

日本労働社会学会『通信』
v o l . XVIII, no.1 (2005年11月)
日本労働社会学会事務局 (第18期)
〒402-8555 山梨県都留市田原3-8-1
都留文科大学社会科学部 田中夏子 (たなか なつこ)
tel.0554-43-4341 fax.0554-43-4347
e-mail: natsu@tsuru.ac.jp
学会HP:<http://www.jals.jp>

◆郵便振り込み口座番号

00150-85076

「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」

◆年会費 学生・院生会員→6000円 / 一般会員→10000円

目 次

==第17回労働社会学会 報告・シンポジウム特集==

I. 2005年度 第1回 労働社会学会研究会のご案内

II. 第8回 関西労働社会学研究会のご案内

III. 第17回労働社会学会 自由報告要旨

1. 若年者の職業選択の規定要因 _台湾南部の大学生を中心として_ 董 荘敬
2. 経営システム移転とフレクスキュリティ (Flexcurity) _ベルギー日系製造業における多様な働き方を通して 大久保マリ子
3. 予備校講師の労働問題_成果主義賃金の行き着く先は_
4. 仕事における事柄決定力と職場の性別構成 村尾祐美子
5. 主婦の「お仕事」：ネットワーク・ビジネスで働くということ 湯浅正恵
6. 「セカンドライフの生活拠点としての農村地域の選択と就業時の葛藤に関する研究」吉川光洋
7. 酪農経営における労働とジェンダー_開拓地の酪農家女性へのインタビューから 渡辺めぐみ
8. 台湾における女性労働問題 ジェンダー視点からの考察 楊佩蓉
9. 労使関係の変化とオーストラリアの新たな取り組み 野瀬 正治

IV. 第17回労働社会学会 シンポジウム報告「東アジアの雇用・労働とグローバル化」 大重光太郎

V. 次回の幹事会日程

I. 2005年度 第1回 労働社会学会研究会のご案内

12月例会

日 時：12月10日土曜日 14時30分～

報告者名：江 原 憲 一 さん

報告テーマ：「ケニアの工業発展におけるインド系移民の役割」

報告者所属：「元山崎学園講師」

場 所：東洋大学 白山キャンパス 2号館3階 第1会議室

大学へのアクセス情報やキャンパスマップは、下記をごらんください。

<http://www.toyo.ac.jp/campus/hakusan.html>

II. 第8回関西労働社会学研究会のご案内

毎年、春と秋に開催してきた関西労働社会学研究会の2005年度秋の例会を以下の ように開催しますので、ふるってご参加ください。参加は無料です。

日 時：2005年12月17日（土） 午後1時から6時

場 所：立命館大学衣笠キャンパス修学館1階・第3研究会室

報告者・報告主題：

1. 吉田 秀和（よしだ ひでかず） 龍谷大学社会学部社会学科

「職業経歴と職業観—K炭鉱離職者の事例調査より—」（中間報告）

報告要旨：職業労働を通して形成された個々人の職業観、生活観、ならびに人生観を考えてみたい。その際、ライフストーリーという質的データを用いる。ここでは、右肩上がりの経済成長を遂げた社会の一方で、閉山という就業先の倒産にともない離職・再就職という生活世界の再構成を経験していくK炭鉱の元炭鉱離職者の生活史データを用いて考察する。具体的には、炭鉱労働という職業経歴、職員と鉱員という身分別、さらに閉山後の地域に残った人、離れた人、一定期間離れたのち戻ってきた人といったいくつかの事例によって職業観、生活観、人生観とはどういったものであるかを見つめて生きたい。このなかで、今回は職員層で地域に残った人と離れた人についてまず報告したい。加えて、鉱員層で地域に戻ってきた人についても取り上げたい。

2. 楠奥繁則 立命館大学大学院後期課程

「若者（22～39歳）の離職に関する研究」

報告要旨：Aパレル企業A社で働く正規従業員（22～39歳）対象について、分析を現在行っております（n=297）。決定係数=.50、を目安にしたモデルの組み合わせを模索中です。さらに「職業レディネスの高い大学生の特性モデル」についても考察している。

3. 進行その他

13:00-15:00 吉田報告・質疑

15:00-15:30 休憩

15:30-17:30 楠奥報告・質疑

当日は修学館は保安のため施錠されます。12時45分から13時15分までは入り口を開けておきますが、それ以外の時間帯については辻の携帯（090-148-1163）に連絡してくだされば解錠します。

なお研究会終了後、近くの居酒屋で恒例になっている懇親会を開きますのでこれにもご参加ください。

連絡先：kt01750@ss.ritsume.ac.jp

Ⅲ. 第17回労働社会学会 自由報告要旨

1. 若年者の職業選択の規定要因 _台湾南部の大学生を中心として_

常磐大学人間科学研究科博士後期課程 董 荘敬

(1) 報告の目的

近年になって、台湾の若年者は就職への意識が希薄化し、就職への動機づけが確立されていないがゆえに、職業選択の際に不安感が多い。台湾の1111人力バンク（人材派遣・仕事紹介会社）によると、2005年度の高等専門学校（以下は高専と称する）以上の学卒者は32万1808人であり、そのうち64.95%の学卒者は「卒業即失業」ということを懸念している（中央社、2005年5月13日付）。本報告は、現在台湾の大学生のライフコースにおける職業選択の価値志向及び職業意識の価値志向を探索的かつ包括的に把握し、より具体的な内容をもつモデルを構築するための基礎的知見を得ることを目的とする。

(2) 理論と研究の枠組み

本報告ではライフコースにおける「個人の生活史」の影響力を考慮して、モデルを作成した。その中で本報告は学生の初職選択の価値志向及び職業意識の価値志向、それに対する決定要因を考察する。調査項目に関しては、先行研究をふまえて職業選択の価値志向に関する20項目と職業意識の価値志向に関する40項目を作成した。社会学のアプローチで、個人の生活史に含まれる親の職業、親の学歴、教育、経済的豊かさ、個人の満足度などの変数を用い、職業選択と職業意識の価値志向の規定要因を明らかにすることとした。

