

日本労働社会学会『通信』20期2号(2008年1月)

日本労働社会学会事務局(第20期)

〒432-8011 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

年が改まって最初の通信は、昨年10月に開かれた北海道での学会大会の特集号です。工場見学、自由報告、シンポジウムと盛りだくさんの内容ですので、じっくりお読みください。また学会大会の日程が決まりました。工場見学が10月24日(金)、学会大会が10月25日(土) - 26日(日)、場所は東京都内の専修大学の予定です。手帳に予定を書き込んでおいて下さいます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 3月8日(土) 拓殖大学
- 幹事会・研究例会 7月5日(土) 9月6日(土)
- 第20回大会：2008年10月25日(土) - 26日(日) 専修大学

目次

- . 日本労働社会学会第19回大会・工場見学記 北海道水道機材株式会社オタモイ工場
佐藤洋子(広島大学大学院)
 - . 日本労働社会学会第19回大会・自由報告
 - (1) 大会参加記 自由論題報告 テーマ：職業・労働者文化
徳井美智代(北海道大学大学院)
 - (2) 大会参加記 自由論題報告 テーマ：キャリア形成・労働市場
小村由香(早稲田大学大学院)
 - (3) 大会参加記 自由論題報告 テーマ：職場におけるジェンダー
村尾祐美子(東洋大学)
 - . 日本労働社会学会第19回大会・シンポジウム報告
 - (1) シンポジウム「若年者雇用マッチング・システムの再検討」報告
駒川智子(北海道大学)
 - (2) 第19回大会シンポジウムに寄せて(シンポ趣旨説明および主催者の反省を兼ねて)
神谷拓平(茨城大学)(シンポジウム担当幹事)
 - . 日本労働社会学会第19回大会・総会議事録
 - . 会費納入のお願い
 - . 3月22日シンポジウムのお知らせ
(社会政策関連学会協議会設立準備委員会等主催)
 - . 次回幹事会、研究会開催日程
-

・日本労働社会学会第19回大会・工場見学記

北海道水道機材株式会社オタモイ工場（2007年10月26日(金) 13時50分～16時）

佐藤洋子（広島大学大学院博士課程後期）

10月26日、日本労働社会学会大会1日目のプログラムとして、工場見学が行われた。当日は13時30分に小樽駅改札前に集合。10分ほど前に小樽駅に着くと、改札前には20人弱の方々が集まっていた。しかし本学会に入会したばかりの私はなかなか集団に入っていく勇気がなく、しばらくどうしようかとうろろしていた。そうこうしているうちに先生方に声をかけていただきほっと胸をなでおろしたのだが、そこで工場見学記を書くよう依頼され、なんと重いスタートとなった。

今回見学をさせていただいた工場は、北海道水道機材株式会社オタモイ工場である。北海道水道機材株式会社は50年間「水抜栓」を製造している会社だという。水抜栓という単語は聞いたことのない方も多いのではないだろうか。かく言う私も初めて耳にしたのだが、水抜栓とは、配管が凍り破裂するのを防ぐために水を抜くための装置で、北海道や東北などの寒冷地においては必須のものであり、どの家にも2～3本はあるとのこと。日本以外にも寒い地域は多くあるが、水抜栓を使用しているのは日本だけらしい。

当日の工場見学はまず上記のような水抜栓とは何かという説明の後、ビデオで会社概要と製品の説明をしていただき、その後実際に工場の見学となった。工場での作業は大きく、鋳造、機械加工、組立、の3つに分けられる。我々も3グループに分かれ、それぞれ質問をしたり、実際に部品を手にとったりしながら見学を行った。

工場での作業は、想像していたよりも手作業が多く感じられた。鋳型を作る作業、作られた鋳型に湯を入れる作業、全数検査などでは、担当者が一つ一つ手作業で仕事を行っている。そのため工場での仕事には熟練した技術が必要であり、たとえば鋳造で一人前になるには5年ほどかかるとのことである。また若い男性従業員が慣れた手つきで土から鋳型を作っていたようすが印象的であった。

北海道水道機材株式会社の従業員は全部で145人で、そのうち見学先のオタモイ工場で働く従業員は84人である（正社員55人、パート・嘱託29人）。一人ひとり担当の部署についており、パートタイマーも機械等の管理を任されていて、誰が正社員で誰がパートなのかは一見してわからない。同社におけるパートタイマーは、同地域の平均賃金より高めに賃金を設定しているためか勤続年数が10年を超える者も多く、労働時間もほぼ正社員と同様であるため、担当者も「下手な正社員よりいい」と話すほどだった。なんと複雑な思いがしたが、新築戸数が減少し水抜栓の受注も減っている中で、競合会社との競争を勝ち抜くためにはコスト削減の必要に迫られるのであろう。コスト削減のためにできるだけ製品を小型化するよう、研究開発も積極的に行われているようだった。

一通り見学を終えて会議室に戻った後も、活発に質疑応答が行われた。たとえば、新卒採用の状況、競合相手の状況、繁忙期の状況、水抜栓の輸出は考えていないのか、パートの長期勤続のための労務管理上の工夫は...などなど。まだまだ様々なことを聞きたかったが、あっという間に予定時刻になってしまった。

恥ずかしながら、私は今回の見学が初めてといていらいくらしい工場の様子を見学したことがなかったので、今回の工場見学は他の方々についていくのも精一杯だったが、大変勉強になった。来年以降もぜひ参加したいと思っている。

・日本労働社会学会第19回大会・自由報告

(1) 大会参加記「自由論題報告」 テーマ：職業・労働者文化

(2007.10.27(土) 10:00～11:30)

北海道大学大学院 教育学研究科産業教育講座博士後期課程 徳井美智代

第1報告 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）

第2報告 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・ヒスト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)

第3報告 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)

