

日本労働社会学会 『通信』

vol. , no . 3 (2004 年 1 月)

大会報告特集号

日本労働社会学会事務局

〒194-0298 東京都町田市相原町 4342

法政大学大原社会問題研究所

鈴木 玲 (すずき あきら)

TEL:042-783-2317 (研究室直通)

FAX 042-783-2311 (事務室)

e-mail : suzukiak@mt.tama.hosei.ac.jp

(学会ホームページ) <http://www.jals.jp>

(郵便振り込み口座番号)

00150-1-85076

「日本労働社会学会 村尾祐美子」

(銀行振り込み口座番号)

東京三菱銀行 大塚支店

普通 口座番号 1519051

「日本労働社会学会 会計 村尾祐美子」

目次

宝酒造・伏見工場見学記 (釧路公立大学経済学部 中園桐代)

一般報告 (広島大学大学院博士後期課程 徐亜文)

一般報告 (その 1)(同志社大学 三山雅子)

一般報告 (その 2)(青山学院大学経済学部 松尾孝一)

一般報告 (大阪市立大学大学院経営学研究科 片淵卓志)

シンポジウム「若年層の就業状況と労働社会学」(その 1)(専修大学 樋口博美)

シンポジウム「若年層の就業状況と労働社会学」(その 2)(立命館大学大学院経済学研究科研究生 平尾智隆)

宝酒造・伏見工場見学記

中園桐代（釧路公立大学経済学部）

さる 10 月 30 日、研究大会に先立ち宝酒造・伏見工場の見学が行われた。宝酒造といえばスーパーやコンビニに並ぶカラフルな缶チューハイ、あるいは料理酒、みりんといった商品を誰もが思い出すだろう。特に缶チューハイは売り出しなら 1 缶 100 円前後とリーズナブルな価格もあって若者に受けている。

見学した伏見工場は本社工場として 1964 年から生産を行っている。主な生産品目は焼酎、缶チューハイ（2001 年 19,496・生産）、清酒（2001 年 22,057・生産）である。従業員は 220 名。繁忙期には外注や臨時も含めて 300 名になるという。

我々が見学したのは缶チューハイと清酒（1.8 l 瓶）の生産ラインである。どちらも自動化が進んでおり、容器の洗浄、充填、密閉、シール貼り、箱詰めまで一貫して機械化されている。説明を受けながら歩く見学者用の通路には説明板が設けられており、我々はガラスで仕切られた通路から工場を見下ろす形になる。工場の中では働いている人は少ない。最後の検査工程に女性労働者が配置されているほか、数名の労働者の姿を見るにとどまった。

どちらのラインも複数の製品が作られている。この製品の種類が半端でない。例えば缶チューハイには、「スキッシュ」（甘さ控えめ）、「爽快」（加熱しない果汁入り）、「あ、実入り」（果肉入り）、「レギュラー」（発売以来 20 年の定番）、「サワー」、「デラックス」（振って飲む大きな実入り）、「チルド」（氷点下・無酸素状態でしばらくたての鮮度を維持する新製法によりシトラス系果汁の香りを生かす）と 7 種類もある。そして「チルド」以外には、グレープフルーツやレモンといった数種のテイストがある。「サワー」にいたっては 24 種類ものテイストがある！申し訳ないが私自身は缶チューハイを飲まないの、こんなにも種類があることを知らず本当に驚いた。缶のサイズも 350・と 500・がある。大規模な装置による生産であるにもかかわらず、このような多様な製品の生産を可能し、それによって低価格を実現していることに改めて感嘆した。

宝酒造では現在、業績連動型報酬制度を導入している。2000 年の役員クラスへの導入に始まり、本年 2003 年には全管理職へと対象を広げている。新制度導入後は『多面的目標管理』により各人が戦略テーマと成果指標を設定し、それを業績のみで判断し（以前は業績；取り組み姿勢=8；2）、75～125 点で点数化するものである。この点数が昇級、賞与にダイレクトに反映し、1 点の差が 2 万円の差となる。同期入社でも年間では 70 から 80 万円の差がつくという。確かに効率的な経営を目指せばこのような制度の導入も避けられないのであろうが、私個人としてはチームでの作業が多い職場でどこまでこれを広げられるのだろうかという疑問を感じた。