(3) データと分析方法

データは筆者が台湾南部の大学生四年生を対象に行ったものである。研究の方法について、まず職業選択の内的要因に焦点を当てて、職業選択の価値志向の20項目及び職業意識の価値志向の40項目を用い、因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。因子間においてはどのような相関や互いの影響性を有しているかを分析するため、

相関分析を行った。職業選択の価値志向及び職業意識の価値志向は個人の生活史の変数によってどのように規定されるのかを解明するため、ロジスティック回帰分析を行った。性別、学校種別、私立・国立大学別、専攻別の集団間での有意差を検定するため、t検定を行った。

(4) 考察

本報告においては現在台湾の大学生の職業選択の価値志向及び職業意識の価値志向を考察した。職業選択の価値志向では、「勤務条件」、「企業風土」、「社会的評価」、「仕事内容」の4因子を、職業意識の価値志向では、「職業的自己実現志向」、「能力主義志向」、「自己充足志向」、「学歴主義志向」、「モラトリアム志向」の5因子を析出した。職業選択の価値志向では、台湾の大学生の会社選びの根底には日本と同様の「質実柔健」の特徴を析出した。職業意識の価値志向では、若年者の自己中心、自己利益の中心的価値観が見られ、自分の専門性に対する市場価値に強い関心を示している。若年層は仕事に対する「職業的自己実現志向」及び専門技術に対する「能力主義志向」が高く、仕事を介して自己実現を成し遂げ、社会へ貢献する。だが、「職業的自己実現志向」、「能力主義志向」、「学歴主義志向」において、不調和や期待はずれが生じてきた際に、「自己充足志向」、「モラトリアム志向」という意識が浮上してくる。次に、文化資本（経済的豊かさ）、親の学歴、親の階層、生活満足度、学校の成績、学校別、性別などの個人の生活史は職業選択及び職業意識の価値志向にどのように影響を及ぼすかを、ロジスティック回帰で分析した。分析の結果によると、父の職業、私立・国立大学別は統計的に有意差を示している。親の職業及び私立・国立大学（選別機能）は学生の初職選択の価値志向と職業意識の価値志向に比較的に強い影響を与えるということがわかった。

経済的豊かさ、生活の満足度、現在の成績、親の学歴はある程度影響を及ぼしているが、その影響が親の職業、私立・国立大学の影響より弱い。その影響力がさほど強くない原因は、調査対象が同じ学歴の大学生であるため、異なった学歴間の差異を比較できないと考えられる。それにもかかわらず、本調査の結果からすると、同じ大学生の間に就職機会の差がみられる。学校のスクリーニング機能により、国立大学、私立大学の学校間に新たに階層分化が生じる懸念がある。

さらに、本調査ではもう1つ興味深い現象を見出した。それは台湾の若年者の間にはモラトリアムの現象がみられるということである。このモラトリアムの現象はより良い勤務条件を求めると学歴のコンプレックスのジレンマから生じた「現実逃避」である。台湾の1111人材バンク（人材派遣・仕事紹介会社）の調査では、64.95%の高等教育の学卒者は「卒業即失業」ということを懸念している。その主な原因は、学生がより良い勤務条件を求め一方、自分自身の能力不足や国立大学と私立大学の同じ学歴間の差異により生じたコンプレックスで就職への不安感が生まれてきた。

同じ学校間の階層分化を解消することや、親の職業（階層）を変えることが不可能ならば、学生の就職への不安感をどのように正しく捉えるか、それを解消するかは今後重要な課題となる。それを解消するため、早期に自分自身の職能力の形成や、職業意識の自覚を促進させることはますます重要な意味をもっているであろう。

2. 経営システム移転とフレクスキュリティ (Flexcurity) _ ベルギー日系製造業における多様な働き方を通して -

インターナショナルスクール・オブ・ブラッセル 大久保マリ子

現在の欧州は二つの課題に直面している。一つは、グローバル市場における競争力低下を危ぶんだ結果、市場競争に生き残るための一方策として労働のフレキシビリティ (Flexibility) を拡大させること。もう一つは、労働者への権利の確保や保障 (Security) である。そこで、本発表では、欧州日系企業の労務管理において、どのようなフレキシビリティとセキュリティがみられるのか、とくに多様な働き方に焦点を当て、1995年、2000年、2005年の時系列で検討した。

フレキシキュリティは、フレキシブルな働き方が強制的に実施されることから働く側を保護する目的でセキュリティを考えるのではなく、両者を統合したものとして捉える考え方である。本発表では、Wilthagen(1998、2002、2003、2004)の先行研究に基づいて検討した。

分析枠組みは、以下のものである。【1】フレキシビリティとしては、(A) External numerical flexibility ; 雇用・解雇の外部労働市場 (B) Internal numerical flexibility ; 労働時間、残業時間、パートタイム労働など (C) Functional flexibility ; 組織の柔軟性 (D) Wage Flexibility ; 成果主義か否か、【2】セキュリティとして (a) Income Security ; 収入の保障 (b) Job security ; 仕事の保障 (c) Employment/employability Security ; 職種の保障 (d) Combination Security ; 他の仕事とのコンビネーションによる保障である。

ベルギーは、他の欧州諸国と同様に、フレキシビリティ化をすすめている。たとえば、失業率を減らすために、高年齢者に対する早期退職を促進する一方、高齢労働者の雇用率引き上げの促進も同時に行っている。キャリアブレイク制度 (職業キャリア中断制度)、時間口座制度、4/5 制度などのパートタイム労働、地域間の労働の移動も

奨励している。労働時間短縮奨励により、正規労働時間の1/2の労働時間を選択している割合は、パートタイム労働選択者の45%を占め、4/5選択者は20%である。セキュリティの側面としては、経済状況が下降している場合でも、大量のレイオフは禁止され、経済状況が上昇している時には、従業員新規採用やトレーニングなどを企業に要求することができる。また、20時から6時までの夜間労働の禁止、日曜・祝日労働の禁止という大原則がある。

しかし、実際の労働時間や賃金などのフレキシビリティやセキュリティは、各企業・事業所レベルの労使協議会の話し合で決定されている。そこで、日系企業におけるフレキシキュリティを検討するために、A社に焦点を当て、労務管理においてどのような形で見られるのかを明らかにした。

