力の維持・発展を図っている。

Q：部活動については、部活動指導手当のようなものはありますか？また指導担当者はどのようにして決まっているのですか？

A：特別活動（部活動）手当はもちろんある。それに土日の特別活動に対しては上限2時間まで別に支給されることになっている。ただ多くの先生はその上限に関係なく、もっと長い時間部活動指導を行っているようだ。指導担当者を決めるにあたっては、本人からの希望と、私たちからの意見を総合した上で決定している。

Q：部活動で優秀な成績などを収めた場合は特別な手当などが出たりするのですか？

A：それはない。B学園の場合はともかく、うちはスポーツに特別力を入れているわけではないから、そのようなものは存在しない。ただしスポーツに積極的に取り組んでいるB学園に関して言えば、毎年全国大会に出場させている女子バレー部の監督などは高い評価を受けて多くの手当をもらったりしている。

Q：最後に、この学校での教師の労働を考えた場合、何かほかの学校とは違う特徴的なことはありますか？

A：学校の制度自体はそんなに他の公立・私立校と変わっているところはない。しかしうちの場合は生徒の数が少なく、学校としても少人数制を売りにしている。これは教師にとってみれば、生徒全体に目が行き届き、自分の担任ではない生徒まで先生たちが知ることができるということだ。そのためいじめや登校拒否などの問題も少なく、教師にとっても非常に働きやすく負担の少ない環境になっているだろう。これがうちの学校とほかの学校とでは大きく違っている点だろう。

4 教師の労働環境・労働条件についてのまとめ

これまで教師の労働環境と労働条件について見てきたが、注目すべき点としては、この学校に査定制度が存在していることである。意外に思うかもしれないが、教師の労働に対して査定制度が存在している学校はかなり少ない。教師の労働に対しての査定の導入には、労働組合が強く反対したり、その査定方法が難しかったりするなどの問題点があるからだ。

C 中学校・高等部において査定制度が導入された背景には、十数年前に起こった B 学園事件が関係している。B 学園事件について少し説明すると、当時の B 学園の労働組合は D 党勢力が入っていて、組合員の教師が生徒たちを体育館に集めて B 学園の経営についているようなデマを吹きこんだり、D 党の政治活動を行ったりして校内を混乱させる行為を行っていた。そのため B 学園側はその活動の中心となっていた当時の労働組合の組合長を、学校に大きな損害と混乱を与えたとして解雇した。すると組合側は不当解雇だとして、組合長の解雇取り消しと職場への復帰を求めて裁判を起こしたのである。その後、一審の判決では B 学園側の勝訴となり、現在は高等裁判所において係争中である。しかしこの一審判決によって組合側の勢力は小さくなり、現在ではわずか数名の組合員が B 学園に残っているだけである。B 学園では今後このような事が起こらないように、教師の労働についての査定制度を導入し、学校に損害を与えるような行為をした場合には査定によってマイナス評価をすることで、教職員の労働意欲と質の向上、さらには学校経営の安定を図っている。最近では労働組合との対立をうまく切り抜けた優秀な学校の例として、同じような問題で悩んでいる学校などから視察に来るほどである。

このような背景もあり、同じ学校法人である C 中学校・高等部にも創立時に査定制度が導入された。この査定制度があることによって、学校側は教師の労働の質を高めて安定した経営を行うことができ、また教師側は自分の能力や努力が査定に反映されることで勤労意欲が高まるという、お互いにとって良い影響があるのである。ただ副校長先生も言われたとおり、評価の対象をどこまで入れるかというのはとても難しい問題で、特に教師という職業は労働の成果が目に見える形で出ることがなかなかない。そのため、査定をいかに客観的かつ正確に行っていくかということが今後も重要になっていくだろう。

5 教師個人へのヒアリング調査

教師個人数名に対して、それぞれ同じような質問をしてヒアリング調査を行った。ここではその一部を紹介しようと思う。

はじめに、自分が教師になって実際に仕事をしてみて、想像していたことと違っていたことはどんなことがあるかという質問を行った。すると「簡単に言えば、想像以上に雑用が多かった。特に授業以外の仕事が多く、学校行事に関する仕事などの仕事をしている時間が長い。」(F 先生, 中学理科・高校化学担当, 28 歳, 男性) という答えや、「教科に関しての仕事量は想像通りだったが、その教科の仕事と同じくらい他の仕事が多かった。クラスの担任を持った時の成績指導やクラス運営の仕事が特に多いかな。」(G 先生, 中学・高校

地理担当，32歳，男性）などの答えが返ってきた。その他の先生に聞いても同様の答えだった。やはり想像以上に担当教科以外の仕事が多いようである。教科以外の仕事の時間がどれほど多いのか、G先生の1日の仕事における様子を見てみることにする。

表3 校時表

平日	時間	土曜	時間
朝テスト	08:20～08:35	朝テスト	08:20～08:35
職員朝礼	08:25～08:35	職員朝礼	08:25～08:35
朝の会	08:35～08:45	朝の会	08:35～08:45
1校時	08:50～09:40	1校時	08:50～09:40
2校時	09:45～10:35	2校時	09:45～10:35
3校時	10:45～11:35	3校時	10:45～11:35
4校時	11:40～12:30	4校時	11:40～12:30
昼休み	12:30～13:20	帰りの会	12:30～12:40
5校時	13:20～14:10	清掃	12:40～12:55
6校時	14:20～15:10	下校バス	13:05 発車
7校時	15:20～16:10		
帰りの会	16:10～16:20		
清掃	16:20～16:35		
特別活動	16:35～17:55		
下校バス	18:00 発車 ³		

表4 G先生の1日の仕事

08:20	学校出勤	11:35～12:30	昼休み・昼食
08:20～08:35	今日の仕事の準備	12:30～15:20	文化祭関係の書類の作成、その他の仕事
08:35～08:45	朝の会	15:20～16:10	7校時目授業
08:45～08:50	授業プリント準備	16:10～16:20	帰りの会
08:50～09:40	1校時目授業	16:20～17:00	文化祭関係の仕事
09:40～09:45	休み時間	17:00～20:00	部活動指導
09:45～10:35	2校時目授業	20:00	帰宅
10:35～10:45	休み時間		
10:45～11:35	3校時目授業		

この表4からも見て分かる通り、G先生の1日における仕事のうちで授業やその準備

³ バスケットボール部の生徒たちはいつも19:00から20:00ぐらいまで活動しているため、下校にはスクールバスではなく、保護者の方々に車で迎えにきてもらうようになっている。

にかかっている時間は合計で 240 分にしかならず、これは昼休みと部活動指導の時間を除いた労働時間約 8 時間の半分以下である。この調査を行った頃は、ちょうど文化祭前の時期だったので、G 先生の午後からの仕事を見ると文化祭関係の仕事に追われていることが見て取れる。G 先生は文化祭の展示の部責任者となっていたため、展示室の区画割や作品のレイアウトなどの構想を計画書としてまとめていた。

さて、この表を見れば分かるように、G 先生は部活動指導を行っている。種目はバスケットボールで、この日も 3 時間ほど練習を行った。男女バスケットボール部は C 中学校・高等部の中で最も練習量が多く、よい成績を収めている部活であるため、G 先生も土日を返上して指導を行っている。そんな G 先生に部活動について伺った。

Q：普段の活動状況はどのようになっているのですか？

A：基本的に毎日練習している。平日は 2 時間から 3 時間、土日は 4 時間から 5 時間というところかな。日曜には練習試合などを入れることも多く、そうすると丸 1 日ばかりになってしまうこともある。

Q：特別活動手当が、土日には上限 2 時間まで支給されるということですが、先生の場合、土日は 4～5 時間も指導していますよね？ということは残りの 2～3 時間分の手当は支給されていないということになりますが、それについてはどう思われていますか？

A：確かにただ働きをしているということになるけれど、手当がどうこうと思ったことはない。自分もバスケットが好きでやっているし、がんばって練習して生徒たちが試合に勝ってくれたりするとほんとにうれしい。それに生徒も土日にがんばって練習に出てきているのに、「2 時間分しか手当が出ないから 2 時間で終わり」なんてことは言えないしね。言ってみれば部活動指導はボランティアみたいなものかな。だから手当なんかはぜんぜん気にしない。

Q：でも毎日練習していたら休みがないんじゃないですか？たまには休みが欲しいとかは思いませんか？

A：確かに毎日学校にきているから自分の時間を持ちたいと思うときもあるけれど、生徒のためと思ってがんばっている。部活指導は自分で希望したことだし、先生という職業である以上はこれでいいと思っている。

部活動についてもう 1 人卓球部の指導をしている F 先生にも話を伺った。

Q：卓球部の活動状況を教えてください。

A：月曜から金曜は毎日 2 時間ずつ練習していて、土日はどちらか 1 日に 4 時間の練習を行っている。

Q：土日の活動で、4時間のうちあとの2時間は部活動指導手当がつきませんが、そのことについてはどう思われていますか？

A：せっかく生徒が学校に出てきて部活を一生懸命しているのに、自分に手当がつかないからという理由で指導しないなんてことは普通しないだろう。だいたい部活指導をしていて手当のことをあれこれ考える教師なんていないと思うよ。