工場見学の締めくくりには製品の試飲が行われた。缶チューハイ、日本酒、芋焼酎を試

飲することができ、和やかな雰囲気の中に工場見学を終了した。

最後に見学に協力いただいた宝酒造・伏見工場の従業員の皆さんとともに、準備を進めていただいた大会準備委員の方々にお礼申し上げたい。伏見工場は2004年度に東工場と今回見学した西工場が統合され、より無駄のない生産体制が確立する。そのための工事が行われている途中で、清酒四季醸造設備『四季蔵』が見学できなかった。私としては日本酒の製造工程に興味があるのでちょっと心残りであった。

一般報告

徐 亜文（広島大学大学院博士後期課程）

「縫製業における中国人技能実習生・研修生の労働・生活と社会意識」報告者：龍谷大学（非常勤） 岩・神戸大学 浅野慎一

本報告では、縫製業における中国人技能実習生・研修生の労働・生活と社会意識の実態を解明することを主題としている。研究手法は研修生・技能実習生へのアンケート調査及び参与観察と面接聞き取り調査である。

研修・技能実習に当たって研修生の当初の目的は「縫製技術の向上」と「貯金の確保」であり、それはある程度達成したものの、より長時間の残業を含む所得の増加を強く要望している。日本語能力の向上という点で一定の影響があるものの、社会関係は滞日年数を経ても変化が少なく一貫して希薄である。生活面では滞日期間が長くなれば慣れて問題が少なくなるのではなく、家族との離別、管理された集団生活のストレス等の問題が深刻化する。そのため、滞日年数の推移、出身地の違いに留意した研修・技能実習制度の整備、特に家族や中国人どうしの人間関係も視野に収めた社会関係の再構築が大きな課題だと指摘された。

質疑応答では、まず、研修生が研修したことは帰国後の処遇とつながるかどうかが、次に、縫製技術は中国の方が高いが、研修生は日本に来て本当に技能アップになるのか、最後に、研修生の出身地による問題が異なっているのは、それらの地域の生活水準に格差があるからだと考えてもよいか、という質問がなされた。これに対して回答は、まず、研修したことが帰国後の処遇に必ずしもつながるとは限らないこと、そして、調査した研修生はベテランではなくそもそも技能を持ってない者であるため、日本に来てある程度技能アップが期待できること、また上海は遼寧省より生活水準が高いため、上海出身者のほうは不満が多いということであった。

私の感想としては、実習生・研修生の社会関係は滞日期間が長くなっても改善しないとの指摘には興味深く感じる。またそれは滞日年数が経過するにつれ、「言葉の壁」というより、労使関係を含む現実的な問題解決の困難さによるものとして研修生が認識すると指摘されている。しかし、調査結果から滞日年数が経ても「言葉の壁」は依然として強く存在していることも読みとれるので、「言葉の壁」にも関心を払う必要があるのではないかと思

われる。

「現場労働者における『熟練』形成(知的熟練・社会的熟練)の可能性 小集団活動と『経験知』の伝達」 報告者：牧野泰典(立命館大学非常勤講師)

本報告では、製造業の現場労働者は OJT と Off-JT とともに、小集団活動を通じた改善ノウハウを蓄積・活用することによって作業能力を向上させると捉え、その作業能力を向上させる意義について分析することを主題としている。そのため、現場労働者が作業経験や小集団活動で得た改善ノウハウを“経験知”と呼び、自動車企業のダイハツ池田工場の職制労働者に聞き取り調査が行われた。

この調査では“経験知”は現場労働者が組み立て・加工などの作業と小集団活動における改善を行う過程で得られ、労働者同士のコミュニケーションによって伝達・交換され、組み合わせられるという観点から、ダイハツの二つの改善事例を考察した。これらの改善事例から小集団活動は直接部門労働者の職務知識・多能工化による作業経験と合わせてノウハウとして、能力を蓄積していく活動であると評価している。また、これらの改善が直接的に高度な「熟練」の形成につながるわけではないが、工場で多くの人数を占める直接部門労働者が“経験知”をもとにした作業改善を「標準化」して工程と品質を高めていくプロセスは、彼らの「熟練」を形成する「きっかけ」にはなると指摘している。

報告後、フロアからは多くの質問、コメントが寄せられた。それは第1に小集団活動の位置付けについて、第2に QC サークルは強制力によるものなのかそれとも自発的なものなのか、賃金を支払われるかどうかについて、第3に経験知を獲得するために何が 필요한のか、誰でもできることなのか、それとも一定の能力を必要とするのかについての質問であった。これに対する回答は、第1に、小集団活動は労働者にプラスになると考えているとのこと、第2に QC サークルは仕事の一環として納得して行われていること、またそれは残業として行われ残業手当が支払われるとのこと、第3に経験知を獲得するために一定の基礎知識が必要となるとのことであった。

