

日本労働社会学会 『通信』 vol. ,no . 1 (2001 年 2 月)

日本労働社会学会事務局

〒186-8601 国立市中 2-1 一橋大学社会学研究科 林大樹

T E L 042-580-8655 (研究室直通)

F A X 042-580-8640 (共同研究室)

e-mail : h.hayashi@srv.cc.hit-u.ac.jp

(学会ホームページ) <http://labornet.yokohama-cu.ac.jp/jals/>

(郵便振り込み口座番号) 00150-1-85076

新幹事会の発足にあたって

代表幹事 河西宏祐 (早稲田大学)

思いがけず代表幹事に推されました。実は10年ほど前に代表幹事を務めさせていただいたことがありますので、もう「卒業」だと思っていたものですから、正直なところ戸惑っています。その時は1年ほどして学内管理職に選出され、それに専念するために途中で代表幹事を辞任させていただいたのですが、「単位不足による卒業保留」になっているからきちんと「卒業」するようと、ペナルティを科されたということかと観念しています。

今回の幹事会として、とくに目新しいことを計画する必要もないように思います。この学会は、創立以来、社会学における労働研究の開拓、実態調査の再興、若手研究者の育成、海外の労働研究者との交流、の四点を基本方針としています。この基本方針にしたがって、着実に事を進めるといことが今回の幹事会に課された課題かと思えます。

この学会も1988年10月の創立以来、約10年が経過し、着実に発展してきていることは会員みなさんがご承知の通りです。もちろんその間にさまざまな課題が山積してきたことは事実ですが、歴代の代表幹事、幹事の方々がその解決に努力されてきましたし、とりわけ田中直樹代表幹事をはじめとする前幹事会の方々が落ち着いた雰囲気学会運営を創るために格段の努力をされてきました。その甲斐あって、この2年間に若手を中心として約50名の新加入者があり、再び本学会が興隆期を迎えつつあることに敬意を表したいと思います。私たちの幹事会も、この成果を受け継ぎながら、本学会の創立以来の四点の基本方針を実現させるべく、努力を傾けていきたいと思っております。さいわい、今回の幹事会は老壮青のバランスがとれた正三角形の年齢構成になっています。いずれも清新の気概に燃えた有能な方々ですから、「幹事は会員のためにひたすら献身的に働く」という本学会の創立以来の「馬の足」精神が今回も発揮されそうです。本学会の重鎮である佐藤守弘先生に幹事として全体の目配りをしながらご指導をいただけるのは本当に有り難いことです。ベテランの北島滋会員がご多忙の中、引き続いて幹事をお引き受けいただいた

のも心強いことです。

前幹事会からの引継事項を踏まえて今回の幹事会の宿題をもう一度振り返ってみれば、次のようになるかと思えます。

まず、第1に研究活動の活性化ということです。これは田中直樹前代表幹事が機会あるごとに強調されていたことですが、本学会の真骨頂は普段の研究例会を重視し、それを若手研究者の育成の機会とするということです。その集約が研究大会のシンポジウムに実を結ぶこととなります。『年報』や『労働社会学研究』誌の執筆者を掘り起こすことにもつながります。労働社会学らしい研究テーマの設定が欲しいという会員諸氏からの要望も久しいものがあります。これらの点で、渡辺雅男委員長を中心とする研究活動委員会の活躍がとりわけ期待されます。清新で有能な新委員が就任しましたので、どうすれば研究活動が活性化できるか、会員諸氏からの積極的な提案もお願いしたいと思います。

第2に、『年報』誌と『労働社会学研究』誌（実証研究の発表誌）の質的水準の向上ということです。この点は、歴代の幹事会、編集委員会の努力によって、両誌の内容、掲載論文の水準が年々向上していることは会員諸氏のご承知の通りです。本学会のような小規模な学会で2つの研究誌をもっていることは異例のことでしょうが、このことが本学会に対する社会的評価を高めていることも事実です。これを通して若手研究者が育ってくることは間違いありません。経費の点では負担は大きいのですが、これが学会の研究水準を高めるための生命線と覚悟して、今後とも努力を続けていきたいものと思います。さいわい両誌の編集委員会とも山田信行（『年報』）、土田俊幸（『労働社会学研究』）という新委員長の下、清新なメンバーで構成されましたので、活躍が期待されます。