A社は、需要に応じた迅速な対応をするために、また、東欧や中国からの低価格の製品との競争に対応するためにも、必要な時に必要な労働力を確保する必要がある。企業の側からすると、非典型雇用人員を増やすことは、仕事量に見合った人員を確保しなければならず、労務管理の面ではコストなどがかかり、生産性が低下する可能性を有することになる。しかし、就業スタイルや生活スタイルが多様化している現在、働く側の要望を満足させるためにも、多様な働き方に応じた労務管理を行っている。

A社は、繁忙期には早期退職者を活用し、非正規雇用者を効率よく配置するために、日本親会社の生産ラインシステムのノウハウをベルギー社にあった形にかえて移転している。このような煩雑な労務管理だけでなく、小集団活動を本格的に導入し、カイゼン活動への意識や職場内訓練などから作業の習熟度も向上し、生産性向上に有効に働いていることが、時系列の比較を通して明らかになった。

すなわち、品質と生産性を確保しながら、労働力の「Flexibility」と従業員の安全と生活を維持する「Security」を実践し、企業の側も、従業員の側も、それぞれの立場が、多様な働き方に対応し、「Flexicurity」といった新しい概念に取り組んでいる。いいかえれば「個人」の充足が「企業」の充足につながるといえる。

本発表後、非正規雇用者と正規雇用者の割合はどの程度か、早期退職者は退職してすぐに年金を受け取ることが可能かどうか、また、ヨーロッパ社会の働き方を研究することは、今後の日本社会への示唆が多いなどの意見があった。今後の課題としては、国全体がフレキシビリティを大幅に広げている状況において、企業レベルではフレキシキュリティに対してどのように取り組んでいくのか。また、他の企業ではどのように対応しているのかなどを検討することである。

3. 予備校講師の労働問題_成果主義賃金の行き着く先は_

専修大学大学院 織田和家

報告者は予備校講師を長年勤めてきたが、この職業においては、少子化および独特の契約形態に伴い、数々の問題が発生している。それらは、様々な職場で発生するであろう問題とも共通したものを持っていると思われる。本報告の目的は、こうした予備校における労働問題について報告するとともに、現在の経営、とりわけ成果主義賃金や行過ぎた合理化・労働強化について批判的に検討することにある。

予備校では一つの授業単位を「コマ」という。時間は予備校によっても違うが、50分から90分。従ってこのコマ単価_年間総コマ数が、講師の年収となる。単価は予備校によって、また人によって大きな開きがあるが、新人の場合で90分3,000~5,000円といったところか。稀に経験者を採用する場合だけ、1万円以上出すような所もある。

ところが年間総コマ数は、一部の良心的な予備校を除いて、示されることはない。従って講師は来年度の収入が予想できないまま、新学期を待たなければならない。

そうして、学校によっても違うが、大体1学期は10週間、2学期は12週間、3学期は2週間の仕事をこなす。加えて春期講習が2週間、夏期講習が6週間、冬期講習が2週間、直前講習が3週間ある。1年は52週間だが、これを全部合わせても37週間・約200日でしかない。しかも、実際は講習講習期間に全部仕事が入ることはほとんどない。

予備校講師の査定に用いられるのは、「アンケート」と称した、生徒による事実上の人気投票である。質問項目は学校によっても違うが、大体は「授業はわかりやすいですか?」「ノートはとりやすいですか?」などといった一般的なものに始まって、「先生に親しみを感じますか?」「授業は明るく楽しいですか?」などといった、どう見ても不必要な項目まで混じっている。そして、生徒はマークシートでこれに答えていく。また欄外に授業の感想を書き込むようにできており、自由解答でこれに答えていく。

ところが、こうした評価は、どうしても人気講師が高くなりがちだと言わざるをえない。生徒には学問の評価はできないから、自分が信奉する人気講師となれば、多少授業が聞き取りにくくろうが、ノートがとりにくくろうが、

最高点をマークする。そこで、今度は人気取りに走る講師が出てくる。授業中に歌う講師、奇抜な格好や言動でウケを狙う講師、生徒の前で土下座する講師、大金を払って整形手術を受ける講師__。

加えて、東大出でもないのに「俺は東大出だ」とうそぶく「学歴詐称」、本当は違うのに「私は医者だ」「大学教授だ」などと言う「身分詐称」、担当でもないのに「俺がこの試験問題を作った」「テキストを作った」という「業績詐称」などは後を絶たない。ひどいになると「俺は__大学の助手だったから出題者と知り合いなんだ」などというまでいる。そして私の見る限り、こういう「詐欺師」には、教員としての実力はまったくない。彼らはそれが自分でわかっているから、このような姑息な手段に出るのだろう。それでも生徒は、そうした講師に高い点数をつけるのである。

報告者の場合は、その数値は、常に平均前後を推移してきた。しかし「平均点前後」では、仕事は確実に減る一方なのである。結局人件費の安い若い講師に仕事を回すことが多いためだが、自分が他とかけもちしたとしても、今度は自分がそこでは新人扱いされるわけであるから、収入は減る一方なのだ。解雇される者も少なくないが、仮に解雇された講師が訴訟を起こしても、学校者側が言い逃れる口実はいくらでもあるであろう。また労働組合を作って交渉を行うということも困難である。

以上の報告については、成果主義の問題点がきわめて明確になっている。

__ 今や「周辺労働者」ではない。

__ 労働組合の重要な課題である。

という理由から「普遍性はある」、すなわち、他の職種でも再現性はありうると考える。

現在の教育において、予備校の存在はきわめて重要であると言わざるをえないであろう。

その予備校の講師が、こうした職場実態にあえいでいていいのだろうか。我々予備校講師は、多かれ少なかれ、生徒のために献身したいと考えているし「来年も再来年も、ここでいい授業をしたい」と望んでいる。そのためにはどんなに遅くなっても質問には答えるし、無給の休日出勤をすることもある。それがわれわれの「労働者文化」であるが、結果的にこうした「労働者文化」が破壊されているといっても過言ではないだろう。いい授業を行なおうにも、食費の捻出に事欠くようでは、極端な話、本も買えないのである。

授業評価そのものは、すでに公教育でも導入され、とりわけ大学においてその浸透ぶりは著しい。今のところ、それは文字通り「授業を良くするため」であろうが、国立大学の独立行政法人化が行なわれ、私立大学は過酷な競争にさらされている現在、教授の任期制も相俟って、予備校のような状況がいつ到来してもおかしくはない。