青く澄みわたる空が広がり、北海道の秋としては暖かな朝だった。会場となった211教室には早くから多くの会員が姿を見せ、盛況の中で報告が始められた。

午前の部のテーマは「職業・労働者文化」。3報告者のテーマは、それぞれ「自営業の女性」、「中小零細企業経営者」、「飯場の労働者」に視点が向けられたものであった。労働研究分野においてメインストリームとはいえないが、しかし重要な、研究成果の蓄積が期待される分野である。

第1報告の荒木康代(関西学院大学)は、戦前戦後の女性に「自営業」を自ら選択するという道はあったのかと問い、3つの事例をもとに読み解こうとした。戦前、夫の負債や死に遭遇しながらも、女主人「ごりょんさん」として自らの手で自営の道を切り開いていった女性。戦後、自分の興味分野であるアクセサリーを商売とすることで、商店経営に主体的に参画している女性。荒木は、3つの事例から、戦前の女性に「独立開業」というルートが存在していたこと、そして戦後女性には、夫婦で商店経営をするという規範があることが確認された、と述べる。フロアからは、自営の範囲の質問や、事例の整合性・一般化の難しさについてのコメントがなされた。事例分析の難しさについてあらためて考えさせられる報告であったともいえる。

第2報告の勝俣達也(常盤大学)は、ライフ・ヒストリーをデータとして、戦後から1950年代の大都市中小零細企業経営者の存在に迫った。経営者の独立プロセスを、個人の成育過程の中で培われた志向性との関わりで論じていく。勝俣は、中小零細企業を経営者のエートスの違いによって「企業型」「生業型」と類型し、その志向性の違いを経営者個人の地域移動の有無・家族・生活史との関連で整理して見せた。フロアからの質問にもあったように、現代に続くインプリケーションとして本事例をどのように位置づけていくのか、という課題が残され、今後の研究発展が待たれることとなった。

第3報告の渡辺拓也(大阪市立大学)は、自ら飯場に労働者として飛び込み、参与観察から得られたデータをもとに分析を展開した。飯場労働者の実態面・文化的側面に対するアプローチを通して、その労働への意味づけを明らかにすることが報告の目的であった。渡辺は、飯場労働者を集団ととらえ、その集団が持つ労働への意味づけを「飯場の労働文化」と呼ぶ。そして、その「文化」を規定する1つのキーワードとして「有能さ」に着目し、飯場労働者間の階層構造が「有能さの基準」を相互に確認し合うことによって成り立っていると分析する。「飯場労働者は、放っておいてもまじめに働き、職業教育を積極的に促す必要もなく、資本にとってまさに都合のいい労働力である」と述べる渡辺に対し、フロアからは「そんなに綺麗にまとめられものではないのではないのか」といった厳しいコメントが寄せられた。参与観察という実態に深く接近する研究方法から得られるみずみずしい知見が、労働研究の中で今後どのように位置づけられていくのかに期待が寄せられる。

若手3研究者の報告は、聞き取りや参与観察等、いずれも現場に入り込んだ詳細な調査データをもとに整理されたものであった。事例の一般化、理論化という難題を抱えながらも「調査」という現場に答えを問うていく姿勢に触れ、本学会会則第4条「本会は、産業・労働問題の調査・研究を行う研究者であって、本会の趣旨に賛同するものをもって組織する」との条項に思いを新たにした。

(2) 大会参加記 自由論題報告 (テーマ: キャリア形成・労働市場)

(2007.10.27(土) 13:30~15:00)

早稲田大学大学院文学研究科 小村由香

第1報告 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

中島 剛(同志社大学大学院)

第2報告 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)

第3報告 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）

「キャリア形成・労働市場」をテーマとした自由論題報告では、公務員養成教育と中級職以下の公務員をめざす専門学校生の職業キャリア意識の醸成との関係に着目した中畠報告、労働者派遣業者へのアンケート調査をもとに労働需給調整事業の制度化と労働移動への影響を探ろうとする今井報告、労働と教育のはざまでゆれるインターンシップの受け入れ担当者に焦点をあてた分析を試みた平尾報告の3報告が行われた。

まず中畠報告は、公務員養成専門学校生および高校生への質問紙調査および入庁1~2年目の公務員にインタビュー調査をもとに行われた。その結果、学習面での適応が公務員養成教育の満足度を高めるとともに、公務員進路選択へ自信をもつようになること、そして学びながら働くイメージを具体化させ、キャリア意識の醸成に寄与しているが、他方で、学生の集客に奔走する専門学校の教育内容については、公務員対策以外のキャリア指導は質・量ともに不十分であることを指摘した。それゆえ公務員養成指導は、「とりあえず」公務員進路選択をしたノンエリート学生に対して、職業キャリア意識をもつきっかけは提供しているものの、その教育システムはキャリア指導よりも環境的要因を伴って、ノンエリート学生のアスピレーションを加熱させることでキャリアアップ志向を増長させていると主張した。

質疑応答のなかで、職業意識を測る基準は何であるかという問いに対して、中畠氏は具体性とステップアップ意欲であると回答した。またフロアから、インタビューの分析のなかで、「とりあえず公務員」を軸にした構造分析が行われるなかで、「とりあえず」就職しなかった人が除かれているが、そうしたデータとの対照のなかで、双方の特性が明らかになるのではないかという指摘がなされた。さらに「とりあえず」というターム（言葉）のなかに、キャリア意識が弱いことを前提としていないかといった問いも出された。

今井氏は、日本における労働移動や労働調整の議論において、労働派遣業者というアクターが抜けていたとして、労働者派遣協会に登録している事業者に対して調査を実施した。そして「企業規模」、「サービス内容」、「事業者と取引企業との関係」に着目して、3つのグループに分類し、それぞれが労働市場の異なる位置において、異なる機能を果たしていることを明らかにした。