第3に、事務局体制の確立ということです。前幹事会から代表幹事と事務局担当幹事とを分離しましたので、今回はその体制になって2期目ということになります。前事務局担当の藤井史朗、林千冬の両会員からノウハウを教えていただきながら、円滑な運営に努めていきたいと思えます。今回はご多忙の中、林大樹会員（一橋大学）が事務局を引き受けて下さいました。有能で誠実な林大樹会員のことでから、大船に乗ったつもりでお任せできるのは有り難いことです。

第4に、学会財政の確立ということです。この点は、前会計担当幹事の大黒聡会員が驚異的な努力で黒字転換を果たして下さいました。引き続き大黒聡会員が会計を担当して下さいますので、これまた有り難いことです。会員諸氏の物心両面にわたるご協力を引き続きお願い致します。

以上、思いつくままに今幹事会の課題を書き連ねてみました。私見になりますが、昨年、何人かの若手会員から、「日本労働社会学会は若手を大事にしてくれるという評判がある」とうかがい嬉しく思いました。実際、若手会員の増加が続いていることは有り難いことです。この点を大事にしながら、本学会の四点の基本方針を実現すべく努力を続けていくことが今回の幹事会の役割だろうと重ねて強調し、あわせて会員諸氏の一層のご協力をお願い申し上げ、ご挨拶と致します。

第12回大会報告・一般研究報告(1)について

専修大学大学院 村松加代子

1. 「日本型雇用システムの変革期におけるキャリア概念の再定義」

報告者：江頭説子(千葉大学大学院)

江頭報告では、従来「内部労働市場」の形成を前提に考えられた「キャリア」概念の再定義を試み、さらに事例研究をもとに、個人の「キャリア」形成を明らかにしている。

労働経済学(小池和男)、社会学(稲上毅)、組織心理学(シャイン)の先行研究を検討することで、これまでの「キャリア」概念の問題点を浮き彫りにした。それらをふまえた上で、「キャリア」を「企業内、企業間を問わず、個人が職業をとおして積み上げていく、技能(スキル)、職業経験の積み重ねである」と本報告では定義した。

事例では情報通信関連産業の企業を取り上げ、これまでとは異なり、キャリアの形成には外部労働市場が含まれる、主体性は企業中心から個人中心にシフトしているが企業内での職業経験は軽視できない、と結論づけた。「キャリア」形成における外部労働市場と個人に着目した報告であった。

今後、産業構造・職業構造の変化、労働市場の流動化のもと、企業内・外での職業経験を通して形成される個人にとっての「キャリア」が、企業や経営にとって、どのような意味をもつのか、関心をよせるところである。

2. 「当事者視野によるホワイトカラーの労働問題 - 『労働の社会学』を目指して - 」

報告者：榎本環(武蔵大学非常勤講師)

榎本報告は、制度やシステムの下で展開される労働があくまでも人間行為であるという観点に立ち、調査対象者の主観的表象を根拠に、現代日本の大企業に勤務するホワイトカラーの労働問題を取り上げている。「労働問題」を「社会問題」の下位概念として、社会問題の判定基準となる「機能による定義」「規範による定義」のうち、「規範による定義」に依拠して「労働問題」を析出しようとしたものである。

実際、某都市銀行において行った参与観察(自己の体験)、同銀行労働者への労働意識に関するインタビュー調査に基づいて、職場の具体的な日常世界、ホワイトカラーの労働行為や意識にみられる秩序、規則性を明らかにしている。

当事者にとっての「現実」を、研究者がどのような方法・枠組みで分析し、「現実」化していくのか。その際、主観性に基づくアプローチ、客観性に基づくアプローチ、それぞれの有効性を認めつつも、「現実の一つ」というフロアからの発言を真摯に受け止めたい。

3. 「『東京管理職ユニオン』の組織と活動」

報告者：小谷幸(早稲田大学大学院)

