

日本労働社会学会『通信』

v o l . XVIII, no. 3 (2006年 2 月)

日本労働社会学会事務局 (第 1 8 期)

〒402-8555 山梨県都留市田原 3 - 8 - 1

都留文科大学社会学科 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

0 0 1 5 0 - 8 5 0 7 6

「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 1 5 1 9 0 5 1

「日本労働社会学会 会計 村尾祐美子」

◆年会費 学生・院生会員→6 0 0 0 円 / 一般会員→1 0 0 0 0 円

目次

- I. 『労働社会学研究』第 8 号の原稿を募集について 編集委員長 山下 充
- II. 第 8 回関西労働社会学研究会報告 事務局世話人 辻 勝次
1. 「職業経歴 (キャリア) と職業観一貝島炭礦離職者の事例分析よりー (中間報告)」 (龍谷大学/吉田秀和)
2. 吉田報告「職業経歴 (キャリア) と職業観一貝島炭礦離職者の事例分析よりー (中間報告)」へのコメント (立命館大学非常勤講師/小松史朗)
3. 「若年勤労者の離職願望の研究」 (立命館大学大学院経営学研究科博士課程/楠奥繁則)
4. 楠奥報告「若年勤労者の離職願望の研究」へのコメント (日本赤十字九州国際看護大学/石橋 通江)
- III. 次回の研究例会【プロジェクトのプレゼンテーション】及び幹事会日程
-

- I. 『労働社会学研究』第 8 号の原稿募集について 編集委員長 山下 充

『労働社会学研究』第 8 号の原稿を募集します。

『労働社会学研究』に投稿を希望される方はまず、山下までメール (ないし郵送, ファックス) で投稿希望である旨のご連絡をいただきたいと思えます (「エントリー」 (投稿申し込み)) 。

その後、下記の事項を記載した投稿希望書 (以下の記載事項を明記のこと) を山下充編集委員長宛まで、メール (ないし郵送, ファックス) でお送り下さい。

会員皆様方には、実態調査に基づく論文・研究ノートをふるってお寄せいただくようお願い申し上げます。なお、投稿および投稿申込みにあたっては『労働社会学研究』既刊号に掲載されている投稿規定および確認事項を熟読されるようお願いいたします。原稿につきましては投稿規定の改正によって、24,000?32,000字となっております。投稿の際にはご注意ください。

投稿の際には第 6 号あるいは近刊の第 7 号の投稿規定をご確認ください。不明な点は、山下までメールでお問い合わせください。なお、本雑誌は若手の研究者に限らず労働社会学会の会員の皆さまに広く開かれた雑誌です。意欲的な実証研究の投稿をお待ちしています。

また昨年から、投稿される論文をより良いものとするため、投稿希望者の方に、投稿頂く内容について研究会での報告の機会を提供することとなりました。研究会での報告は投稿にあたっての義務ではありませんが、研究会を通じて有意義なコメントが得られるものと期待されますので、可能な方はぜひ研究会で報告していただきたいと思っております。

記

1. 刊行スケジュール

エントリー（投稿申し込み）・2006年3月31日（当日消印有効）
投稿希望書締切・・・・・・・・・・2006年4月30日（当日消印有効）
原稿締切・・・・・・・・・・2006年6月末日（当日消印有効）
発行予定・・・・・・・・・・2007年3月上旬

2. エントリー（投稿申し込み）及び投稿希望書送付先

『労働社会学研究』編集長 山下充宛
e-mail : mitsuru.yamashita@nifty.com
郵便：168-8555杉並区永福1-9-1明治大学経営学部山下充
ファックス：03-5300-1203, 経営学部山下充宛と明記のこと

3. エントリー（投稿申し込み）

- (1) 氏名
 - (2) 連絡先（〒・住所・電話番号・FAX番号・E-mailアドレス）
 - (3) 所属機関・職名（大学院生の場合、修士課程・博士課程、学年など）
- 以上3点を編集委員長までお知らせください。