私の感想としては直接部門労働者の作業能力は小集団活動を通じて向上させられると考えている。ただし、経験知の習得の程度は労働者の QC サークルに参加する意欲と関連があるのではないかと思われるが、この点はより詳しい分析を待つ必要があると思われる。

一般報告 (その1)

三山雅子(同志社大学)

大会二日目午後の一般報告2では3本の発表が行われた。最初の秋本報告「アメリカにおける労働組合とソーシャルワーク」では、先行研究の手薄な'50~'70年代における、労働組合とソーシャルワークという二つの組織の行動を具体例としてあげながら、両者の異同について分析した。

次の新田報告「わが国の賃金制度における特徴と変遷」は、企業の直面する市場の違いが経営スタンスや賃金制度の違いを作り出していることを、工業炉メーカーA社とアパレル販売業B社を事例として発表した。新田報告に対しては、賃金制度の運用実態に関わって多くの質問がでた。

最後の織田報告「少数派労働組合活動と支援団体の役割」では、京都コンピュータ学院闘争を事例として、少数派労働組合が20年以上の長きにわたって闘争を続け得た理由を、「支援する会」に焦点を当てて発表した。織田報告に対しては、既存の地域労働組合運動自体、京都の特徴を有しており、その点が支援する会の活動にも影響を与えているのではないか、また報告者は地域をどのように規定するのかなどの質問がなされた。

以上、一般報告2の内容をかいつまんで述べてきたが、活発な質疑は、本学会員の労働を巡る事実に対する関心の高さ示していた。

一般報告（その2）

松尾孝一（青山学院大学経済学部）

一般研究報告では3本の報告が行われた。まず秋元樹氏の報告「アメリカにおける労働組合とソーシャルワーク 協力と敵対、類似性と相異性」は、アメリカにおける労働組合運動とソーシャルワークが、それぞれ今日その原型モデルから乖離していることを指摘するものであった。すなわちソーシャルワークが、富める者から貧しい者に対してなされるという意味での元々の二極モデルからソーシャルワーカーの低所得化などにより中・低所得階層同士の間で行われる一極モデルに変化しているのに対し、労働運動の方は、労働者自身による当事者運動（一極モデル）から幹部請負型のサービス供給活動（二極モデル）に変質しているという指摘であった。ソーシャルワークとの対比で労働運動の変質を意味づけているという意味では、労働問題研究者にとって興味深い報告であった。

次の新田明氏の報告「年功的賃金制度の特徴と変遷 経営スタンスとの因果関係」は、いずれも近年年功的賃金の改定を行ってきた工業炉メーカーA社とアパレル販売業B社の事例比較も行いながら、業績の低迷する企業ではネガティブな要因、業績の良い企業ではポジティブな要因によって年功的賃金制度の改定が行われ、かつその改定内容には守旧的か先進的かといった企業の経営スタンスの差異も反映されてくることを指摘するものであった。ただ、経営スタンスという曖昧なものの内容が単なるイメージだけによらずに具体的に分析されているか、という点での疑問は残った。また本学会の趣旨からいっても、賃金制度のみならずその具体的な運用や労使関係の実態も併せて分析していくことは今後追求されるべき課題であろう。

最後の織田和家氏の報告「少数派労働組合と地域運動 京都コンピュータ学院労働組合の事例」は、京都コンピュータ学院闘争の事例研究を通じて少数派労働運動、およびそれを包む地域運動・市民運動の可能性を探るものであった。しかし、この事例分析からで

は、地域運動・市民運動による争議支援の可能性は読み取れても、少数派組合運動が企業内の労務管理や労使関係に規制を加えうる可能性や条件については考察がなされていない印象を受けた。また、なぜ京コン労組が組合員4人にまで減少し、この争議が企業内の他従業員の支援を得られなかったのか、その要因を経営側の弾圧にだけ求めてよいのか、という疑問を抱いた。