小谷報告は、「企業社会」の揺らぎの中で、解雇、退職勧奨される中高年ホワイトカラー管理職が、労働組合運動を通して意識を変容させ、企業社会から自立(=生活の質を重

視する) していく姿を分析し、新たな労働者像、労働運動を提示している。

「東京管理職ユニオン」の組合員への聞き取り調査に基づき、組合加入時の労働者を四類型に分類し、組合員意識を四つの分析概念で把握し、組合員の統合条件、ユニオンの存続条件を原理的価値意識により導いている。また、ユニオンの方針・理念を原理的価値意識として体現することは、企業社会から自立していく労働者(集団から個人重視への労働者)を出現させてもいるという。

日本の労働組合運動を活性化させるためにも、今後、本報告で明らかになった労働者、労働組合と、従来(あるいは他)の労働者、労働組合とが連携していける可能性があるのか、あるとしたらどの点にあるのか、興味をもつところである。

4. 「ジェンダーによる職務分離の形成過程 - 1950年代から1960年の都市銀行の事例か

ら - 」

報告者: 駒川智子(一橋大学大学院)

駒川報告は、職場内の職位や地位における男女間格差を、ジェンダーによる職務分離によるものにとらえ、1950年代から60年代の都市銀行の事務職(窓口業務の女性職化と渉外業務の男性職化)を事例に、その形成・維持・変容のプロセスを明らかにしたものである。

経営者・管理職と男性労働者の利害が一致する場合、両者は女性性にもとづいたジェンダー・イデオロギーを形成し、女性を特定の仕事に囲い込んだり排除することによって、自らの利益を守るという。このジェンダー・イデオロギーにそった職務配置がなされることにより、女性職と男性職が形成されていくことを明らかにした。

フロアからの発言にもあったように、経営者・管理職と男性労働者の利害の一致以外に、ジェンダー・イデオロギーの形成には、さまざまな重要が絡み合っている。その点に着目すれば、「窓口業務の女性職化と渉外業務の男性職化」の分析方法として、他の方法も考えられよう。ある社会現象を分析する際、より有効な方法、アプローチとは何か、改めて考えさせられた。

. 第12回大会報告・一般研究報告(2)について

九州大学大学院人間環境学研究科 福井祐介

第5報告は、一橋大学大学院の中村広伸氏による「「家族ぐるみ」闘争下の消費活動をめぐる攻防 - 日鋼室蘭争議(1954年)を事例として - 」であった。「家族ぐるみ」闘争を、企業と労働者家族との関係の変容過程として捉える視点にたち、高度成長期の企業による「家族政策」の積極的な展開に繋がりをうる歴史プロセスを見出す試みである。従来の研究が「再生産領域」や家族を分析すべき対象として想定していなかったことを批判し、日鋼室蘭争議を事例として労働者家族の消費活動を分析している。争議前には企業福祉と

しての「日鋼生協」に依存していた日鋼労働者家族の消費生活は、組合分裂をともなう争議の進展を通じて、第一組合労働者の「日鋼生協」ボイコットと自主的な共同購入活動の営み、そして新たな地域生協（「中央生協」）の設立へといたった。これは、かつて企業福祉に依存していた第一組合労働者の妻が変貌し、独自の再生産活動の利害にもとづいて会社側と対峙する存在として登場したことを意味する。会社側も既婚女性を独自に対処すべき存在と認識するようになり、その流れをうけて高度成長期には「家族政策」を積極的に展開するようになったという。

報告後の質疑応答では、「第一組合既婚女性の変貌」が話題となった。会場とのやりとりの中で、第一組合員の妻のみならず第二組合員の妻までも「中央生協」を支持するケースがあったこと、そしてそれは同生協が「日鋼生協」より品揃えがよかったからではなくて（実態はむしろ逆であった）、そこに明らかに女性たちの応援という意味が込められていたこと、などが示された。

私見としては、性別役割分業のなかで再生産領域を担ってきた労働者の妻たちの活動が、生産領域の労使関係のあり方に影響を与えつつ、逆に労使関係のあり方によって影響される、という領域間相互規定の関係を想定できると思う。日鋼室蘭争議という特異な歴史状況のなかにそうした関係を検証する試みが興味深かった。

