

# 日本労働社会学会『通信』

v o l . XVIII, no.8(2006年 9 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

★ 恐れ入りますが学会費の納入は、現金書留  
ではなく、下記の口座までお願いします。

学会HP:<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」

◆年会費 学生・院生会員→6000円 / 一般会員→10000円

---

目次 →送信文書の容量が大きいため、「シンポジウム」趣旨及び要旨は、この後  
すぐに配信する「通信」に掲載します。

- I. 大会開催要項
- II. 大会自由報告要旨
- III. 次回幹事会開催日程

---

## I. 大会開催要項

第1日 10月13日(金) 工場見学：日本水産株式会社八王子総合工場

13:10 京王線・北野駅改札集合 (歩いて日本水産へ)

13:30 工場見学

16:00 北野駅にて解散

17:00 幹事会 (創価大学本部棟2階M206教室)

第2日 10月14日(土) 自由論題報告～ (本部棟2階M205教室)

10:30～11:50 自由論題報告 (テーマ：医療・福祉労働)

11:50～14:20 総会・第3回日本労働社会学会奨励賞受賞者発表  
(昼食を含む)

14:20～15:40 自由論題報告 (テーマ：労働組合)

15:40～17:00 自由論題報告 (テーマ：労務管理)

17:30～19:30 懇親会 (本部棟13階カフェテリア)

第3日 10月15日(日) シンポジウム (本部棟2階M205教室)

10:00～12:05 シンポジウム「労働調査を考える：90年代以降を見  
るアプローチを巡って」

12:05～13:00 昼食

13:00～15:30 総括討論

## II. 第18回大会自由報告要旨集

### 1. 自由論題報告

自由論題報告（テーマ：医療・福祉労働）

(1) 対人サービス労働についての一考察

——生活保護ケースワーカーにみる感情労働を事例として——

小村 由香（早稲田大学大学院）

(2) 若年「ノンエリート」女性の学校と仕事の間

——「正規」と「非正規」の境界で揺れる医療事務職経験者のケーススタディ——

神野 賢二（一橋大学大学院）

2.自由論題報告（テーマ：労働組合）

(3) 企業別組合の対経営関係における機能の可能性

——会社分割におけるA労組の対応事例から——

金沢 英樹（早稲田大学大学院）

(4) アメリカで進むティーチング・アシスタントの組織化について

大野 威（岡山大学）

3.自由論題報告（テーマ：労務管理）

(5) 経営システム移転とフレキシキュリティ（Flexicurity）

——欧州日系企業の事例を通して——

大久保 マリ子（International School of Brussels）

(6) 量産職場におけるキャリアの複線化

——トヨタ労働者の事例研究——

湯本 誠（札幌学院大学）

(1)対人サービス労働についての一考察 –生活保護ケースワーカー  
にみる感情労働を事例として–

早稲田大学大学院博士後期課程 小村由香

### 1. 研究の目的

利用者・消費者側のニーズや意識の変化をうけて、対人サービス労働に従事者の増加だけではなく、職務内容や要求される労働意識・態度も大きく変容している。そうした変化は民間企業のみならず、公的な行政組織に所属する労働者にも及んでいる。しかしながら、この種の研究はまだ緒についたばかりである。本研究は、生活保護ケースワーカーを事例に、感情労働という視角から現代の対人サービス労働の特徴とその労働世界の記述を目指すものである。

### 2. 調査方法

2005年11月に開催された第38回公的扶助研究全国セミナーの参加者への質問票の配付と福祉事務所郵送から、149名からの回答を得た。そのうち133名を分析対象とした。（回答者の内訳は、男性68名・女性32名・不明 33名、生活保護ケースワーカー歴：0.2～16年：平均3.6年。）それと前後して、首都圏の社会福祉事務所に勤務する生活保護ケースワーカーへの聞き取り調査を行った。（2003年8月から12月にかけて10名、2006年2月から7月にかけて4名、計14名）

### 3. まとめ

#### 対人援助業務の困難

生活保護制度の利用者の増加に伴い、生活保護制度や関連諸制度の申請、運用に関わる事務的な手続きの複雑さ、業務の多さのために、特に首都圏で勤務するケースワーカーは十分に対人援助業務を遂行できない状況にあり、それがまたストレスの一因となっている。