そう考えるならば、元来教育の場においては「総人件費抑制」という文脈での成果主義はなじまないし、教員が築き上げてきた「労働者文化の破壊」は許されないと断言しても過言ではなかろう。教員に対しては、公正な審査と評価を行なうための方法が開発されるべきであり、能力開発も図られるべきである。一方で「教員としての」労働力の再生産費にふさわしい賃金は最低限保証されるべきであろう。そしてこれは他の産業においても言えることであり、労働組合はそうした要求を掲げるべきではないか。少なくとも、予備校現場のような非人間的な状況だけは排除されねばならない。

だからこそ今後の課題としては、質疑応答の中でも示されたが、他職種、とりわけ常勤の教員や大学の教員との比較・検討が上げられよう。

4. 仕事における事柄決定力と職場の性別構成

東洋大学 村尾祐美子

(1) 目的

本報告の目的は、「仕事における事柄決定力」（仕事の中で他者と社会的関係を持つなかで、ある事柄について自ら決定を行う能力）という社会的資源配分過程において、ジェンダーが与える影響を、統計的手法を用いたマイクロデータの分析により、明らかにすることである。その際、特に、他者の性別が社会的資源配分過程に影響を与えるという、「関係としてのジェンダー」に着目する。すでに先行研究において、合場（1998a,1998b）が、職場に女性が存在していることが仕事の内的報酬に及ぼす効果を明らかにしている。しかしこの研究の調査対象は2つの企業の従業員に限定されている。また、村尾（2000,2003）は、30歳以上の被雇用者について分析すると、同職業に女性が存在していることが男性の「仕事における事柄決定力」を増大させることが明らかにした。しかしこの研究は、

データの制約上、同じ職業に女性が存在していることの影響を論じるにとどまっており、同じ職場に女性が存在していることの影響については検討していない。そこで今回は、同じ職場の女性の存在が、「仕事における事柄決定力」にいかなる影響を及ぼすのかについて、より多くの企業の労働組合員を対象とする調査データをもとに、明らかにした。

(2) データと変数

本報告で使用するのには、「労働組合におけるジェンダー 労働組合員調査」データで、調査対象は連合傘下の全国の労働組合の組合員とユニオンリーダーである。これは2004年9～11月に実施された質問紙調査で、調査主体はお茶の水女子大学21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」中のプロジェクトB「少子化とエコノミー」内の「労働組合におけるジェンダー平等」サブプロジェクトである。調査にあたっては、財団法人連合総合生活開発研究所から地方連合会を通じて調査票を配布・回収してもらった。本報告の分析にあたっては、このデータのうち正社員データのみを用いている。

本報告の分析の中心となる変数は、職場および主要業務の性別構成と雇用形態構成、さらには仕事における事柄決定力である。本調査では、「職場」とは調査対象者が所属している最小の職場の単位（課または係、チーム）を、「主要職務」とは調査対象者が毎日もっとも時間を割いて行っている仕事を指す。職場と主要業務の双方について、正社員・非正社員の人数およびそれぞれに占める女性数を尋ね、そこから職場と主要職務の性別構成と雇用形態構成を求めた。また、「仕事における事柄決定力」は、「日々の自分の仕事の内容や仕事のペースをほとんど自分で決めたり変えたりすることができる」（以下「自律性」）、「所属している最小単位の職場の仕事のやり方や編成を変えたり決めたりするのに発言権がある」（以下「発言権」）、「部下の仕事の内容ややり方をほとんど自分が決めている」（以下「監督的権限」）の各々が現在の仕事の進め方にあてはまる程度を答えてもらい、「かなりあてはまる」を4点、「ある程度あてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とした。

（3）分析結果

まず、正社員の自律性・発言権・監督的権限の分布の男女差を検討したところ、自律性では男女差は有意ではなかったが、発言権と監督的権限では男女差は有意であった。すなわち、男性のほうが発言権を持っていた。また、男性のほうが部下のいる者が有意に多いだけでなく、部下のいる者に限定しても、男性のほうが女性よりも監督的権限を有意に多く持っていた。

次に、正社員の自律性・発言権・監督的権限の規定要因について検討するため、重回帰分析を行った。従属変数は自律性・発言権・監督的権限の各々の得点、独立変数はジェンダー（本人の性別、職場の女性比率）・雇用形態（職場の正社員比率）・仕事内容（職業）・組織内地位（役職有無）・人的資本（教育年数、勤続年数）である。その結果、_発言権や監督的権限の多寡は、本人の性別によって有意に異なる、_女性正社員間では、職場の正社員比率が自律性にプラスの効果と及ぼす、_職場の女性比率は、発言権にプラスの効果と及ぼす、_職場の正社員比率は、監督的権限にマイナスの効果と及ぼす、_職場の女性比率は、監督的権限にプラスの効果と及ぼす、の5点明らかとなった。

以上の結果から、正社員にとって非正社員の存在とは、監督的権限を高める一方で、女性正社員にとっては自律性を低める効果もあることが分かった。また、正社員にとっての女性の存在とは、職場における統制の対象であるとともに、女性の多い職場とは発言権をもつ人の多い、よく言えばゆるやかな指揮命令系統の職場、悪く言えば周辺的な職場であることが明らかになった。このように、職場におけるジェンダーと雇用形態の間には複雑な関係があり、今後より詳しく分析してゆくことが必要である。

5. 主婦の「お仕事」：ネットワーク・ビジネスで働くということ

広島市立大学 湯浅正恵

<報告要旨>

70年代にフランスに生まれたレギュレーション・アプローチは、資本主義の危機と再編成の同時進行プロセスを、調整様式（制度諸形態・規範・慣習など）の歴史的偶発的発見の過程として概念化した。それは、様々な集団間の社会的・政治的闘争が、社会的パラダイム（政治的言説と表象の世界の中で、正当に擁護されるアイデンティティと利害関係を構造化している様式）に導かれ、ある程度安定した支配、同盟及び譲歩の関係（社会的ブロック）に落ち着く過程であるとされる。しかしこの理論において、諸個人が新たな規範や慣習を受け入れ、新たな蓄積体制を担っていくアクターとして生まれ変わるメカニズムは明確にされていない。