4. 投稿希望書記載事項

- (1) 氏名
 - (2) 連絡先（〒・住所・電話番号・FAX番号・E-mailアドレス）
 - (3) 所属機関・職名（大学院生の場合、修士課程・博士課程、学年など）
 - (4) 論文の題目・予定枚数
 - (5) 論文の概略
 - (6) 使用ソフトの名称
 - (7) その他、編集委員会への質問等などがあればお書きください。
- 以上7点を編集委員長までお知らせください。

II. 第8回関西労働社会学研究会報告

事務局世話人 辻 勝次

第8回関西労働社会学研究会を以下のように行いました。当日は仏教大学の高橋伸一先生の門下生が遠くからご参加くださり、盛況な研究会となりました。吉田報告も楠奥報告も広義の職業選択ないしキャリアに焦点を合わせていること、また分析手法は吉田報告が質的・聞取法を楠奥報告は仮説検証型のアンケート法を用いていたことから、調査方法論についても活発な意見の交換がありました。恒例の懇親会では愛媛大学の若林良和先生の「水産社会学」の調査体験をめぐって楽しい一時を過ごしました。

なお、この研究会での報告者を募集していますので、関心のある方は辻勝次
(ktt01750@ss.ritsumei.ac.jp) までご連絡ください。

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

1. 「職業経歴（キャリア）と職業観—貝島炭礦離職者の事例分析より—（中間報告）」

龍谷大学 吉田秀和

【報告要旨】

本報告は、昭和48(1973)年に閉山した貝島炭礦の離職者を調査対象とした研究プロジェクトの一部門の中間報告である。本研究対象者へのアプローチは、1985年に高橋伸一(仏教大学)を代表とする研究グループによって始められた。当初は、調査対象者の年齢が総じて健康状態が良いこと、離職以降の記憶が新しいことなどから郵送法(移動層)および個別面接法(滞留層)によってアンケート調査(定量調査)が実施された。対象者の平均年齢は、閉山に伴い旧産炭地域から再就職を契機に地方に移住したグループ(移動層)が60.5歳(1985年時点)、その地域で生活を続けたグループ(滞留層)が68.7歳(1988年時点)であった。

その後、同研究グループは1992年と93年に離職者の生活史研究として移動層と滞留層に対する定性調査を展開した。この主観的世界に分析の中心をおいた調査成果により、旧産炭地域に対する滞留層という枠組みを非移動層という枠に認識を変更、2000年には両層に対する高齢期の生活設計と社会的ネットワークに関する定量調査を実施した。

しかし現在では、閉山から40年を経て、そのほとんどが後期高齢期を迎えており、健康面、並びに記憶の面で不安を抱えている元炭鉱離職者を対象に画一的・平均的なアプローチすることが難しくなっている。特に、定量データを得る手法を用いることはほぼ困難となっており、それに変わるアプローチが必要となっていた。事実1988年の調査対象者の追跡可能性をはかるため、2005年に現況確認したところコミュニケーションの可能な人はその2割に満たない状況であった。これを受けて、個人の縦断的な質的データ(ライフヒストリー)に基づいて職業キャリアと職業観を捉えることを試みた。

つまり、職業キャリアが個人の職業観、生活観、ならびに人生観といった主観的世界の形成プロセスに相互に深く関わっていくものであることから、ライフドキュメントよりこの点を読みとり、社会関係における人間行動の説明変数として用いていこうとしたのである。この分析手法は、ライフイベントを契機とした生活ネットワークの活用経緯、およびそれに関連するネットワークを明らかにすることから始められる。ここでいう生活ネットワークとは、個々人のライフイベントに合わせた生活環境への適応と構築を主体的かつ有効的に実現するために必要なネットワークとして主体者のライフステージにおける達成課題によって選択される社会的ネットワークをいう。この社会的ネットワークは、生活者としての個人をその中心において後に関わる要素をネットワークの構成単位として、それらを結ぶリンクエッジの特質分析を通じて人間の社会的行動をダイナミックに捉えようとするものであり、それは地縁、血縁をはじめ友人、職業仲間などフォーマル、インフォーマルを問わず個人の有する広範囲のネットワークをいう。

