

日本労働社会学会会員各位

日本労働社会学会通信 第21期 第2号 2008年11月17日(月)

日本労働社会学会事務局(第21期)
〒240-8501 神奈川県横浜市保土ヶ谷区常盤台79-4
横浜国立大学経営学部 小川 慎一(おがわ・しんいち)
Tel & Fax: 045-339-3767 E-mail: sogawa@ynu.ac.jp
学会HP: <http://www.jals.jp>

※事務局担当が笹原恵先生(静岡大学)から、小川慎一(横浜国立大学)へ引き継がれました。慣れない点もありご迷惑をかけることもありそうですが、よろしくお願いします。

★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:6,000円 / 一般会員:10,000円

今後の日程:

1. ブラウオイ研究会:2008年11月24日(月・休日)12時-14時30分
(カリフォルニア大学バークレー校、マイケル・ブラウオイ教授を囲む研究会)
於:明治大学駿河台研究棟会議室 ※詳細は幹事会報告をご覧ください。
主催:日本労働社会学会、一橋大学フェアレイバー研究教育センター、
法政大学大原社会問題研究所、明治大学労働教育メディア研究センター
2. 次回幹事会 2008年12月6日(土) 午後12時30分
拓殖大学(文京区、地下鉄・茗荷谷駅下車)D館6階第2会議室
3. 次回研究例会 2008年12月6日(土)幹事会終了後
(午後15時30分開始予定)
拓殖大学(文京区、地下鉄・茗荷谷駅下車)D館6階第2会議室

もくじ

- I. 研究例会報告者の急募
- II. 日本労働社会学会第20回大会:工場見学記・自由論題報告記・シンポジウム報告記

I. 研究例会報告者の急募

2008年12月6日(土)の研究例会での報告者を急募いたします。

ふるってご応募ください。

日時:2008年12月6日(土) 幹事会終了後

※時間は決まり次第追って通知します。

会場:拓殖大学(文京区、地下鉄・茗荷谷駅下車)D館6階第2会議室

応募締め切り:11月21日(金)までに、例会担当・神谷までメールにてご連絡ください。

(kamiya@mx.ibaraki.ac.jp)

※研究例会での発表は1報告あたり報告と質疑で70分程度です。

※通常の例会参加者は10～20人程度です。今回は幹事会引き継ぎ後の例会になります。もう少し参加者が多くなる見込みです。(研究活動担当幹事・神谷拓平)

II. 日本労働社会学会第20回大会:工場見学記・自由論題報告記・シンポジウム報告記 執筆者一覧

◆工場見学記…上原裕介(東北大学大学院教育学研究科博士前期課程)

◆自由論題報告記

1. 橋口昌治「『若者の労働運動』—首都圏青年ユニオンの事例研究—」…大西祥恵(大阪市立大学経済学研究科経済格差研究センター非常勤研究員)
2. 野瀬正治「企業・社員間の関係変化について—対立(紛争)調整の視点から—」…大西祥恵(大阪市立大学経済学研究科経済格差研究センター非常勤研究員)
3. 大久保鞠「新たな労働組合像—されど『我々と奴ら』—ベルギー日系製造業における労働組合の事例研究を通して—」…筒井美紀(京都女子大学)
4. 神野賢二「自転車メッセンジャーの労働世界—過酷な労働と『華麗』な労働文化の間で—」…小村由香(早稲田大学大学院)
5. 永井隆雄「ケア労働の社会学的研究」…小村由香(早稲田大学大学院)
6. 高島裕美「女性教職員のキャリア志向とジェンダー意識—対人専門職労働者としての女性教職員の労働とマネジメント—」…仁井田典子(首都大学東京大学院人文科学研究科博士後期課程)
7. 徐亜文「中国の大学生の就業意識と就職活動」へのコメント…平尾智隆(愛媛大学)

◆シンポジウム報告…高島裕美(北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程)

◆工場見学記:テクノWING(大田区立本羽田二丁目第二工場アパート)

2008年10月24日(金) 14時～16時

上原 裕介(東北大学大学院教育学研究科博士前期課程)