第6報告は、日本大学商学研究所の趙容氏による「中国自動車産業と日本的生産システム - 一汽のトヨタ生産方式の導入をめぐる - 」であった。かつて社会主義計画経済のもとにあった中国の自動車製造産業は、1980年代以降の「改革・開放」路線のもとで外国資本・生産技術の導入とともに、先進的管理方式の移転を試みてきた。そうした試みの実態を中国最大規模の自動車メーカー（「一汽」）を事例として取り上げている。このメーカーでは70年代以前、旧ソ連型を踏襲した生産体制を取っていたが、80年代におけるトヨタ生産方式の試行的導入にはじまり、90年代においてはジャスト・イン・タイムを中心とするリーン生産方式の展開がみられた。そのおもな内容としては「一個流し」方式による仕掛品減少、現場管理組織の変更、メンテナンスの改善、新しい賃金・奨励金の導入、品質管理の向上、つくりすぎ・安全在庫の減少、などがあげられる。それらはトヨタ生産方式を自社の状況に合わせて完成させたものであった。こうしたトヨタ生産方式の導入プロセスは、最初期の概念的な学習・試行から、新建設されたモデル工場への導入が行われ、やがて全社の旧い工場へ展開されるという道をたどりつつあるという。

報告後の質疑応答では、まず、一汽において実際の労務管理は中国の人が行っているのか、報奨金は集団でなく個人に出すのかが質問された。これに対して、労務管理は（トヨタの人でなく）中国の人が行っていること、個人に優劣をつけて報奨金を払っていること、が答えとして示された。次に、賃金にランクが設けられる以前は差が付けられていたのか、との質問があり、みんなに差を付けずに同じ賃金が支給されていたとの答えが示された。最後に、この報告の結語であった「トヨタには効率性はあるが人間性がない、一汽には人

間性はあるが効率性がない」という言葉の意味が問われたが、一汽はトヨタ方式を導入したが、トヨタにおける生産方式ほど究極的に（管理が）進んでいるわけではない、という趣旨であるとのことであった。

私見としては、労務管理における「中国的特殊性」のありようがトヨタ生産方式を導入する中でどのように浮かび上がってきたのか、得られた知見をもっと報告の中で示していただけるとありがたかった。

第7報告は、一橋大学大学院の宮下さおり氏による、「ホワイトカラーの職務とジェンダー間分離の変容 - 印刷業の事例から - 」であった。この報告は総合印刷業の大企業を事例に、1980年代後半以降にみる印刷業ホワイトカラーのジェンダー間分離を主題として取り上げている。宮下氏は、ジェンダー関係の変容に関わる諸主体の論理と権力関係へ着目し、そこに関与する利害関係者は決して一枚岩ではないこと、男女の領域区分の設定に関する認識枠組みであるジェンダーは「交渉」の中で作用する資源/負債の1つとなっていること、などを指摘する。この総合印刷会社での事例調査によると、均等法施行直後の女性の基幹的ホワイトカラー職務への受け入れに対しては、主に労働時間規制の関係からくる抵抗感があった。しかしこの状況は、職務を男性と同等に遂行する女性が出ることによって変化し、「男性でも女性でもできる人にはできる」領域であるという新しい見方が形成されていったという。その中で宮下氏は職務における「交渉力」にとりわけ着目する。たしかに、交渉過程において（年齢の秩序と並んで）男性は女性より上位であるべきというジェンダーの秩序は作用しているが、しかし交渉力には他の要素が大きく関与している。実績の蓄積によって信頼感を獲得すること、上手な主張の仕方を学習し使用すること、周囲からの支援を得られること、取引上の力関係、男性は女性に対して保護的であるべきというジェンダー作用、などがそういった要素として挙げられる。交渉においては、交渉者が女性であることだけが決定的な作用を引き起こすわけではない。ジェンダーは交渉における戦略の中で作用する資源/負債という両面をもっており、それが女性にとって必ずしも抑圧的で格差を生み出すものであるとは単純にいけないのである。ジェンダーのそうした作用が企業組織の管理手法・権力配分・組織同士がおかれた文脈とどう関わっているのかを、丁寧に掘り下げていく必要があるという。