Q：部活動指導はボランティアでやっているような感じですか？

A：そうだなあ、ボランティアって言えばそうかもしれないけど、僕自身も指導したりいっしょに練習したりしていて楽しいし、部活を楽しんでいる生徒たちを見ると、ものすごくかわいく思えてくることがある。そんなときは、部活をやっていて良かったって思うね。だからあんまりボランティアで指導しているって感じでもないよ。

Q：先生は結婚されていますが、部活動指導の時間で家族との時間が持てなかったりすることはありますか？

A：それはあんまりない。土日のどちらか一方が休みだし。まあ大変なことといえば、たまに練習の後迎えにこられないうちの生徒を送っていったりすることかな。土日はいつも、帰りは生徒たちを保護者に車で迎えにきてもらっているけれど、時々どうしても保護者の中に都合が悪く迎えに来られないところが出てくる。そんなときは、僕がいつも通勤しているバイクではなくて、家の車で出勤することになって家に車がなくなってしまうんだ。そうすると奥さんが子供を迎えに行ったり買い物に行ったりするのが大変になってしまって、奥さんから文句を言われたりすることはあるけどね。でも生徒を放っておいたまま自分だけ帰るなんて事はできないし、多少家庭を犠牲にしても仕事をするには、先生になった以上は当然だと思うよ。

やはりF先生もG先生と同じように、プライベートをある程度犠牲にすることは先生として当然であると思っているようだ。G先生もF先生も、自分よりはむしろ生徒や学校のためという気持ちが強く、自ら進んで教育活動を行っており、その先生としての意識の高さには本当に驚かされた。

おわりに

ヒアリング調査では、前に紹介した先生の他にもたくさんの先生たちに話を伺い、今の労働環境・労働条件について不平や不満といったものはないのかという質問も行ったが、どの先生からもそのような意見は聞かれなかった。もしかすると、本当は多少の不平・不満はあるけれども、私に対して正直なところは話さなかったということも考えられる。

しかし、学校内で長期間に渡り参与観察を行って、先生たちは本当に今の労働環境・労働条件に満足しているようであった。いや、満足しているというよりは、そのようなことは初めから気にしていないように思えた。

副校長先生に伺った学校制度について見ても、休暇や福利厚生などは、進んでいると言われている公務員と変わらないほどの条件であるし、また各種手当などについても一般企業並に揃っており、制度的には労働環境・労働条件について申し分ないように思われる。

先生へのヒアリングを見ても、それぞれの先生が高い教師意識を持ち、評価されるから普段の仕事を一生懸命するというのではなくて、生徒たちのためにという気持ちで普段から仕事に望んでいるからこそ、それが結果的に査定に反映してよい評価を受け、それによって教員はなお一層勤労意欲が高まるという好循環になっているようだ。

もちろん、今回の調査はこのC中学校・高等部に限られたものであるため、全ての学校がこのような制度で運営されているわけではないし、教師の労働に対する考え方も、学校が変わればまた違った考えになるかもしれない。私立と公立の違いもあるだろう。今回の調査結果によって明らかになったことは、数多くある学校の中でこのような労働環境・労働条件で運営されている学校もあるのだと、一つのケーススタディーとして認識していただければ幸いである。

近頃の教育現場といえば、学級崩壊、いじめ、教師の不祥事などの問題ばかりが目立ちがちだが、一方では、この先生達のように生徒たちのことを大切に、一生懸命に日々の教授活動に励んでいる人たちもいることを、決して忘れないでもらいたいものである。

謝辞

今回の調査ではC中学校・高等部の副校長先生をはじめ、多くの先生方にたいへんお世話になった。調査を快く引き受けてくださり、長期間に渡って学校で調査活動をさせていただいた。また忙しい仕事の間にヒアリングのための時間を取っていただいたりもした。本当に心から感謝したい。

参考文献

- 大谷信介・木下栄二・後藤範章・小松洋・永野武 [1999], 『社会調査へのアプローチ - 論理と方法 - 』, ミネルヴァ書房 .
- 吉田敦彦 [1999], 『ホリスティック教育論 - 日本の動向と思想の地平 - 』, 平文社 .
- 谷岡一郎 [2000], 『「社会調査」のウソ - リサーチ・リテラシーのすすめ - 』, 文春新書 .
- 千田忠男 [2000], 「教師の労働負担(1) - 教育実践と本来的な労働負担 - 」, 評論・社会科学(同志社大学人文学会), 62号, pp.96-124 .

京都府における雇用保険給付からみた高年齢者の雇用実態

- 高年齢雇用継続給付の給付状況から -

梶谷 真也

はじめに

現在、高齢化・少子化に伴う労働力不足が深刻な問題となっている。その対策として定年の延長、再雇用など高年齢者の労働力としての積極的活用が叫ばれている。

高年齢者雇用を進めるにあたっての利点は、労働力不足の補充のみならず、経験豊富な高年齢者の有効的な活用が挙げられる。しかし、問題点もいくつか存在する。一つは雇用する企業側の賃金負担の増加である。日本的雇用慣行の特徴として終身雇用、年功序列が根強く残っている。年齢が増すに従い、賃金も増加していくことで、逆に高年齢者の継続雇用が行われにくい状況を作り出した。また、それに伴い、たとえ定年後も再就職したとしても、賃金は従前よりもかなり減少し、その額は定年後に支給を受ける事ができる雇用保険の求職者給付の給付額とほとんど変わらなかった。また、厚生年金等の年金給付などにおいては、働けば働くほど貰えるはずの年金が減っていくという在職老齢年金の存在が高年齢者雇用促進にブレーキを掛けていたことも事実である。

このような状況を打開し高年齢者の雇用を推進するために、高年齢雇用継続給付制度が平成 7 年に設けられた。この制度のねらいは、定年後の賃金が大幅に減少した雇用保険被保険者である個人に対して、最高で賃金 25%を補助金として支給することで、高年齢者の就業意識を雇用保険制度の側から高めようとするものとして注目されている。

本調査は、高年齢者の就労について、高年齢雇用継続給付がどのくらい高年齢者の就業促進に効果を及ぼしているかを中心に、高年齢就労者の給付金受給状況について、高年齢者の就労状態・就労意識について、高年齢者の就労と給付金の受給との関係について分析していく。なお、今回の調査は京都府に限って行う。

具体的には、1.定年制の有無、またそれに伴う高年齢者の就労状態と高年齢雇用継続給付の受給状況との関係、2.定年延長、勤務延長・再雇用制など高年齢者の雇用形態の変化と高年齢雇用継続給付との関係、3.労働者側・企業側からの高年齢者雇用についての意識、そしてこれらを総合的に判断して 4.高年齢者の就労と高年齢雇用継続給付の受給と間にどのような関係が見られるのかを中心に分析、検証していく。

調査方法

京都経営者協会にご協力いただき、京都経営者協会の会員企業である京都府内の企業合

わせて 201 社の人事担当者の方に対して、会社・事業所における雇用保険給付から見た高年齢者の雇用実態を調べるため、郵送による自記入式アンケートを実施した。また、それぞれの企業における 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者である従業員の方々からも雇用保険給付から見た高年齢者の雇用実態について聞くために、各会社・事業所を通じて、1 社・1 事業所につき 3 人の方に対して自記入式アンケートを実施した。それぞれの調査票の質問事項については末尾に記載しているので、参考にさせていただきたい。

検定仮説

高年齢雇用継続給付制度は、高年齢者の就業促進に効果をもたらしている。

高年齢雇用継続給付制度

1 概要

第 129 回通常国会に提出された「雇用保険法の一部を改正する法律」が平成 6 年 6 月 22 日に成立し、同年 6 月 29 日に公布された。本改正案は平成 4 年 1 月 29 日の中央職業安定審議会において「雇用をめぐる社会経済に対応した雇用保険制度の在り方に関する基本問題」について、同審議会雇用保険部会において検討を行うこととされたのが契機となっている。

同部会においてその後 2、3 回にわたる調査、検討の結果、労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するための雇用継続給付制度の創設、失業中の生活の安定、再就職の一層の促進を図るための失業給付の見直し等を内容とする雇用保険部会報告書が取りまとめられ、平成 5 年 12 月 1 日の中央職業安定審議会において了承された。

労働省においては、この報告を受けて、「雇用保険の一部を改正する法律案要綱」を作成し、同年 12 月 15 日中央職業安定審議会に、平成 6 年 2 月 18 日社会保障制度審議会に、それぞれ諮問し、ともに全会一致の賛成の答申を得た。その後、政府は「雇用保険法の一部を改正する法律案」を 3 月 11 日に国会に提出した。