報告では19万人の販売員をかかえる年商390億円の女性下着卸販売者が組織するネットワーク・ビジネス、メープル（仮称）での参与観察とインタビューから、そこで働く主婦の労働過程を分析し、上記レギュレーション学派が述べる調整様式の成立過程の一つの具体例として考察した。分析の結果として明らかとなったのは、調査対象となった主婦たちが社会的承認や名誉を求める社会的欲望により動機付けられ、それまでの主婦としての習慣や慣習とは異なる新たな行動様式を身体化していることである。そのような行動様式のひとつとして、仕事により広がる空間の中での新たな社会関係やコミュニティの構築と、そのコミュニティの中での他者との協働があげられるであろう。それは、社会関係を経済手段として道具化し商品化する危険を孕みながらも、他者と深く関わる喜び

を多くの主婦に与えているようにみうけられた。しかし一方、彼女たちへの経済的報酬は低く抑えられ、新自由主義的イデオロギーが「正当に擁護」する「企業家」や「女社長」としての新たなアイデンティティーを獲得できる主婦は1%未満であり、自らのメープルでの経験を「失敗」とみなし、自己否定感を強め、否定的主婦アイデンティティーを内面化するケースも考えられる。

現在の日本社会における制度改革の中で、新たな調整様式を導く「社会的パラダイム」が、主婦のアイデンティティーと利益を脅かし、専業主婦や主婦パートに焦燥感や行き詰まり感をもたらしていると考えられる。それが強い動機付けとなり、主婦たちはメープルに参加し自己変革に取り組んでいった。彼女たちは、少子高齢化社会に向けての政府の男女共同参画への取り組みから取り残されると予測される30代後半、そして40代の主婦である。しかしながら、このような主婦の行動変容も、日本における新たな調整様式成立と不平等な権力関係の再形成過程の欠くことのできない一部であると考えられる。

<質疑応答>

毎年新たにメープルに参入する主婦とやめていく主婦の人数について質問があった。しかし発表者はメープルをやめていく主婦に関するデータはもっておらず返答できなかった。今後、分析を深めるためにも、やめていった主婦たちも分析対象に加えていくことは重要だと思われる。また、メープルの参与観察分析がレギュレーションの理論課題にどのように結びつくのか明確でないという指摘があった。時間の制約もあったが、発表において十分理解していただける説明ができなかったと思われる。今後、その点を明確にしながら文章にまとめていきたいと考えている。

<今後の研究展望>

現在メープルは大きく変容しつつある。女性の労働市場や雇用環境が大きく変化する中、新たな競争環境の中での企業の新たな戦略が、メープルで働く主婦にどのような影響をもたらすのか、さらに研究を続けていきたい。

6. 「セカンドライフの生活拠点としての農村地域の選択と就業時の葛藤に関する研究」

東京農工大学大学院 連合農学研究科 吉川光洋

(1) 報告概要

近年、農村地域への関心が高まっている。その傾向は、都市住民が余暇を過ごす地域として農村を選択するようになったことや、修学旅行や大手旅行会社のツアーにおいて、これまで選択されることのなかった農村地域が選ばれるようになったことからうかがえる。

このような関心の高まりに同調するかのようになり定年や早期退職などにより、セカンドライフを過ごす地域として農村地域が選択されるようになってきた。この都市部から移住者が増えているという実態を農村という地域レベルで観察すると、人口減少や地域力の衰退という観点から、ほとんどの場合において「喜ばしい」動向と解釈される。それに対して、個人レベルでみると、近所づきあいや「よそ者」の転入など、コミュニティでの利害関係などから前者と異なる場合が多い。

このような状況のもと、移住者は深く地域を知ることなく、地域レベルでの観察のみで移住を決定してしまう。そのため、移住後の現地での生活の質(QOL)をある程度の水準に保つには、現地で適切な人間関係を構築していくことが重要になる。しかし、この構築過程にはさまざまな人間との接触があるため一様なものとはならず、不安やストレスといった葛藤の発生が考えられる。今後も農村地域への移住者の増加が予想されるため、移住者の葛藤を把握し、分析することは移住者のための問題解決のみならず、移住者予備軍としての都市住民、受入地域としての農村地域など、さまざまな対象に汎用性のあるものと考えられる。

以上により、1章においてセカンドライフにおいて農村地域への関心の高まりに触れ、2章では問題意識、調査対象地域の選定要因、Iターン者の調査に限定する理由などを記した。調査を踏まえて具体的に論じているのは3章からであり、セカンドライフの生活地域として農村地域のニーズが高まっていることを都市生活者を対象としたアンケート調査により裏付けをし、4章以降の事例分析に結び付けている。4.1ではヒアリングをおこなった56名のIターン者の移住時期別の動向把握、移住要因の分析、4.2では移住後の地域コミュニティにおける居住形態の決定過程と地域住民との接触(つきあい)を論じた。5章では、生活時間のうち、時間的なウェイトと、地域住民との交友機会の多い労働環境について論じており、就業状況の把握と職業に対する意識をヒアリング結果からまとめ、6章で就業機会における問題点と葛藤の発生について、7章では移住後に発生した葛藤を2つに分類し、ケース別の改善課題の類型をおこなった。

(2) 本研究の構成

①はじめに

②問題意識、調査手法と課題の限定

③セカンドライフの生活意識と地域選択要因

④移住者の動向

– 1. 移住時期

– 2. 地域コミュニティにおける居住形態と問題点

⑤就業状況と職業に対する意識

⑥就業機会における問題点と葛藤の発生

⑦ 移住後の改善課題の種類

⑧おわりに

(3) 研究の展望

本研究には岩手県遠野市を事例として、2001年から2005年までの期間にIターンした56名の者のデータを用いて分析をおこなっている。

調査時間とヒアリング対象者のデータを統計的に処理した全体像の把握に終わってしまった感が強いので、報告時のご指摘を踏ま

え、加筆・修正を行い今後の研究に生かしていきたい。なお、質疑応答の内容からの研究展望は以下に記した。

①セカンドライフの定義

セカンドライフの定義について、本研究においては一度職に就いた者の、次のライフステージとしてセカンドライフという語を用いた。しかし、説明が不十分であり、報告時に配布した資料、および聞き手に伝わらなかったことから、定義づけを明確にする必要がある。また、若者の場合もセカンドライフとして扱って適正か、先行研究における捉え方を整理し、本研究におけるセカンドライフの位置づけをすることが不可欠である。

