

## 日本労働社会学会『通信』19期2号(2007年2月)

日本労働社会学会事務局（第19期）

〒432-8021 静岡県浜松市城北3-5-1

静岡大学情報学部 笹原 恵（ささはらめぐみ）

Tel./Fax.053-478-1532 E-mail: sasahara@inf.shizuoka.ac.jp

学会 HP:<http://www.jals.jp>

---

★会費納入★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。

【郵便振替口座】口座番号：00150-1-85076 加入者名：日本労働社会学会

【銀行振込口座】三菱東京UFJ銀行 浜田山出張所

口座番号：普通預金 0411742 口座名：日本労働社会学会 榎本環

◆ 年会費 学生・院生会員→6000円 / 一般会員→10000円

---

年が改まり、はや1カ月が過ぎてしまいましたが、みなさま、いかがお過ごしでしょうか。前回に引き続き、昨年10月13～15日に行われた第18回大会の特集号（2）を、お届けします。12月の研究例会報告もありますので、2部に分けて配信します。試行としてPDFファイルでの配信もしてみます。

この間の大きなニュースとしては、悲しいニュースですが、当学会の名誉会員である、松島静雄先生が1月15日に亡くられました。皆様よくご存じのように、松島先生は鉱山労働者の友子研究をはじめとするお仕事で、いわば労働社会学の先達ともいえる方でした。ご冥福をお祈りします（事務局）

★至急募集★★ 次回研究例会（2007年3月3日（土））の報告者2名を募集します。報告くださる方は、2月17日（土）までに、その旨、報告テーマとともに、例会担当（神谷拓平）[kamiya@mx.ibaraki.ac.jp](mailto:kamiya@mx.ibaraki.ac.jp)までご連絡ください。

本通信にあるように、特に、年報、ジャーナルに投稿を希望される方は、積極的に研究例会を活用してくださるようお願いいたします。

今後の日程：今年度の幹事会・研究例会予定 2007年3月3日（土）

7月7日（土）

9月8日（土）

第19回大会：2007年10月27日（土）～28日（日） 北海道情報大学

---

## 目次

### I. 日本労働社会学会第 18 回大会・自由報告

報告(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(院) 小村 由香

報告(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」  
一橋大学(院) 神野 賢二

報告(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(院) 金沢 英樹

報告(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 大野 威

報告(5)「経営システム移転とフレキシキュリティ (Flexicurity) ——欧州日系企業の労務管理の事例を通して」  
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

報告(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

### II. 日本労働社会学会研究例会報告

1 「飯場労働者の意味世界における労働 — 重層下請構造の末端としての飯場」  
大阪市立大学(院) 渡辺拓也

2 「全自の賃金原則と日産分会の闘い」  
香川大学 吉田 誠

### III. 第 19 期第二回幹事会報告

VI. 原稿募集 (年報、ジャーナル)

V. 会費納入のお願い

VI. 次回幹事会、研究会開催日程

---

### I. 日本労働社会学会第 18 回大会・自由報告 (2006 年 10 月 14 日)

報告(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 小村 由香

今回の報告では、大学卒業後、入庁と同時に生活保護ケースワーカーに配属されたワーカー歴 2 年目の O さんの語りを中心に、ケースワーカーの仕事の特性と諸問題、さらには現代社会の対人サービスに敷衍する問題について考察した。

公務員にとって生活保護ケースワークという仕事は他の仕事と比べて異質であり、すすんで配属を希望する人は「特別な存在」とみられる。ケースワーカーの職務内容は多岐にわたり、また生身の人間を相手にしているだけに、職務の範囲を明確に区切ることは難しい。ケースワーカーには『生活保護手帳』など事務的な取り決めや手続き方法、保護費の算定基準等を詳細に記載した資料などはあるが、実務に関して、とりわけクライアントへの対

応について厳密なマニュアルが存在するわけでもない。お互いの仕事の進め方やクライアントへの対応については、個々のケースワーカーの裁量に委ねられており、職場内でそのことに干渉することはほとんどない。これを専門職としての自律性と理解してよいとは思えない。彼らの心理的負担の軽減、利用者への公平なサービスの提供のためにも、組織として共通した理念の共有や支援体制が要求されているのではないだろうか。

他方で、仕事の境界をすこし越えたときに、この仕事をしていてよかった、と思えることが多いのもまた事実である。各クライアントに対し、個々人のなかで何らかの基準を設け、その参照基準にしたがって、いつ「自己犠牲」という窮極のカードを相手に出すか、自分の職務をコントロールしている。こうした自分なりの基準やこだわりをつくるのが、生活保護ケースワーカーの仕事の魅力を左右しているともいえる。彼らは各場面で個人個人の判断が求められることが多いが、それはまさに自らの考え方や生き方を問われている場面でもある。つまりクライアントとの相互行為のなかで自己のアイデンティティが常に問われ、再帰的に自己が形成されていく。この仕事をしたことで、自分が変わったという実感を持つ人も多かった。そういった特性をもつのが生活保護ケースワーカーという仕事であり、現代社会において対人サービスに従事する人々の多くに共通していえるのではないだろうか。

