

## 第 148 回（2024 年度春季）大会若手研究者優秀賞選考報告

### (1) 選考の経緯

4 月 26 日 第 1 回選考委員会（オンライン会議）

委員は、朱珉、百瀬優、山垣真浩、山縣宏寿の 4 名。百瀬を委員長とし、選考対象者リストを確認し、今後の選考日程を決定した。

4 月 30 日 フルペーパー受領

締め切りまでに提出された 11 本のペーパーを対象に一次選考を行うことを決定した。

5 月 5 日 第 2 回選考委員会（メール審議）

一次選考の結果をもとに、4 本を二次選考の対象とすることを決定した。

5 月 12 日 第 3 回選考委員会（オンライン会議）

二次選考を行って、優秀賞授与対象者を決定した。その後、本人に対して若手研究者資格の最終確認を行った。

5 月 17 日 第 4 回選考委員会（メール審議）

選考報告書の内容を確定した。

### (2) 選考の結果（受賞作）

瀬戸健太郎「役職獲得からみた近代日本の労働市場の安定性と変化—SSM 調査複数年データを用いた基礎的分析—」

### (3) 選考の理由

本論文は、社会政策学会第 148 回（2024 年春季）大会における発表用フルペーパーである。日本型雇用システムについては、「青空のみえる労務管理」、「ブルーカラーのホワイトカラー化」という言葉に象徴されるように、ブルーカラーとホワイトカラーの差は小さく、ブルーカラーにも内部昇進の機会が開かれているという理解が広く普及しているが、それは果たして事実なのかを検証するのが主題である。

先行研究でも、事例分析からブルーカラーの内部昇進説を疑問視する研究はいくつかあったが、本論文は、マイクロデータの計量分析という従来とは違う方法によって検証を行っている。具体的には、『社会階層と社会移動に関する全国調査』（SSM 調査）の 1965～1995 年の 4 回分のデータを使って、個人の職業経歴を追跡した。

その結果によれば、大企業ブルーカラーの昇進は、せいぜい監督職（職長・係長クラス）止まりであり、管理職（課長クラス以上）への昇進機会は限定されていること、さらに、コーホート分析から、時代が下っても昇進が開かれる傾向は見いだせなかったことが確認されている。また、瀬戸会員は、論文のなかで次のような指摘を行っている。

「『青空の見える労務管理』という内部昇進の内実は、大企業ブルーカラーにとって、『監督職へ到達できる機会が開けた』という意味では概ね正しく、『管理職へ到達する機会が開けた』という意味ではそれほど妥当していない」(7頁)。

「大企業ブルーに昇進の上限がより開けたとされる『青空の見える労務管理』は、回帰係数で見ても妥当と言える根拠に乏しい」(8頁)。

「ブルーカラーとホワイトカラーが同一の人事管理体系の中で処遇されるとする日本的雇用システムにおいても、ブルーカラーに昇進可能性が開かれたように見えたのは、職能資格制度の普及により制度上、統一されているように見えるだけであり、実質的な運用は異なるということを示唆する」(10頁)。

これらの分析結果は、これまで広く普及してきた日本型雇用システムの理解に、一定の修正を迫るだけのインパクトがある。また、本論文は、先行研究をよく踏まえて書かれている点も高く評価できる。以上の理由から、選考委員会は瀬戸会員のフルペーパーを大会若手研究者優秀賞にふさわしいものと判断した。

一方、計量分析の技術的な部分については、若干の改善すべき点があるかもしれない。その点については学会誌掲載までに対応をお願いする予定である。

(文責：第148回大会若手研究者優秀賞選考委員会)