今回の改正の柱のうちの一つとして、「高年齢雇用継続給付」の創設が挙げられる。「高年齢雇用継続給付」は、60 歳以上 65 歳未満の雇用保険の被保険者であって、被保険者であった期間が通算して 5 年以上である者が、60 歳時点に比べて賃金が 15% を超えて低下した状態で働き続ける際に、60 歳以後の賃金額の最高 25% 相当額を 65 歳に達するまでの間支給する制度であり、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65 歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的としている。

「高年齢雇用継続給付」には「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」の 2 種類がある。「高年齢雇用継続基本給付金」は、60 歳定年制の定着の状況に対応した定年後の雇用継続の促進を図ることを目的とし、「高年齢再就職給付金」は雇用保険求職者給付の基

本手当（いわゆる失業保険）を受給している高年齢者の再就職の促進、援助を目的としている。後者においては、給付を受けるには基本手当の支給残日数が 100 日以上なければならない。

2 高年齢雇用継続給付の手続

(1) 受給資格確認関係手続

被保険者を雇用する事業主は、その被保険者が 60 歳に達した場合は、その 60 歳到達前の賃金額等を証明する「六十歳到達時賃金月額証明書」(以下「賃金月額証明書」とする)を事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に対して、その 60 歳に達した日の翌日から起算して 10 日以内に提出することとなっている。

また、この賃金月額証明書の提出に当たっては「受給資格確認票」を添付する必要がある。この受給資格確認票は、受給資格の確認を受けようとする被保険者が作成の上、事業主の証明を得た上で提出するものであるが、通常はこの賃金月額証明書と一緒に事業主を通じて提出することになっている。

(2) 受給資格の確認と賃金月額の登録

この賃金月額証明書と受給資格確認票の提出を受けた職業安定所においては、その被保険者について、被保険者であった期間が通算して 5 年以上あるか否かを確認し、5 年以上であれば原則として基本手当に係る賃金日額の算定と同様の方法で賃金月額をその 30 日分の賃金日額として登録・通知することとなっている。

なお、60 歳到達時で被保険者でなかった者であっても、被保険者資格の喪失時点と取得時点の間が原則として 1 年以内にある場合については、受給資格の確認は可能である。この場合は、60 歳到達時の直前の離職票により賃金月額を算定することとなる。

(3) 事業所ごとの支給申請月の指定等

この受給資格確認関係の事務が、事業所における最初の申請である場合は、その事業所について 2 ヶ月ごとに、その後の支給申請を行うべき月を指定する。

(4) 受給資格確認通知書

受給資格を確認あるいは否認した場合には、その旨事業主を通じて被保険者本人に通知することとなる。また、この受給資格確認通知については、この通知に併せて次回の支給申請の際に使用する支給申請書及び今後被保険者資格が継続した場合のこの 5 年を満了す予定年月日を表示することとなる。

(5) 支給申請書の提出

支給申請書の記載は原則として被保険者本人が行うこととするが、その記載内容である

実際に支払われた賃金額等については、事業主の証明が必要である。また、この支給申請書の提出は、通常事業主ごとに定められた支給申請月に行うこととなる。

(6) 支給決定

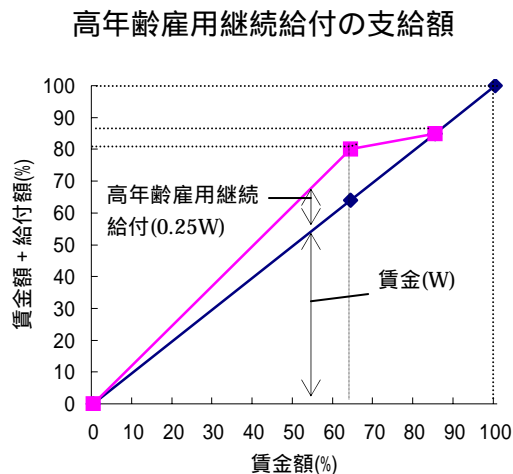
支給申請書を受理した安定所においては、実際に支払われた賃金額が賃金日額の 85% 未満であること、または月の初日から末日まで被保険者資格が継続していることを確認し、支給決定を行う。

(7) 支給額

高年齢雇用継続給付の支給額は 1 支給対象月について、その支給対象月に支払われた賃金の額に法律で定められた率を乗じて得た額となる。

しかし、その支給額にその賃金を加えて得た額が支給限度額を超えるときは、支給限度額（平成 12 年度価額 392,485 円）からその賃金の額を減じた額となる。

また、上記の方法で算定された額が短時間労働被保険者であった受給資格者に係る賃金日額の下限額の 100 分の 80 に相当する額（平成 12 年度価額 2,584 円）を超えないときは、その支給対象月については、高年齢雇用継続給付は支給されない。



注：100%は60歳時点の賃金である。

出所：『労働時報』1994年10月号 p31

調査結果

1 回収率

企業調査については、201社中100社にお答えいただき、回収率は49.75%であった。個

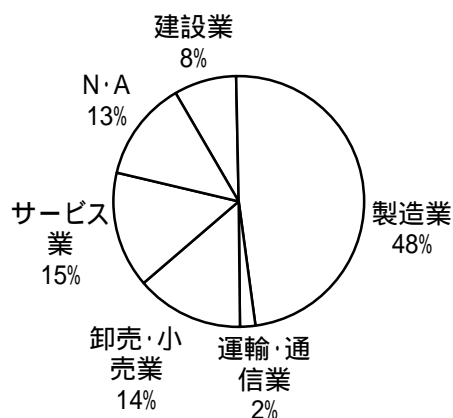
人調査については、企業によっては60歳以上の従業員が存在しない場合があり、その場合は調査票の返却をお願いしたところ、63社から計163人分の調査票が返却され、その返却分を差し引くと440人中(603(201社×3) - 163)中99人の方にお答えいただき、回収率は22.50%であった。

2 企業の基礎データ

(1) 業種構成

会社・事業所100社の業種構成の内訳は、「製造業」が48.00%と最も高く、次いで「サービス業」の15.00%、「卸売・小売業」の14.00%、「建設業」8.00%、「運輸・通信業」2.00%、「無回答」は13.00%であった。

表1 業種構成



(2) 正規従業員数

各会社・事業所における正規従業員数は表2の通りである。

表2 正規従業員数

	回答数(社)	平均(人)	最大(人)	最小(人)
正規従業員数(男性)	85	70.44	283	1
正規従業員数(女性)	84	20.93	91	0
正規従業員数(男女計)	84	92.11	307	2

(3) 60歳～65歳未満の雇用保険被保険者である従業員数

高年齢雇用継続給付を受給するための条件の一つに、60歳～65歳未満の雇用保険被保険者である必要がある。そこで「各会社・事業所において60歳～65歳未満の雇用保険被保険者である従業員がいるかどうか」と、「いる」と回答された場合、その従業員数を尋ねた(表3・4)。

表3 60歳以上65歳未満の
雇用保険被保険者従業員の有無

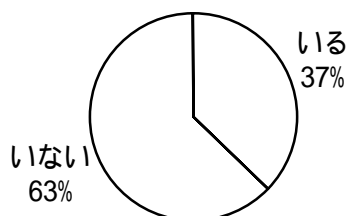


表4 60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者従業員数

	回答数(社)	平均(人)	最大(人)	最小(人)
男性	45	4.69	17	0
女性	15	2.07	4	0
男女計	47	5.15	17	0

(4) 定年制度の有無

「定年制度を実施しているか否か」という問いには、98.85%の会社・事業所は「実施している」と回答し、「実施していない」という会社・事業所は1.15%に過ぎなかった。

では、「定年年齢は何歳か」という問いには、「60歳」と回答した企業が92.05%、「62歳」が1.14%、「63歳」が2.27%、「65歳」が4.55%であった。

また、会社・事業所によっては選択定年制を導入しているところもある。今回の調査では、合わせて6社が選択定年制を導入していた。定年年齢を「60歳」としている会社・事業所では「55歳～59歳」とするところが多く、定年年齢を「65歳」としている会社・事業所では「60歳～64歳」としている。

(5) 雇用延長制度の有無

しかし、定年制を実施している会社・事業所についても、定年後雇用を延長するという形が多くなっている。雇用を延長する形態として、勤務延長制度と再雇用制度がある。

勤務延長制度とは定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した人を退職させることなく引き続き雇用させる制度であり、再雇用制度とは定年年齢に到達したものをいったん退職させた後、再び雇用する制度である。

雇用を延長する制度の有無を尋ねたところ、「勤務延長制度がある」と答えた会社・事業所は5.81%、「再雇用制度がある」と答えた会社・事業所は52.33%、「勤務延長制度と再雇用制度との双方がある」と答えた会社・事業所は16.28%、「どちらの制度もない」と答えた会社・事業所は25.28%であった。何らかの形で定年年齢を迎えた後も雇用をする状態が全体の約75%を占めることになる。