そして、ここでは職業選択とその後の職業経歴が社会移動(階層間の移動)を促すと同時に職業的、金銭的な成功をも意味していることからライフコースの就業期に限定して分析を試みた。これは、職業的役割は、「自己の人生設計」「家庭生活」「アイデンティティ」にとって最も重要な役割として位置づけられるからであり、職業選択は上昇的な社会移動に向けて動機付けであり、職業キャリアは本人のライフスタイル、経済的豊かさ、アイデンティティを大きく左右するものとして理解されるからである。つまり、キャリアは、仕事役割の流れであることから、その役割分析は個人の歩むライフコースの重要な構成要素を調べるためのツールであるからである。特に、ここでは職業キャリアを軸としてライフコース分析に用いられる「個人の役割」「社会関係」「時代背景」に焦点をあてながら、職業観、人生観などを探りたいと考えた。

分析事例として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ケースによって職業観、生活観、人生観とはどういったものであるかを見つめていきたいと考えているが、今回は職員層で再就職を契機に移動したT氏のケースについて報告した。

T氏

(学歴)

大正12年生まれ。昭和14年、福岡高等学校入学(現：九大教養学部)このとき貝島育英会の給付奨学金を受給、昭和17年、東京帝国大学法学部法律学科入学(同奨学金受給)。昭和18年、学徒出陣。昭和20年、復員(公職追放中)。

(職業キャリア)

昭和21年、貝島炭礦に鉱員として入社。翌年、職員登用され労働組合との団交業務、労働関係法令の調査研究、労使折衝、労働協約の締結業務に就く。昭和25年に九州石炭業聯盟(経営者団体)に出向、労働関係法規の調査研究にあたる。昭和28年、本社に戻る。(入社から12年間は法規を中心として労働組合への対応業務にあたる。)昭和34年、半年間は労務係主任として対人折衝業務にあたる。その後、昭和35年から始まる合理化以降、労組との団交業務に就く(第一次～第三次合理化)。昭和37年、再建会社指定の資料作成にあたる(第四次合理化)。昭和38年、第五次合理化実施により再建会社指定を受ける。昭和38年、法人資産の管理業務に就く。昭和41年、第六次合理化の離職者の再就職斡旋業務にあたる。昭和42年、退職(移動層のカテゴリーへ)。<貝島炭礦では、閉山へのプロセスとして昭和35

(1960)年から昭和41(1966)年のわずか6年足らずの期間に、当時の全従業員約7,000人(鉱員・職員)の9割強に相当する約6,500人の人員削減が行われた。>

(考察)

職業キャリアから、対人折衝よりも合理化に必要な法規関係、労組対応とった業務が中心である。対人折衝業務に就くが早々に配置転換されていることからこのことが伺える。さらに、キャリアからは経営者組織へアンデスティファイしていくことも読みとれる。

2. 吉田秀和氏報告「職業経歴(キャリア)と職業観 一貝島炭礦離職者の事例分析より一(中間報告)」へのコメント 小松史朗(立命館大学非常勤講師)

本報告は、高橋伸一仏教大学教授を代表とする研究グループが1980年代より継続してきた貝島炭礦の離職者の職業経歴に関する追跡調査の中間報告という位置づけであった。

福岡県に在った貝島炭礦は、1950年代のエネルギー革命、石炭恐慌を機に経営縮小、人員削減を繰り返し、1976年に閉山した。本研究では、貝島の労働者達を、離職後も貝島地域周辺に留まり続けた「非移動層」と他の地域へと転出した「移動層」に大別する。さらに、「非移動層」は、他地域への移動を希望しつつもそれが叶わなかった「滞留層」と自発的に移動をしなかった層に分類される。自発的に移動しなかった層は、労組活動家、炭礦記録者、町会議員など地縁、社縁、地域アイデンティティにより貝島地域に残ることを選択した人達である。滞留層は、高齢、貝島地域に居留する親族の世話など様々な理由で移動を希望しつつもそれが叶わなかった層である。これに対して、移動層は、集団就職、職安の活用、血縁などの社会的ネットワークを頼ることなどで他地域に転出した層である。

