

# 日本労働社会学会 『通信』

vol. , no . 4 ( 2004 年 2 月 )

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

### 労働社会学会第 16 期第 2 回幹事会議事録

#### 「日本労働社会学会奨励賞」推薦のお願い

### 研究会の報告

- ( 1 ) 1 2 月定例研究会報告 ( 1 ): 労働組合が行う労働者供給・派遣事業の実態とその意義 ( 発表者 内藤直人氏 ) UC-Davis 小山志津子
- ( 2 ) 1 2 月定例研究会報告 ( 2 ): 江頭説子氏報告「シンボリック相互作用論にもとづくキャリア研究」に対する感想 東京女子大学 恒川真澄
- ( 3 ) 1 月定例研究会報告: 恵羅さとみ氏報告「建設労働の変容と、労働者を主体とした熟練及び技能形成の有り様」をめぐって 都留文科大学 田中夏子

### 各種連絡

- ( 1 ) 次回幹事会および 3 月定例研究会のご案内
- ( 2 ) 新入会員紹介

## 労働社会学会第16期第3回幹事会議事録

- ・日時 2004年1月24日(土) 12:30~14:00
- ・場所 専修大学1号館12階社会科学研究所
- ・出席者 辻、市原、小川、大槻、柴田、白井、田中、兵頭、藤井、藤田、松戸、山下。

### 議題

#### 1. 研究委員会関係

松戸委員長より、奨励賞選考委員委嘱経過について報告された。これについて議論し、候補者への依頼を早急に進めることが確認された。

松戸委員長より、今年度の大会報告について、報告希望者が多かった場合、一会場で続けるか否かについての問題提起があった。これについて議論し、一人30分の報告時間を確保できない時には、複数会場で行うことが了承された。

松戸委員長より、今年度大会シンポジウムテーマについてどうするかとの提起があった。これについて議論し、技能伝承問題、自動車産業問題、ジェンダー問題などのテーマが案として出された。

#### 2. ジャーナル編集委員会関係

田中編集委員より、編集の経過、ジャーナル投稿規程変更についての報告があった。これについて議論し、投稿規定変更については次の通信で会員に周知徹底し、また次のジャーナルに記載することが確認された。

#### 3. 年報編集委員会

藤田編集委員長より、第15号編集過程について報告された。

#### 4. 新入会員

辻代表幹事及び事務局より、新入会員の入会申し込みが2名報告され、了承された。

### 「日本労働社会学会奨励賞」推薦のお願い

日本労働社会学会員のみなさん

昨年の本学会総会にて決定されました「奨励賞」の選考委員が幹事会にて審議され、次の3名が選出されました。

橋本健二(委員長 武蔵大学)

加藤喜久子(北海道情報大学)

京谷栄二(長野大学)

つきましては、受賞に値すると思われる著書、論文のご推薦をお願いいたします。

受賞資格等につきましては「奨励賞規程」を参考にさせていただきたいと思いますが、今年度は第1回でありますので、審査対象となる業績は、2002年4月1日～2004年3月31日までの2年間に公刊されたものとなります。自薦、他薦はどちらでも構いませんが、その際に、簡単な推薦理由を添えていただければ幸いです。

なお、奨励賞候補作品の推薦期限は、本年の5月31日までとなっております。業績の送付は、奨励賞担当幹事（高橋）の方にお送りいただきますようお願いいたします。

2004年2月12日

選考委員長 橋本 健二

< 業績送付先 >

高橋伸一（幹事：奨励賞担当）

郵便 603-8301 京都市北区紫野北花の坊町 96

佛教大学社会学部

075-491-2141（内線 7556）

E-mail: takashin@bukkyo - u.ac.jp

**研究会の報告**

**（1）12月定例研究会報告（1）**

労働組合が行う労働者供給・派遣事業の実態とその意義（発表者 内藤直人氏）

UC-Davis 小山志津子

本研究の対象は、労働者供給、供給・派遣・派遣事業にたずさわる労働組合の活動、意義、課題である。80年代には、様々な労働組合が行う労働者供給事業の実態が調査されたが、近年の動向は明らかでないこと、そして、近年、労働者派遣事業が急激に拡大していることを踏まえた、タイムリーな調査であるといえる。

