

日本労働社会学会『通信』19期5号(2007年10月)

日本労働社会学会事務局 (第19期)

〒432-8021 静岡県浜松市中区城北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

すっかり秋の気配を感じられる季節になりましたが、みなさま、いかがお過ごしでしょうか。いよいよ北海道での学会大会が10日後にせまってきました。開催校では、加藤喜久子幹事を中心に着々と準備を進めてくださっています。皆様に秋の北海道でお会いできるのを楽しみにしております。

シンポジウムのテーマは「若年者雇用マッチング・メカニズムの再検討」です。北海道大学の浅川和幸会員のほか、全労働北海道支部副委員長の後藤龍一さん、『フリーターに滞留する若者たち』（勁草書房）を上梓なさった、労働政策研究・研修機構の堀有喜衣さんをお迎えした、非常にタイムリーな企画です。コメンテーターは、『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致』の著者であり、昨年度の学会奨励賞を受賞した筒井美紀会員が務めます。多くの皆様のご参加をお待ちしております。

また学会大会時に配付するべく、現在、会員情報（住所、所属先など）についてのアンケートを行いました。お忘れの方は今からでもぜひお送りください。可能な限り反映させます。もし大会に間に合わない場合でも、事務局で管理している住所録等に活かしますので、今後、きちんと年報やジャーナル、また事務局からの連絡が届くためにも、ぜひご協力ください（笹原）

今後の日程：

今年度の幹事会 10月26日(金) 17:00～ 幹事会 (大和家本店 小樽市稲穂3丁目4-11)

第19回大会：2007年10月26日(金) 工場見学 北海道水道機材株式会社

2007年10月27日(土)～28日(日) 北海道情報大学

目次 1 10月学会大会(北海道) プログラム/大会開催校からのお知らせ

2 7月7日 研究例会報告

(1) 7月7日の研究例会報告：研究例会担当・神谷拓平

(2) 「働かせ方」の「非聖域化」は如何にして可能か？

—アメリカの「再チャレンジ政策」を参照しつつ— 筒井美紀 (京都女子大学)

3 9月8日幹事会報告

4 会員の移動

<大会開催校から会員の皆様へのお知らせ>

1. ご案内にバス、JRの時刻表を同封いたしました。その後10月1日にJR北海道の時刻表が改正となりました。多少時刻が動いております。お出かけの際にご予定がずれても困りますので、新時刻表のファイルをお送りいたします。
※ 添付ファイルをご覧ください。

2. <参加予定でまだはがきのお返事をいただいていない方へ>

とくに、懇親会とお弁当の申込は、当日受付が難しいため、メールでお申し込みをお願いいたしますと存じます。

非会員で参加される場合も懇親会へのご出席、お弁当がご希望でしたら、会員を通じてお申し込みいただければ対応いたします。

※ これからの申込みが必要でしたら、事務局までお知らせください。加藤幹事にご連絡いたします。

大会開催校 北海道情報大学 加藤 喜久子

=====

1 10月学会大会(北海道) プログラム

日時： 2007年10月26日(金)～28日(日)

1日目：

10月26日(金) 工場見学 担当： 中園桐代幹事

13時30分 小樽駅改札前集合

13時35分 タクシーに分乗し(15分程度)、北海道水道機材へ

13時50分 工場見学

16時 終了予定(現地解散)

<工場見学訪問先>

北海道水道機材株式会社 オタモイ工場

小樽市オタモイ1丁目1-11

TEL：0134-26-2331

<http://www.hoksui.co.jp/>

北海道では、冬場、寒さのため水道管の中の水が凍り、破裂してしまいます。

それを防ぐのが、不凍給水栓です。

簡単に言えば、自働で水道管の中に残っている水を抜いてくれる寒冷地用の特殊な水道管です。

北海道水道機材は40年以上、不凍給水栓を製造販売している北海道らしい地場企業です。

詳しくは、上記ホームページをごらん下さい。

終了後は、小樽観光をお楽しみください。

10月26日(金) 17:00～ 幹事会(大和家本店 小樽市稲穂3丁目4-11)