今井氏の報告に対しては、ハローワークと人材派遣業との違いは何であるのか、パートや派遣には女性が多いという事実があるが、これまでの日本に外部労働市場がなかったといえるのかといった問いが出された。今井氏は、確かに職業紹介という機能をみればほぼ同じだが、事業者はクライアント（顧客である企業や登録スタッフ）のニーズにきめ細かく対応すること、すなわち「サービスのコーディネート」が異なると回答した。また、派遣業の将来性について尋ねられ、利益率は低く、経営形態がどうなるかはわからないが、人の移動に関するこのチャンネル自体は今後も残ると思うと回答し、労働者派遣事業者が人の移動に新たなチャンネルを加えた点や顧客同士を結びつけるネットワーク形成という役割を強調した。

インターンシップは、希薄な就業意識しか持たない若者、早期離職する若者の増加が社会問題化され始めた1997年頃に本格的に高等教育に導入され、「キャリア教育」の一環としてスタートした。しかしながら平尾氏は、インターンシップに関わる諸主体の中で盲点となっていた受入側の企業と指導担当者の労働世界を分析するなかで、インターンシップに関する社会的な合意が形成されず、大学、企業の役割、プログラム内容が曖昧なまま進行したため、プログラム開発につまずき、その効果測定を困難にしまったと指摘する。その結果、インターンシップのメリットを上司や同僚に伝えることを困難にし、現場の受け入れ（指導）担当者個人レベル、受け入れ先組織全体のレベルで「負担感」生む経路が見出されたという。さらにインターンシップが教育という一面的なまなざしを受けることで、労働面での問題が不可視化されてしまうことを主張した。

この平尾報告に対して、社会的合意の形成が困難である要因のひとつとして、たとえば専門職の確立など、日米独自のインターンシップ制度をめぐる状況や目的や背景、機能の違いが存在することが挙げられた。平尾氏は、インターンシップを再検討する時期にきており、そのためにも効果測定の必要性を訴えた。またこれまで効果測定がなされてこなかったのか、そのほうが大切な問題ではないかとの指摘があった。これに対し、平尾氏は、スタート当初は経済政策であったインターンシップが、教育政策にすりかえられてきたことを強調した。

三者による報告は、1990年代に大きく変動した労働市場とそれによって変更を余儀なくされているキャリア形成の困難さを浮き彫りにする貴重な研究成果であり、さらなる研究の発展を期待させるものであった。

(3) 大会参加記 自由論題報告 テーマ：職場におけるジェンダー
(2007.10.27 (土) 15:15 ~ 16:45)

東洋大学社 会学部 村尾祐美子

第1報告 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)

第2報告 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)

自由論題報告のテーマは、「職場におけるジェンダー」である。大槻奈巳氏の司会のもと、寺村絵里子氏「高等教育機関における秘書教育と企業事務職の接続」、秋山飛鳥氏「企業への適応過程における女性総合職の行為戦略」の二報告が行われた(第三報告は報告者の都合により取り止めとなった)。

寺村氏は、日本企業内で秘書職が、管理職で判断業務も担う秘書と役員の身の回りの業務を担う秘書の二層に分化していることを理論的に指摘したうえで、リクルート・ワークス研究所の『ワーキングパーソン調査2006』の個票データの一部を用いて、(秘書を含む)ホワイトカラーの二層性について、収入・熟練度・ジェンダー・職務を通じて得られる能力という観点から実証的に検証した。その結果、(1)「管理職」(本人職種が事務職・営業職・専門職)はほとんど男性であるのに対し「事務職」(本人職種が営業事務・管理事務・秘書)の男女比は3:5で差は縮小している、(2)「管理職」のほうが「事務職」よりも収入・熟練年数のいずれも有意に多いが、この差は役職だけでは説明できない、(3)仕事を通じて高まる能力については、「管理職」と「事務職」で違いがあるほか、同じ「事務職」内でも男女差がある、という3点が明らかになった。最後に、「管理職」において仕事を通じて高まる能力の分析結果と秘書学において秘書に求められるとされている能力・パーソナリティ・業務内容を比べ、現行の秘書教育には含まれていない「文章の構成や要旨を的確に理解する能力」「論理的に考える力」を育成することが、将来の「管理職」への移行という観点からも重要とした。フロアからは、秘書だけのデータではないことから分析上の限界の指摘や、秘書教育の実態に関する質問、「二重労働市場の形成要因を、『仕事の能力』のみと見るのか、それともジェンダー等それ以外の要因でも分断されていると見るのか?」「正社員と派遣の秘書職を同等に扱ってよいのか?」など、活発に意見が出された。

秋山氏は、女性総合職が会社の一員であり続けるために取る行為戦略のパターンとそれを形成させる力について明らかにするため、男女雇用機会均等法成立以降に大手企業に総合職として就職した女性20名と男性8名に対するスノーボール・サンプリングによる聞き取り調査を行った。その結果、(1)女性総合職は入社後、それまでの彼女たちからすると過度なまでに「女性らしさ」を追求し、職場での女性役割を率先して引き受け始めるきらいがあったが、そのことは「女性総合職」につきまとう「怖そう」などのステレオタイプイメージを自分から引き剥がす機能をはたしている、(2)女性総合職は昇進意欲がないかのように語るが、それは昇進意欲が低いからではなく、昇進に強い意欲を見せることが不利な戦略として認識されているからである、(3)女性総合職は実際の転職意向や転職可能性にかかわらず転職可能性を確保する意識を強く持っているが、その背後には、転職準備は社内の「上級職へのパスポート」ともなりうるという考えがある、という3点が明らかになった。また、これらの結果を踏まえ、組織への適応が必ずしも組織の価値の内面化を伴うわけでもないと同時に、組織の規範や文化の内面化が必ずしも適応および定着化を促しているわけでもない指摘した。フロアからは、調査対象の属性についての確認のほか、「企業からの社会化圧力は男女一緒なのか」「どんな仕事をしているかにも注目するべきではないか」「昇進意欲の低さは元々なのか、それとも適応なのか」などの質問やコメントが出された。