一般報告

片瀨卓志（大阪市立大学大学院経営学研究科）

徐亜文氏の「中国における大学新卒者の就業問題」は、近年急速に増加する大卒者の就業行動をめぐっての考察であった。これまで、大卒者の急増と需要のミスマッチ、大衆化した大学生が古いエリート意識を引きずっているという意識の問題が言われてきたが、一方で、この間の大卒者に対する需要構造の変化にも焦点が当てられるべきであることが強調され、長期安定雇用を支えてきた国家機関、国有企業の雇用が縮小し、短期的即戦力のみを重視する私営企業への非正規就業が増大し、そのことが大学生の就職への不安となつて、転職を繰り返すという悪循環をもたらしていると述べられた。新卒者は「145万人(2002年)から212万人(2003年)へ67万人増加」という現実を知らされると、近年の急速な変化が驚異的なものであり、新卒者にとって大きな問題となっていることが印象づけられる。そして就職に少しでも有利なように留学、大学院進学が頻発する状況も理解される。身近な例でも中国人留学生の専攻科目には会計、金融が多く、きっと就職に有利な専攻なのであろう。

日本の雇用慣行では近年まで新卒一括採用が主流で、中途の正規採用は大手企業では一般的でないし、それを前提に大卒者の就業行動は決められていた。また一般に若年男子労働力を選好する傾向があり院卒が有利になる条件はなかったのであるが、中国ではどうも異なるようである。また経験を積むための転職も日本以上に定着していると聞く。総体的には、私営企業の社会保障体系の未整備が大卒者の転職あるいは失業を誘発しているとの指摘はその通りであろうが、人気のある高利益の民間企業の中にも社会保障体系の未整備な企業も多く、日本のような失業保険制度、国民皆保険が望まれる社会政策であり、失業問題を解決する手だてであるのかどうかは評者には判断ができない。就業行動を左右する諸条件についてのより実態的な研究が期待されているように思われた。

大槻奈巳氏の「雇用における年齢差別について」は、求人者の年齢制限の実態と求職者の年齢制限に関する意識を対象に、都内の職安、派遣会社それぞれに来所した求職中の女性および住民基本台帳から無作為に抽出した女性を対象にアンケート調査を行ったものである。それによると、「年齢を理由に応募できなかった求人」が「とても多かった」+「いくつもあった」と回答した人は、25 - 29歳で約3割、30 - 34歳で約5割、35 - 39歳で約8

割を占めていることがわかった。これを正規・非正規の採用別でたずねたところ、いずれの調査でも正規採用の応募・採用で年齢制限をより多く経験していたことがわかった。また年齢への意識についてたずねたところ、「採用での年齢制限をやめる」ことを「必要」と回答した人の割合は9割に上っており、同氏は就業を希望する人にとって、年齢制限が求職への大きな不安・障害になっていると指摘した。また、男性の年齢制限、女性の年齢制限それぞれに対する意識について、25歳、35歳、45歳、55歳、65歳の男性および女性が、「年齢を理由に就職や転職を断られたとしたら、『おかしいと思う』」かどうか、たずねたところ、より高い年齢者への年齢差別に対して許容する傾向がある一方、男性への年齢差別より女性への年齢差別に対して、より許容しており、また回答者が若年であるほど年齢差別を許容していることもわかった。また雇用者側に年齢制限の理由をインタビュー調査したところ、専門性の低い仕事では「若い」方を選好し、また年齢構成が逆転となる採用は避けようとする傾向があることもわかった。以上の結果を踏まえた上で、同氏は「年齢差別は男性にも女性にも適用されるものであるが、キャリアを中断することが多く、新たに労働市場に参入する際に年齢を重ねていることの多い女性により大きな影響を与えている。これによって性差別を保持する役割を果たしているのではないか」と指摘された。おそらく、その通りだと思う。解釈の余地のない適切な質問項目であり、またサンプルの偏りを避けるべく十分な配慮がなされているので、観察された意識動向にも十分説得力があり、参考になった。男性への年齢差別より女性自身への年齢差別に対してより許容しているというデータがもつ意味について、解釈の余地があるが、報告者の力点は、女性の中で若さを強みと思う意識が再生産されているという点より、応募・採用の際に男女で年齢制限に差が存在していることが反映したものであるという点にあるように評者には感じられた。

小松史朗氏の「現代合理化運動下における日本自動車企業の分業と労働の変容」は、効率的な生産労働システムとして注目されてきたトヨタ自動車において、90年代以降、非正規労働力が各職場で増加している状況に着目し、それが生産工程に与える影響についてアンケート調査したものである。この課題の設定に当たり、同氏は海外工場の立ち上げの際に国内工場から大量の熟練技能者が派遣されているという事実および国内工場の期間従業員比率が急上昇したとの資料に着目しながら、その結果国内工場では「技能の空洞化」(技能系中核人材の不足)が進んでいるとの認識にたつて、議論を展開する。また近年の業務のマニュアル化は、日常業務の繁忙化の中でこなすべき仕事量をクリアするために派遣社員でも可能な仕事へと業務を変更するためのもので、技能伝承が軽視されながら進められる過程であると見る。同氏の主張は、90年代以降の傾向は過剰なマニュアル化を含んでおり、それは作業者自身の作業上での創意工夫を排除し、改善能力(問題発見・解決能力)の形成を阻害するおそれがあるという点にある。当日のフロアからの発言とも重複するが、海外工場の立ち上げに伴う熟練技能者の海外派遣と国内工場における非正規労働力の増加が直接に結びつく事柄であるのか疑問が残る。もちろん無関係であるとは言えないである