では、「何歳まで雇用を延長するか」という問いには、勤務延長制度の場合は「上限年齢

を設けてない」という場合が 50.00%を占め、「65 歳まで」が 21.43%、再雇用制度の場合は「65 歳まで」が最も多く 46.55%、「上限年齢を設けていない」場合が 37.93%であった。両制度とも全体の 70%以上が 65 歳、あるいは 65 歳以上も雇用を延長するとなっている。

60 歳定年制については、平成 10 年 4 月から法律上義務化されたこともあり、ほぼ完全に定着したところであるが、2010 年度から年金の満額支給開始年齢が段階的に引き上げられることになっており、政府も「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」を改正し、60 歳定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の努力義務を定めている。このような背景もあり、雇用を延長するという動きは、今後いっそう加速するものとみられる。

しかし、雇用する側もすべての労働者の雇用延長を無条件に受け入れようとはしていない。本調査においても勤務延長制度・再雇用制度の対象者について尋ねたところ、「会社の決めた基準に達した人に限定」、あるいは「会社が特に必要と認めた人に限定」という場合が全体の約 80%を占めている（表 5）。

表 5 勤務延長制度・再雇用制度の対象者について

	回答数(社)	%
本人が希望すれば無条件に雇用する	6	8.22
会社の基準に達した人に限定する	10	13.70
会社が特に必要と認めた人に限定する	48	65.75
会社と本人とが合意に至れば雇用する	9	12.33
計	73	100.00

年金の満額受給開始年齢の引き上げによる定年延長、勤務延長などの雇用延長が叫ばれているが、使用者側としては、いくら年金の満額支給開始年齢が引き上げられるからといって、それでは全員無条件に雇用を延長しようとは思っていない。企業にとって必要な人しか雇用延長をしたくないのが本音であろう。また、このことについては第 6 節（5）60 歳代への雇用機会の提供についての項目で触れることにする。

次に現在の勤務延長者数¹、再雇用者数²について尋ねた。

表 6 現在の勤務延長者数、再雇用者数

	回答数(社)	平均(人)	最大(人)	最小(人)
勤務延長者数(男女計)	18	1.78	11	0
再雇用者数(男女計)	58	2.48	16	0

これを高年齢雇用継続給付が受給可能である 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者で

¹ 各会社・事業所で定年年齢に達した後も退職せず、引き続き雇用されている正規従業員数。

² 各会社・事業所で定年年齢に達したら、いったん退職するが、再び雇用された正規従業員数。

ある場合に限って見ると、勤務延長者数は平均 1.32 人(最大 11 人・最小 0 人)、再雇用者数は平均 2.10 人(最大 15・最小 0 人)であった。

(6) 企業年金の有無

企業年金の有無について尋ねたところ、「ある」が 80.00%、「ない」が 20.00%であった。「ある」という場合の企業年金の種類は「調整年金(厚生年金)」が 58.82%、「適格年金」が 20.59%、「調整・適格以外の年金」が 13.24%、「複数の年金」が 7.35%であった。企業年金の有無は 60 歳以後の賃金の低下分を補う生活保障費を確保できるかどうかに関係するとみられ、高年齢雇用継続給付の受給にも影響を及ぼすとみられる。この点については第 4 節(4)において触れる。

3 個人の基礎データ³

(1) 現在の職種・役職

個人調査に回答していただいた方々の現在の職種については、「営業」が 18.28%、以下「現場での生産・作業」が 13.98%、「総務」が 11.83%、「生産管理」が 10.75%となっている。役職については「一般社員」が 54.44%、「部長級」16.67%、「役員以上」14.44%となっている。

(2) 賃金以外の収入の有無

現在は原則的に 60 歳より年金がもらえる仕組みになっている。しかし、年金だけで生活することに不安を感じている、賃金という収入があって安心した生活を送ることができる、あるいは賃金という収入がないと生活ができないという方もいることであろう。そこで、逆に今現在、賃金以外に収入(年金を除く)があるのかを尋ねたところ、「ある」と答えた方は 28.58%、「ない」と答えた方は 67.34%であった。

賃金以外の収入(年金を除く)の内容については、「配偶者の収入がある」が 66.67%、「配偶者以外の家族の収入がある」が 22.22%、「家業・財産収入がある」が 11.11%であった。

4 高年齢雇用継続給付制度の利用

(1) 企業側の高年齢雇用継続給付制度の利用

「高年齢雇用継続給付制度の存在」を尋ねたところ、「知っている」が 82.76%、「知らない」が 17.24%であった。

また、「高年齢雇用継続給付を受けることができる 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者である従業員がいる会社・事業所において高年齢雇用継続給付受給のための受給要件確

³ 個人調査については高年齢雇用継続給付の受給実態を調査するために 60 歳以上の従業員の方を対象としているので、60 歳以上の従業員が存在しない会社・事業所については含まれていない。

認の申請を行っているかどうか」という問いには、「申請している」が79.49%、「申請していない」が20.51%であった。

これを雇用制度別で見ると、定年年齢を60歳以上としている「60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者である従業員がいる会社・事業所」においては、「申請している」が66.67%、「申請していない」が33.33%、「勤務延長制度」採用の「60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者である従業員がいる会社・事業所」においては、「申請している」が80.00%、「申請していない」が20.00%、「再雇用制度」採用の「60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者である従業員がいる会社・事業所」においては、「申請している」が79.31%、「申請していない」が20.69%であった。

受給要件の申請を行っている会社・事業所で、高年齢雇用継続給付の受給資格者が1人以上存在する場合の、1社あたりの年度別平均受給資格者数⁴は次の通りである（表7）。

表7 1社あたりの年度別平均受給資格者数
（高年齢雇用継続給付の受給資格者が1人以上存在する場合）

高年齢雇用継続基本給付金	回答数(社)	平均(人)	最大(人)	最小(人)
平成9年度	21	2.48	9	1
平成10年度	23	3.13	9	1
平成11年度	28	3.11	9	1
現在(平成12年10月1日現在)	33	3.09	9	1
高年齢再就職給付金	回答数(社)	平均(人)	最大(人)	最小(人)
平成9年度	11	2.18	7	1
平成10年度	10	2.30	8	1
平成11年度	9	3.00	9	1
現在(平成12年10月1日現在)	19	2.11	11	1

（2）従業員側の高年齢雇用継続給付制度の利用

一方、60歳以上の従業員の方々に高年齢雇用継続給付制度の存在を尋ねたところ、「知っている」が63.95%、「知らない」が36.05%であった。また、「知っている」と回答された方に「どのように知ったか」を尋ねたところ、「会社が教えてくれた」が63.64%、「ハローワークで知った」が27.27%、「自分で調べた」が7.27%などであった。

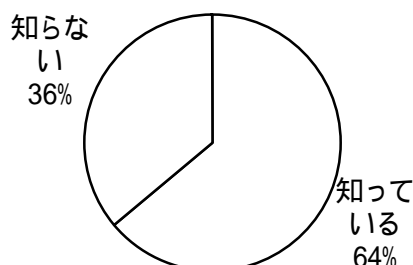
高年齢雇用継続給付制度を「利用している」は61.11%、「利用していない」は35.19%であった。

「会社が教えてくれた」と回答したうち「利用している」は70.59%、「ハローワークで知った」と回答したうち「利用している」は53.33%であり、やはり、会社・事業所が高年齢

⁴ 受給資格者とは、高年齢雇用継続給付を受給できる要件（被保険者であった期間が通算して5年以上）を満たして、受給要件の確認を受けた者であり、実際に給付を受けている者ではない。

雇用継続給付についての認識をしっかりと持っている、従業員への情報提供もなされているためであろうか、利用率も高い。

表8 高年齢雇用継続給付制
度の認識



(3) 1年間の高年齢雇用継続給付の平均給付額

給付を受けている従業員 1 人あたりの 1 年間の平均給付額は 466,286 円であった。1 ヶ月あたりに換算すると約 39,000 円となる。

給付額は、最高でも 1 ヶ月あたりの賃金の 25% であることから、給付額 39,000 円の場合では、その月の賃金は 156,000 円となる。また、60 歳到達時の賃金額の 64% 未満であるという条件より、この場合の 60 歳到達時の賃金は 243,750 円を越えてなければいけないことになる。

(4) 企業年金の有無と高年齢雇用継続給付の利用との関係

企業年金でも、その有無、またはその種類によって高年齢雇用継続給付を利用しているか、していないかが分かれる。まず、「企業年金はない」と回答したうち、高年齢雇用継続給付を「知っている」が 82.35% に対し、「知らない」が 17.65%、「企業年金がある」と回答したうち、「知っている」が 59.70%、「知らない」が 40.30% であった。個別でみると、「調整年金(厚生年金)がある」と回答したうち、高年齢雇用継続給付を「知っている」が 42.50%、「知らない」が 57.50%、「適格年金がある」と回答したうち、「知っている」が 76.92%、「調整・適格以外の年金がある」と回答したうち、「知っている」が 88.89% であった。