こうした移動層と非移動層は、後に社会階層格差を形成するに至った。移動層については、主に工業労働力として他地域へと渡ることで、平均的には離職前後でのキャリアの「平行移動」が確認される。その一方で、非移動層のうち滞留層は、身

寄りのない独居老人やグループホーム入居者など社会的に疎外されるに至ったケースが相対的に多く確認された。すなわち、一連の調査は、巨大産業の斜陽化が当該産業に属する大企業と産業内労働市場の消滅をもたらし、放逐された労働者達の間で社会的属性や居住地域などに起因する階層分化が発生したことを析出した。

本報告では、上記研究の中間報告という位置づけであるために、分析が以上の段階で留まっている。報告者は、今後、離職者の職業観、生活観、人生観を描き出すことを念頭に置いて調査・研究を進める方針とのことである。このように個人の主体性とキャリア形成の有機的な分析は、主体性論の立場からも意義深いアプローチであると考えられる。

一方、この研究の社会的な意義を鑑み、筆者は、次の2点について研究を深めることも今後の重要な課題として提案したい。第一は、離職者に移動と滞留をめぐる決断を促した要因と離職者の離職後のキャリア形成についての調査をさらに進めることで、移動層と滞留層との間での階層格差の拡大を促した要因の解析を深めることである。第二は、滞留層が社会的な「下層」へ追いやられた軌跡とその過程での社会保障の実態を分析することで、社会保障制度の在り方を再検討することである。

新古典派経済学では、市場の変化に伴って社会的な資源は常にパレート最適を達成するように適正な配置へとシフトするとされる。しかしながら、市場の変化は、実際には全ての資源を最適に配置し直すわけではなく、また「資源の最適な配置」を模索する過程は無数の人間の苦汗を伴う。貝島炭礦離職者をめぐるこの一連の研究では、巨大企業の閉鎖に伴い、離職者達が苦汗の末に階層格差を形成していく過程を生々しく析出しつつある。筆者は、この研究を個人の職業選択と職業経歴に関する研究からさらに進めて、社会変動に伴う無数の人間の苦汗を和らげるための社会政策の在り方への問題提起へとつなげるプロローグとして発展していくことにも期待したい。(2006/1/30)

以上

3. 若年勤労者の離職願望の研究

立命館大学大学院経営学研究科博士課程

楠奥繁則

今日、勤労者と組織との関係は、希薄化し短期化している。例えば、大企業を中心に断行されてきたリストラの名による雇用調整がすすみ、これまで終身雇用慣習のもとにいた多くの勤労者が組織外への退出を余儀なくされ、また、七・五・三現象（初職について3年以内に退職する割合が約、中卒で7割、高卒で5割、そして大卒で3割に達している）といわれるように若年層を中心とした離職率も高い水準にある。

報告者は、この若年勤労者の離職問題に焦点を当て、2005年8月に某企業で20歳代と30歳代を対象に実施した（質問紙法による）調査データを基に、まず、離職願望に至る構造とその特質についての検討を行った。そして、離職願望との比較的強い相関がみられた、「うつ」の要因を分析した上で、組織側に、その対策を提言した。その調査は、以下2点のリサーチ・クエスチョンを念頭に置き、行ったものである。まず、上司からのソーシャル・サポートとうつとの関連である。先行研究に、うつ対策においては上司からのソーシャル・サポートは効果がないという報告がある。確かに、ソーシャル・サポートにはストレス緩和効果があるという結果と、そうではない結果とがあり、はっきりとした結論を出すまでに至っていないのが現状である。上司からのソーシャル・サポートに、部下のうつ対策の期待ができないのならば、上司らは他に何ができるのであろうか。