②アンケートの整合性

3章にて用いたアンケートの対象者について、単に都市生活者のうち地方への関心がある者として扱ってしまったため、対象者の出身地への移住というUターンの要素も含まれてしまった可能性がある。この点について、より整合性のあるデータにするため、対象者の属性を踏まえた分析を再度おこないたい。

③論点について

本研究においては、移住後の生活時間のうちウェイトの高い居住環境と就業環境のみに焦点を絞って調査、分析を行ったが、他にも考えられるのではないかとご指摘を受けた。これまでの調査時のヒアリングにおいては、居住環境と就業環境に関する証言が多く、Iターン者に共通する項目として今回の分析に用いるものとしたが、他の視点からの分析の可能性も検討を行いたい。

また、統計的な分析を行うことに重点を置いたため、個人の動向や事例に触れることはなく、全体としての動向の把握に終始してしまった。ライフストーリーの分析から論じることも不可欠であるため、今後、ヒアリングデータを整理し、加筆・考察を行いたい。

7. 酪農経営における労働とジェンダー_開拓地の酪農家女性へのインタビューから

お茶の水女子大学人間文化研究所 研究員 渡辺めぐみ

本報告の目的は、酪農経営の規模拡大の過程において、性別役割分業がどのようにして形成されたのかを、酪農家女性へのインタビューから描き出すことである。

酪農業は、乳牛が出産を繰り返し、搾乳を行うということから、「母性」と結びつけやすい分野であり、それゆえにジェンダーに基づく労働適性論が語られやすい。そこで、このようなステレオタイプなジェンダー・イメージの問題性を明らかにした。酪農業とジェンダーに関する先行研究には、(社)農村生活総合研究センター「女性の能力を活かした畜産経営確立調査研究事業」による包括的・量的な実態調査があり、平成10年度の報告書「畜産経営における女性の能力発揮に必要な条件整備」によると、酪農経営における「妻が主」に行っている作業は、「哺育育成牛の世話」「畜舎周辺美化」「搾乳作業」「牛舎での世話」「簿記記帳」に集中しており、いずれも酪農家女性のうちの40%以上が従事していることが明らかになっている。また、女性自身が「自分の力が活かされていると感じる分野」(複数回答)は、「搾乳」(48.1%)「簿記記帳や決算」(43.6%)「発情の診断」(31.5%)「個体の疾病判断」(29.8%)、男性の考える「女性の能力が活かされている分野」(複数回答)「簿記記帳や決算」(56.7%)「搾乳」(49.8%)「近隣への配慮」(37.8%)「夫不在時の経営遂行」(28.9%)「発情の診断」(28.9%)となっており、評価にズレがあることが指摘されていた。

そこで本研究では、2004年11月～12月に、関東地域の酪農地帯のひとつである、ある開拓地において、41歳から50歳までの女性に半構造的なインタビュー調査を依頼し、現在女性たちが主に担当している作業のうち、と

りわけ女性の担当する割合が高く、かつ、やりがいを感じているという「哺育育成牛の世話」、男性の評価とのズレが生じているという「管理労働」に着目し、分析を行った。

分析の結果、これらの労働に対する女性と男性の評価のズレは、当該開拓地における酪農近代化、規模拡大の過程と密接な関わりを持っていた。

まず、哺育育成牛の世話は、本研究の調査事例においても、やはりすべての女性が担当していた。分析の結果、①調査対象者の世代の女性が婚入した時期は、まだ子牛の哺育管理の技術が、各農家において確立されていなかったこと、②酪農近代化・規模拡大に伴い、哺育育成牛管理の重要性が高まってきたことが明らかになった。それゆえに、男性の意識のなかでは、現在でも不可視の領域となりやすい領域となっているのではないかと指摘した。

次に、管理労働について分析した結果、規模拡大すなわち頭数の増加によって個体管理作業の必要度が高くなってきており、事務経験のある女性が一手に引き受けていることが明らかになった。これもまた同様に、男性からは見えにくい領域となっている可能性があるかと指摘した。先行研究ではこうした管理労働の作業カテゴリーが含まれていなかったが、改めて調査票調査を実施して、隠れた女性労働を明らかにする必要があると述べた。

酪農近代化、規模拡大のなかで、酪農従事者は、過重な労働を行ってきたといえる。そのような状況の中では、女性にしわ寄せがなされたり、女性の「働き」がうずもれたりということになりかねない。したがって、近代化のなかでの性別役割分業の形成プロセスへの着目は、労働を公正に評価するためにも重要な視点であると述べた。また、酪農業は、「女性の有するとされる母性」と適格的であるという言葉についてであるが、酪農業に参入したばかりの女性たちが、生後間もない子牛の哺育管理を任せられ、手探りで技術を獲得してきた経緯をふまえると、「母性」という言葉で表現することによって、女性たちの努力や精神的な負担をも、隠蔽してしまう機能を持つ恐れがあると指摘した。すなわち、労働に対する適性論と、ジェンダー・イメージを安易に結びつけることには問題があるということを結びとした。

以上の報告について、(1)あるフィールドでは、哺育育成牛の世話について、女性の労働に対する男性の評価が高いということ、それゆえ、(2)男性に対する調査の必要があることのご指摘を受けた。これまでの報告者の調査でも、男性への調査を実施しており、その重要性は認識しているところであり、当初、本調査も男性への調査を企画していたのであるが、調査依頼の交渉過程で今回は実施できなかった。今後、フィールドとの関係を継続してラポールを形成し、ぜひ男性への調査を依頼したい。また、先行研究の調査結果の解釈について、(3)「発情の診断」においては、男性と女性の評価に大きなズレが認められないということ、(4)「個体の疾病判断」の評価割合が示されていないというミスについてご指摘を受けた。(3)については、来年度刊行予定の著書に収録する際に再検討・修正したい。(4)については、「個体の疾病判断」は約20%であり、女性の評価のズレは10%程度であることを記しておく。