・日本労働社会学会第19回大会・シンポジウム報告
(1) シンポ「若年者雇用マッチング・システムの再検討」報告

北海道大学 駒川智子

10月28日(日) 10:00 - 15:00

司会：中川功（拓殖大学） 神谷拓平（茨城大学）

コメンテーター：筒井美紀（京都女子大学）

第1報告 「高校生の就業観と高校の進路指導」 浅川和幸（北海道大学）

第2報告 「変化する大学のマッチング機能」 堀有喜衣（労働政策研究・研修機構）

第3報告 「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」
後藤龍一（全労働北海道支部副委員長）

今回のシンポジウムは、「若年者雇用マッチング・システムの再検討」と題し、教育社会学の研究者や就職支援に携わる専門家など、幅広い分野の報告者およびコメンテーターを招いて行われた。

第1報告の浅川和幸（北海道大学）は、自己意識と就業意識を統一的に把握することを通じて、若者の職業観・勤労観の新たな側面を見出すこと、そこから高校の進路指導が十分に機能しなくなっている要因を明らかにすることを目的に、北海道の高卒労働市場と学校紹介就職の現状を確認しつつ、札幌と釧路の高校3年生を対象とした意識調査結果を分析した。そして札幌の高校生では勤勉型の職業意識が解体し、自己意識の「多元的自己」と結びついた「柔軟スタイル」が生起していること、進路指導が前提とする生徒像と「柔軟スタイル」との間にはずれがあり、それが進路指導を困難にしているが、「柔軟スタイル」は若者の適応戦略のひとつとも考えられることを示した。

第2報告の堀有喜衣（労働政策研究・研修機構）は、大学を対象に、マッチング機能の現状と課題を検証した。堀は大学生活を通じた包括的なキャリア形成支援は、特に大学ランクの周辺に位置する「マージナル大学」で実施されており、内定率を上昇させていることを提示した。そして、こうした大学の就職・キャリア形成支援活動は、大学職員がひろく共有する認識で、学生調査からも因果関係をうかがうことのできる、充実した大学生活→よい就職先という「連結性」にもとづき行われていることを示し、これまで学生を成人として処遇することを建前としてきた大学の就職「支援」が、「保護・援助」を前提とした指導へ変容しつつあるとの結論を導き出した。

第3報告の後藤龍一（全労働北海道支部）は、若年者に対する国の施策と、滝川所および北海道内のハローワークにおける施策の展開を解説した。さらに学卒者の就職支援の経験をもとに、就職できない若者をめぐる根本的な問題として、若者、保護者、行政、企業に長期的視点が欠如していることを指摘し、労働力不足に対して長期的視点でどのような政策を展開すべきか、世代間格差をどのように解消すべきか、という問題を提起した。

コメンテーターの筒井美紀（京都女子大学）は、高卒就職と大卒就職に関するマクロ・データと先行研究を整理したうえで、18歳まで「即時意識」で生きてきた若者がキャリア教育で変わりうるのか（浅川）、労働社会学的に見て「大人じゃない大卒」とはいかなる労働者像か（堀）、就職前の教育訓練には限界があるが、企業内の人材育成能力をいかに再構築すべきか（後藤）などの質問を、報告者およびフロアに投げかけた。コメンテーターによる問いかけと報告者の応答は、「労働者になること」の再考という課題を浮かびあがらせるものとなった。

総括討論では個別の質疑応答から、今回の報告ではあまり触れられなかった、若年者雇用と企業との関係について質問が展開した。フロアからは、働かせ方は聖域なのかという問いかけに始まり、企業に介入することの必要性や、若者の自立を正社員になることに結びつけるのではない、正社員でなくても生きていける可能性を論じることの重要性が提起された。このシンポジウムは、若年者雇用に関わる幅広い領域の研究者・専門家との議論を通じて、労働社会学に課せられた課題を改めて再確認させるものとなった。

（2）第19回大会シンポジウムに寄せて（シンポ趣旨説明および主催者の反省を兼ねて）

シンポジウム担当幹事 神谷拓平

シンポジウムは「若年者雇用マッチング・システムの再検討」という、いささか茫漠としたテーマ設定で行われた。そして、その議論の方向性について、シンポジウムの進行中から最後まで、参加者にはもどかしい感じが拭いきれないまま進行したように思う。

思いつくその理由は二つあって、ひとつは、シンポジウムの趣旨説明がシンポの冒頭でなく最後に回ってしまい、課題や議論の枠組みがはつきりしないまま進行してしまったこと。いまひとつは、雇用状態を改善する中心であるべき主体（＝企業・労働組合）の動きが見えてこないことであつたらう。以下、この2点について補足し

ておきたい。

まず1点目、課題や議論の枠組みがはっきりしないまま進行してしまったこと、について。今回のシンポジウムにおいては、研究活動委員会が担当した司会者団が不慣れかつ打ち合わせ不十分だったことから、冒頭にシンポジウム・テーマの趣旨説明をしないまま、いきなりパネリストの報告に入ってしまった。司会者側からそれらしいことを申し上げたのは、シンポジウム終了予定時刻近くになってからだった。参加者から「そもそもこのシンポジウムの議論を枠付ける筋はなんだったのか、それに照らして何が明らかになったといえるのか」という趣旨の質問をいただいて、それに答える形でやっとテーマに表現した課題の枠組みを説明し、しかもほとんど枠組み説明だけでシンポの総括に代えてしまうという始末だった。この不手際について、司会者団として重々お詫び申し上げなくてはならない。