質疑応答においては、女性を男性並に働かせ職場に統合させるような形でジェンダーが作用していることが報告されているが、そもそもここで想定されているジェンダーとはどのようなものなのか、といった内容の質問があった。これに対しては、いくつもありうるジェンダー的認識枠組みを自分の利害に合うように使用し、状況を変えるような戦略のたてかたがあり、いわばジェンダーは抵抗可能性の根拠となる、という趣旨の答えがなされた。

ここでの私見としては、ジェンダーに資源/負債としての両面性があり、その資源としての側面を戦略的に活用することで、女性の社会進出が促進される道はたしかにあると思う。しかしそうしたたかな戦略を女性がとることが、結果的に既存の「女性らしさ」

を再生産する回路を形成しないだろうかという懸念も残る。

・第12回大会報告・工場見学報告

一橋大学大学院 宮下さおり

1月20日、大会3日目は坂城町の工場見学であった。まず午前中は3つの班に分かれ、ローテーションで3つの工場の見学を行うことができた。

まず一社目はアート社であり、ここでは半導体製造装置部品などを生産しており、ところせましと工作機械や部品が並べられていた。研修生も積極的に受け入れており、その技術力の高さには定評がある。大田区の工場に入り2年間で25社を渡り歩いて技術を盗み見て覚えたという社長の話からは、腕一本で食べてきた職人の誇りや、それゆえに後継の育成を真摯に考えている様子がひしひしと伝わってきた。

二社目はミクロン精工である。ここは、ごく小人数で非鉄材の小型精密部品を作っており、社長は「納屋工場の典型」だといわれた。現社長の父が1960年代に「工業転換四年計画」をたて、牛を売り払い、父子で順々に大田区の工場に行き仕事のかたを学び、独立した。同社は、常に移り変わっていくその時代時代の状況に対処しながら、小資本で生き残る道を模索してきた。社長は、子世代にうけつぐことを考えず「この先もこの規模でやっていく」と語っており、それが非常に印象的であった。家族関係や産業構造に関する時代状況とともに、それに対するおだやかな強い意思が感じられた。

三社目は大門製作所であり、1968年に妻と近所の主婦とで始めた「納屋工場」から出発して、自動車部品加工からフレキシブルチューブへと特化していき、現在は同製品のトップメーカーになっている。国際品質保証規格ISO9001を認証取得しており、社長は、そろそろ世代交代の時期に来ていると考えて、ISO9001を「次世代につなぐ財産」とし、海外への販路展開を考えている。その意気込みは、同社が作成した日英二ヶ国語によるみごとな会社案内からもうかがわれた。

昼食は坂城町のみそ醸造所が経営するレストランでとった。坂城町は花と果樹を中心とした農産物の産地でもあり、こちらで作っているみその他、杏、高麗人参、桑の葉のてんぷらなど坂城町の特産物をいただいた。

午後は、さかきテクノセンターで、町長、センター長、町の商工課の課長各氏から、坂城町やその発展の歴史と現状について、レクチャーをうけた。さらには午前中に訪問したミクロン精工と大門製作所の社長からも、あらためて同社の歴史をうかがった。

坂城町は1940年代に軍部の意向で工場が移転してきたことを工業化の基礎としており、自治体も地元の産業育成に対して非常に力を入れてきた。県や国からの財政的支援をとりつけながら、小規模・零細企業支援のための諸施設・制度を整備してきた。午後の会場となったセンターもその一例であるが、こうした坂城町のとりくみは他自治体からも注目されているという。

今回の工場見学では、一社一社の歴史と、町で用意された資料やレクチャー、学会員のかたがたによる質問から、この町が経てきた歴史過程をかいまみることができた。この町

での取引関係のありかたや農業から工業への転換過程で、地縁や血縁、徒弟関係がいかなる役割を果たしている/きたのかということについて、また、自治体（ひいては政治基盤）と地域産業の関係についても、非常に考えさせられた。しかし、なによりも印象に残ったのは、ずっと時代と格闘しつづけてきた経営者の方々や町職員の方々のありようであった。