派遣法成立後、雇用主の負担を嫌う企業が、労組労供を敬遠し始め、代わりに派遣事業を利用することが最近の動向としてあげられた。その動きを受けて、派遣、もしくは供給・派遣事業に転ずる組合の多いことが示された。

各事業の特徴、近年の動向などは、労組労供は新東京運転、派遣はジャパンフォーラム、供給・派遣は企業組合コンピューターユニオンと、具体的な労働組合の活動と課題の中で論じられた。新東京運転は、事業主としての責任と業務を負いたくない企業から給与計算、支払い事務などの負担が嫌われ、労供という形態を敬遠されるという問題に直面しており、それを打開するため、供給・派遣事業を始める予定である。フォーラムジャパンは、労供

から派遣に転身し、現在成功を収めているが、会社としての性格が強くなるという問題がある。それに対しては、情報公開、労組貢献度を派遣社員の評価に取り入れるなどの策をとっている。コンピューターユニオンは、供給先と派遣元との二つの役割を果たしており、共済、研修制度なども整備されている。しかし、費用、事務処理の負担が増える、労供に比べ派遣だと就業期間が制限される、などの問題を抱えている。

これらの事業の主な意義は、組織化が難しいとされてきた就業形態の労働者を組織化していることがまずあげられる。また、労組が直接供給先、派遣先と直接交渉できること、ほかの派遣会社に比べマージンが少なく、よって労働者の賃金が比較的高いこと、共済制度、職業訓練が充実していることなどを考え合わせると、労働条件の改善、向上に貢献しているといえる。また、このような比較的質の高い労働条件を提供することにより、他の派遣会社へのプレッシャーともなり、業界内での、公正な労働条件基準の確立が期待される。

発表の終わりに、労組のこのような取り組みが持つ政治的可能性を反映してか、事業運営についての質問が活発に出された。また、事実関係はよく記述されているが、社会学的、もしくは経済学的理論の枠組みで論を構成することも大事ではないかという発言もなされた。

最後に、私としては、他国の労働組合が、同種の労働者供給、もしくは派遣事業などを行っているのか、そうだとすれば、どの程度うまく機能しているのか、例えば、全体的な労働条件向上への要求、労働政策などにどのぐらいの影響力を持ってきたのかが、例示程度でいいから知りたかったと思う。他国の成功例、失敗例、そしてその状況などが分かれば、あるいは日本の労働組合が、増え続ける派遣労働に対してとる対策へのさらなるヒントとなりうるのではないかと考える。

## ( 2 ) 12 月定例研究会報告 ( 2 )

江頭説子氏報告「シンボリック相互作用論にもとづくキャリア研究」に対する感想

東京女子大学 恒川真澄

キャリア研究において、社会学的な視角から、どのようなアプローチが可能であるのか。このことを課題として、報告者は、これまで研究を重ねてきた(第12回日本労働社会学会研究大会[2000]、第76回日本社会学会大会[2003])。その集大成ともいえる博士論文の要旨を、この度の研究例会で報告された。報告の概要は以下の通りである。

心理学では、個人が社会と主体的に関わるための一つの手法として、キャリア発達(career development)についての研究が行われてきた。しかしながら、報告者によれば、それはあくまで、どれだけ高い地位や役割を手に入れられたかといった結果の分析を中心としたものであり、一部のエリートにしか適用できないといった問題があるという。そこ

で、報告者は、これまであまり重視されてこなかったキャリア形成の過程に焦点をあて、「あるがままのキャリア」を立体的に描くことを試みた。そのために採用した理論が、シンボリック相互作用論である。