#### 教育と職務満足度

新人生活保護ケースワーカーへの教育が十分であったと評価した人は全体の1割しかいなかった。多くの場合、何の知識もないままに現場で被保護者と対峙させられ、

戸惑う人、自分の職務に自信を持ってない人、精神的にも追い込まれてしまった人が多く見られた。他方で、教育・研修が十分であったと回答した人の職務満足度は比較的高い傾向がみられた。

感情労働によるコストへの対処

崎山治男は否定的な感情経験によってその問題を自己に帰責させることを回避するために、職務に沿った感情管理からクライアントの生活史を考慮した感情管理を行い、感情規則の解釈図式を変更していく「態度変更」という技法を主張している

(崎山2005:236)。しかしながら、これは「一時的」な技法にすぎない。そして崎山もホックシールドが記述したフライトアテンダントも、感情労働に疲弊する労働者に対し孤独な個人像をベースにその解決策を模索しているように思われる。だが感情労働によるコストを組織や集団で防衛し、ケアする方途もあるのではないだろうか。

(2)若年「ノンエリート」女性の学校と仕事の間－「正規」と「非正規」の境界で揺れる医療事務職経験者のケーススタディー  
一橋大学大学院 神野賢二

今、日本の若者たちは大きな社会的変化のうねりの中にいる。グローバルなレベルで進む規制緩和と資本主義の再編という背景の下、資本にとっての「柔軟な」労働力のプールの創出という国際的な動きが進み、90年代半ば以降、日本においてもその一端が若年雇用の不安定化として現れた。すでに現在まで、若年雇用の問題は数多くの議論を巻き起こしてきたが、日本を企業中心の競争社会であるとしてきた企業社会論の影響もあって、「家族賃金」の稼ぎ手としての男性労働者像（長期雇用の正社員）とそのライフコース・モデルの崩壊という側面が過度に強調されてきたため、これまで「学校から仕事へ」の移行プロセスの研究において若年「ノンエリート」女性の不安定な移行と労働の実態を明らかにするという問題意識は全体として置き去りにされてきた。個人が「働く存在」として労働市場へと参加することを通じて自前の社会的位置を獲得していくこの移行期は言うまでもなくライフコース上の重大局面であるが、これまで、学卒後に不安定雇用の下で働く未婚の若年女性の具体的な労働経験が質的な調査に基づいて詳細に描かれることは少なかった。

本報告では、筆者が行ってきた聞き取り調査から、東京都西部で医療事務関連の派遣社員として働いたことのある女性たちの学校経験から労働経験へと続く生活の軌跡（ライフストーリー）を紹介し、分析を行う。彼女たちが学校卒業後、アルバイト、正社員、派遣社員、といったさまざまな働き方を横断的に選択し（あるいは選択せざるを得ず）、たどっていく軌跡を分析することを通じて、現在の若年雇用や若者の「学校から仕事へ」の移行をめぐる議論が見落としてきた問題や新たな視角を探る。

現在、医療事務職は雇用環境が悪化する中でより「良い」仕事を求める女性に人気が高まっており、その入口としての医療事務関連資格は特定の講座を受講すれば実務経験なしで受験でき、比較的短期間かつ低費用で取得できる。本報告で取り上げる女性たちは、こうした資格を取得して医療事務の派遣社員として働いた経験を持つが、こうした働き方は現在の若年「ノンエリート」女性にとって特殊なものではなく、一見つかみどころのない若年女性の離転職の実像に迫る調査の入り口としてもこうした事例が有効であると判断した。

彼女たちは都市郊外に親と同居し、高卒もしくは短大卒で、（初職への「間断のない」入職の成否にかかわらず）正規雇用と非正規雇用（典型雇用と非典型雇用）の境界で、さまざまな働き方の間を短い間に何度も行き来する。そこでは正規／非正規の間の境界線さえ絶対的なものとして意識されてはいない。彼女たちの事例