2日目：(北海道情報大学)

10月27日(土)

- 10:00-11:30 自由論題報告Ⅰ テーマ：職業・労働者文化
司会 山下 充 (明治大学)
- 10:00-10:30 自営という選択－戦後創業の大阪船場の商店の事例から－
荒木康代 (関西大学大学院)
- 10:30-11:00 高度経済成長期以前」における中小零細企業 経営者の「独立志向」
について－ライフ・ストーリーの聞き取りを手がかりに－
勝俣達也 (常盤大学国際学部非常勤講師)
- 11:00-11:30 飯場の労働者文化について－労働のコント ロールと有能さ－
渡辺拓也 (大阪市立大学大学院)
- 11:30-13:30 総会、第4回日本労働社会学会奨励賞受賞者発表 (昼食を含む)
- 13:30-15:00 自由論題報告Ⅱ テーマ：キャリア形成・労働市場
司会：松戸武彦 (南山大学)
- 13:30-14:00 中級職以下の公務員進路選択者からみる初期キャリア形成の実態
中畠 剛 (同志社大学大学院)
- 14:00-14:30 労働需給調整事業の制度化：労働者派遣業者へのアンケート調査から
今井 順(デュースブルク・エッセン大学)
- 14:30-15:00 労働世界からみるインターンシップ
－ 労働と教育の狭間でゆれる受入担当者－
平尾智隆 (愛媛大学教育・学生支援機構)
- 休憩
- 15:15-16:45 自由論題報告Ⅲ テーマ：職場におけるジェンダー
司会：大槻奈巳 (聖心女子大学)
- 15:15-15:45 高等教育機関における秘書教育と企業事務職の接続
寺村絵里子 (お茶の水大学大学院)
- 15:45-16:15 日本企業における女性総合職の社会化過程
秋山 飛鳥 (一橋大学大学院)
- 16:15-16:45 北大・布施グループの労働者調査の成果と課題
土田 俊幸(長野大学環境ツーリズム学部)
- 18:00-20:00 懇親会 (座門亭 札幌市北1条西2丁目オーク札幌ビル B1)

3日目：(北海道情報大学)

10月28日(日)

- 10:00-15:00 シンポジウム「若年者雇用マッチング・メカ ニズムの再検討」
司会：中川功 (拓殖大学)、神谷拓平 (茨城大学)
- 10:00-10:10 趣旨説明
- 10:10-10:45 浅川和幸 (北海道大学)
「高校生の就業観と高校の進路指導」
- 10:45-11:20 堀有喜衣 (労働政策研究・研修機構)
「変化する大学のマッチング機能」
- 11:20-11:55 後藤龍一 (全労働北海道支部副委員長)
「ハローワークにおける学卒者への雇用政策の展開と現場で感じる問題点」

- (2) 「働かせ方」の「非聖域化」は如何にして可能か？
—アメリカの「再チャレンジ政策」を参照しつつ—

筒井美紀 (京都女子大学)

本報告の目的

周知の通り、日本において企業での「働かせ方」は「聖域」となっている (熊沢 2006)。本報告では、(A) 政府の「再チャレンジ政策」の取り組みを概観し、(B) 「働かせ方」の「非聖域化」は如何にして可能か？をめぐり、日本における諸議論を整理し、(C) そこで提示されていないアイデアの存在を、アメリカにおける取り組みを合わせ鏡として照らし出す。参照文献は、Joan Fitzgerald (2006) *Moving Up in the New Economy: Career Ladder for U.S. Workers*, (A Century Foundation Book) Cornell University Press. 著者はノース・イースタン大学 (ボストン) の教授で、「法律・政治・社会プログラム」のディレクター。都市政策・労働力開発が専門の社会学者である。