うが、高度成長期の労働力不足に始まる臨時工、80年代以降顕著になるグループ企業からの派遣社員、その後のグループ外企業からの派遣社員それぞれは導入の時期を殊にしており、したがってその背景も異なっていることが予想されるので、区別して論じられる必要がある。また業務のマニュアル化について過剰に進められているとした場合に、その基準を報告者がどこに設定しているのかが判別できなかった。一方、評者にとって興味深かった点は、従来企業の中核的業務であると見なされてきた幾つかの技術・保全部門においても、派遣社員が配置されていた点である。「デザイン・イン」などと称され、グループ企業との共同開発を進めることで開発スピードを上げる試みが注目されているが、必ずしもそのような意味での派遣社員とは思えない事例も報告された資料には見受けられた。筆者の関心からは外れるかもしれないが、グループ企業、グループ外企業からの派遣社員がどのような業務にどのような目的で配置されているかといった問題について、より突っ込んだ調査が行われれば、さらに興味深い報告となったと思われる。

シンポジウム「若年層の就業状況と労働社会学」(その1)

樋口博美(専修大学)

シンポジウム前半では上林千恵子氏、筒井美紀氏、林大樹氏、それぞれからシンポジウムのテーマに即した報告がありました。まず、上林氏の報告「大都市フリーターの行動と価値観」では、高学歴化社会の中では、特に偏差値の低い高校卒業者が労働市場の少数派として位置づけられているという事実が彼らに社会への反抗者としてのフリーターという職業選択をさせている、つまり「学校秩序の拒否＝進路指導の拒否＝フリーター選択」という図式が存在するということが指摘されました。またフリーターが全国的な社会一般の現象ではなく、その多くが大都市に存在し、特に中小製造業中心という地域特性を持つことも明らかにされました。次に、筒井氏の報告「高卒労働力供給の変貌と中小企業に分業体制・人事配置」では、高卒労働力供給の変貌が中小企業に分業体制・人員配置をどのように変えているのかを考察する中で、高卒就職者が高校幹旋によって正規社員として採用され、その後のキャリアが保証されてきたかつての時代から、現在では上位職務の大卒化と大卒者の現場採用によって高卒者の職域高度化機会が二重に閉鎖化されているため、彼らは職業キャリアの土台を築くことができず、若年労働力市場の流動化に影響を及ぼしているという事実が」社のデータを元に明らかにされました。さらに、林氏の報告「若年勤労者の会社・仕事観と企業の人事管理」では、「新世代の生活意識と職業観に関する調査」から非正社員若年層に会社発展への貢献意欲、仕事への責任、興味・関心、自己開発意欲が高いことが紹介され、その要因として雇用の安定や労働条件の良好性よりも、職場の対人関係、上司からの正当な評価、仕事のおもしろさ、満足感が先行していることが挙げられました。そして、経済循環の回復努力と並んで現在必要なことは、職場における若手勤労者の活力をひきだす企業の取り組みであることが課題であると結ばれました。

以上、三者三様それぞれの切り口から若年就業者の現在が捉えられ、その姿が浮かびあがりました。三氏の報告を聞き、改めて感じたことは、現在、特に若年層の多くにとって仕事への入職やその後のキャリア形成はかなり困難で、その上、仕事へのやりがいや満足の見いだしにくい時代であるということでした。ある意味、若年層だけでなく、労働世界そのものが勤労者全体に対して閉鎖化、閉塞化傾向にあるという印象です。しかし、そのことは、現在の労働市場や労働世界を従来の正規雇用の枠組みで捉えることの限界を意味しているのかもしれませんが。フリーターをはじめとする非正規雇用といわれる働き方は、若年勤労者の現状を見るだけでも今後ますます増加することは容易に想像がつかます。今後はこのような労働力を「問題」として取り上げるのではなく、多様な雇用形態の労働力を射程に入れた労働市場の再編とその雇用保障について考えて行かねばならないのだろうと強く感じました。これまでスタンダードであった働き方がスタンダードではなくなる、多様な働き方の一形態に過ぎないものとなるかもしれない、このような現状に対して労働社会学がさらなる柔軟なまなざしでその予想図を検討することも必要であると思われまし、そのために労働現場の事実観察を重ねていくことも重要な課題であると考えました。