さて、その際申し上げた本シンポジウムの趣旨について簡単に要約しておこう。

マッチング・システムという言葉の意味から入ろう。70年代半ばに日本でもUV分析が定着して以来、失業を需要不足失業と構造的失業とに分け、低成長のなかで前者の需要不足失業が十分に解消できないにしても、少しでも雇用を改善していくために構造的失業（求人が存在していても「構造的」理由によって残る求職＝ミスマッチによる失業）を減少させることに関心が寄せられ、雇用問題はしばしば雇用のミスマッチ問題という切り口から論じられるようになった。シンポ・テーマでマッチング・システムと言っているマッチの意味も基本的には、というか狭い意味では、このミスマッチというときのマッチと同じである。つまり、まさに求職と求人とのマッチング、求職者の資質や希望と求人の資質要件とをいかにマッチングさせるか、サーチの問題でもあり、資質を改善したり要件を再考したりという問題でもあるようなマッチングを意味している。若年層雇用の改善に向かって、この意味でのマッチング・システムの機能をいかに高めうるか、そのための関係諸主体の課題は何か。これがテーマの基本的な意味である。

かかるシステムの関係諸主体としては、求職者たち - 新卒者と既卒者を分けて考えた方がよい場合も多いし、またジェンダーを意識して論じる必要も多々あろう - 、そして間接的にはその親、求人者（企業）、マッチング機能の担い手たち - 公共職業紹介、職業仲介事業者（派遣事業者、求人誌、コンサルタント等）、学校（専門学校等も含む）、職業訓練機関 - 、そして関わり方は間接的であろうが労働組合、などがあげられる。これら諸主体が抱える課題とその克服方途が解明され検討されなくてはならない。

このように考えるとき、マッチングという言葉にもうひとつの意味を加えたい。それは関係諸主体間の役割のマッチングである。次のようなイメージで考えてみよう。技術の変化で必要職種が変化してミスマッチが生じているとする。そして、この技術革新によって必要が減少した職種で技能を積み重ねてきたその人々に、新たに必要になってきた、それまで身につけてきた技能とは大きく異なる技能を身につけさせる訓練は不可能である。こうした場合、ミスマッチ解消の役割をひとり職業訓練機関に押し付けることは不可能を要求することであり、まったく問題の解決にならない。一方で、雇用慣行を変化させる企業自身の努力、つまり横断的・流動的労働市場へと変化させていく努力と、他方で、職業訓練機関の側の機能強化努力と、そしてもちろんよりよい職を求めようとする労働者の能力向上努力が組み合わせることで、可能な小さな範囲の技能変化・職業移動を玉突き状に連ねていき、技術の変化による職種構造変化に対応していく。関係主体が、自分は変わろうとしないで、他の主体に不可能な変化と努力を押し付けるのではなく、どの主体も少しずつ変わる努力をすることで、他の主体に不可能な努力を要求しなくてすむようになり、変化への努力をしやすくする。こういう意味での関係主体間のマッチングである。

このような二重のマッチングという意味から、若年層雇用の改善に関与する諸主体の課題や努力の方向を（その一端を）明らかにしようとするのが、（多分に後追いのまとめであるが）本シンポジウムの趣旨であった。

こうした枠に位置づけしてみると、浅川報告は高校生という求職主体の意識を描いて、高校の進路指導に課題を提起するものであったし、堀報告は大学のマッチング機能の変化を描き、後藤報告はハローワークというマッチング機能の担い手が抱える問題とそこから見えてくる求職主体とその親、企業などの課題を指摘した、ということになる。

テーマの課題の広がりにも照らした場合、パネル報告では企業という関係主体について直接触れられることがなかった部分に、本シンポジウムに漂ったもどかしさのもうひとつの理由があったし、総括討論でフロアからの質問が、駒田氏のシンポ記にもあるように、企業という関係主体の行動に関する点に多く集まったことは当然であった。

かくして、もどかしさの第二点に移ろう。今回のシンポジウムにこのテーマに関わる企業行動について研究を

行っているパネリストを招かなかったことも、われわれの手落ちだったように思う。マッチング・システムというテーマから、ついマッチング機能担当機関に目が行き、一番重要な企業が欠落してしまった。また、パネリストを招こうにも、このテーマで企業行動を対象に労働社会学会のシンポジウムにふさわしい研究を行っている会員を見つけることも容易ではなかっただろう。

近年、労働をテーマとした企業・職場研究は多くない。その全般的理由は説明しにくい、とくにこと雇用問題に関しては、企業の雇用行動にその基礎的要因があることはもとより明らかであるとしても、声高にその非を鳴らすだけでは少しも事態の打開にならないという閉塞感があるからではなからうか。また、労働組合（運動）研究を通しての企業行動の研究もほとんどなく、今日、労働組合研究は極端に少なくなっているように思う。

近年、労働をテーマとする研究が、少なからず隔靴搔痒の感を抱きながら進められなくてはならない理由の一端は、そこに労働組合運動の主体的関与が見出しがたい点にあるのではなからうか。例えば労働組合がサービス残業の規制を法の強化に求めようとする。日本の企業における労働時間規制は、企業レベルにおいて労働組合（企業別組合）が職場の労働時間の実態をチェックし、違法があれば当該の労働組合が企業に対して法の遵守を迫るという形でしか実現し得ないものである。いま、企業内でその規制力を発揮できなくなっている組合がそれゆえにこそ法による規制、政府による規制を求めている傾向がある。したがって、よしんば政府が法を強化しても、企業内で労働時間の実態をチェックするという機能が働かなければ、法は機能の根拠を大きく損なう。また、その立法を求める行動においても、派遣労働法の立法・改定過程に見られたように、労働サイドの主張が通せず、経営サイドに太刀打ちできないでいる場面が多い。

雇用の問題を前面に立てられることによって、経営サイドに押されっぱなしの労働組合。変化を求める想いが強いゆえに、そのような現実閉塞感を強める研究者。今、このような閉塞感をこえて、根気よく研究が積み上げられていくような、新たな視角が求められている。

IV．日本労働社会学会第19回大会・総会議事録

開催日時：2007年10月27日 12:20～13:30 北海道情報大学

1 開会挨拶：藤田栄史代表幹事から開会の挨拶があった

2 議長選出：議長として、鷺谷徹会員を選出した。

3 事業報告：笹原恵幹事（事務局長）

笹原事務局長から2006年10月～2007年10月の間の事業報告がなされた。

(1) 会員 入会者8人、退会者17人(このほか遡及4人)。現会員数は277人

(2) 幹事会 幹事会は6回開催した。

(3) 通信等発行 通信を5回(2006年12月、2007年2月、4月、9月、10月)