このような報告に対し、生活保護ケースワーカーの専門性をどのように捉えるのか、理念とは別に現場での専門性はいかなるものであるのかといった質問や、感情労働によって引き起こされる疎外や搾取の問題と、ここで主張された自己の再帰的形成との関係について具体的な説明が求められた。

現実に生活ケースワーカーには、保護の廃止を目標とするようなこともあるが、これは本来の公的扶助の理念に照らしてみると、これを専門性や能力として評価することは理念に反することである。また、現場ではいわゆる専門的な知識とは別に、良好な対人関係を維持すること、そのために仕事と自己との適切な距離化がひとつの専門性になっているようである。今後は、彼らの専門性あるいは経験知についてさらに分析を行うこと、その際に、職務の境界線のひき方と職務と自己とのコントロールについて、経験年数等を考慮しながら、考察を進めていきたいと考えている。

## 報告(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

一橋大学大学院 神野 賢二

### 1. 報告の概要

若年「ノンエリート」女性について、派遣社員としての医療事務職を経験した若年女性5名に対して行った聞き取り調査にもとづき、彼女たちが「学校から仕事へ」の移行期をどのように経験しているのかの把握を目指した調査の概要と分析とを報告した。彼女たちは比較的短期間のうちに数度の離転職を経験していたが、その動きと意識は非正社員を忌避

して正社員と目指すといった単純なものではなく、その選択は主観的にも客観的にも彼女たちの「離転職可能性の空間」と呼べるような領域に制限されており、結果として不安定で労働条件もあまり良くない仕事を繰り返し選択せざるを得なくなっていた。また、「正規」の職であるかどうか以前に、仕事に（それなりに）やりがいがあること、労働時間が長すぎないこと、給料が安すぎないこと、人間関係が悪くないこと…といった要素の組み合わせとしての具体的な「良い仕事」のイメージが重要なものとなっていた。具体的な事例の検討によって、今日のグローバル化時代において「雇用の流動化」「弾力化」「労働の非正規化」「若年雇用の不安定化」などとして客観的に言われるものについて、具体的な「ノンエリート」女性を事例に、それが実際の生活における選択と意味づけの連鎖によって支えられていることを確認することができた。

## 2. 質疑応答の概要

報告後、大きく分けて以下の3点について質問・ご指摘をいただき、それぞれについて回答・追加説明を行った。

①「良い仕事」のイメージとして挙げられたものは「ノンエリート」女性に特有なものか。男性にも、そしてエリートにも同様の判断は見られるのではないか。

→ 何らかの「良い仕事」のイメージとそれにもとづく仕事の選択は、エリート／ノンエリート、女性／男性に関わらず、それぞれの社会的位置にそれぞれ特有の形で見られることはそのとおりである。ここでは、その中から「正規」と「非正規」の境界にある具体的な「ノンエリート女性」について、彼女たちに見られる「良い仕事」についての判断が、具体的にはどのような形で現れるのかを確認した。

②「離転職可能性の空間」について、将来的にそこからの離脱は可能か。たとえば、5年後の彼女たちの状況はどのように考えられるか。

→ 個別の予想は難しいが、一般的に言って、その空間の制約を完全に乗り越えることは難しいと思われる。離転職可能性の空間という概念の主観的な側面と客観的な側面を考えた場合、たとえ個人がそこからの主観的な超越をなしたとしても、客観的な制約自体は残る。

③男性の場合と異なり、女性については「ノンエリート／エリート」の区別は自明ではない。女性であるということ自体が男性であることよりも一定の不利を抱えることであるとすれば、「ノンエリート女性」という用語をどのようなものとして定義するか。また、「ノンエリート」の男女比較も必要なのではないか。

→ 難しい問題であるが、ここでは学歴ノンエリート→企業ノンエリートという移行を念頭においた上で、その移行の研究においてこれまで詳細に検討されることが少なかった女性について取り上げるために、暫定的に「ノンエリート」女性という言葉を用いることにした。その以降のプロセスにおける動きを捉えるためには学歴や職種・雇用形態といったカテゴリーでは十分でないという理由もあった。しかし、ご指摘のとおり「女性であること」と「ノンエリートであること」との相互の関係と意味とは十分に明らかにできてお

らず、重要な問題であるだけに男女の比較検討も含めて今後の研究の課題としたい。

### 3. 今後の研究の展望

以上のようなご指摘と議論をふまえ、今後も具体的な事例に即しつつ、「正規」と「非正規」の境界に生きる人たちの状況とその移行のプロセスとを、主観的側面と客観的側面の両面から研究を継続する予定である。