シンボリック相互作用論のなかでも、とくにブルーマーと同世代のエバレット C. ヒューズ (Everett Cherrington Hughes [1897-1983]: 職業や組織、コミュニティを主な研究領域としながら、一貫して人種問題への社会学的分析を行った。第 53 代米社会学会会長) は、キャリアを客観的な側面と主観的な側面とに分けて捉え、客観的側面の変化に伴う主観的側面に着目した。より具体的には、キャリアの意味を拡大して、職業と自己との関わり、生活領域を含めた自己意識の変遷を、ノン・エリートまでも対象として分析することを主張したのである。このヒューズの意見を踏まえ、報告者は、キャリアを「職業と自己の関係について職業生活を中心に、その他の生活領域も含めたさまざまな遍歴の軌跡」と定義し、聞き取り調査を行った。

調査の対象者は、情報関連産業 A 社で働く 24~43 歳の労働者 32 名 (男性 18 名、女性 14 名) である。結果を簡潔に述べれば、A 社においてキャリアは、本人の希望というよりも「どこで誰と仕事をしたか」というような、社会的環境に影響を受けることが多く、その意味で「自己完結型」のキャリアとは言えないこと。そのため、キャリア研究にも、市場や企業組織の特性を考慮に入れることが求められる。

フロアからは、なぜキャリア概念を再構成する必要があるのか、既存の社会学の研究で用いられてきた手法 (職業移動や生活史) との差異、キャリアの定義についてなどの質問が寄せられた。どれもキャリア研究の根本に関わる重要な問いである。「キャリア」という語が世間でも多用されている現在、社会学の領域で共有されるうる概念となるか否かは、上記の問いにいかに対応していくかにかかっているだろう。同時に、報告者には、シンボリック相互作用論の、像を生き生きと描くこと、日常生活における行為の意味を明らかにすることといった利点を活かし、より具体的な労働世界の解明を期待したい。

### (3) 1 月定例研究会報告

建設労働の変容と、労働者を主体とした熟練及び技能形成の有り様をめぐって

田中夏子 (都留文科大学社会学科)

#### 【報告概要】

2004 年度第二回研究例会 (1 月 24 日 於専修大学) では、一橋大学院の恵羅さとみさんをむかえて「建設業の工法変化と技能再生産 - 住宅産業の工業化と企業、労組における職人養成のジレンマ」と題しての報告が行われた。報告者の問題関心は、企業による、技術の「柔軟性・多様性の追求」(職人的熟練とは異なる「再技能化」)の過程においては、企業が新市場むけに必要なとしている技能の再生産自体も「溶解される可能性」を持っているのではないか、という点にある。例会では、こうした問題意識に添って、建設労

組及び住宅メーカーへのヒアリングに基づき、必要とされる技能やその継承のあり方の変容を検証した、大変興味深い調査研究報告がなされた。

報告者は、現在住宅市場が求める「柔軟な労働力」に「新旧の技能養成システム」が対応し得ていないとする。この場合、旧システムとは親方・見習い関係の中で醸成される職人的な伝統技術を意味し、また新システムとは細分化・機械化された作業を多能的にこなす住宅メーカー社員大工としての技術である。報告者は住宅メーカーによる技能養成制度及び労働組合による養成制度の両者を検討し、いずれにおいても、市場ニーズに呼応して変化を余儀なくされる工法及び技能（「総合性、専門性、多能性」）に対応し得ないことを指摘する。

さらにまた労働者の目からみた「技能」観と企業の要請する技能との間にも距離があることを示す。すなわち企業が求める「再技能化」には、いわゆる伝統的職人技術に備わる技術と自律性が欠如しており、その点で労働者による「再技能化」の評価は低いとしている。

最終的に、報告者は、技能の再生産を支える基盤が、市場、生産工程、労働組織、技能養成等多くの局面で弱体化しているのではないかとの課題を投げかける。

#### 【議論】

報告を受けて、議論はおおよそ以下の四点に及んだ。一つ目は、建設労働をめぐる熟練概念を、はたして自動車等の工場労働における熟練概念と重ねて考えることができるだろうか等、「伝統的な熟練」とは何かをめぐる議論である。二つ目は、軸組工法から2×4工法に変化する中で、あらたに「多能工的技能」として要求されたものが従来の熟練技能とどのような違いを持っていたか等、住宅産業内部での「技能」の構造や変遷を、より詳細に把握するための議論であった。第三には、今日の市場の要請、つまり新築よりも改築やリフォームへの需要シフトによって必要とされる知識や技能、バリアフリー住宅に不可欠な施主とのコミュニケーション能力等を、新しい技能としてどう位置づけ、その要請プロセスを描き出すか等。そして第四は、市場に対応しつつ、どのような技能形成を経て「仕事の主人公」になっていくのか、労働組合側の模索が存在している点であった。