A. 政府の「再チャレンジ政策」の取り組み

その特徴を一言で述べれば「労働供給側への「テコ入れ」に他ならず、労働需要側への「テコ入れ」が圧倒的に不足している」ということだ。「日本版デュアル・システム」にせよ「ジョブ・パスポート制度」にせよ、その枠組みは、座学 (専門学校) + 実習 (=働く現場の提供企業)、であって、「働かせ方」に関する合意形成がなされるのではない。他方、労働需要側への「テコ入れ」としては、「求人開拓事業」がある。その実績は、質量ともにハローワークに劣る。求人開拓担当者自体が非正社員でノウハウ蓄積されず、仕組み自体を十分に理解していないなどが原因。どうしてこんな状態で落札できるのか。

ところで小野善康・阪大教授は「需要不足の状態では、生産力を拡大することより需要を作り出すことだ」と主張する。では、労働需要の創出とは何か？と考えると、マクロな産業振興の話、もう一段落として企業誘致の話にとどまり、「働かせ方」=「企業内部の仕事の組織の仕方」というメゾ・レベルの話は「聖域」のままである。

「働かせ方」の「非聖域化」は、企業外部の関係者が、企業内部の「仕事の組織化/再組織化」に対してどんなふうに「口を出せるか」に大きく左右される。労働者を中核/使い捨てに二分するような労働編成を、撤廃とは言わずとも何とか緩和する方向で持っていくようなネゴシエーションができるかどうか、である。「そんなことしたら、グローバリゼーションの世の中、企業はあつという間に撤退するではないか?!」——もったもんな主張である。だが、上記のアイデアは真剣に検討されてよい。

B. 日本における諸議論——「非聖域化」は如何にして可能か？

次の4点に整理される：①労働法制：「ホワイトカラー・エグゼンプション反対」「派遣期限撤廃反対」など (森岡、脇田、中野)、②労使関係論的視点：「地域ユニオンへの期待」(熊沢)、③職種別労働市場の形成 (乾、熊沢)、④政治教育：「シティズンシップ教育」(小玉)、「権利としてのキャリア教育」(児美川)、「正当な刃向かう力をつけさせる」(本田)。

これらに共通するのは、産業政策・雇用政策・教育訓練政策のつなげ方に関する議論が不十分ではないか。つまり、どのような「テコ入れ」が必要であり、また可能なのか？ そのカバー範囲はどの程度か？ 如何なる仕組みを構築し、運用していけばよいのか？ 搾取への抜け道や「短命」を防ぐには何が肝心か？——などについての、より具体的な議論が必要である。

C. アメリカにおける取り組み

参照文献である Fitzgerald (2000) の構成は、第1章：キャリア・ラダーの可能性と限界/第2

章：病院／第3章：保育／第4章：教育／第5章：バイオテクノロジー／第6章：製造／第7章：ニュー・エコノミーでの上昇移動のためのアジェンダ、となっている。概略は以下の通りである。

本書は、日本よりずっと早くからネオリベリズムの市場社会化が進行し、貧困と格差に喘いできたアメリカの「企業側へのテコ入れ」政策に関する、丹念なケース・スタディである。やや詳しく述べれば、本書は「普通の労働者——とりわけ高卒以下学歴者、マイノリティ、女性の労働者に対して、人並みの生活を何とか可能にする仕事＝そこまで登れば辞めさせにくい仕事＝「キャリア・ラダー」を提供・拡大していくには何が必要か？」を問題関心とし、州政府、労働力媒介機関 workforce intermediary (NPO、コミュニティ・カレッジ、労働組合、商工会議所など)、諸産業の諸企業（病院、保育所、教育、製造業）、訓練プログラムを受けて再就職や昇進を遂げた労働者たちへのインタビューと資料収集を通じて分析・考察を展開し、政策評価（の評価も）を行っている。つまり、労働者を中核／使い捨てに二分するような労働編成を、撤廃とは言わずとも何とか緩和する方向で持っていくような取り組みのケース・スタディである。