## 報告(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 金沢 英樹

### 1. 報告の概要

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。

企業別組合は、組合員の雇用・労働条件の維持と改善がその企業の存続と繁栄に依存するために、近時矢継ぎ早に行われる経営合理化施策等に対し、たとえ組合員の負荷を高めるものであっても、それを否定できない宿命を背負う。しかしこうした企業別組合の限界は、組合員の組合に対する諦めや無関心を呼び起こし、いわゆる「組合離れ」を促している。このことは言わば組合内部の空洞化問題とも捉えられ、労使関係上見過ごすことのできない問題である。こうした状況に対し本報告では、組合の求心力を回復すべく組合員に提示できる組合の存在価値を整理しようとした。

検討の進め方としては、はじめに先行研究によって組合離れの実態・原因とこれまでの組合の対応を把握した。次に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、金沢「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。

### 2. 質疑応答の状況

質疑応答では、①A労組は非正規労働者を組織化しているかとの質問の上で組合の求心力の維持のためには非正規社員も巻き込んだ活動が必要との指摘、②分割後の各社の労働条件においては各社統一した最低ライン的なものを設定しているのか、あるいは各社の経営状況に応じて異なっていくのかという質問、③A労組が発言力を発揮でき成果を獲得できた、A労組なりの特別な理由があるのかという質問、の3点が寄せられた。

これに対し回答として、①A労組は非正規労働者を組織化していないのが実態である。また「組合離れ」問題については、労働組合の組織率の観点から論じられるものと、組織労働者における組合活動への参加度の観点から論じられるものがあるが、本報告では後者の観点から検討を深めた。②労働条件については各社統一した最低ライン的なものはなく、

各社の経営状況に応じて異なっていく。③あえて特別な理由があるとするれば、A社の事例は会社分割制度を活用して分社型の会社分割を行ったという点でわが国最初の事例であり、他に前例がなかったことから組合員に将来への不安感や疑問が生まれ、通常以上に組合員の関心が組合の活動に向けられたことがある、とした。

### 3. 今後の研究の展望

大会での質疑応答を経て、本事例が示唆する組合の存在価値が、本事例の持つ特殊要因により導かれたものなのか、あるいは論理的な検討プロセスを経て導かれた普遍的なものと言えるのか、いずれの評価を得るのかによって本報告の価値が決定されると感じ、その論拠の強化の必要を感じた。ただ報告者としては、特に近時、上場企業を見つめる資本市場の視線が厳しくなる中、企業が利益追求の姿勢を一層強めている状況において、その企業に働く従業員の労働条件・労働環境等の確保を図る組合の機能は今後ますます必要不可欠なものになるとの認識を持っている。すなわち社会問題化すらしている資本市場の強大な力の前に、企業内労使関係の重要性、さらには組合員を守る組合の使命の重要性が再認識されるべきと捉えている。報告者は現在もA社に勤務する者であり、今後も企業経営の現場の息づかいを研究者としての視点から客観的に整理し発表していきたいと考えている。

#### 報告(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 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。

なおブッシュ政権の誕生によりNLRBで共和党委員が過半数を占めるようになり、2004年、NLRBは再び、私大のTAは労働者ではないと判断転換をおこなった。これは、私大TAの組織化に大きな影響を与えているが、TAの置かれた状況が変わらないかぎり、TA組織化の動きが止むことはないと思われる。

以上が、大会報告のおおまかな内容であるが、報告後、次のような質問が寄せられた（順不動）。①多数のTAが雇用されるのは、経済的な理由だけからなのか？、②従来からある教員組合とTA組織化の関係は？、③TAの雇用基準はいかなるものか？。これについて報告者はおおよそ次のような応答をおこなった。

①アメリカでは、大学がますます民間企業と似通った行動を取るようになってきており、イエール大学など有名私大は巨額の基金を運用して莫大な運用益を上げながら、TAの活用などでコスト削減を迫及している。私大TAは、こうした状況を強く批判している。（なお報告時には充分触れられなかったが、このほかにTAが活用される理由として、優秀な院生を確保するひとつの手段としてTAが使われている<授業料免除と給与の支給>、有名研究大学を中心に優秀な教員を獲得する手段としてTAの活用による教育負担の軽減が図られている、といったことが挙げられる。）

②AFT、NEA、AUUPといった教員組合は、非常勤やTAの組織化にかならずしも積極的ではなかった。とくに2000年以前、私大TAの組織化についてはあまり積極的でなかったと言われている。いわゆる本工主義という問題で、日本でも同じ状況が見られる。（有名私大では、多数の教員がTAの組織化につよく反対するということがしばしば見られる）

③については、報告時には充分説明できなかったが、1）（最低限の語学水準などがあれば）基本的に院生はTAに雇用されることになっているケース[有名研究大学に多い]、2）全員雇用でない場合は、個々の研究室あるいは教員がTAを選ぶケース[理系などに多い？]、公募などによりTAを選ぶケース[TA組合がある場合など]などがある。とくに全員雇用でない場合だと思われるが、TA組織化において、TA採用の透明化が要求事項のひとつとして掲げられているケースが少なくない。