さる10月24日、第20回研究大会の1日目プログラムとして、工場見学が行なわれた。当日はあいにく雨、風ともに強かったが、私たちは徒歩で京浜稲谷駅からテクノWINGまでを移動した。本学会に入会したばかりの私は中学校以来の社会科学という気分に参加していたのだが、まさか後で工場見学記のお話を頂戴することになるなど、夢にも思っていなかった。

今回お世話になったのは東京都大田区のテクノWINGである。テクノWINGは、大田区が住工調和環境整備事業で建設した工場アパートである。48社の中小企業が入居しており、広さは約6,500㎡である。工場棟の隣には入居企業向けの住宅が併設されている。私たちは会議室で簡単な説明を受けた後、3つのグループに分かれて入居企業の見学をさせて頂いた。

株式会社石川精器は、各種工業用のカム・カムユニットを製作しており、具体的な工程を幾つか見せて頂いた。工業用のプレス機械をはじめ、私たちの生活に身近なところで言うと、回転寿司のレーンに使う部品も製作しているそうである。(旬)みかみ木型製作所は、主に鋳物の木型を製作している。この道30年という4人の職人さんが作られた大きな木型に触れてみると、その設計、技術の精確さに驚かされた。(旬)モステックは、若い社長さんが8年前に起業した精密成型円筒研削の会社である。医療用品、半導体部品、自動車部品などを製作している。見せて頂いた商品のほとんどが、顕微鏡でしか確認できないようなミクロな世界の仕事であった。

見学を終えて会議室に戻った後も、活発な質疑応答が行なわれた。特に入居企業の事業展開に関

する質問からは、入居企業同士のネットワーク形成や協同的な事業展開の事実が事例とともに紹介され、中小企業の成長支援につながっていることが窺えた。最後に筆者の個人的関心に引きつけて言えば、中小企業における後進育成の問題を考えさせられた見学であったように思う。日本のものづくりを支えてきた伝統的な熟練の職人芸が後進育成の条件と余裕を失いつつある一方、需要を掘り起こして新たな技術を開発している若い技術者の姿も印象的であった。

1. 橋口昌治『若者の労働運動』—首都圏青年ユニオンの事例研究—

大西祥恵(大阪市立大学経済学研究科経済格差研究センター非常勤研究員)

1990年代以降、若者をめぐる労働環境の悪化が大きな問題とされてきたが、2000年代に入ると、新たな動きとして、若者自身による個人加盟のユニオンの結成が相次いでなされるようになった。報告者によると、こうした運動は「若者の労働運動」と捉えられるという。これらの運動に関して、従来の研究は争議を中心にその実態を把握しようとする傾向にあったが、そうした枠組みだけでは捉えきれない事象があるのではないか。こうした問題意識より、本報告では「若者の労働運動」のなかで最も結成が早く規模が大きい「首都圏青年ユニオン」を取り上げ、報告者自身によるアンケート調査結果を検討することによって、その実態が詳細に解明されている。

得られた知見を挙げておくと、第一に「首都圏青年ユニオン」は争議を中心に高いエンパワーメント機能を果たし、そのことによって若者を引き付けている。第二に、メンバーの若者は「首都圏青年ユニオン」をサポートしたいという意思をもっている。第三に、上述の事象を通して、「首都圏青年ユニオン」は、争議を中心とした労働組合運動に留まらない社会運動としての広がりを実現している。第四に、居場所としての機能は弱く、今後の課題としては共同性に着目することが挙げられる。

報告後にはフロアより、「首都圏青年ユニオン」の財政状況や全労連とのつながりなどについての質問がなされた。これに対して報告者より、前者については「首都圏青年ユニオンを支える会」という組織の存在が紹介され、後者についてはメーデーに参加するなどのつながりがあることが説明された。

若者自身による個人加盟ユニオンについては、近年その活動が活発化しているが、そうしたユニオンが果たしている機能を、より一層広い枠組みから捉えようとする本研究の意義は大きく、今後の展開に注目したい。

2. 野瀬正治「企業・社員間の関係変化について—対立(紛争)調整の視点から—」

大西祥恵(大阪市立大学経済学研究科経済格差研究センター非常勤研究員)