「高年齢雇用継続給付を実際受けているか」という問いには、「企業年金はない」と回答したうち、「給付を受けている」は 76.92%、「給付を受けていない」は 23.08%、「企業年金がある」と回答したうち、「給付を受けている」は 57.90%、「給付を受けていない」は 42.10% であった。個別でみると、「調整年金(厚生年金)がある」と回答したうち、「給付を受けている」が 58.82%、「給付を受けていない」が 35.29%、「適格年金がある」と回答したうち、「給付を受けている」が 40.00%、「給付を受けていない」が 60.00% であった。

以上からみて、企業年金の有無、種類が、高年齢雇用継続給付の利用に影響を与えていると考えられる。そこで「高年齢雇用継続給付の存在を知っている、知らないは企業年金の有無に左右される」という仮説を立てて χ^2 検定を実施したところ、帰無仮説は有意水準

10%で棄却され、対立仮説が採用される。よって高年齢雇用継続給付の存在を知っているか、知らないかは企業年金の有無に左右されるといえる。

企業年金の有無と高年齢雇用継続給付とに関連がある原因としては、60歳以降の生活保障費の確保が挙げられよう。企業年金の場合は、普通60歳より老齢厚生年金などの被用者年金が支給され、たとえ定年年齢が60歳で、それ以降は再雇用により収入が半減したとしても、年金という収入があるために、賃金プラス年金で生活はできよう。

ところが、企業年金が存在しない場合は、65歳からの老齢基礎年金が受給できるまで賃金のみで生活しなければならない。年金という収入がないうえに、賃金が半減したとすると生活はできない。そこで、高年齢雇用継続給付を利用して年金がない分をカバーしていると考えられる。実際、今回の調査においても、「企業年金がない」従業員は、高年齢雇用継続給付を「利用している」割合が高かった。

5 継続雇用定着促進助成金制度の利用

(1) 継続雇用定着促進助成金制度

継続雇用定着促進助成金制度とは、定年の引き上げ、定年に達した者の再雇用等により高年齢者の雇用を延長し、若しくは高年齢退職者に対し再就職の援助を行い、または高年齢者を雇い入れる事業主その他高年齢者の雇用の安定を図るために、必要な措置を講ずる事業主に対し必要な助成及び援助を行う制度である。

具体的には、「定着雇用制度奨励金」「多種継続雇用助成金」「定年延長職業適応助成金」がある。

(2) 継続雇用定着促進助成金制度の利用状況

継続雇用定着促進助成金制度を「知っている」と回答した会社・事業所は74.14%、「知らない」は23.86%と「知っている」が多かったが、「知っている」と回答したうち「利用している」と回答したのは13.43%、「利用していない」は86.57%と制度を知っていても利用していない場合が非常に多い。この理由としては、受給条件に「雇用期間1年以上の60歳以上65歳未満の常用被保険者の雇用割合が15%を超えていること（多数雇用継続雇用助成金）」や「定年延長職業適応計画を作成し、認定を受け、その計画に基づき講習または相談を実施した事業主であること（定年延長職業適応助成金）」などの条件が設けられていることも挙げられるのではないかと。

6 高年齢者の就業に対する意識の違い

(1) 60歳代従業員が考える定年後の働く制度や慣行について

60歳代の従業員の方々に「定年後も働く制度や慣行について」尋ねたところ、「制度や慣行は必要」が56.47%、「定年年齢と年金受給開始年齢とが接続されてなければ、制度や慣行は必要」が29.41%、「定年を延長すべき」が10.59%に対し、「制度や慣行は不必要」が

2.35%などであった(表9)。

表9 定年後も働く制度や慣行について

	回答数(社)	%
定年後も働くことができる制度や慣行は必要	48	56.47
定年年齢と年金支給開始年齢とが接続されていなければ 定年後も働くことができる制度や慣行は必要	25	29.41
定年を延長すべき	9	10.59
定年後も働くことができる制度や慣行は不必要	2	2.35
その他	1	1.18
計	85	100.00

何らかの形で定年後も働く環境を整備すべきだという意見が95%を超えている。しかし表5で示した企業側の考えと見比べて欲しい。「そのまま引き続き働きたいと考える従業員」に対し「会社にとって必要な人しか雇用を延長しない企業」の存在がある。

(2) 高年齢雇用継続給付と就業意識との関連

先ほど企業年金がない会社・事業所の従業員は、高年齢雇用継続給付を利用する割合が高いと述べた。つまりは年金部分の所得保障の一部を高年齢雇用継続給付に求めているわけである。企業年金がある会社・事業所の従業員も、高年齢雇用継続給付の利用が60%近い。では、逆のパターンを考えてみよう。つまり、高年齢雇用継続給付の存在が定年後も働く動機付けの一つになっているかということである。

そこで、「もし高年齢雇用継続給付がなかったら」と60歳以上の従業員の方々に尋ねたところ、「給付制度に関係なく働いていた」が76.19%、「年金等があるので働いてはいない」が9.52%、「わからない」が14.29%となった(表10)。

表10 もし高年齢雇用継続給付がなかったら

	回答数(人)	%
給付制度に関係なく働いていた	32	76.19
年金等があるので働いてはいない	4	9.52
わからない	6	14.29
計	42	100.00

雇用延長を従業員にとっては収入面から、企業にとっては賃金支払いの面からサポートする高年齢雇用継続給付であるが、この制度はあくまで雇用延長を行う環境作りの一制度

にすぎない。この制度があるから雇用延長が導入されるわけではない。雇用延長の必要性について十分に労使双方で意見が交わされてこそ、初めて雇用延長の導入について検討がなされる。その際に問題となるのは賃金であるが、そこで高年齢雇用継続給付の存在が威力を発揮するのである。

高年齢者の就労において、高年齢雇用継続給付は目的ではなく、手段の一つである。

(3) 60歳以上の雇用に際しての利点・問題点

「会社・事業所において60歳以上の従業員の雇用に際してどのような利点があるか」を企業側に尋ねたところ、「特にない」が27.84%、「企業活力や生産性の向上」が20.62%、「高年齢雇用継続給付制度利用等に伴う賃金支払いの抑制」が19.59%などであった。

一方「会社・事業所において60歳以上の従業員の雇用に際してどのような問題点があるか」という問いには、「特にない」が42.00%、「賃金支払いの増加」が18.00%、「企業活力や生産性の低下」が17.00%などであった。

ここで注目すべきは、企業活力や生産性に関して、向上したという場合と低下したという場合の双方が利点、あるいは問題点として挙げられていることである。この点について考えられることは、「生産性が向上したからよかった」や「企業活力が低下したから問題であった」など、60歳以上の雇用に関して企業側は企業活力や生産性という点を重視しているということである。

企業側が必要としているのは、企業に利益をもたらす従業員である。その考えは表5をみてもわかる。企業側が定年延長に消極的なのは、定年延長をしてしまうと生産性の高い従業員だけでなく、それほど生産性が高くない従業員も抱えなければならないからであるということも、このことから想像できるのではないかと。少なくとも、勤務延長制度や、再雇用制度では、会社に基準に達した人、あるいは会社が特に必要と認めた人に限定しているので、そのリスクはある程度回避できよう。

(4) 高年齢者雇用に関する企業側への希望

企業の高年齢者雇用に関して、今後どのような点に力を入れて欲しいかを、力をいれて欲しい順に60歳以上の従業員の方々に尋ねた。希望として最も多かったのは、やはり「定年延長」であり50.00%、続いて「定年後も働ける制度の創設・改善」が24.49%、「高年齢者に適した環境づくり」が12.24%、そして「高年齢者向けの技能訓練の充実」が3.06%などであった。

「定年延長」や「定年後も働ける制度の創設・改善」を希望しているということは、定年で引退はしたくないという従業員がかなり存在することを示す。また、「定年延長」や「定年後も働ける制度の創設・改善」を第一希望にした場合の第二希望として「高年齢者に適した環境づくり」が最も多い。また、「定年延長」や「定年後も働ける制度の創設・改善」がなされている場合でも、「高年齢者に適した環境づくり」や「高年齢者向けの技能訓

練の充実」といった希望が多くみられる。これらのことからわかるのは、実態は、このように働ける制度や環境作りなどの高年齢者を雇用するための根本的なことすら整備されていないということである。このことから、高年齢者の雇用の実態は、理想とは程遠いものとなっている。

(5) 60 歳代への雇用機会の提供について

このように、高年齢者の雇用の実態は厳しい。では企業側は、この厳しい実態を少しでも改善しようと考えているのであろうか。そこで「60 歳代への雇用機会の提供が重要になるがどのように考えているか」と企業側に尋ねた結果が表 11 である。

表 11 60 歳代への雇用機会の提供について

	回答数(社)	%
積極的に進めれば単独でも何とか対処できる	29	33.72
関連企業グループ等で積極的に進めれば対処できる	8	9.30
非常に難しいので対処は困難である	32	37.21
わからない	17	19.77
計	86	100.00