以上、大変有益なコメントを頂き、この場を借りて改めて感謝申し上げたい。

8. 台湾における女性労働問題?ジェンダー視点からの考察

筑波大学大学院博士課程 楊佩蓉

今回、学会の発表の機会を頂きまして、本当に有り難うございました。参加者方から貴重なコメントを頂きまして、大変勉強になりました。報告概要及び質疑対応、今後の研究展望について以下の通りです。

(1) 報告概要

台湾の既存の研究では女性労働問題、女性政策を論じる視点は主に男性優位の家族単位モデルが分析方法として用いられてきた。しかし産業構造のサービス化、情報化、女性の高学歴化、未婚化及び晩婚化、女性の労働意識の変容が進み、従来の家族構造では説明できない時点にきている。女性労働問題の研究は従来の「家族単位モデル」から「個人単位モデル」への移行を必要としており、ジェンダーの視点が不可欠であると考えられる。

女性の労働力率における国際比較において、台湾の女性の労働力率は日本や韓国と比較すると、ほぼ同じ水準に達している。それは台湾において産業構造に占めるサービス業の割合の増加、女性の高学歴化、未婚化及び晩婚化により、女性の従業員が増加してきたことによると考えられる。

一方、25-39歳(育児期)の女性労働力率を比較すると、台湾の68%(日本は64.5%、韓国は54.9%)は比較的に高いことが分かる。日本や韓国において育児期の女性労働力率が低くなるのは、女性が結婚、出産、育児の原因による、退職し育児の専念し、子供が大きくなって、再就職するという傾向があることによる。このように、韓国、日本では年齢別女性労働力率を示す「M字型」に対して、台湾では25歳?29歳の女性労働力率は71.2%を上回って、その以降は年齢の増加とともに労働力率が低下する傾向が見られる。

考察の結果によると、台湾では日本と同じように女性に育児の責任を負わせる傾向がある。しかし、台湾の主計処(日本の内閣省に相当)の統計によれば、台湾では育児期(25-39歳)の女性労働者の中で、正社員として就業

している人は69%である。これに対して、日本では女性労働者の中で、43.4%の人が正社員として就業している。女性労働形態における正社員の割合は日本より台湾のほうが多いことが明らかになる。このことからみると、日本の「夫は仕事、妻は家庭」に対して、台湾では「夫は仕事、妻は仕事と家庭」という構造になると考えることができるだろう。

(2) 今後の研究展望と計画

このように、日本、韓国の「M字型」と異なった台湾の女性労働の現状において、育児期（25-39歳）の既婚女性労働者の仕事と育児の実態を明らかにするために、今後、台湾で就業している25-39歳の子供を持つ女性労働者を研究対象として、アンケート調査と聞き取り調査を含む実証研究を行いたい。

従来の台湾における女性労働研究は、統計的データを解析することに力を注いできた。しかしながら、労働の現場で起こっている質的研究はごく一部を除いて、ほとんど行われてこなかった。女性の生涯と労働とが分かちがたい関係となっている現代台湾においては、働く女性の仕事とライフコースの実態を明らかにするために、女性労働の形態と家庭生活が変わりつつある社会的要因に焦点を当てて、今後の研究課題として探求したい。

9. 労使関係の変化とオーストラリアの新たな取り組み

関西学院大学 野瀬 正治

(1) 問題意識

労働組合組織率と労働協約適用率の動向をEMPLOYMENT OUTLOOK (OECD)の資料にみると、オーストラリアは労組組織率の低下が認められるものの、その一方で協約適用率の上昇も認められる。また、96年にはWorkplace Relations Actにより、オーストラリア職場協定 (Australian Workplace Agreements、以降AWAs) が導入され、新たな時代の労使関係を迎えている。今回の報告では、こうしたオーストラリアにおける労使関係の変化 (分権化、個別化、分散化) を3つの節目で区分した後に、AWAsをはじめとする最近の新たな取り組みについて、その特徴を検討しわが国への示唆を探った。

(2) オーストラリア労使関係の変化

2-1. 労使関係変化の3つの節目第1の節目は1983年で、この年にオーストラリア労働組合評議会 (Australian Council of Trade Unions、以降ACTU) と政府 (労働党政権) 間において、賃金と物価に関する合意 (ACCORD) がなされ、その枠組みの中で中央集権的に賃金決定がされるようになった。

第2の節目は1993年の労働党政権による認証協約 (Certified Agreements) 制度等の導入で、これにより企業と労働組合との合意が個別に行えるようになった。また、これまで労働条件を実質的に決定していたオーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission) の裁定 (AWARD、以降アワード) は制度上、セーフティーネットとしての位置づけに後退することになった。

そして、第3の節目は保守党政権による1996年のAWAs制度の導入である。これにより、条件を満たせば個人が単独でも企業と合意をすることができることになった。また、アワードは20項目に限定され、実質的にもセーフティーネットの役割しか果たさなくなった。

これら3つの節目を経て現在に至ったオーストラリアの労使関係において、その特徴のひとつを形成するメカニズムを端的に言えば、それは、集团的労使関係に個別的労使関係を組み込んだAWAsシステムである。

2-2. AWAsのメカニズム1996年以降、労使関係の変化の中心にあるメカニズムはAWAsシステムで、従来の合意システムが集团的合意システムであるのに対して、AWAsは、個別的合意システムである。AWAsは、制度上、アワードや労働協約を踏まえて個人と企業との合意を認める制度であるが、単独で締結される雇用契約関係と比較すると、原則既存の集团的労使交渉に基づく労働条件を包括的に保証している点で異なる。

この包括的な保証について審査するのは、1996年に創設された雇用援護局 (Office of Employment Advocate、以降OEA) である。すなわち、OEAは、AWAsの合意内容が認証できる内容のものであるか否かのチェック (No Disadvantage Test : 労働条件が総合的にみて改悪されていないかのチェック) を行う。単なる雇用契約であれば特段こうした事前チェックは必要とされないが、AWAsが個別的合意に基づく関係とはいっても、制度上、集团的労使交渉による労働条件等を総合勘案して下回らないことが求められるため、その審査が行われる。