なお報告では、複数の数値データを用い、多くの大学でTAが授業などを広く受け持っていることを示したが、最低限の教育の質を確保しなければならないといった点から、なお

これを疑問とする向きも少なくないように見受けられた。これについては、優れた研究者がかならずしも教育熱心であるとはかぎらず、むしろ年齢が近く教育熱心な TA の方が学生から評価されやすい面が存在すること（とくに入門授業の場合）、こうしたコアを TA が担っているが TA に教育上の発言権や十分な報酬が与えられていないことがまさに TA 組織化の背景にあるということ指摘しておきたい。

今回の報告（質疑応答）をつうじて、報告者は「アメリカの大学は何故そんなに TA に教育を依存するのか」という問いをさらに突き詰めていく必要があると強く感じた。具体的には、アメリカの高等教育が抱える問題をより明確にした上で、その中に TA 問題を位置づけることが必要のように思われた。この点については、これからの課題としたい。

## 報告(5) 「経営システム移転とフレキシキュリティ (Flexicurity)

——欧州日系企業の労務管理の事例を通して」

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

欧州で経営活動をおこなう企業は、二つの課題に直面している。一つは、グローバルな市場に生き残るための一つの施策として、労働のフレキシビリティを拡大させること。もう一つは、自由裁量を重視するアメリカ社会に追随せず、労働の権利の確保や保障を重視する欧州社会の要求に対応することである。

そして、労働の権利確保や保障といったセキュリティとフレキシビリティとの二つは、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ヨーロッパでは論じられ始めている。

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おけるフレキシビリティを明らかにすることを通して、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考察するものである。

### 2. 先行研究と枠組み

フレキシキュリティとは、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)。フレキシビリティの軸としては、**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、セキュリティの項目には、**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。

そこで、ベルギーやフランスで、日系企業レベルにおいては、どのようなフレキシビリティがみられるのかを明らかにする。

### 3. 調査方法と結果



対象企業はベルギーには全欧州の統括本部が設置され、フランス工場では製造を行っている。2002年から2006年にかけて、工場見学も含めて、日本人マネージャーと現地社員（非日本人）への数回におよぶ聞き取り調査をおこなった。

その結果、ベルギー本社はベルギー社会、フランス工場ではフランスの社会規制（セキュリティ）の影響を受けた労務管理となっていることが明らかになった。たとえば、ホワイトカラーとブルーカラーの格差が大きいベルギーでは、ホワイトカラーは月給制、ブルーカラーは時間給の賃金体系をとり、両者の格差が大きいフランスでは、月給制を取っている。フランスでは要望がないパートタイム労働も、ベルギーの場合は要望があるため、正規従業員はパートタイム労働を選択できる労務管理をとっている。

#### 4. 結論と今後の展望

ベルギーやフランスでは、非正規雇用であろうと正規雇用であろうと、仕事に対する賃金はかわらない。労務費削減のためではなく、生産に応じたフレキシブルな労働力の確保のために派遣会社と契約しながら仕事に応じた労働力を確保していることが検討できた。また、多様な働き方を求める従業員の要望に応じてパートタイム労働やキャリアブレイクも認めている。また、内部異動や昇進をおこなうなど、機能的フレキシビリティを高める工夫をしていることが明らかになった。

この事例を検討することは、フレキシキュリティを考えていく上で何が明らかになるのかという疑問点が呈示された。多様な働き方への要求や働く側のセキュリティが日本と欧州では異なっているにしても、フレキシブルな働き方が経営側から働く側へと強制的に実施されることから保護する目的でセキュリティを考えずに、セキュリティとフレキシビリティを統合したものとして捉えていくためにも、ヨーロッパの日系企業の労務管理を研究していくことは、今後フレキシキュリティの概念を考察していく上でも重要な示唆を与えてくれるものといえよう。

### 報告(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. 報告の概要

報告の論題は「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——」である。その目的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ことにあつた。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。この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

かという問題について、ごく限られた長期勤続者の事例を用いて、検討した。

この報告が依拠したデータは現役のトヨタ技能系労働者 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。この 16 ケースは職業研究会（代表：辻 勝次教授）が 2001～2002 年に実施したヒアリング調査から抽出したものであり、その大部分は 1980 年の職業・生活調査の対象者である。

この 16 ケースのなかには、熟練度の高い職場に異動するケースが 4 ケース、存在している。当日の報告では、このうち特徴的な 3 ケースを取り上げて、その職場経歴について、やや立ち入って検討した。この 3 ケースに共通するのは次の 3 点である。①量産職場の不熟練・半熟練労働者として出発し、40～50 代の時期に、生産技術にかかわる改善職場等に異動して高度な熟練を発揮する専門工になっていること、②高度な熟練を基盤（盾）にして、昇進を断るなどの異動の交渉力をもっていること、③改善グループ等の熟練職場と専門技能職制度が異動の自己選択を可能にしていること、である。