工業化社会に適合する形で形成されてきた企業・個人間の関係は、急速なグローバル化と情報化によって、現在、新たな社会に適応すべく変化の最中にある。本研究の目的は、上述のように再編過程にある企業・個人間の関係を、イノベーションにかかわる視点も考慮しながら、対立(紛争)調整の視点から分析することにより探ることである。具体的には、「企業調査」(2007年)、「社員調査」(2007年)、「ケーススタディ(企画・研究・技術者等)調査」(2008年)、「産業競争力強化に向けた雇用関係の在り方に関する調査」(2002年)という、報告者自身によってこれまで実施されてきた多数の調査結果に基づいての検討がなされた。

報告では、調査結果の考察から得られたたくさんの知見が紹介されたが、ここでは紙幅の都合により二点だけ紹介することにしたい。第一に、人事労務管理の状況に関しては、企業においても社員においても業績主義は浸透しているものの、それほどには個人単位の制度は浸透していない。第二に、改善要望・苦情の状況に関しては、その問題解決の程度が高ければ仕事への意欲(モラル)は高くなる傾向にあり、低ければ仕事への意欲(モラル)は低くなる傾向にある。

報告後にはフロアより、本研究において主にその検討の対象を「研究・技術者」に絞った理由についての質問がなされた。これに対して、報告者からは「研究・技術者」は企業のイノベーションの源泉と考えられる点など、現在の状況を把握するにあたって重要な存在であることが述べられた。

当日、パワーポイントの画面だけでの紹介であったが、日本の「研究・技術者」と会社との関係をモデル化しようとする試みも興味深かった。

3. 大久保鞠「新たな労働組合像 されど「我々と奴ら」—ベルギー日系製造業における労働組合の事例研究を通して—」を聴いて

筒井美紀(京都女子大学)

欧州でも労働組合組織率の低下が続いている。競争激化・分権化・国際化の中にあって、これにどう対処するか。本報告は日系製造業 A 社の聴き取りを通じて、戦略変化を 2000 年以前／以降に大きく分けて捉えたものである。2000 年以前は、非典型雇用の厳しい制限やブルーカラーの査定拒否をはじめ対立的な戦略をとっていた。これに対して 2000 年以降は、既得権への固執が失業増加につながるとの認識から、製造派遣活用の緩和、企業レベルの話し合い型団体交渉、組合間の連帯強化といった新たな展開が見られる。ただし、ブルーカラーとホワイトカラーの組合の合体は、両者から拒否されるなど、階級意識は固辞されている。

盛りだくさんの報告を反映して、質疑では、ブルーカラーの査定拒否や3組合の「色合い」についてなど様々な点の詳細が尋ねられ、また、現段階で日系企業を研究することの意義も問われた。曰く、ブルーカラーの査定拒否は、根強い階級意識の反映である。従来ならストを張るのは社会党系組合だけだったが、以前は水面下で経営側とインフォーマルに通じていたキリスト教系組合が3組合でパートナーシップを組むという変化は大きい。また、アメリカ系企業が東欧へと生産拠点を移す中、日系企業がこの地域にどのように事業を展開し貢献するか、が注目されてよい。

最後に感想を述べる事が許されるならば、次の点を付加したい。それは、組合側と経営側がどれほど話し合いのテーブルに着こうとも、ピケを張ったら完全に関係をシャットダウンするという行為を目の当たりにした大久保氏の心に刻まれた「深層意識における対立」の、その深さである。

4. 神野賢二「自転車メッセンジャーの労働世界 ～過酷な労働と「華麗」な労働文化の間で～」

小村由香(早稲田大学大学院)

近年、若者の雇用の不安定化が社会問題として注目を集め、活発な議論が展開されるなかで、本報告は「メッセンジャー」という職業を事例に、ノンエリート青年たちの日々の具体的な労働世界を内面的に探ろうとするものである。