一見するところこの内容は、原著タイトル『ニュー・エコノミーの中での上昇移動：アメリカの労働者のためのキャリア・ラダー』から受ける第一印象も重なって、「キャリア・ラダー？ なんだか上手いこと言っ、「強制された自発性（熊沢誠 1997）」を引き出し、実はネオリベに共振、じゃないの？」と思える。だが、それは全くの誤解だ。話はその真逆であり、「ネオリベ批判のその先」として展開中の諸実践が詳解されるのである。

こうした誤解が生じやすいのは、日本の製造業大手の（お家芸的な）長期雇用を前提としたキャリア・ラダーを思い浮かべてしまうからである。だが本書のそれは、実にささやかで**堅固**なラダーなのだ。

第3章“保育”を一例に挙げよう。アメリカでは「保育なんてベビーシッターに毛の生えたようなもんやろ」的認識の根強さを背景に、保育労働者のマジョリティが高卒学歴すら持っていない、という現実がある。こうした労働者たちに「高校卒業」「コミュニティ・カレッジで3ヶ月プログラムの修了」「同じく1年プログラムの修了」「児童発達準学士取得」といった「ささやかな」教育ラダーを提供し、かつ、それに応じた職位と賃金を、勤続年数を加味して保障するのである（see TABLE 3.4, pp.76-77）。

従来の制度では、高卒と準学士／CC 短期プログラムの間には何も資格がなかった。保育労働者のマジョリティとそのちょっと上くらいのマジョリティにとっては、それは極めてきつい梯子だった——認知的スキルの不足や家族責任の負担によって。だからこそ、その間にもう一段作ろう——STARS や 15Credits——ということになった。「ささやかな」教育ラダーの提供である。

単位取得・プログラム修了に注がれる「相当の努力」に対して、得られるものは実にささやかだ。例えば「Assistant 保育助手」は、経験年数1年だと高卒は時給 7.45 ドル、児童発達準学士 (CDA, Child Development Associate) は 8.95 ドルで、たった 180 円しか変わらない。1日8時間働けたとして 1,440 円の差である。だがこの差こそ、極めて重大なのだろう。1週間で 7,000 円も違ってくるのだから。

こうした「ささやかな上昇移動」は、しかし同時に堅固でもある。なぜなら、教育歴・職位・勤続年数・賃金のマトリクスそれ自体が、企業・労働組合・行政・教育機関等の共同作業によって作成されており——すなわちそれは「契約」内容の詰め作業と合意／妥協の成立に他ならない——契約の遵守が要請される、という仕組みがあるからだ。

さて、以上述べたような、ささやかで堅固なキャリア・ラダーが構築され運用されていくには、

何といっても企業サイドに「労働者の質を上げる＝仕事させ方の再組織化」というインセンティブが働くことが不可欠である。そして、そこを刺激することこそ、州政府や公共的な労働力媒介機関の役割である。第6章“製造”の例を見てみよう。

例えば「フード・シカゴ」。これはシカゴの食品製造業に関する、産業政策・雇用政策・教育訓練政策のパイロット・プロジェクトである。フード・シカゴは、個々の職業訓練プログラムへの投資が得ている収益に関するデータの収集・分析・提示にも携わってきた。一例としてはエリのチーズケーキ社が、プログラム派遣者数の増加につれて、不良品の率＝商品としては出せない出来損ないのケーキの率の、顕著な減少を示すというデータを得たのである（see Figure 6.4, p.175）。これに基づく対経営者のプレゼンテーションは極めて効果的であった。他社も早速に、プログラムへの研修派遣を決定した。