速報を6回(2006年11月、2007年4月、6月、7月、8月、9月)を発行した。

(4) 会員アンケートの実施 会員アンケートを実施し、計100人から返信があった(1人は既退会済)。資料に基づき、通信がメールで届いているのは74%であったこと、大会プログラムを電子化しても構わないという回答が65%であったこと、学会会員の年齢層がどうなっているのかについての報告があった。

4 年報編集委員会報告：赤堀正成幹事（年報編集委員長）

赤堀年報編集委員長から、年報17号が発行され本大会で配付されていること、18号の編集は現在進められており、シンポジウム報告者の論文4本、投稿論文1本、書評1本が掲載予定であることなどの報告があった。

5 「労働社会学研究」編集委員会報告：大重光太郎幹事（ジャーナル編集委員、編集委員長代理）

大重労働社会学研究（ジャーナル）編集委員から、ジャーナル9号については、現在、再査読が終了しており、論文2本、研究ノート2本が掲載される予定であり、例年通り、年度内に発行できる見込みであることが報告された。また会員の査読への協力についての謝辞が述べられ、今後ともご協力いただきたい旨の挨拶が

なされた。

6 研究活動委員会報告：中川功幹事（研究活動担当）

中川研究活動担当幹事より、今年度は、東京で4回（2006年12月、2007年3月、7月、9月。いずれも拓殖大学）関西で2回（関西労働社会学研究会、2006年12月、2007年6月。いずれも仏教大学）研究会が開かれたとの報告があった。

7 労働調査プロジェクト報告：河西宏祐幹事（学会プロジェクト担当）

労働調査プロジェクトのこれまでの経過について、河西幹事から報告があった。また2007年9月に実施した労働調査についての会員アンケートでは42件の回答があり、今後はこれに分析を付し、幹事会において労働調査プロジェクトについて検討していくことにしたいということであった。

8 「社会政策関連学会協議会設立準備委員会」への参加について /

社会学系コンソーシアムへの参加について：藤田栄史代表幹事

藤田代表幹事から「社会政策関連学会協議会設立準備委員会」の経緯について説明があり、労働社会学会としてもこの準備会に関わっていくことを幹事会ではかり決定したとの報告があった。協議会が正式に立ち上がるのは来年度になるため、協議会への参加については来年度の総会で再度はかりたい。

また「社会学系コンソーシアム」は当学会にとっても非常に重要なネットワークであり、参加していきたい旨の提起があり、承認された。

9 第19期決算報告：榎本環幹事(会計担当)

第19期の決算について、榎本会計担当幹事から資料に基づき、下記の説明があった。

前年度（2006年度）の繰越金については、前会計幹事から引き継いだ直後に再計算したところ、¥20,000分のカウントもれが見つかった。今回の決算報告により修正処理させていただきたい。

会費収入は、会員各位のご協力により大幅な増収結果となった。

「会費収入2007年度分」¥944,000はやや少なめになっているが、これは、「滞納分から優先的に充当」の收受方針施行により、会費振込み総額のうち、かなりの部分が「会費収入滞納分」に振り分けられた結果である。

10 第19期監査報告：林彌富監事

林監事から会計が適正に処理されていることについて報告があった。

11 第20期予算について：榎本環幹事(会計担当)

第20期予算について、榎本会計担当幹事から資料に基づき、下記の説明があった。

これまで基金・カンパ資産（中長期資産）が、予算書に記載されていなかったが、今回、勘定を2本立てにすることによって、予算書内に反映させた。これにより、学会会計のすべての資産、収支状況が一覧できることになる。

収支全体を、「基本勘定」（経常運転資金）と「基金勘定」（基金・カンパ資金）の2本の勘定に区別した。全般的に、現状に合わせて費目の改編と名称の微修正を行った。

第19期決算によると会費収入（滞納分）は増収傾向にあるが、今期も昨年度並みの徴収予定とした。

「収入の部／基本勘定」の費目で、従来の「雑収入」から「利子収入」を独立させた。

『年報』発行費（「支出の部／基本勘定」）については、第17号および第18号の2号分の発行費用を計上した。

「支出の部／基本勘定」で、「奨励賞関連費」「学会HP管理費」「研究例会参加助成費」「謝金」の費目を新設した。これらはいずれも、これまで「事務費」から支出されてきた出費費目である。

「謝金」については、第19回大会シンポが北海道での開催、非会員のパネリスト2名を招聘ということで20万円を計上した。

名簿更新作業などで、事務局の仕事がふえたため、「事務アルバイト費」5万円を計上した。

大会開催費の繰越金に減却が生じる可能性を想定し、念のため、「大会会計 補充金」10万円を計上した。
「支出の部 / 基本勘定」のうち、従来の「次年度繰越金」の費目は、「予備 費」へと名称を変更した。

12 第4回日本労働社会学会奨励賞の選考経過と結果について：神谷拓平 幹事（研究活動担当）
湯本誠 選考委員

神谷研究活動担当幹事から、第4回日本労働社会学会奨励賞の選考委員および選考過程について説明があった。ついで、湯本選考委員から、第4回日本労働社会学会奨励賞選考過程についての説明があった。選考委員は、村上文司会員、湯本誠会員、大槻奈巳会員の3人であり、審査は2006年9月に行われた。選考委員会は全員一致で、下記の作品に第4回労働社会学会奨励賞を授与することを決定した。