次に、職務それ自体の満足感を高めることが、部下のうつ対策につながるかどうかについてである。先行研究では、職務不満とメンタル不全（うつ病・神経症）につ

いて議論されている。しかしながら、そこでの研究では、職務満足感は広義的に捉えられており、職務それ自体の満足感だけでなく、給与や人間関係に対する満足感も包括して定義されている。では、職務それ自体の満足感に焦点を当てた場合、それとうつとの関係はどうであろうか。

重回帰分析で因果関係を調べた結果、本報告でも先行研究と同様、上司からのソーシャル・サポートはうつ対策にはつながらない結果が、また、職務それ自体の満足感を高めてもうつ対策にはつながらないという結果が見出された。そして、今回の調査で得られた結果から、組織側に以下の提言をした。

まず、(一般性) 自己効力感とうつとの間に負の因果関係が見られたことにより、経営者および上司が部下の自己効力感を高めるマネジメントが重要であるということが分かる。その方法として、部下の能力を褒める、成功体験を実感させる、部下の不安を取り除く、などが考えられる。次に、「今の仕事は私にとってあまり意味がないと思うことがある」と思っている者ほど、うつ傾向にあるという結果が見られたことから、部下に仕事の意味づけを行うことである。Eriksonの発達段階論を基に展開された、Hershensonの職業的発達段階論によると、成人期以降、我々は「私がすること(私がする職業)は私にとってどんな意味があるのだろうか」という問いに答えを与えようとするのだという。ゆえに、単に部下に仕事を与えるのではなく、「その仕事が組織および社会的にどのような意味があるのか」、そのことを明確に伝え、彼・彼女らの職業的アイデンティティの形成を支援することが上司には求められる。また、「同僚や他の人たちよりも働きすぎていると思うことがある」と思っている者ほど、うつ傾向にあることから、長時間労働・過重労働の軽減も必要である。(個人への提言としては、社会的スキルを身につけることなどを強調した。)

本研究では、職場内での(上司・先輩・同僚といった)人間関係、および賃金などの満足感と、うつとの関連については調べていないので、うつとこれらの関係については次の課題としたい。自己効力感を高めるマネジメントについても今後つめていきたい。また、今回の調査は1社しか対象にしていないので、調査方法にも問題があるだろう。これら以外にも課題は数多くあるが、まずこれらを中心にみていくこととしたい。

4. 楠奥報告「若年勤労者の離職願望の研究」へのコメント

日本赤十字九州国際看護大学 石橋 通江

近年における我が国の労働移動率を鳥瞰すると、平成6年以降、入職率に比べ離職率が超過する傾向にあった。そして、平成16年に離職超過幅が大幅に減少したものの、年齢階級別にみた若年層の転職・離職率は依然として高い比率を示している。こうした若年勤労者の離職は、組織形成に影響を及ぼすことから、各企業での懸案事項と位置付けられる。

さて、本報告は、こうした若年勤労者問題に着目して心理学的な統計手法を用いて検討したものである。具体的には、若年勤労者の離職願望に関して、次の2点から検討がなされた。第1に、離職願望に至る構造と、その特質を明らかにした。第2に、離職願望との相関が強い、うつ病の要因を分析した上で、組織開発や組織デザイン的な視点から、その予防策も提言した。本報告は中間報告的なものであったものの、意欲的な報告であり、当該問題の解決が求められる現状からすれば、こうした研究は実践的な意義を含めて大きいといえよう。ここでは、私の研究領域(精神看護学)に引き寄せて、2~3のコメントを付しておきたい。

第1に、研究の理論背景として、Burnout(燃えつき)現象に関する明示と測定の実必要性である。本報告では、この現象の構造を参考に仮説設定がなされていることが

読みとれる。しかし、問題設定の中には明言されておらず、論旨の歪みが生じている。Burnoutについての定義は、研究方法や分析視点の相違によって微妙に左右され表現されてきたものの、ヘルス・ケアワーカーに限って用いられる概念ではない。