また例えば「ウィスコンシン地域訓練パートナーシップ」。ウィスコンシンの経営者たちは、「ハイ・ロード」戦略（生産チーム方式や幅広い職務規定など）を採用することの重要性を、頭では理解していたものの、必ずしも積極的姿勢を示していたわけではなかった。かれらの躊躇を破った決め手は、工場設備の近代化の資金提供と訓練プログラムへの研修派遣を交換条件にしたことであった。これらをセットにしたところが味噌である。なぜなら従来は、工場設備の近代化はあの機関、労働者の訓練はこの機関、とバラバラになされてきたからだ。すなわちこれは縦割り行政をストップし、産業政策・雇用政策・教育訓練政策を一体化させたことに他ならないのである。従来のバラバラ状態では、生徒への効果（修了率、就職率、賃金水準）をもって、雇用政策・教育訓練政策の成否を評価していたのであって、産業政策との関連（仕事させ方の再組織化は如何になされたか＝キャリア・ラダーをどれだけ創出したか？）は問われなかった。そこを評価する点が全く新しいアイデアなのである。

研究例会では、様々な質問・コメントがなされた。その一部を紹介すると、①「キャリア・ラダーは要するに、ランクをつけてそこに賃金を貼り付けている、だから差が小さい、ということではないか」、②「日本と違いすぎて参考にならないと思う。何か学べるものがあるのだろうか?」、③「いやいや、非正規労働者や名目的自営に対して運用できる可能性がある」、④「アメリカでは、どうしてこのような学際的な社会学者が育つのか? その社会的基盤は何か?」。

リプライ（例会時点での/本校執筆時点での）は以下の通りである：

- ①確かにその通りだが、先任権制度の弊害の修正という側面がある。そこに学歴（短大卒や四大卒のような「正規の」学歴のみならず、短期プログラムの修了も含む）を加味した上での、キャリア・ラダーである。そうするような関係者間のネゴシエーションがある、ということ自体がミソである。
- ②「日本と違いすぎる」と言い切っていいものかどうか、まずそこが疑問である。研究例会での時間不足と報告者の力量不足のため、「かくかくしかじかの点が参考になる」という諸点を紹介できなかった。
- ④今夏、フィッツジェラルド教授を訪問するので、そのときに訊いてくる。

なお報告者は、阿部真大氏・居郷至伸氏との3人で、2008年10月に本書の翻訳を出版する。仮題は『誰のための「再チャレンジ」か—アメリカにおける地域と企業の発想転換—』。2本の解説論文を付する。本研究例会での議論をも盛り込み、充実した内容としたい。

3 9月8日幹事会報告 (事務局 笹原)

第19期 第5回幹事会議事録

9月8日(土) 午後12時半時～3時

拓殖大学文京キャンパスD館6階 第2会議室

出席者：藤田栄史、神谷拓平、中川功、中園桐代、京谷栄二、大重光太郎、筒井美紀、木下武男、榎本環、河西宏祐、吉田誠、笹原恵、
欠席：加藤喜久子、秋元樹、武居秀樹、赤堀正成、吉田秀和、古田睦美、大野威、
(敬称略、順不同、本文中も同様)

議事

1. 年報編集委員会から(赤堀編集委員長からメールでの事前報告)

年報の進捗状況は、原稿1本の到着を待っているところである。当初は8月中に仕上げるということだったが、未だ到着せず、大会時の年報配布は厳しくなっている。

2. ジャーナル編集委員会から：大重

ジャーナルについては、5点の投稿があり、現在、査読中である。1本は査読を通過しているが、2本は修正のうえ、再査読、2本は研究ノートとして掲載する方向で調整中である。

3. 研究委員会から

1) 大会関連 シンポジウム：中川

10月の学会大会のシンポジウムについては中川担当幹事の報告に基づき、下記のことが決定された。

- ①シンポジウム・テーマは、提案通り「若年者雇用マッチング・システムの再検討」に決まった。
- ②報告者の個別テーマの正式決定については、シンポジウム打ち合わせ後の報告者との話し合いにより、報告要旨を来週土曜日を締切りとし、その時に、テーマも最終決定するという事になった。後藤龍一氏(全労働北海道支部副委員長・非会員)については、中川が直接連絡して上記の件をお願いすることになった。現時点での暫定テーマは下記の通り。

報告者：浅川和幸氏(北海道大学 会員)

暫定テーマ：「高校側の進路指導と高校生の就業観あるいは将来像」

堀有喜衣氏(労働政策研究・研修機構 非会員)