は、個人を分析のためにひとつのカテゴリーに落とし込むのではなく、その動きそのものに焦点を当てて理解することの必要を示している。そして、彼女たちがより「良い」仕事を求めて離転職を繰り返しつつ、中・長期的に描くその軌跡が留まってしまうある空間、つまり正規／非正規、社員／「フリーター」といったカテゴリーの境界に広がっている彼女たちにとっての「離転職可能性の空間」とでもいうべきものの特徴を理解することが重要である。もちろん、1つ1つの選択は彼女たち自身にとって主体的で意味のあるものに違いないとしても、その選択はそれぞれの個人が動員できるさまざまな社会的資源によって制約を受けており、そうした「主体的」選択を繰り返した結果、彼女たちが客観的には低賃金で不安定な働き方を、まさに「主体的に」選択し、意味づけるようになる。重要なのは、一見個人的な選択に見えるそのプロセスと、その選択を条件付けるメカニズムこそ、グローバリゼーション時代の「雇用流動化」をマイクロな次元で支えているものなのだとということである。

### (3)企業別組合の対経営関係における機能の可能性－会社分割におけるA労組の対応事例から－

早稲田大学大学院人間科学研究科 博士課程 金沢 英樹

本報告は、企業別組合における「組合離れ」の根本的原因がその存立基礎のもたらす宿命的限界にあるという認識に立ちながらも、その限界を意識しつつ、対経営関係における企業別組合機能の中にその克服の可能性を見出していこうとするものである。

はじめに「組合離れ」の原因について、先行研究では労働者の価値観・行動様式の変化を基本認識におき、組合員のニーズの多様化に組合の組織や活動内容が対応できていないことが大きいとされている。だが現在では「組合離れ」の原因の考察にあたり、企業が資本市場から短期的成果や経営の効率性を要請されている現状に一層注意を払う必要がある。企業が市場での生き残りを最優先とし、さらにその企業の存続と繁栄に依存せざるを得ない企業別組合の組織的性格によって、企業内労使関係は経営側優位に一層傾斜し、組合員の期待する雇用・労働条件の維持と改善に関して、組合の機能不全が露呈している。こうした組合の機能の低下に対して組合員に失望感が広がる結果、「組合離れ」が生じていると考えられる。すなわち「組合離れ」の原因は、突き詰めれば企業別組合の持つ組織的性格＝宿命的限界にある。

こうした宿命的限界を背負いつつ、組合は「組合離れ」への現実的な対応を模索せざるを得ない。そこで本報告では、経営合理化施策における組合の対応事例から示唆される組合員にとっての組合の存在価値を検討し、その存在価値の提示を「組合離れ」への現実的な打開策と捉えようとした。その事例は、拙稿「会社分割と労働組合の対応 ～A社の事例を通して～」(早稲田大学人間科学学術院「人間科学研究」2006年)におけるA労働組合の対応を採り上げた。この事例研究は、経営合理化施策の一つである会社分割施策において、会社提案から労使合意に至るまでのプロセスを筆者の参与観察によって明らかにしたものである。この事例から抽出される組合の存在価値とは以下の3点である。

第1点は、「組合員の依存心に応える存在であること」である。労使関係の現状を考えると、経営側が組合に提案する施策の内容は非常に複雑なものが多いことに加え、組合側に与えられる議論の時間も少なくなっている。組合員にとってのそもそも是非、論点、会社に要望すべき点等をすばやく判断し、対応の方向性を示すというリーダーシップが組合に求められる。

第2点は、「経営に対し発言力のある組織であること」である。近時の経営環境

においては、経営合理化施策のような大きなテーマが終わりなく続く。だがこうした合理化施策も、施策提案時点ではその内容について流動的な要素が存在する場合がある。現代の経営環境下、柔軟な労使対応が求められる中においては、組合の発言力は組合員利益を守る一層重要な機能となっている。

第3点は、「組合員に資する成果を獲得すること」である。組合員の望むものを会社にぶつけ、それを組合の関与によって具現化することは、組合の基本的な機能そのものである。現在の経営環境のもとではその具現化が非常に困難であるが、組合員の生活の基本に関わる事項に関しては必ず一定の成果を残すことが、組合の存在価値を示す不可欠の条件である。