「単独で対処できる」と「関連企業グループ等で対処できる」とを合わせれば 43.02% となるが、個別で見ると最も多いのは「対処は困難」で 37.21% である。これが現実である。

しかし、将来労働力不足という問題が必ず起こる。その際に「対処は困難」と回答された企業はその局面をどのように乗り切るのだろうか。

結論

検定仮説は「高年齢雇用継続給付制度は高年齢者の就業促進に効果をもたらしている」であったが、今回の調査で明らかになったことは、第 4 章、第 6 節(2)で述べたように、「高年齢雇用継続給付制度は高年齢者の雇用促進の手助けをする一制度にすぎない」ということであり、高年齢雇用継続給付制度が高年齢者の就業を促進しているとまでは言えない。高年齢者の就業を促進するためには、労使のしっかりとした合意のもとで、行政と協力し進めていくものである。つまりは、高年齢雇用継続給付制度は、高年齢者の就労についての労使合意のもとで初めて威力を発揮するものとする。

おわりに

調査を終えて感じたことは、企業側と従業員との高年齢者の就労についての考えの違いが大きいということである。高年齢雇用継続給付制度は、高年齢者の就労についての労使

合意のもとで威力を発揮すると述べたが、現実はその合意がなかなか思うようにいかないようである。

その理由としては、なかには有効的に高年齢雇用継続給付制度を活用している企業も存在するが、この制度を利用しているものの「高年齢者の就労実態は一向に良くならない」とか「単に賃金を抑制できるから利用しているだけ」といったように、高年齢者の雇用を促進してはいるが、労働環境等の改善がされないなどといったことが挙げられる。高年齢者の雇用促進を考える時は、単に雇用を延長するだけではなく、雇用を延長した後の労働環境等についても総合的に考えていく必要がある。

本調査では、企業側と従業員側の双方から意見を得てこのような結果となったが、ではこの結果を踏まえ、高年齢雇用継続給付制度を創設した行政側は、この制度の有効性についてどのように考えているのであろうか。今後の課題として、この行政側の意見を得た上でさらに議論を進めていきたい(今秋京都労働局へのヒアリング調査実施予定)。

謝辞

今回調査するにあたって、会員企業をご紹介頂くなど多大なご協力を賜った京都経営者協会の小林正明氏をはじめ、調査票を記入して下さった各企業の人事担当者、ならびに従業員の方々には記して感謝の意を表したい。ありがとうございました。

参考文献

- 大谷伸介・木下栄二・後藤範章・小松洋・永野武 [1999], 『社会調査へのアプローチ - 論理と方法 - 』, ミネルヴァ書房 .
- 八代尚宏・二上香織 [1996], 「雇用保険制度改革と高齢者就業への効果」, 日本経済研究, No.33 .
- 八代尚宏 [1998], 「高齢者就労と雇用保険制度の役割」, 日本労働研究雑誌, No.456 .
- 金子能宏 [1998], 「高年齢者雇用政策と雇用保険財政」, 経済研究, Vol.49, No.1 .
- 永田有 [1998], 「労使の合意を基本に退職時期が選択可能な高年齢者雇用の推進を」, 季刊年金と雇用, Vol.17, No.4 .
- 連合総合生活開発研究所 [1993], 『平成4年度新時代の労使関係に関する調査研究(中高年労働者の就業意識に関する調査研究)』 .
- 労働省職業安定局雇用保険課 [1995~1998], 『雇用保険事業年報』 .
- 労働省, 『労働時報』, 1994年10月号(pp.31-33), 1994年12月号(p.23), 1995年11月号(p.49), 2000年7月号(pp.44-50) .

産業関係学の社会的認知度および有効性

- 産業関係学は学問として成り立っているのか？ -

栗田 季史

はじめに

同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻が設立され、1966年（昭和41年）の第1期生入学から早くも35年近い年月が経過した。この間に多くの学生が同専攻で学び、卒業して、社会の各分野で活躍してきている。まだ新しい学問である産業関係学は確実に年月を積み重ねてきた。

だが産業関係学の理解と認識は、年月と同じように進み、社会の中で確固とした役割を持つようになってきたのだろうか。そして何よりも学生自身いったいどこまで学べているのだろうか。

実際授業についての意見を聞いていると、学問の将来を悲観する意見が聞こえてきている。学生たちは初期の講義中に、教授から産業関係学の基礎について教えられたことへの大きな疑問を持ちつづけている。例えば産業関係学の基礎の一つに、多くの分野が交差する学際的学問であることを聞かされた学生は、それを認識できずに日頃の学習に産業関係学を有効に生かせずにいるのではないかと。学生側から「学際的だから何をやってもいいはず。」などの意見にあるように、地位を持った学問としての認識は薄いように感じられる。

しかしどの程度の学生が現在そう思っているのかなどを調べることは、これまで行われてはこなかった。いまや具体的な調査が必要になったわけである。もし学際的であることが学ぶための基礎であり必要ならば、見失ってはいつまでも学問としての地位が築けずに、社会からのニーズも生まれてはこない。この状態をそのままにしておいては、今以上の発展は困難になり、大学院のような高等教育にも支障が出てしまう。

そこで、今回設立過程から学問的基礎を探り出し、産業関係学の現状を明らかにしていくことで、学生が今何を考えているのかを調査することにした。

産業関係学の出発点

1 設立過程

(1) モデル

産業関係学を考える上で、まず知らなければならない設立の目的と経緯をここであらためて振り返ることとする。産業関係学の母体となったのは、戦中に創設された文学部厚生学科が戦後に再建スタートした文学部社会福祉専攻だった。社会福祉専攻の中には社会福

社と労働福祉（産業福祉）のコース的なものが存在し、後者を昭和 40 年代に人が働く事を学ぶ産業関係学として独立させる運びとなったわけである。

産業関係学を同志社大学につくる場合の参考モデルとしたのは、中條毅先生がアメリカ留学で見えてきたミネソタ大学、コーネル大学両校の「Industrial Relations」（以下 IR）であった。ミネソタ大学は「IR とは産業社会における雇用関係の総括的研究である。」とする理念、コーネル大学は 4 年制の学部課程が設置され環境面から参考にされた。特に両大学はいずれも労働者、使用者のどちらにも偏らない学際的研究を重視するところであった。またミネソタ大学の IR の大学院では当時すでに「産業関係学博士」のほかに「経済学博士」「心理学博士」「社会学博士」の称号をもつ教授おり、J・ダンロップの指摘したような学際的性格を特徴とする学問であった。このように、産業関係学専攻は IR を基盤にしているため、設立当初から研究対象として軸になる「労使関係」と性格としての「学際的学問」が基礎に据えられていた。

（2）名称

上記の基礎は名称にも使われている。中心にあるのは「労使関係」だが、イギリス的に労使関係を軸にした産業社会を、構造的に、広く捉えようという意味で「産業関係学」が採用された。産業社会の一部をその研究領域とするのではなく、社会で起こるすべてを学問領域とすることを示した。またそうすることで、学際的な学問として体系化を目指した。以上のような過程からわかったことは、産業関係学は欧米で成立していた IR を参考に（1）「労使関係」、（2）「学際的学問」を中心として成立していることであった。ではこのような設立の過程を持つ産業関係学で、学生はどのような状態にあるのかを明らかにするため調査を行う事にした。

調査票調査

同志社大学産業関係学専攻の在学学生を対象に、調査票調査を行った。調査票に記入してもらう形で、1 年生から 4 年生までと再履修を加えた合計 368 人（2000 年 5 月 1 日現在）に対して、授業の時間を先生方からお借りして実施した。調査票の回収率は 1 年生が 76 人（84.4%）、2 年生が 63 人（78.8%）、3 年生が 46 人（58.2%）、4 年生（再履修生も含む）が 70 人（58.8%）であり、合計で 255 人（69.3%）の回収率だった。また卒業生にも別の調査票で調査を行い、25 人から回答があった。

検定仮説は、「産業関係学は学問として成立し、基礎が理解、認識されている。」である。検証すべき点は、学生は産業関係学に対して意識を持って学んでいるのか？ 学生は将来像がはっきりしているのか？ 学生は基礎を理解しているのか？ の 3 点である。

今回の調査では主に学年別の調査結果をみて検証を行うことにした。それは本調査の限界として、各個人の 4 年間の違いを直接検証したものではないためである。あくまでも今

現在の別個の各学年による差を検証した。卒業生は、回答数が少ないため参考意見として扱うことにした。

表1 調査の概要

調査対象：同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻在学生・卒業生
調査方法：調査票調査（自記入式）
調査時間：各学年の必修授業中・同窓会
・1年生 産業関係基礎論
・2年生 産業関係論
・3年生 産業関係実習・産業調査実習
・4年生 各演習（ゼミ）
・卒業生 同窓会「35周年記念の集い」
（2・3年生については、後日再度調査を行った。）