暫定テーマ：「大学の進路指導と大学生」

後藤龍一氏(全労働北海道支部副委員長 非会員)

暫定テーマ：「高卒者の就職問題(実態)、国の施策、職安の対策」

- ③司会とコメンテーターの決定：司会は、中川と神谷両幹事が務め、コメンテーターは、筒井幹事が務めることになった。

- ④時間：時間帯は10時～15時。報告時間については昨年は4人だったので、1人30分であったが、今年は3人なので35分ぐらいとれるのではないかと。

なお、シンポジウムの内容については幹事会後の3時～4時にかけて、シンポジウム報告者の浅川会員、労働政策研究・研修機構の堀氏の2名が報告し、両報告のそれぞれの狙いと共通点、相違点等が議論され、さらに詰めた論点については、研究担当幹事がのちにまとめることになった。

2) 大会関連 自由報告：神谷

自由報告については、報告申込者が9人であったこと、3セッションに分けることなどの原案が

神谷担当幹事から出され、種々議論した結果、下記のことが決定された。

セッションのタイトルは、1 職業・労働者文化、2 キャリア形成・労働市場、3 職場におけるジェンダーとする。例年より報告者が多いため、30分の報告時間を確保するのは困難であり、1報告について20分の報告時間と10分の質疑応答をとることにする。午前中に1セッション、午後に2セッション、報告者は1セッション3人ずつとするが、どのセッションを午前中に配置するかは開催地が北海道であることを勘案し、報告者が午前中の報告時間に間に合うかどうかを研究担当幹事が確認のうえ、決定することになった。司会者についても原案が出され、早急に依頼を行うことになった。

3) 大会関連 全般 : 中囿

大会全体およびプログラムの発送、工場見学、懇親会等については、北海道の大会担当幹事である加藤氏との打ち合わせに基づき、中囿幹事が報告した。

加藤大会担当幹事からの依頼概要は下記の三点であった。

- ①プログラム原版作成の日程について
- ②10月10日が出欠返事の締め切りであるが、懇親会場などの微調整は難しいこと
- ③大会時の謝金について

また大会時の会費徴収については、基本的には榎本会計幹事が行うものとし、事務局担当幹事および幹事会メンバーが補佐することにした。また年報、ジャーナルのバックナンバーを販売するため、北海道情報大学に販売物を送ることにした。

また下記のことが研究委員会担当幹事によって確認された。

- (1) 各業務内容について確認した。
- (2) シンポジウムパネリストに『年報』寄稿のお願いをする。→正式な原稿 依頼は年報担当幹事がおこなう。
- (3) シンポジウム当日の運営・管理、『通信』掲載用のシンポジウム記録を、大会参加者の中から選んで依頼(2,000字程度)する。→研究担当幹事：中川が担当する。
- (4) 工場見学記とシンポジウム記の依頼→研究担当幹事：中川と神谷が担当する。
- (5) 大会初日の工場見学記の依頼(原稿締切は2週間後、1,200~1,600字)
- (6) 大会最終日のシンポジウム記の依頼(原稿締切は2週間後、1,400~1,600字)
- (7) 大会総会議事次第は研究担当幹事が作成し、工場見学後の幹事会で審議する。

4) 学会奨励賞関係 神谷 (資料あり)

学会奨励賞選考の選考委員については、前回の幹事会后、昨年度の委員の方の任期が今年度まで続いていることが確認されたが、委員のうち、藤本委員は現在在外 研修中であることから、大至急、藤本委員の代替要員として選考委員を依頼することになった。

(後日、大槻奈巳会員に交替することが決定された)

また奨励賞進捗状況については、現在は候補作として著書部門1件にとどまっていることが報告され、これについて種々の議論を行った。また今後の選考のあり方については、候補作の本数や推薦などについての問題点が種々あるので、これまで研究担当幹事の引き継ぎ事項に入っていたものを明確化しながら、奨励賞規程もしくは運用内規の整備などを行ったり、推薦作品数確保の対策等を講じたりすることにした。具体的には、各自の著作・論文について学会に知らせてもらう制度の設置や奨励賞に該当する年齢の会員自身に候補作を出してもらうなどが考えられる。