・新旧引継幹事会報告

2000年、12月16日（土）午前11時より午後1時まで、早稲田大学14号館804会議室にて、新旧引継幹事会が開かれました。出席者は以下のとおりです。

田中、河西、京谷、北島、土田、藤田、吉田、藤井、鷺谷、林（大）、渡辺

審議事項

・各委員会などよりの引継事項について次のように報告があった。

1. 田中代表幹事より

(1)選任幹事の推薦にあたっては、日本学術会議ならびに前幹事会からの要望もあり、出来るだけ女性幹事をお願いしたい。

(2)定例研究会の開催回数は従来通りとしても、発表人数を増やす努力をして欲しい。また、関連学会の会員からの発表を加えて欲しい。

(3)当学会の研究例会、年次大会等のスケジュールは日本社会学会の「学会ニュース」へ掲載する事を要望。

2. 藤田研究活動委員長より

(1)大会でのシンポジウムについて前幹事会では、幹事が交代し新しい幹事体制になった年の大会では、準備の時間の点で窮屈ではないかという理由から、シンポジウムを行わず、2年目の大会でシンポジウムを持つというやり方に変更した。こうしたシンポジウムの持ち方でよいか、2年間やってみた結果を検討してやる必要がある。学会年報は、シンポジウムを特集の核にすえて編集してきたが、シンポジウムを持たないと学会年報の特集を組むために、かなり工夫をこらさなければならない。幸い年報編集委員会の尽力で今回は調査方法の特集「フィールド調査”職人芸”の伝承」を組むことができ、充実した年報にすることができた。シンポを行わず学会から依頼した方に特別報告をお願いした1999年の名古屋市立大学での大会とシンポジウムを実施した2000年の長野大学での大会とでは出席者数は変わらなかった。特別報告をうまく組むことで学会員に魅力のある大会にすることも可能かもしれない。

(2)年間五回ほど定例研究会を開き、定例研究会の報告者には、学会入会后、学会での報告の機会がまだない若手会員を中心に依頼してきた。研究会出席者が限定される傾向が現れており、首都圏の会員に報告者が固まる傾向もあった。こうした点を改善するために、代表幹事の努力などにより地方会員の定例研究会報告に対し旅費補助を行う試みを始めた。また、学会ジャーナル（『労働社会学研究』）創刊号に掲載された3本の論文を対象に合評会を行い、それぞれの論文について評者を立てた定例研究会を開いた。この研究会には普

段より幅広い会員が出席した。定例研究会ではないが、学会年報編集委員会が「フィールド調査」職人芸」の伝承」特集のために開催した研究会に、直前に開催連絡をとったにもかかわらず、非常に多くの会員が参加したことも見逃せない。若手会員の発表の場という性格も定例研究会には必要だが、同時に学会員にとって魅力あるテーマの定例研究会を持つ工夫も必要であろう。

3. 大会担当幹事より

・京谷幹事

長野大学での大会の参加者は70名(非会員7名含む)であった。上田市および長野大学より各10万円、計20万円の補助金があった。このため会員参加費を千円にすることができた。大きな経費は、報告要旨、大会プログラムなどの印刷が合わせて7万円ほど、アルバイト7名の人件費が10万円弱であった。会員の参加費を2千円程度におさえるためには、大学、自治体などから10万円程度の補助金が必要である。

・土田幹事

(1)今回、大会前に報告要旨集を e-mail で会員に送付したが、今後も継続されるとよい(あるいは社会政策学会のように学会のホームページに掲載する)。

(2)アドレスは、会員250名弱のうち約100名分を事務局で把握しているが、いまでは多くの会員が保有していると思うので、事務局で集約できたらよい。

4. 北島『年報』編集委員会担当幹事より

(1)編集後記に書いた事項であるが、査読者間で評価がわかれた場合のシステムの検討再査読の場合、査読者の期限厳守の問題がある。

(2)アブストラクトの英文の査読システムの検討

(3)シンポジウムを隔年開催に伴う特集号の件

シンポジウムが開催されなかった年の年報の名称が無くなるため、今年度は「フィールド調査職人芸の伝承」特集という名称で年報を刊行した。次年度以降も継続していくことが編集委員会で承認。次年度は関西を中心に。