しかし、報告時の質問でも答えたが、留意すべき点として、實際上、総合勘案するとはいっても、労働条件の改悪部分と改善部分をどの程度で相殺させるかの問題がある。現在の保守党政権下の運用は、この点労働側に不利ではないかとの懸念が残る。また、個人が交渉の当事者となることは、交渉における情報の多寡や交渉能力の優劣等において構造上不利であることは歪めない。実際、今年7月以降上院でも過半数を占めた保守党政権は、さらに脱

集団化や労働者保護の柔軟化を進めようとしているが、こうした動きに対してもACTUは猛烈に反発しており、政治問題化している。

なお、AWAsの状況について特徴的な点を3つ挙げると、_ 専門的職務従事者は、企業との個別交渉を前向きに考えておりAWAsシステム導入企業では同制度を利用して交渉をする傾向が強い点、_ 賃金の分散化が懸念(低賃金層の拡大)される点、_ 集団的合意に基づく労働条件等のセーフティネット化が進みつつある点、が挙げられる。これらの点は、今後わが国において労組組織率の低下や労働協約適用率の低下が進むなかで、社会・企業と個人間の関係を考える際に重要な視点である。

(3) 結びにかえて

わが国でも、産業構造の変化、技術革新の進展、労働者意識の変化など、従来とは企業・産業を取り巻く環境が大きく変わるなかで、労使関係も変化している。その変化におけるわが国の特徴の一つは、集団的および個別的労使関係(交渉システム等)の社会的ルールが戦後大きな修正をあまり経ることなく今日に至り、実態のみ大きく変化してきている点である。労働紛争の処理については、2001年施行の個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律により、個別労働紛争が集団的労使紛争処理の一部として原則処理されるのではなく新たな時代に入ったが、交渉システムについては未だ特段の取り組みはなされていない。今後、知的財産などが重視される知識社会に移行していくなかで、個人をベースにした労使関係も従来に比し配慮されることが求められる。新たな時代に相応しい社会、企業、個人間の関係を制度的にも再考する時期に差し掛かっている。

IV. 第17回大会シンポジウム「東アジアの雇用・労働とグローバル化」の内容

獨協大学外国語学部 大重光太郎

グローバル化の進展のなかで東アジアの労働のあり方が注目を集めている。このシンポジウムでは、東アジア、とりわけ中国と韓国を取り上げた三つの報告をもとに討論が行われた。

最初に、松戸武彦氏(南山大学)の報告「アジアの社会変動と労働の構造特性」は、アジアの労働を捉える従来の研究のあり方を批判的にサーベイし、労働社会学的アプローチにおける課題を提起する報告であり、本シンポジウムの総論的位置を占めるものであった。氏は、アジアの急速な経済成長とともにこの地域への関心が見られたが、それは経済学・経営学的視角からのものが中心であり、労働社会学的問いかけが希薄であったこと、その背景として、_ 西洋志向的な準拠枠、_ 近代化志向の問題関心があったことを指摘される。その上で、生活し働く人々の実態、「構造特性」と「人間類型」の関係をリアルに捉えることが、アジアを対象とする労働社会学の課題であり、そのために研究(者)の層を厚くすることの必要性に触れられた。

金鎔基氏(小樽商科大学)による第二報告「IMF 経済危機以降の韓国労使関係」は、1997年IMF 経済危機以降の労使関係を焦点として、韓国の近年の変化が報告された。経済危機以降、所得格差拡大と非正規雇用の増大が見られ、企業単位の分配闘争を中心とした労働組合運動は方向転換を求められている。政府も労働組合との積極的対話を行うようになり、労働組合も従来の企業別から産業別組織へ再編する動きが活発となっている。グローバル化のなか、世界的に労使関係は分権化する傾向が見られるが、韓国の労使関係は逆に集権化の動きを見せており、日本型よりドイツ型に動きつつあることが指摘された。討論では、分権化の傾向に反するよう見える韓国のあり方の可能性や条件、経営者側の対応のあり方、また「非正規労働者」「非典型労働者」の定義などが論点となった。

第三報告、徐向東氏(キャストコンサルティング・専修大学)による「経営のグローバル化と中国における戦略的人材マネジメントの課題」は、中国における三つの企業の事例を通じて成果主義モデルの具体的状況が示された。全体として、きわめて強い市場志向をもった成果主義が導入されている。個々の特徴としては、_ 全員期限付き契約、_ 成果主義、_ 数値化、_ ストックオプション導入、_ 競馬方式、_ 信賞必罰、_ 末位淘汰、_ 異なるキャリアパス設定、_ エンployアビリティの早期支援、_ 戦略的人材の早期発見などが挙げられた。

討論はきわめて活発に行われたが、具体的には、これを新たな中国の普遍的モデルか、それともマージナルなものか、働いている側の視点や社会的コスト(労働・家庭・地域への影響)の視点からみるとどうなるか、従来の国営企業における平等志向との接続/断絶をどう理解すべきか、労働に関する人間類型は民族資本期から現在までどのように理解されるのか、中国人の労働観の歴史性・非歴史性をどうとらえるかなどが論点となった。

討論は、きわめて刺激的で深まりのあるものであったが、詳述する余裕はない。しかし討論全体を通じて浮き彫りになったことは、_ それぞれの国の政治・社会・経済の枠組み、いわゆる構造的特性を歴史的に理解すること、_ それを踏まえた上で人間類型を把握すること、の重要性であったと思われる。そしてこれらは松戸氏が言われるように労働社会学がその強みを発揮すべきところであり、またそれができるところであろう。惜しむらくは、今回シンポジウムの参加者が少なかった点である。改めて言うまでもなく、グローバル化のなかで日本の労働は東アジ

アの労働とますます密接に関係しており、日本の労働状況の分析においては近隣諸国の状況を視野に入れる必要が一層強まっている。こうした点からみると、今回のシンポジウムは、「アジアに対し労働社会学はどう切り込むか」という問題を提起したと同時に、「日本の労働社会学はアジアをどう位置付けるか」という深刻な課題を投げかけるものとなったのではないかと思われる。

V. 次回の幹事会日程

日 時：12月10日土曜日 12時30分～ この後、14時30分から研究例会です。

場 所：東洋大学 白山キャンパス

2号館3階 第1会議室 大学へのアクセス情報やキャンパスマップは、下記をごらんください。

<http://www.toyo.ac.jp/campus/hakusan.html>