## 2. 質疑応答

質問は以下の 3 点であった。①？技能系職場の人事・労働組織改革は事務・技術系のそれを踏襲しているというが、後者のスタッフ機能は新たに創設されたのか？ ②技能系職場のライン型組織においては、スタッフ機能はだれがもっていたか？ ③従来の組立ラインの労働のイメージと異なるが、経営者の政策転換があったのか？ ①について、事務・技術系職場においては、従来、ライン・スタッフ型組織であって、これを 1989 年の改革において、より大括りでフラットなライン・スタッフ型組織に改革した。②について、現場技術員室に詰めている大卒等の技術員である。③について、路線転換があったとみてよい。企業は特に 1980 年代後半から、深刻な求人難と高い離職率に悩まされ続け、職場においては労働の空洞化が進行した。少子高齢化のもとでは、生産性一辺倒の従来の絶望工場的なやり方が限界に達したと考えてよい。より働きやすく技能が身につく魅力ある職場づくりのために、現場の創意と言い分を生かした職場づくりの実践が始まっているとみてよい。

## 3. 今後の課題

2001 年と 2002 年に実施したトヨタ労働者面接調査の完了数はホワイトカラーも含む 54 ケースである。当面は、残るデータの分析に集中する。

---

## II 研究例会報告（研究担当：神谷拓平幹事）

幹事会に引き続いて、予定より 30 分ほど遅れて開始された研究例会では、10 人ほどの参加のなかで、つぎのお二人の報告が行われ、2 時間半にわたって活発な議論が行われた。

### 1 渡辺拓也氏（大阪市立大学大学院・院生）

「飯場労働者の意味世界における労働 — 重層下請構造の末端としての飯場」

### 2 吉田 誠 会員（香川大学）

「全自の賃金原則と日産分会の闘い」

渡辺氏の報告は、自ら「飯場」に身をおくという貴重な参与観察に基づく報告であった。「飯場」については、高度成長期以降、戦前のそれとは違う、遠隔地土木建設現場における単なる寄宿・給食所という意味合いでの理解が定着し、特段の関心をひかなくなっていたように思われるが、氏の調査研究は、(とりわけバブル崩壊以降であろうか)「人夫供給業」としての飯場が「重層下請構造の末端として」着目されることになった状況を背景に、行われたものである。

報告後の質疑の前半は、飯場というもののこのような新たなイメージを確認することに集中した。質疑後半では、「意味世界における労働」をより深く手繰り寄せるための視角、あるいは労働社会学的研究において「意味世界における労働」をどう位置づけるか、といった点での議論が多かったように思う。

吉田氏の報告は、全日本自動車産業労働組合(全自)および同日産分会の賃金闘争(1952~3年)を分析したものである。吉田氏は全自の同一労働・同一賃金原則および日産分会の人事考課規制方針を、挫折はしたけれども重要なものであったと位置づけようとする。

討論では、挫折した運動方向を労使関係の歴史の中にどのように位置づけるかについて、例会参加者各自の思いにずれがある中で、この事例の評価についていくつかの見方が出され、また、日本の労働者の賃金(公正)観を問う論点にも及んだ(研究例会担当 神谷)。

「飯場労働者の意味世界における労働—重層下請構造の末端としての飯場—」

大阪市立大学大学院 渡辺拓也

#### < 報告要旨 >

本報告では、建設産業の重層下請構造の最末端に位置する人夫出し飯場における労働者の労働への意味づけを「勤勉性」を中心に明らかにする。飯場とは、大中小さまざまな建設会社に、少なれば1名から多ければ数十名を超す人員を日払いの労働力として供給する派遣業者(人夫出し)であり、そのための労働者を確保しておくための宿泊施設(この宿泊施設のみを指して通常、「飯場」と呼ぶ)の経営体でもある。飯場が供給するのは末端の補助的な労働力であり、時期や景気の変動による仕事の多寡に応じて、派遣を求められる人員数も大きく変動する。そのため、飯場内に確保する労働者数を常に調整しなければならない。飯場には、景気変動に拘らず確保されている最低限の労働力である「固定層」と、景気変動に対応するために利用される「流動層」とがある。

飯場で就労する労働者(飯場労働者)が従事する労働(飯場労働)は一般に「手元」仕事と呼ばれる。手元仕事は、現場労働における周辺性および補助性を特徴としている。飯場労働は「ほとんど意味のない労働」或いは「補助的な役割」であるが、これをスマートにこなせるようになるにはそれなりの努力が必要となる。飯場労働をこなすための規範として「手元は言われたことをやっていたらいい」、「働きすぎはいけない」、「怠けているように見られてはならない」の3つについて検討した。これら3つの規範は、現場労働

に適応し、さらに雇用主に肯定的な印象を与えることを目指している。

飯場労働者は 3 つの規範に寄り添いながら「勤勉性」を保ち、実際の労働面および雇用関係双方において適合的であると同時に、彼らが希望する就労パターンにも適合するように振る舞う。流動層と固定層とでは希望する就労パターンが異なるが、3 つの規範を用いながら、それぞれがその労働と生活を成立させている。しかし、こうした固定層・流動層それぞれの飯場労働者の「勤勉性」が、結果的に資本にとって都合のいい形で絡めとられている。