(4)年報の単価は前年度より頁数は少なかったが据え置きとした。次年度は多少多くても据え置きで交渉。

(5)編集委員会は2001年度の年報原稿としてシンポジストに対して原稿を依頼。

(6)年報刊行の過程で急な支出を必要とすることが生じるので、委員長は領収書を必ずとり会計に請求すること。

・第1回幹事会議事要録

2001年1月13日(土)11時~13時に、早稲田大学14号館804会議室にて第1回幹事会が開催された。審議決定事項は次のとおりである。

1) 役割分担

代表幹事 河西宏祐、副代表幹事 北島滋、事務局 林大樹

年報編集委員会 委員長 山田信行、委員 市原博、北島滋、青木章之介
ジャーナル編集委員会 委員長 土田俊幸、委員 鈴木玲、吉田誠、清山玲
研究活動委員会 委員長 渡辺雅男、委員 中村真人、兵頭淳史
会計 大黒聰、 会計監査 大梶俊夫、八木正

なお、学会ホームページについて、これまで吉田誠会員の尽力により、インフォーマルに運営されてきたが、今後フォーマルな位置づけが必要であることが確認された。具体案については事務局と吉田会員とで検討を進めることとした。

2) 年間スケジュール

3月17日(土) 第2回幹事会
5月19日(土) 第3回幹事会
7月28日(土) 第4回幹事会
9月29日(土) 第5回幹事会
11月3～4日(土～日) 研究大会
11月5日(月) 工場見学
12月15日(土) 第6回幹事会

なお、今後、幹事会を12時30分から、引き続き14時から研究会を開催することとした。

3) 入会承認

李相憲、筑波大学大学院社会科学研究科博士課程、紹介会員：佐藤守弘

4) その他

日本社会学会事務局にニュース等を送り、広報の強化に努めることとした。

年報第12号の原稿募集

以下の要領により、年報第12号の原稿を募集します。

- (1) 募集する原稿は、論文・研究ノート・書評・海外動向等とします。
- (2) 投稿予定のある方は、下記の連絡先までハガキで投稿予告をしてください。予告のハガキには、原稿の分野(論文・研究ノート・書評・海外動向の別)、仮題名、予定枚数、書評の場合は対象とする書物のデータ(編集者名・書名・発行所・刊行年・定価)を明記してください。投稿予告締め切りは、論文および研究ノートが2001年2月28日、書評・海外動向は2001年4月30日です。
- (3) 投稿締め切りは論文が4月10日、研究ノート・書評・海外動向は5月31日です。原稿は下記の連絡先まで郵送してください。
- (4) 著書を書評で取り上げることをご希望の場合は、下記の連絡先までお早めにご一報ください。
- (5) 編集規定、年報投稿規定については、年報第11号の巻末をご覧ください。執筆要項は下記の通りです。

編集委員会連絡先：日本労働社会学会年報編集委員長

山田 信行

〒192-0395 東京都八王子市大塚 359

帝京大学経済学部

0426 (78) 3545

e-mail:nyamada@main.teikyo-u.ac.jp

日本労働社会学会年報執筆要項

1. 論文は原則として、400 字詰原稿用紙 60 枚以内（図表等を含む）とする。ワープロによる執筆の場合は 24000 字以内とし、図表等は一枚あたり 400 字と換算する。

2. 研究ノート、書評、海外動向等は、原則として 400 字詰原稿用紙 20 枚以内（図表等を含む）とする。ワープロによる執筆の場合は 8000 字以内とし、図表等は一枚あたり 400 字換算とする。

3. 論文については、日本語以外による、題名と 300 語以内の要約を添付する。

4. 引用文献の記述は次の形式による。

(1) 本文に引用する著書・論文の著者名と発行年、必要な場合には引用頁を次の形式で記載する。同一著者、同一出版年の文献を複数引用する場合は、出版年の右肩に a、b、c、…… を付す。この記号は、本文中で主語等として用いることができる。引用文献は末尾に一括して記載する。

著者名[出版年:該当頁] 例) 労働一郎[1995a:100]

(2) 著書の場合には、著者名、出版年、書名、出版社を記載する。日本語の書名は『』で囲み、欧文の場合はコンマで区切る。

例) 労働一郎,1995,『労働社会学概説』,労社書店.