「メッセンジャー」とは、都市部において自転車によって小型・軽量の荷物(書類など)を配送する労働をさす。メッセンジャーの多くは不安定な雇用(歩合給、個人請負・業務委託)、1ヶ月で2000キロを走るという過酷な肉体労働でありながら、他方で「メッセンジャー・カルチャー」とよばれる独特の文化領域が存在し、一般の若者文化において独特な存在感と影響力を発揮している。「メッセンジャー・カルチャー」の指向性は、ホワイトカラーのサラリーマンに代表される安定志向の正社員という生き方への対抗的な態度を示すとともに、ライフコースの不安定さにともなう自己アイデンティティの問い直し、働く意味への再考が迫られるなかで、自己物語の意味的継続のための重要な戦略として採用されている。すなわちメッセンジャーたちは、その特有の価値観を共有することで、厳しい労働それ自体を価値のあるものと捉え返し、労働の意味が繰り返して獲得されていくという。

報告者自身の3年余りにわたる参与観察にもとづいた詳細な事例報告に対し、雇用形態の割合、離

職率の高さ、新規参入する若者の特性、事故時の労災補償といった質問から、労働者の自己物語において個人の業務委託契約という労働形態、すなわち「ひとり親方」として働いていることもまた重要な影響を与えているのではないかという指摘がなされた。参与観察は現在も継続中であり、上記の議論をふまえ、さらなる研究の展開に期待したい。

5. 永井隆雄「ケア労働の社会学的研究」

小村由香(早稲田大学大学院)

看護、介護分野を中心に、ケア労働に従事する人々が増加しているが、恒常的な人材不足と離職率の高さが大きな問題となっている。報告者によれば、ケアとは対人的な援助を伴うものであり、ケア労働の多くはアメリカの社会学者であるホックシールドが提唱した「感情労働」の側面をもっているという。社会心理学では看護、教員、介護、保育職者を研究対象とした「対人援助職」のバーンアウト研究が進められているが、感情労働研究とは必ずしも統合されている状況とはいえない。

本報告は高齢者介護施設で働くケアワーカーを対象とした就業意識調査を中心に、適切な人事労務管理施策を導出しようというものである。そして①組織コミットメント、②ビッグファイブ(性格特性)、③期待ギャップ(幻滅曲線)、④職場環境要因、⑤仕事観とバーンアウトの相関関係を分析し、ケアワーカーのヒューマンリソースマネジメント施策として、①入社1年以内の定着化施策、②管理者教育を通じたリーダーシップ形成、③指揮命令系統の明確化、ボトムアップなど管理システムの改善、④経営理念や方針の納得性確保を考える必要があると結論づけている。

フロアからは、バーンアウトについての定義、ケア労働を「社会学的分析」することの意図と成果、感情労働の理論と事例との関係についての質問の他、バーンアウトの要因を性格や個人の志向による類型化へと帰着させることによって宿命論に陥るのではないかといった指摘がなされた。感情労働研究は比較的新しい領域であり、概念定義はもとより理論および方法論については、ケア労働の労働環境、職務内容に即した分析による精緻化が必要であろう。

6. 高島裕美「女性教職員のキャリア志向とジェンダー意識—対人専門職労働者としての女性教職員の労働とマネジメント—」を聴いて

仁井田典子(首都大学東京大学院人文科学研究科博士後期課程)

本報告は、日本教職員組合北海道支部女性部に参加する女性教職員を対象としたアンケート調査、およびききとり調査によるデータをもとに、これまで「処遇に男女の格差がない」とされてきた教員の職場において、女性職員がどのような論理で職務配置されているのか、その結果、女性職員たちは、自らの労働をどのように位置づけるに至っているのかについて明らかにしたものである。教員の職場が、他の多くの職場と同様に、男女による処遇格差があるにもかかわらず、これまでそれが無いものとして扱われてきたのは、男性優位であることが教員集団のなかで暗黙の了解とされ、女性職員たちもそうした職場環境に自らを適応させてきた結果であるからにはほかならない。実際、学校現場における要職は、多くが男性教員によって占められ、女性教員たちは女性であることによって、責任の重い仕事に就くことは少なく、彼女たちも自ら重い責任を回避した仕事を希望していく。こうした職場環境において、女性教員たちは、いずれは要職に就くであろうと思われる男性教員とは連帯することができず、周縁化された存在となっていく。その結果、女性教員たちは、「一生現場の教員」であることに意味を見だし、自分の担当する学級のみでの運営、学校外での研究会等への出席などに重点をおくようになるに至る。