筆者は建設労働論については全くの門外漢ではあるが、報告からも議論からも多くの示唆を得た。住宅建設産業の技能形成の専門的な議論からはやや逸脱してしまい恐縮だが、例えば以下のような点が筆者にとっての関心対象である。

一つは、建設労働者としての優れた技能と、人が長年住む場を作り上げる力との関連である。とりわけ住む人の個別事情や思いを尊重した家造りが提唱される今日、個別の技能はもとより仕事の段取りや経営管理能力の他にも、高度なコミュニケーション能力が必要とされる。これらを、単純化・細分化された技能の習得をメインとしてきた、企業提供の養成制度に組み込むことが困難なのはいままでの間でもないが、いわゆる伝統的な技能形成の過程においてもこの点は十分とは言えない。利用者を含め、関わる人々の多様な利害を調整しながら進める「ものづくり」に必要とされる職業的資質の洗い出しと、その資質の育成

は、住宅産業に限らずあらゆる分野で検討すべき課題となろう。

住宅とは異なるが、ある小規模な公共建築に関わった建設関係者は、設計の初期段階から使用者である市民の参加を交えて進めてきた過程を振り返って、これまで培ってきた自身の専門的見解を多くの局面で修正せざるを得なかったという（長野県茅野市）。新しい資質とは、自らの専門性を相対化する能力を含むとも言えよう。

第二は、「求められる技能」の背景にある産業構造の変容と、その変容を読み取りつつ新たな技能を構想していく、小規模事業主やそこに働く労働者のダイナミズムである。例えば建設業の場合、公共工事の削減による経営逼迫や、個別化・多様化するニーズの拡大といった「変容」に加えて、地域社会そのものの変容に目をむけた新しい展開が存在する。

特に小規模土建業の動きを見ると顕著である。「まちづくり」や「地域起こし」の集まりにも積極的に関わりながら、官から降りてくる公共事業ではなく、住民が求める公共の仕事とは何かを模索する土建業者も少なくない。朽ちた土蔵の修復、遊歩道の整備、自然エネルギーを利用した住宅建設、補助金から決別した地域独自の「田直し、道直し」（長野県栄村）等、例は限りない。

第三は、上記と関わる問題であるが、今後予想される土建を中心とした「入札改革」（最低価格制度から「社会的指標」を取り入れた総合評価制度への転換）の広がりである。これにより労働の安全性・公正性はもとより、環境配慮、共同参画、障害者雇用、高齢者雇用への積極的な取り組みが企業に求められることとなる。市場的要請のみならず新しい社会的要請を受けて、事業分野も労働組織も、仕事に対する評価基準も変化を求められる時代に中に、あらためて「技能」とは何かを問い直していく必要があるかと思う。

## 各種連絡

### （１）次回幹事会および３月定例研究会のご案内

日時：2004年3月27日（土）午後0時30分から幹事会。午後2時から定例研究会

場所：場所：専修大学神田校舎1号館12階社会科学研究所

定例研究会の報告者の報告テーマ：

報告者：白井邦彦（青山学院大学）

テーマ：解雇規制と雇用 - 解雇規制は雇用に悪影響をおよぼすか -

なお、出席者は出来れば下記の文献を読んでください。

・大竹文雄、大内伸哉、山川隆一編「解雇法制を考える：法学と経済学の視点」勁草書房：2002年。

・白井邦彦「解雇規制と雇用」中大経済研究所『研究所年報』33号、2002年。

**(2) 新入会員紹介(敬称略)**

中川功(拓殖大学政経学部)

大倉祐二(大阪市立大学大学院)

以上