1 産業関係学への意識度

(1) 受験方式

受験方式別の割合は、全体で一般入試が64.03%、学内推薦入試が16.6%、1998年度から導入されたセンター試験利用入試は8.7%、AO入試が2.77%、スポーツ推薦入試が7.11%、そして編入試は0.79%となっている。

(2) 志望順位

まず、産業関係学専攻の志望順位について見ていくことにする。全体として志望順位は、第1から第8志望までと大きな開きがある事がわかった。ただ第1志望は44.3%であり、第2・第3志望まで含めると88.5%となっていて、志望順位は全体的に高いといえる。だが受験方式によって志望順位には変化があった。第1志望の割合が、スポーツ推薦では100%、学内推薦入試は73.5%、AO入試は85.7%となっており、志望傾向は非常に高い。だが、こうした特別な試験の志望順位が高いのは、試験の実施時期など選抜方法が大きく関与しており、選択の幅が狭かったことによる。逆に低かったのはセンター試験利用入試で、第1志望が27.3%であり、一般入試でも第1志望が31.5%であった。

ここから受験方式によって、志望は大きく変わっていることがわかった。特に一般入試やセンター試験利用入試などのような選択の幅が広い学力主体の受験方式の場合には、第1志望とする傾向があまり高くない。だが第3志望まで含めると高いと考えられるかもしれない。ここに志望動機を加えると、センター試験利用入試は受験時期に関係した理由が多く、一般入試は「同志社大学に入りたい。」「滑り止め。」などの学校の名前を重視した消極的な意見が最も多くなっている。学内推薦、AOなどの受験生からはある程度、積極的な意見が聞かれ、社会に出てから役に立ちそうだという意見が多く、具体的には「就職に関

係が深そうだったため。」「現代社会に直接つながる事を学びたかった。」などのような意見も出ている。このことから産業関係学専攻は、選択の幅が広いならば、積極的に学問への興味から志望されているわけではない。

(3) 第1志望と成績

では、この志望傾向で高い志望意識を持った人の成績はどのようになるのだろうか。そこで、第1志望で入学した学生と違う学生を比べて、成績の差が発生するかどうかを調べた。まず志望順位と成績との関連を調べたところ、相関関係において有意な負の関係が表れた。つまり、志望順位が上がるほど成績が悪い。また受験方式別で見ると、産業関係学専攻を第1志望としている中で、現在成績が優(100点から80点)の人の割合は、センター試験利用入試、AO入試では66.7%、一般入試では37.8%、学内推薦入試では32%、スポーツ推薦入試では5.88%となっている。ただし、センター試験利用入試や一般入試では、6割以上を占める第1志望者以外でも成績が優の人の割合がそれぞれ43.75%、35.9%と高く、これらの事実が上記の結果に反映されていると考えられる。これに対してもともと志望傾向が高いAO入試は、良い成績をとっている。これはセンター試験利用入試の場合、国公立志望が高いために基礎的学力が養われていることから、志望傾向が低くても成績では上位を占めることができ、またAO入試は基礎的学力が養われているのかは疑問があるが、面接や志望理由書などで厳しい条件の入試を行うため、他の入試よりもモチベーションが高いと考えられる。学内推薦入試、スポーツ推薦入試は、基礎的学力・モチベーションともに高いとはいえない。このことから、成績は、受験方式別に見れば志望順位と正の関係が観察されるものの、基礎的学力やモチベーションと密接に関連する受験方式に大きく影響されるという結果がでた。

2 産業関係学の科目について

表2、3は、授業に「ほとんど出席した」「7~8割程度出席した」人みのデータを使用している。まず全体として、学年により人数が違い、その差が大きいので、データとしてここでは参考程度に考えておく。また、1年生から4年生の間には、受講した講義数に差があるため、学年による偏りがあると考えられる。

(1) 表2について

ここで特徴的なのは、1年生から4年生に進むごとに、ゼミや専門分野の領域に興味に向いていることである。この傾向は1年生から強くあって、基礎論のほかに選択の産業関係論特講が選ばれている。選択した理由としては、将来に向けてパソコンの使い方を学べたことが最も多く挙がっていた。また基礎論も講義の内容よりは、レポートの書き方を学べたことが理由の半数を占めていた。「専門的なことが少なく、少しつまらない気がします。」(1年生・男)など実践的な授業を受けたいという希望が1年生からある。2~4年生

でも、より実践に適した授業として、2年生では「産業心理学」、3、4年生ではゼミの他に「産業調査統計論」「産業関係実習」などが挙げられていた。理論よりも実践がより評価されているようである。ゼミが選ばれる理由は、自分の興味の外に、発言することなどが理由になっていて、4年生からは就職活動で役に立つなどの意見が聞かれた。

表2 役立った、あるいは将来的に役に立つと思われる必修・選択の授業

全体	産業関係基礎論 (15.3%)	産業関係文献演習 (11.8%)	産業関係論特講 (10%)
1年生	産業関係基礎論 (31%)	産業関係論特講 (25.9%)	現代社会と労働 (13.8%)
2年生	産業心理学 (24.3%)	産業関係文献演習 (18.9%)	産業関係論・基礎経済学B (16.2%)
3年生	産業関係学演習(ゼミ) (29%)	産業調査統計論・産業関係文献演習 (9.8%)	
4年生	産業関係学演習(ゼミ) (25%)	産業調査統計論 (20.5%)	産業関係実習 (13.6%)

表3 関心が薄かった必修・選択の授業

全体	基礎経済学B (26.9%)	産業社会学 (17.2%)	基礎経済学A (16.4%)
1年生	基礎経済学B (53.5%)	基礎経済学A (27.9%)	現代社会と労働 (13.8%)
2年生	産業社会学 (54.8%)	産業構造論 (12.9%)	産業技術論 (9.6%)
3年生	基礎経済学B (20.7%)	基礎経済学A・産業社会学 (13.8%)	
4年生	基礎経済学A (19.4%)	基礎経済学B (13.6%)	

(2) 表3について

関心が薄い科目として挙げられた科目は、2年生が違いを見せているが、1、3、4年生ではほぼ共通している。理由としては、1年生の場合「本を棒読みするだけの授業をしている。」(1年生・女)「授業が聞き取りにくい。」(1年生・男)など授業環境に対することであり、

2年生の場合、授業のやり方や、授業の内容、また講義が個人的な話題になりすぎているなどの授業内容に対する意見が中心だった。3、4年生は、受講量の増加によって固まった意見が消え、ばらばらにはなっているが、1、2年生と同じような「結果論ばかりで、これからのことについて何も無い。」(3年生・男)などの内容に対するもののほかに、「数式などがややこしくて関心が余り持てなかった。」(4年生・女)など専門科目の授業内容が専門過ぎる事からくる理解不足が理由としてあげられている。

また、学年を問わず「基礎経済学 A」「基礎経済学 B」が多くあがっている。必修授業である基礎経済学がここまで関心が薄かったのは大きな特徴である。選択肢のない必修に含まれる他の学問は経済学だけであり、それだけ教える側が重要視しながらも、学生には伝わっていないことがわかった。

3 キーワード

表4 キーワード(回答があった4つのキーワードの合計)

全体	労使関係 (14.76%)	労働 (9.95%)	賃金 (8.01%)	雇用 (6.06%)	労働問題 (3.89%)
1年生	労使関係 (14.77%)	労働 (12.24%)	雇用 (10.97%)	労働問題 (5.91%)	経済 (4.64%)
2年生	労使関係 (20.28%)	賃金 (11.06%)	労働 (6.45%)	雇用 (5.99%)	労働組合 (4.15%)
3年生	労使関係 (14.19%)	労働 (12.24%)	賃金 (10.97%)	労務管理 (5.16%)	労働組合 (5.81%)
4年生	労使関係 (12.50%)	労働 (11.11%)	賃金 (8.8%)	労務管理 (6.48%)	人事 (6.48%)

産業関係学を表わすキーワードについて、一人4つまでを限度として書いてもらった。その中から多いものを順に選び出すと、学年による差はあまりなく、キーワードとして「労使関係」が最も多く、産業関係学の基礎であると考えられており、重要だと認識している。その他は「賃金」「労働」などの「労使関係」に関係したものが多くなっている。2年生以上で「賃金」が突然出てきているが、特にこれは授業の影響が大きくなっているように見受けられる。そのほか、「労働環境」「企業」「労働時間」など労働に関連することが多く、回答の中には「リストラ」「セクハラ」「日本的雇用慣行」などの時代に適用したものがあ一方、授業内容から個人的な名前などもあり、様々な認識があることがわかった。キーワードは計166種類におよび、細かくわかれていて、様々な考え方が挙がっている。

キーワードがこれだけのバラつきを見せているこの現状は、学際的の学問であるという認識があるならば理解できることだが、回答中で「学際的」というキーワードは1年生で1.72%、

2年生で0.46%、3年生で1.29%、4年生で0.46%となっていて、全体として「学際的学問」という理解は学年によって進んでいない。「労使関係」のような学問的基礎として認識されていないことがわかった。