吉田誠会員 査定規制と労使関係の変容：全自の賃金原則と日産分会の闘い 2007.3

第4回日本労働社会学会奨励賞審査報告

審査は2007年9月から10月初旬にかけておこなわれ、選考委員会は下記の作品に第4回日本労働社会学会奨励賞を授与することを決定した。

吉田誠著『査定規制と労使関係の変容：全自の賃金原則と日産分会の闘い』大 学教育出版 2007年3月

吉田会員の作品は、労組関係者が提供した「新資料」に基づいて、「全自」（「全日本自動車労働組合」）の賃金原則やその下部組織である「日産分会」の賃金闘争の経緯および争議敗北後に顕在化した変化について「叙述」し、「日産争議」（1953年）に関する「先行研究」を踏まえて、争議直前の「賃金問題」をめぐる労使の攻防や、争議敗北後の「労使関係の変容」について「考察」したものである。またこの作品は、のちの「企業別組合」、「能力主義的人事管理」や「企業社会的秩序」の「萌芽」を探求したものであり、現代に通じる問題を意識して歴史的な「出来事」の解説に着手した意欲的な研究である。

同作品において吉田会員は、全自の「賃金原則」と1952年の「日産分会」の「六本柱の賃金」の解説から出発し、これに対する「会社」と「日経連」の「批判」、「プレミアム（生産奨励給）闘争」の変化、争議のなかで分裂した「日産労組」の「賃金四原則」や争議敗北後「少数派組合」として活動した「日産分会」の「解体」といった「一連の出来事」をとりあげ、同会員が「浜賀コレクション」と呼ぶ「新資料」に基づいて克明に叙述した。数多くの「未発見の資料」を含む「新資料」は、吉田会員の叙述に説得力を付与し、同作品は、会員独自の1次資料の解説に由来する独創的な研究成果である。

吉田会員は、「賃金問題」を中心に据えた議論を展開し、「賃金の決め方」をめぐる労使の「争点」や「プレミアム闘争」に生じた「変化」について考察した。賃金をめぐる労使の争点は、争議が激化していく局面で、経営側の管理的・恣意的査定によって生じる「賃金格差」を「組合」が「同一労働同一賃金」の原則に基づいて「是正」する「査定規制」（組合による人事権の蚕食）から、これに対する「会社」や「日経連」の批判を経由して、経営側が主張する経営主導の「人事権・査定権」の「不可侵性」の「確立」へと移行した。同時期、日産の「プレミアム闘争」は「増額要求」からプレミアム算出の「基本率」の見直し要求、そして「制度」の「廃止要求」へと変化するが、吉田会員はプレミアムの「算定式」に含まれる3つの比率（付加率、勤務率、基本率）とくに先行研究では未解明だった「基本率」の厳密な解説を踏まえて変化の「理由」を解明した。

また「賃金問題」に焦点をおく吉田会員は、「全自」の賃金原則に含まれていた「企業横断的な産業別賃金」の「模索」や「査定規制」という「問題意識」が「日産労組」の「賃金四原則」においては「消滅」・「解消」したことを指摘し、そのことがもつ「含意」を争議敗北後に顕在化した「日産労組」の賃金要求や「会社」と「第二組合」が画策した「新秩序形成」の「ネガティブな側面」を対象に探求した。そして吉田会員は、「潜在能力」や「保有能力」の「査定」ともなう「人材登用」・「適材配置」、「昇進・昇格」などヒトの「能力」に主眼をおく「日産労組」の「能力主義」に親和的な要求や会社の一方的な「査定」を「峻拒」した「日産分会」が解体した後の「自由な会話や意見表明」を困難にし「サービス残業」を許容しかねない「職場の雰囲気」を摘出し、これ

ら「能力主義的人事管理」や「企業社会的秩序」の「萌芽」を、作品が依拠した資料の制約を考慮して、今後検証すべき「仮説」として提示した。

吉田会員の作品は、「賃金問題」を中心に据える独自の視点から先行研究を踏まえて「新資料」の独創的な解読に着手したものである。また同作品は 1950 年代前半の「日産争議」前後の労使の攻防や労使関係の変容について新たな知見をつけ加え、同時に能力主義的企業社会的秩序の形成史という歴史的文脈のなかに位置づけて今後検証すべき新たな仮説を提示したものであり、この作品の高い学術的価値はこの点にある。

よって選考委員会は全員一致でこの作品に奨励賞を授与するのが適切であると判断した。

2007 年 10 月 5 日

日本労働社会学会奨励賞選考委員会

村上文司

湯本 誠

大槻奈巳

13 第 4 回日本労働社会学会奨励賞 授賞式

藤田代表幹事が表彰状を読み上げ、副賞と共に吉田会員に手渡した。また、吉田会員から挨拶があった。

14 次回大会開催校について

(1) 代表幹事からの紹介

藤田代表幹事から、来年度の大会開催校を専修大学が引き受けてくださったことの紹介があった。

(2) 開催校責任者挨拶

修大学の柴田弘捷会員から来年度の開催校を引き受けた経緯についてのご挨拶があった。

15 閉会

(文責 事務局 笹原 恵)

V. 会費納入のお願い

先に開催された、第 19 回大会(2007 年 10 月開催)では、今年度分の会費徴収を行いました。学会大会に参加なさらなかった方には、学会名簿、『年報』第 17 号と共に、会費納入依頼資料、振込用紙を送らせていただきます。今のところ、2 月中旬をめでに発送させて頂く見込みでございますので、よろしくご協力のほど、お願い申し上げます(会計担当幹事：榎本)

なお、校費等でお支払いの方で年度が変わってからの納入を希望される方は、今回はお振り込みいただかなくて結構ですので、ご注意ください。

・3 月 22 日シンポジウムのお知らせ(社会政策関連学会協議会設立準備委員会等主催)

労働社会学会も参加している社会政策関連学会協議会設立準備委員会が、下記のシンポジウムを行うことになりましたので、お知らせします。労働社会学会の木下武男幹事にシンポジウムでの報告をお引き受けいただきましたので、ぜひご参加ください。