<報告を終えて>

研究の背景や飯場の実態の説明を欠いてしまったため、不案内な報告となってしまった。労働の実態や労働者の意味付けを語る際に、研究の背景とその意義を明確にすることの重要性を再認識させられた。また、飯場労働と炭坑労働・若年労働者の工場労働との類似性について示唆をいただき、関連する研究領域を押さえながら、飯場労働に固有のものが何であるかを明らかにしていく必要があることがわかった。細かい所では、分析の中で固定層・流動層それぞれの「勤勉性」の捉え方について混乱があったことがわかった。このことと関連して、労働者の意味世界を描く際に集団の視点が欠けているということもご指摘いただいた。今後のデータ分析・研究の視点に織り込んでいきたい。

本報告では扱わなかったが、1990年代に現れた建設産業の末端の労働市場の変容において、新たな求人ルートと若年労働者の増加がある。従来から、製造業の失業者の不可逆的な受け皿として建設業があると言われてきた。建設産業のみに注目するのではなく、関連する労働領域も視野に入れ、若年労働者の問題へのアプローチも模索しながら、構造と労働実態の両面に足場を置いて研究を展開していきたい。

「全自の賃金原則と日産分会の闘い」 吉田 誠（香川大学経済学部）

<報告要旨>

全日本自動車産業労働組合（全自）の賃金原則（1952年8月）の背景にある問題意識は、1948年以降ベース賃金の引き上げを巡って進められてきた賃上闘争が、個別の労働者に対する賃金の配分という視点を欠いており、この配分規制の欠如が生活保障を柱とした電産型賃金の変質を促しているというものであった。すなわち査定によって決まる部分についての規制の必要性を認識し、このためプロト・タイプ（1952年2月）では能力給部分の同一労働同一賃金が謳われていた。最終的な賃金原則においては、目指すべき賃金の形が併存給ではなく単一型となり、査定部分の規制という意図がわかりにくくなったが、しかし同一労働同一賃金を謳った第二原則にその趣旨が受け継がれている。同一労働同一賃金という新たな労働者の賃金の配分原理を定めることによって、経営側の恣意的配分を規制し、この意味で経営サイドによる一方的な査定に象徴されるような人事権を蚕食することによってその本旨があったのだ。

このため日産分会の1952年秋の賃上闘争では、従来通りの定期昇給で逃げきろうとす

る経営陣に対して、経験を軸とした基本給部分の是正をせまるとともに、昇給において人事考課を行わないことが要求され、また実際の妥結あたって人事考課を行わない昇給が実現した。また、同年初夏よりもちあがっていたプレミアム（当時の日産における賃金要素の一つで、能率刺激給部分と集団出来高給からなる）に対する闘争にも変化が出てくる。従来は賃上げを容易にする賃金部分という理解であったが、賃金原則のプロトタイプの影響を受けた同年初夏にはプレミアムは仕事の質と量に応じた賃金部分だが、そうになっていない現実を改善するという方向に転換し、さらに秋には、そもそも賃金は仕事の質と量に対応すべきであるという賃金原則との関係で、廃止をも視野に入れた検討が必要となるとし、翌年の廃止要求という「コペルニクスの転換」ととげることになる。

さて、経営側は52年段階では組合による配分規制について有効な批判を行えなかったが、翌年には態勢を整え、全自の賃金要求を年齢給にデフォルメして、その批判を徹底する。また日経連も、全自の賃金政策を「人事権を否定するもの」として批判し、会社側の人事権の不可侵性を脅かすものとして打破する必要性を訴えかけた。こうして、経営側は組合からの要求を峻拒する姿勢へと転じ、1953年の日産争議は泥沼化するのである。

このように1952年以降の日産における労使対立の状況を、賃金原則を柱として見たときに確認できるのは、昇給額の経営側の恣意的配分に対して、組合が賃金の決め方を示すことで人事考課に象徴される会社側の人事権を積極的に蚕食していこうとする動きを見せたことである。総額賃金の個々人への配分について組合が規制するために、同一労働同一賃金を掲げ、仕事に基づく公平性を担保させるとともに、査定規制がなされたのである。

経営側からすれば、組合による職場規制の排斥とならんで、組合による人事権の蚕食をくい止め、その不可侵性を確立することが1953年の日産争議のもう一つの大きな争点であった。会社側の従業員統制の基盤さえも失いかねないという点では、より重要な課題であったとも言える。これを脅かす組合との妥協は許されないこととして認識されたのである。こうした見解は、第二組合の賃金政策との比較によっても支持される。大争議を契機に分裂して誕生した日産労組からは査定規制という問題は消失し、人事考課による昇給について特に異議を唱えることなく承認している。さらに、賞与決定における査定部分の拡大を提案したことから看取できるように、第二組合の賃金政策は査定に非常に親和的なスタンスをとったと考えてよい。「相互信頼」というキャッチフレーズのなかで棄却されていたのは査定を象徴とするような人事権に対する規制であり、これを前提としてその後の能力主義は確立されることになるのである。