4 将来像への展望について

ここでは、将来像と産業関係学が結びつくのかを調べるために、社会で活躍する際の職場に対する興味が学年別で変化するのを見ることで、将来像の展望が開けているのを見ることにした。選択肢の職場として以下の10項目をあげた。それぞれについて、全般的に興味を引かれる、興味を引かれる部分がある、ほとんど興味をひかれない、よくわからない、のいずれかを選択してもらった。

- 官公庁における労働・社会政策部門
- 国際機関（国連・世界銀行等）における労働・社会政策部門
- 企業における人事・労務管理部門
- 企業における営業部門
- 企業における経理・財務部門
- 企業における総務・広報部門
- シンクタンク（研究機関）等における研究
- コンサルティング業務（経営コンサルタント等）
- NPO・NGO・ボランティア活動
- 大学等における教育・研究

以上の10項目で、学年が進むほど興味があがっている項目は、官公庁における労働・社会政策部門、企業における人事・労務管理部門、企業における営業部門だった。この3つの項目で、成績・出席などとの相関を調べたところ、は成績と相関がなく、出席に関してのみ正の相関関係があった。、に関しては、出席・成績ともに相関が認められなかった。このことから仕事（職場）に対する興味と勉学とは関連性が薄く、産業関係学で学ぶことが直接それらとは結びついていない。特に、産業関係学が直結する仕事（職場）と考えられている人事・労務管理でさえ、学年が進むほど興味があがっているものの、出席・成績と有意な相関を示しているわけではない。つまり、仕事（職場）に対する興味は、産業関係学の深化とは結びついていないと推察される。

5 就職

表5 就職活動で役に立った必修・選択科目

4年生	産業関係学演習（ゼミ） (41.5%)	産業関係実習 (17%)	特になし (7.3%)

4年生を対象に、就職面で産業関係学の関わりについて調べた。就職活動において産業関係学が有利になったことと、不利になったことを両方聞いた。有利になったことは「賃金などの待遇面について求人票を他の専攻の人より丁寧に見られた。」(4年生・女)「人事話に花が咲く。」(4年生・男)がある。不利になったことは、文学部であることからの応募制限、また「人事から深く突っ込まれる」(4年生・男)「勉強した事は？」何て聞かれても答えられない。」(4年生・男)など自分の学んだことが説明できないなどの意見があった。

就職の際に、人事の担当者と話は出来るが、突っ込まれると答えられないという事が起こっている。自分が学んできたことが説明できないという意見が4年生から聞かれたことで、4年間勉強してきた最終学年にしても学生と学問は乖離している。成績と内定率の相関関係を検定しても、有意な結果が出なかったことからあきらかである。

6 高等教育に向けて

同志社大学に産業関係学に大学院が出来るとしたら、進学を望むかという問いに対しての回答は次のようなものであった。

表6 同志社大学の産業関係学大学院への進学を希望する人の割合

	そう思う	ややそう思う	あまり そう思わない	そう思わない	計
1年生	2 (2.7%)	17 (22.7%)	31 (41.3%)	25 (33.3%)	75
2年生	4 (6.3%)	15 (23.8%)	13 (20.6%)	31 (49.2%)	63
3年生	3 (6.8%)	2 (4.7%)	13 (30.2%)	25 (58.1%)	43
4年生	11 (15.7%)	17 (24.3%)	18 (25.7%)	24 (34.3%)	70
計	20 (7.9%)	71 (28.3%)	75 (29.9%)	105 (41.8%)	251

(1) 潜在的進学希望者

大学院への志望については、学年が進むごとに進学希望が大きくなっている。特に「そう思う」を選択した人は、1年生が2.7%になっているのに対して、4年生は15.7%と確実に増えている事がわかる。

また、全体として「そう思う」「ややそう思う」を合わせると36.2%の潜在的な大学院進学希望者が存在している。また進学希望者のうちで「産業関係学に関する勉強」にもっとも積極的に取り組んでいる人は、1年生が2人であるのに対して4年生は9人に増加している、興味と大学院進学が重なる学生数は学年が進むほどに増えている。

(2) 社会人の就学形態

卒業生の場合、大学院で学んでみたいと思っている人は「そう思う」「ややそう思う」を

合わせると 44%で、学生よりも高い傾向にある。では具体的に、社会人はどうやって大学院に入学したいのだろうか。この疑問について、どのような形態での就学が望ましいかを卒業生に尋ねたところ、「就業しながら学びたい(個人の希望による就学)」が 48%でもっとも多く、次いで「就業しないで学びたい」が 16%、「就業しながら学びたい(企業からの派遣による就学)」が 12%となっていた。社会人は就業と同時に大学院で学びたいと思う傾向が強く、また学ぶなら企業を通さない就業形態を望む声が多い事がわかった。結果として、社会人は全体として高い大学院入学希望を持っていることがわかった。だが就学形態については、社会的立場、個人的立場、経済的理由など多くの要因がかかわるため、また回答してもらった全ての人々が就業経験を持っていることから、就業していない人を含む全ての社会人にもこの結果があてはまるかには疑問が残る。

(3) 大学院に対する希望

大学院への潜在的進学希望者が、学生は 36.2%、卒業生は 44%いることがわかったが、ではどんなテーマの研究・調査が行なわれることが必要なのだろうか。1年生から4年生までの在学生の意見からは、「過労死」「男女雇用機会均等法からの女性問題」「IT問題」などの問題、卒業生からは「(仕事を)教育する立場からの指導について」(1980年卒業・男)「社会及び企業における労働組合の機能・役割の現代的課題」(1982年卒業・男)「学歴がない女性の労働」(2000年卒業・女性)など具体的労働問題が挙がっていた。また、社会人の院研究での重要性から、「実際に労働者の体験談などをしらべてほしい。」(1年生・女)「学部での勉強は実体験がないものが多いので、社会人に広く門戸を開いてゆけばよい。」(2年生・男)「一度社会で働いてみて、感じたことを研究したい。」(4年生・男)など実践を通した研究内容を望む意見があった。

しかし、ここでも問題点として、大学院での研究について「大学院生が各々の興味を扱ったらよいと思う。IRは範囲が広いので各々が興味を持つのがまちまちだから。」(3年生・女)などのように一つのまとまった軸のない学問のため、研究テーマがばらばらになると考えられてしまっている。まだ設立されていない大学院での高等教育に関しても、学際的学問としての理解不足の悪影響が大きく出てきている。

考察

以上より、産業関係学の学問的基礎である「労使関係」「学際的学問」の二つのうち、「労使関係」しか認識されていない、現状では学問的地位は築けていないとの結論に至る。

産業関係学には基礎がはっきりと存在していた。これが今回の調査での最も大きな収穫であり、今後の課題となった。産業関係学は「労使関係」と「学際的学問」が二つの大きな基礎であることが明らかである。しかし学生側は「労使関係」はある程度認識していても、「学際的学問」は認識しきれない現状にあり、これが様々な面で学生の学習にして

も就職活動にしても、悪影響を及ぼしている。これまで産業関係学を教える側がこの論点を深く教えてこなかった事、また学生側が理解しようとしてこなかった事が、結果として産業関係学を学問として認識できない今の状況を生み出してしまっている。さらにこれから進むであろう大学院などの高等教育の場にしても、多くの進学希望者がいても、今のような状態ならば、それぞれ軸のないバラバラの研究が進むだけで、他の学問との違いが専攻以外には見えてこない。今の産業関係学専攻には、基礎的事項の理解がないために、自分の学問を説明できないなどの混乱が生じているのである。

しかし、本調査でも学問的基礎と学生の認識状況の確認は出来たが、「労使関係」と「学際的学問」が何であるかについては明らかに出来なかった。産業関係学がこうした状況から抜け出すためには、教える側が改めて学問的基礎を問い直し、言葉だけの伝達ではなく、「学際的とは何か。」「どうして必要なのか。」そして「どのような場合がそうなのか。」をはっきり学生側に示すことが必要である。また学生側も、ただ表面的な言葉の意味に左右されないように考えていかなければならない。産業関係学は、今学問の基礎をもう一度洗い出す時期にさしかかっているのである。

今回の調査では、年度別の学年による検証はできた。だが年度によって講義内容などが変わることによる誤差の修正、また個人の変化を明らかにすることは出来なかった。入学から卒業までの間に、どのように産業関係学に対する理解が変化するかを、講義内容、興味、社会状況などから、同一の人間を対象としたパネル調査を行うことが今後の課題である。

謝辞

今回の調査に対してご協力いただいた産業関係学専攻在学生、および同窓会の時間に協力いただいた産業関係学専攻卒業生、また貴重な授業を調査ために使わせていただいた先生方には、この場を借りて心から感謝申し上げます。

参考文献

同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻 [1986], 『産業関係学専攻 20 周年誌』。
中條毅 [1992], 『産業関係学研究 - 労使関係研究の方法と課題 - 』, 中央経済社。