これらの存在価値は、時代を問わず変わらぬ企業別組合の前向きな可能性といえるものであり、今その機能が一層求められていると思われる。

#### (4)アメリカで進むティーチング・アシスタントの組織化について

岡山大学大学院社会文化科学研究科 大野 威

アメリカの大学には、多数のパート・タイム教員（日本の非常勤講師に相当）とティーチング・アシスタント（以下TAと記す）が雇用され、学部教育で大きな役割を果たしている。現在アメリカでは、両者が大学教員の6割近くを占めている。

TAは、学部学生を対象に、教員の担当する授業のディスカッション・クラスを組織したり、実験の指導をおこなったりするほか、自分自身で授業をおこなったりしている。現在、アメリカでは、多くの大学が、TAなしには、学部教育をおこなうことができなくなっている。

しかしTAの役割が大きくなる一方で、TAとして働く院生を取り巻く環境はかならずしも良好ではない。多くのTAは、十分な賃金が保証されていない、専門外の授業を準備したり労働負荷が非常に大きい、医療保険に入れない、あるいはその扶養者への適用がない、雇用保障がない（来期も雇用されるかという不安）といった問題を抱えている。TAは、将来教員になるための徒弟訓練の一環である（ので低「報酬」もやむを得ない）という大学の主張も、テニユア教員へ登用される可能性が年々小さくなる中、院生を説得できるものではなくなっている。

こうした中、近年アメリカの大学では、TAの組織化が急速に進展している。その大きなきっかけになったのは、2000年のNLRB（全国労働関係局）の判断転換であった。NLRBはそれまで約20年間、私立大学のTAを労働者であると認めてこなかったが、2000年にその解釈を転換し、ニューヨーク大学（私立）のTAを労働者である（団結権を有する）という判断を下した。この判断転換を受け、これ以降、公立大学に加え、多くの私立大学—コロンビア大学、イエール大学、ブラウン大学などで、TAの組織化が急速に展開することになった。

この動きを後押ししたのがUAW（米自動車労組）であった。ビッグ3の従業員が減少する中、UAWは、他領域での組織化に力を入れている。その中でUAWは、TAの組織化にも積極的にかかわってきた。NLRBの判断が変わる前、AFLなど教員組合は私大TAの組織化に消極的であったが、その間隙を埋めたのがUAWであった。UAWは現在、全国で1万5千人以上のTAを組織している。ただ、UAWの中央集権的な組合運営手法は、一部で軋轢を生んでもいる。

本報告では、第1に、TAの組織化の背景を明らかにする。具体的には、アメリカの大学でTAが果たしている役割、TAの置かれている生活、財政状況を分析し、TAの抱える問題を明らかにする。またUAWがTAの組織化を積極的に支援している背景を明らかにする。

ついで、TAの組織化にかかわる法律問題を整理するとともに、60年代から現在にいたるまでのTA組織化の歴史を整理する。ここではとくに、2000年におけるNLRBの判断転換、および2004年の再判断転換の内容とその影響を分析する。

最後に、TA組織化の今後の見通しと、TA問題をつうじて見えてくる問題（アメリカの大学の行方、アメリカ労働運動の再編の行方、そしてグローバリゼーションとの関係）について私見を述べる。

#### (5)経営システム移転とフレキシキュリティ (Flexicurity) —欧州日系企業の事例を通して—

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

##### 1. はじめに

フレキシビリティとセキュリティの二つは、相反するものではなく、結び付けて考えるべきものとして、フレキシキュリティという新しい概念が論じられている。デンマークの「黄金の三角形」モデルはフレキシキュリティを体現しているものとされる (ILO, 2006)。デンマークだけでなく、オランダやドイツなどの欧州諸国も、これらのバランスに注目している。そして、企業側にすれば、所得の保護や就業能力の保護を確保している社会的保護制度の中で、いかにフレキシビリティを確保しながら、グローバル化している市場競争に対応していくのかということになる。

本発表の目的はフレキシキュリティとは何かを考察するのではなく、企業における労務管理に、多様なレベルでのフレキシビリティとセキュリティが実施されていることを明らかにすることを通して、企業におけるフレキシビリティの仕組みが、労働市場政策の提供する社会的保護制度とどのように組み合わせられているのかを動的に考察する。