Burnout症状については、情緒的消耗感 (emotional exhaustion)、脱人格化 (depersonalization)、個人的達成感 (personal accomplishment) の3因子が相互に関連して構成されていることがほぼ明らかになっている。したがって、Burnout現象の認知的側面についての測定は可能であり、それぞれの研究背景の相違により導き出された定義をもとに解釈することができる。また、抑うつ状態やうつ病は、Burnout現象のひとつとしてとらえることも可能である。うつ病は、症状や経過、原因によって様々な分類がなされるが、本研究においては、その臨床像を明確にして検討する必要があると考える。

第2に、Burnout現象に関する多面的な分析アプローチの必要性である。Burnout現象は、普通に就労していた者が、動機付けの低下をおこし、突然ドロップ・アウトしていく現象という原則的な理解がある。そして、逃避的、自己卑下、思いやりの欠如など、バランスを欠いた行動が、職場の人間関係を悪化させると同時に欠勤を招き、離職へと影響を及ぼす。発生要因として個人特性要因、職務内容要因、職場環境要因があげられ、それらが相互に関連して発生し、過重な負担に裁量の乏しさが加わると、Burnoutに陥りやすいといわれている。本報告では、個人というマイクロレベルの要因としてアイデンティティ達成段階と、職場や職場環境などマクロレベルの要因として経営者側からのソーシャルサポートを取り上げ、その因果関係を明らかにしようとした。技術革新や情報革命が進む中、終身雇用制度の崩壊、年功序列から能力主義・成果主義への転換、裁量労働制の導入、派遣労働の導入など、勤労者をとりまく社会的環境は大きく変貌し、これまでのキャリアラダーでは対応できない現況にある。そして、若年勤労者達は、時間的な制約のなかでの業務の達成、重要な決断の要請などを求められ、期待と現実の不一致に悩み、リアリティー・ショック (reality shock) の危機にさらされる。この危機を回避するためには、個人特性要因である職業的社会化の進展やキャリア形成にかかわるアプローチや、職務内容要因、職場環境要因である職務内容、労働時間、賃金、管理体制、自由裁量権などへのアプローチについて考える必要があるだろう。

第3に、研究課題を達成するための調査方法の拡充である。尺度による数量的データは、研究対象者の認知レベルを超えられないのは周知のとおりである。したがって、今後、離職にともなう現象の実態を分析するには、量的データ分析と質的データ分析の統合を図ることが重要であると考えられる。実際的には、当事者には意識化されていないマイクロレベルでの内面の変化をとらえるために、ドロップ・アウトした個人を追跡して、インタビュー法や参与観察法などを用いた質的調査が不可欠であろう。

以上、簡単にコメントしてきたが、報告者である楠奥氏が本研究に着手するに至った経緯・動機を考慮すれば、より精緻で多面的な研究を期待したい。専門用語の使用法、分析アプローチ・調査方法の拡充による発展的な研究を祈念しておきたい。

(いしばし ゆきえ)

III. 次回の研究例会【プロジェクトのプレゼンテーション】及び幹事会日

(1) 次回の幹事会／研究例会

日時 3月4日 土曜 12時半～14時 幹事会

14時15分～16時半まで プロジェクト提案のプレ

ゼンテーション

場所 明治大学駿河台キャンパス12号館6階2061教室 (リバティタワーではありません)

せんのでご注意ください)。場所詳細は以下を参照ください。

<http://www.meiji.ac.jp/campus/suruga.html>

(2) 今後の幹事会の日程

- ・ 3月4日 土曜 プロジェクトのプレゼンテーション 研究例会の時間帯に行
う。
- ・ 7月1日 土曜 通常の研究例会をともなう幹事会
- ・ 9月2日 大会準備 研究例会はなし