報告内容に一貫性があり、わかりやすいものであったためか、数多くの質疑応答がなされたが、ここではそのひとつについて触れておきたい。それは、要職に就くことを目指す女性職員というのは、どのよう

にして多くの女性教員のような出世を望まないという動機付けを乗り越えていくのか、というものである。こうした指摘をもとに、本報告はさらに興味深い研究となるように思われる。

7. 徐亜文「中国の大学生の就業意識と就職活動」へのコメント

平尾智隆(愛媛大学)

本報告においては、中国における大学生の就職活動の実態と大学生の就職意識と就職難がどの様に関係しているのかが検討された。

まず、急成長を続ける中国経済ではあるが、その影では大量の大卒未就職者がでている現実が示された。さらに、徐氏は先行研究の整理を通じて、その原因を労働力供給側の量的および質的变化(大卒者の増加と高等教育の大衆化)、戸籍制度や地理的に分断された労働市場、産業構造の問題(第3次産業が未成熟)、そして大卒者のエリート意識(大都市の外資系企業・国家機関・国有大企業への固執)と整理する。本報告は、特に先行研究で就職難の要因として指摘されているエリート意識について反証を試みるものであった。

東部沿岸部の山東省で大学生29人に聞き取り調査を、同じく537人にアンケート調査を行っており、分析の結果として、中国の大学生は就職が厳しければ条件を切り下げてでも就職活動を行い、そのような就職先でも多くの学生が満足しているということが示された。徐氏は、中国の大卒者のエリート意識は、誰もが持つような、少しでも良い労働条件への志向に過ぎず、就職難の一因ではないと結論付ける。

フロアからは「それでは中国の大学生の就職難は労働市場の構造要因によるものなのか」という問いがなされた。評者なりに換言すれば、それは「何がよい就職を決定する要因なのか」という問いになる。意識の問題でないとするならば、何がよい就職を促進する、あるいは阻害する要因なのか。十分な量的調査が行われていると思われるので、統計分析を行い、規定要因を明らかにしていくことが本報告に残された今後の課題となる。

最後に本報告の貢献を述べておきたい。教育制度や大卒就職に関わる様々な制度を詳細におさえて、中国の大学生の就職経路を明らかにしている点は、比較研究として大きな意義があろう。市場化が進み、いくつかの労働法制の整備が進んでいる現在の中国の「学校から職業への移行過程」は、日本や欧米と何がちがうのか。本報告を聞いて、そのような思索をめぐらしてみようと刺激を受けた。

◆シンポジウム・「労働者像のこの10年 ―市場指向と社会指向の相克の中で」報告

高島 裕美(北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程)

はじめに、シンポジウムの開催に先立って行われた藤田氏による基調報告を概観する。

90年代以降の市場化の進行は、近代社会を「解体」し「個人化」を進展させた。その中で捉えられる労働者像とは、「脱組織化」した個としてのそれであるが、一方でそのことは、労働者らの新たな関係性の育みの可能性への問いを浮かび上がらせるものであると言える。日本において「市場指向」は、氏の言う『企業社会』型組織指向を揺るがす形で進行していると把握できるが、これに対し、かつて労働者を強力に包摂してきたこの『企業社会』型組織指向なるものの現在の様相をつかむこと、また、その次のステージに再編成される「社会指向」のありようを描くこと、そしてその渦中にある労働者像を提示することがこのシンポジウムのテーマであると捉えることができよう。

第一報告(小川氏)では、70~80年代に隆盛を極めた小集団活動の現在をテーマに報告がなされた。日本の「企業社会」を象徴する「企業コミュニティ」論は、90年代に入って衰退し、その「外形的象徴」と捉えられる小集団活動も停滞している。そのような中で氏は、小集団活動の普及と維持に資するような企業・業種横断的な相互協力の仕組みに着目し、90年代以降の小集団活動が「ソーシャルキャピタル」

を形成・再形成する契機として捉えられると主張する。小集団活動の、あくまでも企業利益のための活動であるという「本質」が市場指向の補強・強化に資していることは事実だとしても、企業を超えたネットワークの醸成は、「企業社会」に包摂されない「社会指向」の可能性とも把握できるのである。