### Ⅲ. 第19期第二回幹事会報告

12月9日（土） 明治大学駿河台校舎研究棟第10会議室 1時～3時

出席）新幹事：藤田、中川、筒井、神谷、赤堀、木下、京谷、大重、武居、中園、吉田、榎本、 旧幹事：山下、小川、大槻、村尾

### 1. 藤田代表幹事の挨拶

ホワイトカラー・エグゼンプション導入、派遣労働者の正社員化の規制解除など、労働ビッグバンともいえる規制緩和がさらに進む状況である。このような労働の大きな変化に際して、労働関係の研究者集団は重要な役割を担っている。本学会の社会的使命を果たすべく活動を活性化したい。

### 2. 今期幹事会構成について

下記の原案が示され、今期の活動の重点などに応じて、若干の変更がありうることが確認された。

#### 幹事会の構成

代表幹事	藤田栄史(名古屋市立大学)	
事務局長	笹原恵(静岡大学)	
事務局担当	古田睦美(長野大学)	
研究活動担当	中川功(拓殖大学)	委員長
	大野威(岡山大学)	
	筒井美紀(京都女子大学)	
	神谷拓平(茨城大学)	
『年報』編集担当	赤堀正成(労働科学研究所)	委員長
	木下武男(昭和女子大学)	
	京谷栄二(長野大学)	
	加藤喜久子(北海道情報大学)	
『労働社会学研究』編集担当	大重光太郎(獨協大学)	
	武居秀樹(都留文科大学)	委員長
	中園桐代(釧路公立大学)	
	吉田誠(香川大学)	
プロジェクト担当	河西宏祐(早稲田大学)	
	秋元樹(日本女子大学)	
会計担当	榎本環(武蔵大学ほか)	
HP担当	吉田誠(香川大学)	
北海道地区担当	加藤喜久子(北海道情報大学)	
関西地区担当	吉田秀和(龍谷大学)	

### 3. 年報編集委員会

\*本年度の年報について、昨年度の大会シンポジウムの原稿が一つ遅れているが、今月中には印刷所に入る予定である。

\*今年度の大会シンポジウムの原稿について、提出期限の問い合わせがきているので、早急に連絡してほしい旨が述べられた。

\* 来年の年報に向けて、投稿論文の呼びかけを1月中に行なう必要がある。

\* 委員会業務が一部の幹事に集中しないように、委員会内部で業務分担をはっきりさせる必要がある。

\* 毎年年報の発行が遅れているので、原因分析を行い、対策を立て、来年の年報は大会に間に合うように発行する必要がある。

なお、幹事会終了後、新編集委員会が開かれ、赤堀幹事が編集委員長に選ばれた。赤堀新委員長が、白井旧委員長と早急に連絡を取り、引継ぎを行なう旨が確認された。

#### 4. ジャーナル編集委員会

\* ジャーナルは通常、論文掲載の応募が5件、実際の投稿が4件、査読の結果掲載されるのが2件という状況である。300人未満規模の本学会で、年報とジャーナルの二つを発行するのは負担が重い。今期の幹事会で、現行のままで発行するのか、あるいは統合するのか、検討する必要がある。(調査論文は図表が多いので、年報に統合する場合は、図表掲載の余地を残すようにしてほしいとの要望があった。)

\* ジャーナルは労働調査を掲載するという趣旨だが、理論的整理が行なわれていない原稿が多く、掲載すべきかどうかの判断が難しい。試論程度の整理はするように求めているが、水準を確保するのが難しい。

\* 投稿論文の水準を確保するために、若い会員からの投稿の場合には、事前に研究会で報告するように勧めている。効果がみられるので、この措置は今後も継続すべきである。

#### 5. 会計

\* 会費納入方法は大会参加時に納入するものと、振込みで納入するものに分かれる。大会参加時納入以外の有効な方法を開拓する必要がある。

\* 未納の会費の徴収について、明確な対策を講じる必要がある。未納者への督促状を近日中に発送する予定である。

\* 会費納入促進キャンペーンを行なう必要がある。葉書を送りたい。しかしそのためには、最新の名簿が必要である。名簿を更新する方法(例えば低料金の業者に頼むなど)を考える必要がある。

\* 名簿については、個人情報保護の観点から慎重な取り扱いと管理が必要である。

\* 定年退職後定職をもたない会員にたいする会費の減額措置を設けたい。一般会員(1万円)、院生会員(6千円)の中間がよいのではないか。

#### 6. 労働調査プロジェクトについて

藤田代表幹事が、河西幹事、秋元幹事と連絡を取り、今期の進行方法について、事情を聞いたうえで相談することにした。

#### 7. 年度大会について

① 北海道情報大学で10月27日(土)・28日(日)に開催。

② シンポジウムについて：

\* 今回は事前打ち合わせを行なった。今後も同様に行なうのが望ましい。

\*今年のシンポジウムは東京で開催され、シンポジストの水準も高かったにもかかわらず、あれだけの参加者しか得られなかった。このことをよく考える必要がある。

\*大会時の次年度シンポジウムにかんするアンケートでは、「企業内教育」と「ワーキングプア」の二件が寄せられた。

\*若い会員の関心はどこにあるのか。それにあわせる必要がある。

\*討論の時間が長すぎて、もたせるのに苦労した。1時間、1時間半ほどでよいのではないか。

\*パネラーの報告は午前中にすべて終わらせるように設定するのがよい。

\*次年度のシンポジウムについては、とりあえず「ワーキングプア」に課題を設定して、研究活動委員会で次回の幹事会までに内容を検討する。このテーマについて、労働社会学会がこれまで行なってきたことに加えて、生活や福祉の議論が必要でないか、20%近くが生活保護水準以下の賃金で働いているという現状を受け止めて、運動との結びつきが必要ではないかなどの意見が出された。