またシンポジウムのチラシ兼ポスターの PDF ファイルも添付しますので、ご活用ください(それぞれの大学で掲示していただけるとありがたいです)。

シンポジウム「グローバル化と社会政策 - 排除から包摂へ - 」

1. 主 催 日本学術会議社会学委員会 包摂的社会政策に関する多角的検討分科会

社会政策関連学会協議会設立準備委員会

2. 日 時 2008年3月22日(土) 13:00 ~ 17:00

3. 場 所 東京大学赤門総合研究棟6番教室

http://www.u-tokyo.ac.jp/campusmap/map01_02_j.html

http://www.u-tokyo.ac.jp/campusmap/cam01_08_02_j.html

4. 次 第

開催趣旨

少子高齢化、グローバル化などの社会・経済変動のなかで、新たな社会政策が切実に求められている。先進諸国を中心とするポスト工業化のもと、新興国・途上国・移行国を含む諸社会で、女性の労働力率の上昇、人口の高齢化、技術革新等による労働市場の変容、規制緩和や社会サービスの民営化などに伴い、「新しい社会的リスク」と呼ばれる問題が浮上している。

先進諸国では、従来の社会的リスクを福祉国家によって克服したと考えられたが、格差問題やワーキングプアをはじめとする各種の社会的排除が露わになっている。社会的包摂をめざして社会政策を広い意味で捉えて再構築することは、日本を含む先進諸国の共通課題であり、後発国に及ぼす影響も大きい。

本シンポジウムは、ポスト工業化社会が直面する新しい社会問題を総合的に分析し、社会学、法学、政治学、社会福祉学、経済学などの多角的な連携により、問題解決に向けた包摂的社会政策を構想する第一歩としたい。

総司会 古川孝順(東洋大学、日本社会福祉学会、日本学術会議連携会員)

コーディネーター・討論司会 大沢真理(東京大学、社会政策学会、日本学術会議会員)

講 演 (13:10~15:10)

1) 宮本太郎(北海道大学、社会政策学会、日本学術会議連携会員)

「包摂的社会政策の可能性」

2) 林弘子(福岡大学、ジェンダー法学会、日本学術会議連携会員)

「グローバル化と女性労働」

3) 木下武男(昭和女子大学、日本労働社会学会)

「労働社会の構造転換とワーキングプアの増大」

4) 大友信勝(龍谷大学、日本社会福祉学会)

「社会福祉からみたセーフティネットの危機と課題」

討論など (15:20 ~ 17:00)

討論者

1) 三重野卓(山梨大学、福祉社会学会)

2) 森ます美(昭和女子大学、女性労働問題研究会)

一般討論

閉会あいさつ: 武川正吾(東京大学、社会政策学会、日本学術会議連携会員)

参加申込方法

E-mail もしくは Fax にて必要事項（氏名、所属、連絡先電話番号、E-mail アドレス）をご記入の上、以下の問い合わせ先担当宛、お申し込みください。

遠藤公嗣（明治大学経営学部）

E-mail: social2008@live.jp

Fax: 03-3296-2350

* 定員（350名）となり次第、締め切りとさせていただきます。

・ 次回幹事会、研究会開催日程

次回幹事会、研究会は3月8日(土)です。

日時：3月8日(土) 午後3時～ 研究例会（幹事会は午後1時～）

報告者：鵜沢由美子（日本大学・亜細亜大学非常勤講師）

「日本の税理士《場》における事務所収入の男女差を生むメカニズム」

（下記に報告要旨がありますので、ご参照ください）

もうお一人については打診中ですので、追って、速報等でご連絡いたします。

場所：拓殖大学 文京キャンパス

国際教育会館F館=国際教育会館F303教室

（昨年12月の例会と同じ建物です。それ以前の開催場所とは違っていただきますので、ご注意ください！！）

（〒114-0001 東京都文京区小日向3-4-14）

http://www.takushoku-u.ac.jp/map/acc_b.html

最寄り駅：地下鉄丸ノ内線 茗荷谷駅下車

（池袋駅より二つ目、御茶ノ水駅より三つ目、東京駅より六つ目）

駅から徒歩2分ぐらい。

茗荷谷駅：改札は大きい方と小さい方の二つあります。大きい方の改札を出て下さい。改札を左に行くと、正面つきあたりに本屋さんなどが見えます。そこを右に曲がって道なりに行くとすぐに校舎が見えます。

そのキャンパスの入り口（西門）を中に入らず、そのまま右折して道なりに進んで下さい。右手に高校の校舎、幼稚園を見ながら200メートルぐらい歩きます。すると真正面にお寺のような建物があります。そこが国際教育会館です。

.....

報告要旨

「日本の税理士《場》における事務所収入の男女差を生むメカニズム」

鵜沢由美子（日本大学・亜細亜大学非常勤講師）

本報告は、税理士の世界における主要な評価基準の一つである事務所収入が、女性税理士の場合、男性に比べて低く表れる傾向にあるのはなぜか、そしてその傾向は変容する可能性があるのかについて、インタビューや観察のデータ、統計的資料などをもとに、Bourdieu や Giddens、Connell、Ortner らの実践理論を援用し

て検討していく。

税理士の世界の共通参照体系には、日本社会のジェンダー・ステレオタイプを反映して、税理士業を「女性向けの仕事」「男性向けの仕事」に分ける性別分業構造が描かれている。その構造が諸個人の実践により維持、再構築され、その結果、事務所収入におけるジェンダー・セグリゲーションが生じていることを示す。そして、高収入を上げている女性税理士が、家庭においても、税理士業務においても性別分業を超えて働きつつ、税理士の世界のジェンダー秩序であるジェンダー体制をわずかながらも変容させていることを示唆する。

* ご参加いただく方々に参照していただけると幸いな拙論を以下に記します。

鵜沢由美子 2004「日本の『研究者《場》』における研究業績の男女差を生むメカニズム」

『国際ジェンダー学会誌』2 pp.129-151

鵜沢由美子 2008「ジェンダー・セグリゲーション研究における実践理論の有効性、可能性と課題」

『女性労働研究』52 pp.91-109