第二報告(神谷氏)は、90年代以降の「市場指向」に伴う労働市場の流動化と賃金制度の見直しによって象徴される従来の日本の経営＝年功賃金・終身雇用 の「終焉」を問いかえず試みであった。「日本型終身雇用」の変動のメルクマールを賃金制度による転社の促進・抑制と設定し、賃金制度運用の国際比較を行った。結果、氏は、現時点での賃金制度運用を、成果主義賃金制度を企業内の「秩序」によって運用する「成果主義型年功賃金」であると評価するに至る。このことは「『企業社会』型組織指向」のフレキシブルなしぶとさというべき性質を浮き彫りにしたものと言えるのではないかと。

第三報告(鈴木氏)では、90年代半ば(日本では00年代)以来の労働運動再活性化をめぐる研究において前提とされてきた「必然性」を、市場化の進行に伴うマクロ社会の変化の下での再活性化の指標に基づき検討する必要性が主張された。組合指導者の言説分析からは、雇用の不安定化をも受容し、組合員間での不正義感の共有よりも「個別化」を促進するような企業別組合と、不正義感の共有を重視し「労働者どうしの連帯」を推進しながらも交渉基盤の脆弱さが妨げとなっているコミュニティユニオンのあり方が明らかになった。日本における労働運動再活性化は、企業レベルの労使関係の安定的推移が足かせとなるものの、今後のさらなる市場化の進行に伴う従来の企業別組合の拒絶と対抗言説の出現の可能性、ユニオンによる企業別組合への「侵食」の可能性にかかっていると言うことができる。「市場指向」に抗うものとして、組織単位ではない労働者の連帯の可能性—これは未来の労働者像とも言える—を視野に入れている点で非常に先進的であると言えよう。

第四報告(村尾氏)では、この10年で進行した雇用の非正規化に焦点が当てられた。90年代以降の若年非正規雇用問題の議論の広がりにおいて女性が不可視化されてきたことを指摘すると同時に、近年のジェンダー再編成の契機となり得る展開に期待をかける。氏は、非正規雇用者の増大が正規雇用者に与える影響を検討しつつ両者の処遇格差を明らかにし、それを正統化するような言説「職務の違い」「企業拘束度」が、男女雇用者の賃金格差を語る枠組みと重複することを見出す。これらの問題の「出口」として、「まっとうな職能資格制度」の導入と、「企業拘束性」に対する社会的制限の設定を挙げ、市場指向の中で影響を被る非正規／正規雇用者および男性／女性雇用者の労働のあり方を担保するような社会指向の要素の組み入れが必要であると主張した。

その後のコメント・リプライ、フロアを交えての総括討論では、清山氏のコメントを引用するならば「市場と社会とが衝突するまさに局面と言える女性と若者—非正規雇用労働者—の問題」に議論が集中した。自らすすんでパート労働を選択したり就業調整を行ったりする「女性」労働者の存在を挙げながら、多様化する非正規労働者の捉え方を問う試みであった。

後半は、河西氏の発言を契機に、市場化に対抗するような変革の可能性を秘めた労働者像をどう位置づけるのかという論点に移行した。鈴木氏の発言「労働者の世界を打ち破ること—生活者として、住民として、消費者としての側面に目を配って労働者像を打ち立てること—に関連して、他の報告者やフロアからも様々な意見が寄せられ、議論は多様な労働者の連帯の可能性に及んだ。

私見を述べるならば、「『企業社会』型組織指向」は、「市場指向」によって部分的に弱体化しているものの、一方で「市場的な社会」の現れとしてしぶとく底力を発揮していると把握することができ、次のステージにある「企業」に包摂されない個の労働者の「第二次離陸」を担保するような「社会指向」を具体的に描き出す術は未だ見つかっておらず、それゆえに「労働者像」の議論がしにくかったと言えるのではないかと。

とはいえ、ドラスティックな社会変動とそこでの労働者のあり方とを問うた今回のテーマは、学会20周年にふさわしい壮大なものであったと私は感じている。さらに10年後、同じテーマを議論したならば、その時には新しい「労働者像」が描けているのではないかと。それを密かに期待したい。

以上(研究活動担当幹事・筒井美紀)