\*この他、工場見学について意見交換を行い、また北海道在住会員で、加藤会員を支援する体制を早急に築く必要が確認された。

## 8. その他

労働規制緩和の進行に対して、研究者集団として何か行動をとりたいという考えが、労務理論学会の黒田謙一氏より藤田代表幹事に寄せられた。学会として取り組む場合には、会員の了解を得る手続きが必要であることが確認された。

\*日本学術会議の動向

\*年報のバックナンバーの保管

## 9. 今後の日程

第2回幹事会 3月3日（土）、第3回幹事会 7月7日（土）、第4回幹事会 9月8日（土）

## **VI. 「日本労働社会学年報」原稿募集**

『日本労働社会学年報』第17集の原稿を募集します。

①募集する原稿は、論文、研究ノート、書評、海外動向等とします。

②投稿予定のある方は、以下の連絡先までハガキで投稿予告をしてください。予告ハガキには、氏名、所属、連絡先（住所、電話、電子メールアドレス）、原稿の区分（論文、研究ノート、書評、海外動向の別）、仮題名、予定枚数、書評の場合は対象とする書物のデータ（編著者名、書名、発行所、刊行年、定価）を明記してください。

③刊行スケジュールは以下の通りです。

投稿予告の締め切り 2007年3月10日（論文、研究ノート、書評、海外動向すべて）

投稿論文締め切り 2007年4月10日



書評・海外動向締め切り 2007年5月31日

④投稿予告および原稿はハガキまたは封筒に「労働社会学会年報関係」と朱書して下記まで郵送してください。

『年報』編集委員会連絡先 赤堀正成（『労働社会学年報』編集長）

宛先〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14

財団法人労働科学研究所研究部 赤堀正成行

電話044-977-3351 e-mail:m.akahori@isl.or.jp

⑤著書を書評で取り上げることをご希望の場合は、下記の連絡先までご一報ください（3月10日まで）。

⑥編集規定、投稿規定については、年報の第16号の巻末をご覧ください。

⑦なお、投稿希望者は、投稿内容について研究例会での報告を行うようお願いいたします。研究会報告のお問い合わせは、研究活動委員会（神谷拓平会員）までご連絡ください。

まず（連絡先は以下の通り。研究活動委員会担当幹事 神谷拓平）

茨城大学 人文学部 神谷拓平

Tel 029-228-8187（研究室直通） E:mailkamiya@mx.ibaraki.ac.jp

## V. 『労働社会学研究9号の原稿募集について』

『労働社会学研究』第9号の原稿を募集します。会員の皆様方には、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。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。

また昨年からは、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例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えます。

※ 詳しい日程等は速報でお知らせいたしますが、参考のため、昨年度のスケジュールを下記に挙げますので、『労働社会学研究』に投稿を希望される方は準備をお願いいたします。

- (1) 投稿予告：『労働社会学研究』担当までメール（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く（「エントリー」（投稿申し込み））。昨年は3月末まで
- (2) 投稿希望書を編集委員長宛まで、メール（or郵送、ファックス）でお送りいただく。昨年は4月末まで
- (3) 原稿締切・・・・・・・・・・昨年は6月末
- (4) 発行予定・・・・・・・・・・2008年3月上旬頃

## VI. 会費納入のお願い

近日中に、全会員宛てに郵便振替用紙（「払込取扱票」）を郵送する予定ですので、ご利用ください（すでにお支払い済みの方への送付は省略させていただきます）。銀行振込をご希望の会員は、下記の学会銀行口座をご利用ください。

※なお、転居なさった方や所属が変わられた方は事務局までお知らせください。

会費納入記録の照会や、その他、会計に関するお問い合わせ、会計運営に関するご意見などありましたら、下記までご連絡ください。

会計担当幹事： 榎本（ t\_enomoto@nifty.com / 03-5317-2708 ）

年会費金額 一般会員： ￥10,000、学生会員： ￥6,000

【郵便振替口座】 口座番号： 00150-1-85076 加入者名： 日本労働社会学会

【銀行振込口座】 三菱東京 UFJ 銀行 浜田山出張所

口座番号： 普通預金 0411742 口座名： 日本労働社会学会 榎本環

## VII. 次回幹事会、研究会開催日程

3月3日〔土〕 幹事会は昼から、研究会は終了後に予定しています。  
詳しくは追ってお知らせいたします。