Marx,K,1867,Das Kapital,Diez.

(3) 論文の場合には、著者名、出版年、題目、雑誌等名（または掲載書名、掲載書の記載の仕方は上の(2)に準ずる）、巻号を記載する。日本語の論文名は「」で囲み、欧文の場合はコンマで区切る。

例) 労働一郎,1995,「労働社会学の展望」『労働社会学年報』第 10 巻.

労働一郎, 1995a,「労働社会学の課題」労働二郎編『労働社会学入門』労社書店.

5. 図表等は別紙に記載し、論文中に挿入すべき箇所を指定する。

6. 可能な限り、論文ファイルの記録されたフロッピーディスクを添付する。フロッピーディスクの形式は、国内で一般的に使われているものなら何でも良い。

国際シンポジウム「日本、ヨーロッパ、アメリカへの移民ならびに在外日本人」のご案内

セント・キャサリン・カレッジ（オックスフォード大学）神戸インスティテュートにおいて「日本、ヨーロッパ、アメリカへの移民ならびに在外日本人」の国際シンポジウムを開催します。関心のある方のご参加をお待ちしています。

日時 2001年4月12日（木）～14日（土）

場所 神戸インスティテュート

オーガナイザー Ceri Peach（オックスフォード大学、地理学）

日本側オーガナイザー 岩崎信彦（神戸大学）、宮島喬（立教大学）ほか

日程と報告

第1テーマ（4月12日）日本、ヨーロッパ、アメリカへの移民の国際比較

Ceri Peach (Oxford), Huw Jones (Dundee), Yngve Lithman (Bergen), Christian Kesteloot (Catholic University of Leuven), Hans van Amersfoort (Amsterdam), 宮島喬 (立教), 梶田孝道 (一橋), 小井土彰宏 (上智), 三好博昭 (三井情報開発(株)総合研究所)

第2テーマ（4月13日）日本のなかの外国人

Roger Goodman (Oxford), Nobue Suzuki (Hawaii), Ayumi Takenaka (Pennsylvania), 谷富夫 (大阪市立), 広田康生 (専修), 大黒聡 (東京自治体問題研究所), 浅野慎一・新垣正美 (神戸)

第3テーマ（4月14日）海外における日本人

Paul White (Sheffield), Guenther Glebe (Duesseldorf), Audrey Kobayashi (Queen's University), Robert Jobu (Ohio State), 町村敬志 (一橋), 酒井千絵 (東京), アンジェロ・イシ (武蔵), 小川葉子 (慶応)

（問い合わせ先）齋藤海三郎（セント・キャサリンズ・カレッジ神戸インスティテュート）

657-0801 神戸市灘区五毛字丸山 53-1

（電話）078-881-2277

（e-mail）kaizas@msa.biglobe.ne.jp

事務局より

新事務局の最初の仕事である本『通信』の発行が遅れましたことをお詫びいたします。とりわけ原稿や文書等を早々に預けて下さっていた新旧幹事の方々、年報の原稿募集要領をお待ちの会員の皆様には申し訳なく思っております。

今回の事務局引き継ぎを経験して、前事務局の皆様、とくにその中心となって奮闘された藤井会員のご苦勞を痛感しました。はたして新事務局がこれまでのように円滑に職責を全うできるか心もとないものがありますが、どうかよろしくご指導お願いいたします。

なお、次回の幹事会・研究会は、3月17日（土）に、「早稲田大学本部キャンパス・14号館510教室」を会場として開催されますので、ご案内いたします。