4. 労働調査プロジェクト：河西、笹原

労働調査プロジェクトについては、前回から継続している労働調査の実態調査を事務局のアンケートとともに実施することになった。内容については委員で議論を詰めたうえで再度議論することになった。

5. 会計：榎本

8月31日現在の会費納入額は、2,926,000であることが報告された(2003年度決算額1,820,000、2004年度決算額450,000、2005年度決算額750,000、2006年度決算額1,012,000)。7月7日の幹事会でも報告されたように、すでに今期の決算額を大きく上回っている。

大会関係予算については、大会会計が前回大会開催校(創価大学)から今年度開催校(北海道情報大学)へと予算が引き継がれていることを再度確認し、シンポジスト(非会員)分の経費等は会計から支出されることが確認された。

また懸案であった、会計期間の変更については、種々検討したが、総会等の決算や予算を勘案し、「会計期間は変更せず、現行どおり」にする、「会費請求(振込用紙送付)作業は、4月1日(年度更新後)に行う」「大会受付時の現金納入(新年度分+滞納分)受け付けは、従来どおり」にするという原案が出され、異議なく承認された。

会則関連規程(参考)

「日本労働社会学会会則」(1998年11月2日改訂版)

第18条 本会の会計期間は、毎年10月1日より翌年9月30日までとする。

6. 事務局：笹原

1) 入会 下記の二人の入会届が回覧され、承認された。

佐藤洋子氏(7月6日付申し込み)、広島大学、紹介者 藤田栄史会員

井草剛氏(7月10日付申し込み)、早稲田大学大学院、紹介者 河西宏祐会員

2) 退会 長沢会員から退会の申し出があったことを報告すると共に、先の会費請求の時点ですでに退会しているという申し出があった、また亡くなられた会員の退会を報告した。

長沢孝司会員(8月5日付)

笹原 成郎会員(龍谷大学) 逝去

退会申出: 2004年5月逝去(2007.4.21 ご子息より榎本幹事宛てメール)

笹原 清志会員(立教大学 退会希望(2007.4.24 メール))

中島 みか会員(一橋大学(院生) 退会希望(2007.5.7 払込通知票))

3) アンケート(資料あり)

個人情報、年報・ジャーナル・通信の到着確認、労働調査プロジェクトのために、会員へのアンケートを実施する予定で準備中である。労働調査プロジェクトについては、20周年記念プロジェクトについてまだ多くの議論が必要であることから、とりあえず、調査の現状のみの調査(原案の(3)-1のみ)にとどめることになった。

また奨励賞についての今後のシミュレーション等のために、アンケートで会員の年齢を尋ねる項目を追加することにする(非公開)。

4) バックナンバーの配付

名簿の整備に伴い、この間、滞っていた「宛先不明」で戻ってきてしまっていた、ジャーナル(2004

年度以降分) を再送した。

7. 社会政策関連学会ネットワーク (仮称) について: 藤田 (資料あり)

藤田代表幹事から、「社会政策関連学会ネットワーク」(仮称) についての最近の動向が紹介された。仮代表を送ることになっているが、しばらくは藤田代表幹事が会議に参加し動向を見守ることにしたい。

4 会員の移動 (→3 の事務局報告と重掲)

入会

佐藤洋子氏 (7月6日付申し込み)、広島大学、紹介者 藤田栄史会員

井草剛氏 (7月10日付申し込み)、早稲田大学大学院、紹介者 河西宏祐会員

退会

長沢孝司会員 (8月5日付)

笠原 成郎会員 (龍谷大学) ご逝去

笠原 清志会員 (立教大学 退会希望 (2007.4.24 メール)

中島 みか会員 (一橋大学 (院生) 退会希望 (2007.5.7 払込通知票)