シンポジウム「若年層の就業状況と労働社会学」(その2)

平尾智隆(立命館大学大学院経済学研究科研究生)

立命館大学で行われた第15回大会のシンポジウムのテーマは、「若年層の就業状況と労働社会学」であった。近年、景気の低迷を背景に、「間断のない」学校から職業への移行過程が溶解してきており、若者が新規学卒労働市場を通過して、良好な雇用機会を確保することが極めて困難になってきている。この問題について、労働社会学は何をなしているのか、当日の報告と議論を振り返ってみたい。

第1報告・上林千恵子「大都市フリーターの行動と価値観」では、まず、フリーターの増大は全国均一的なものではなく、求人倍率が相対的に高い、アルバイトの雇用機会が豊富な大都市で発生しているというフリーター問題の地域特性について指摘がなされた。そして、進学率の高い大都市では、フリーターは「少数者」であり、そこでは学校秩序への反抗や社会的閉塞感の現れとしてフリーターという職業選択が行われていることが報告された。

第2報告・筒井美紀「高卒労働力供給の変貌と中小企業に分業体制・人員配置」は、高卒労働力供給の変貌が、中小企業における分業体制・人員配置の変化を導いているという仮説を実証的に検討するものであった。ここでは、製造業J社の事例分析から、高卒就職者の量的減少と質的(学力)低下が「上位職務の大卒化」と「下位職務への大卒配置」を導き、高卒者の職域の高度化が二重に閉鎖化されていることが示された。そして、この分析から、筒井氏は「高校幹旋による正規就職は、職業能力・態度形成面で、フリーター等の非正規就労と比べてずっと望ましい」という一般認識に疑義を呈する。

最後の第3報告・林大樹「若手労働者の会社・仕事観と企業の人事管理」は、前二者の報告と異なり、若年雇用問題の深刻化の要因を「企業の労働需要の減退」とその背後にある経済不振に求めていた。ここでは、原因としての労働需要の減退、結果としての労働力供給の変化という視点から、若年層の意識調査（財団法人雇用開発センター「新世代の生活意識と職業観に関わる調査研究」プロジェクト）が紹介され、社会レベルでの若年層マネジメントや非正規雇用から専門職への転換の重要性が提起された。

午後の総括討論では、多くの論点が提起され議論が沸き起こったが、会場全体の共通した問題意識の1つは、若年雇用問題の要因であったように思われる。若者は職に就かないのか、それとも、就けないのか。上林報告は、社会的な閉塞感や見通しの悪さからくる逃避が脱学校化、脱企業社会化を併発し、若者が職に就かないことを説明する。その一方で、筒井報告は労働力供給の変化の帰結としての人員配置の変化から、林報告は労働需要の減退から、若者が職に就けないことを説明する。ただ、この点については、それぞれに説得的な説明ではあるのだが、需給要因の相互規定的な関係を説明するメカニズムを、もう少し掘り下げて、全体の場で議論する必要があるように思う。

いま1つ会場全体の共通した問題意識を挙げておこなうなら、それは若者の雇用問題に対する解決の糸口であろう。議論の中では、これを意識した発言も多かった。例えば、「School to Work という一方的な移行ではなく、戻りのあるシステム」（筒井氏）、「非正規雇用から専門職への転換の道筋・学習戦略」（林氏）、「職業教育・リカレント教育の充実、ワークシェアリング」（熊沢氏）、「労働組合の問題としてのフリーター」（村尾氏）など、数多くの提起がなされた。これについて、評者の私見を述べるならば、筒井氏の提起した労働社会学と教育社会学の共同作業は、我々研究者がこの問題を解く第一歩になるという意味で、重要な提起であったのではないかと思う。そこから新しい何かが見えてくるのかどうか、非常に興味深いところである。

日本社会は今、若者が社会を支える重要な仕事に就くためのキャリアを歩めないという社会的恐怖に直面しつつある。若者の雇用問題は、未来社会の縮図であり、その意味では、今回のシンポジウムは未来社会が我々研究者に課した使命を再確認する場であったといえよう。

以上