##### 2. 先行研究と枠組み

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 (Wilthagen, 1998, 2002, 2003, 2004)。そして、分析枠組みは、フレキシビリティを、External-numerical flexibility (雇用や解雇)、Internal-numerical flexibility (労働時間、残業時間、パートタイム労働など)、Functional flexibility (マルチエンプロイヤビリティ、組織の柔軟性)、Flexible or variable pay (給与) の4項目、セキュリティをJob security、Employment security、Income security、Combination security (他の仕事で収入を得ることが可能かどうか) の4項目である。

この分析枠組みで高齢者労働のフレキシキュリティを検討した結果、どちらか片方のみが強調され、両者を統合したものとはなっていない (Tros, 2004)。また、デンマークの雇用と労働市場の関係は、フレキシブルな雇用関係と社会的な保護策とが、労働市場政策と結びついて、フレキシキュリティのモデルといえる (Madsen, 2002)。しかし、多くの先行研究から、この両者の関係は国によって異なっていることも明らかになっている。

そこで、企業レベルにおいては、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を、日系企業の労務管理に焦点を当てて明らかにしたい。

##### 3. 調査方法と結論

対象企業は1993年にベルギーに本社が設置され、2001年にフランス工場で生産を開始した日本親会社100%出資の日系自動車企業である。ベルギー、フランスでの経営年数が短く、発展・拡張している段階である。2002年から2006年にかけて、フランス工場では主にブルーカラーに関して、ベルギー本社ではホワイトカラーに関しての労務管理について、日本人マネージャーと現地社員 (非日本人) への聞き取り調査をおこなった。

対象企業は、正社員でありながらパートタイム労働を選択する保護の環境下で、Functionalにおいてのフレキシビリティをすすめており、それが組織文化につなが

り、生産性・品質向上になると考えていることが推察できる。

## (6)量産職場におけるキャリアの複線化 ―トヨタ労働者の事例研究― 札幌学院大学 湯本 誠

### 1.目的

この報告では、トヨタ自動車の技能系職場における企業内キャリアの新たな動向について事例研究のかたちで検討する。1990年代における技能系人事制度改革によって、主にスタッフ機能を担う専門技能職が新設されると同時に、労働組織はライン型組織からライン・スタッフ型組織に切り替えられていった。この一連の制度改革によって、より上位の管理・監督職へと登りつめていく従来型の「役職昇進型キャリア」に加えて、改善やトライといった熟練職場において専門技能を深めていく「専門技能職型キャリア」が新たに誕生した。

労働組織の転換とキャリアの複線化が個々の労働者の職場経歴にどのような影響を及ぼしているか、あるいは彼らがこれにどのように主体的に対応しているかという問題が制度分析とは別に検討されなければならない。この報告では、ごく限られた長期勤続者の事例を用いて、この問題の一端について検討する。

### 2.先行研究

トヨタ自動車の某工場の第1組立課と第1艀装課における人事異動の一端を明らかにした調査研究がある（石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人『日本のリーン生産方式―自動車企業の事例―』中央経済社、1997年、243～247ページ）。この2つの課に所属する総人員は200人を超えるが、このなかの44人中23人が1993年10月から1994年11月までの間に異動を経験している。組長級の異動経験者は27人中18人にも達し、そのうち5ケースが改善班やトライなどの主にスタッフ機能を担う熟練職場に異動している。

しかし、この調査では、熟練職場がライン職場とどのような関係にあるか、また熟練職場における労働力編成には、どのような特徴があるか、さらに熟練職場に異動したケースの職場経歴には、どのような特徴があるか等については明らかにはされていない。

### 3.データ

本報告が依拠するデータはトヨタ労働者16ケースであり、入社以来、長期にわたって、単線的な役職昇進型のキャリア形成システムのもとで働いてきて、この約10年の間に労働組織の転換とキャリアの複線化を経験した長期勤続者である。なお、この16ケースは職業研究会（代表：辻 勝次教授）が科学研究費補助金を得て、2001～2002年に実施したヒアリング調査から抽出した。

### 4.考察

この16ケースのなかには、役職昇進型キャリアを拒否して、専門技能職型キャリアを主体的に選択した複数のケースが存在する。熟練職場において高度な専門技能を発揮する働き方が誕生しており、これは新たな職場経歴を象徴する事例であるともみることができる。

## III. 次回幹事会

10月13日(金) 17:00 幹事会 (創価大学本部棟2階M206教室)