

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9号 2009年4月13日(月)

★添付ファイル(1点)★

労社業績配信 2009.xls

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>

★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

★募集中★

1. 『労働社会学研究』第11号

エントリー(投稿申し込み)締切: 2009年4月30日(木)(当日消印有効)

お問い合わせ: 『労働社会学研究』編集委員会 松尾孝一

(matsuo@econ.aoyama.ac.jp または matsuo-k@js7.so-net.ne.jp)

2. 第21期第3回研究例会 発表者

開催日時: 2009年7月4日(土)午後15時- 会場: 未定(東京都内を予定)

応募期限: 2009年6月8日(月)

お問い合わせ: 研究活動委員会 神谷拓平(kamiya@mx.ibaraki.ac.jp)

★ご協力をお願い★

1. 研究業績申告フォームの提出(2008年4月~2009年3月までの各会員の業績)

締切: 2009年4月26日(日)(厳守)

お問い合わせ: 研究活動委員会 筒井美紀(tutui@kyoto-wu.ac.jp)

★今後の日程★

1. 第21期第3回幹事会 2009年7月4日(土)午後13時-15時

会場: 未定

2. 第21期第3回研究例会 2009年7月4日(土)午後15時-

(幹事会終了後)

会場: 未定

3. 第21回大会 2009年11月20日(金)・21日(土)・22日(日)
会場：佛教大学(アクセス <http://www.bukkyo-u.ac.jp/bu/guide/access/>)
※観光シーズン中ですので、宿泊先や交通手段の早めのご予約をお勧めします。

★もくじ★

1. 第21期第3回研究例会発表者募集
 2. 学会大会および研究例会での研究発表の呼びかけ
 3. 会員研究業績リスト配信制度
 4. 『労働社会学研究』第11号の原稿募集について(再掲)
 5. 第21期第2回研究例会報告
 6. 会員の異動
-

1. 第21期第3回研究例会発表者募集

日本労働社会学会第21期第3回研究例会が2009年7月4日(土)に開催されます。

この研究例会で研究発表を希望される会員は、6月8日(月)までに研究例会担当・神谷宛メールにて(kamiya@mx.ibaraki.ac.jp)お申し出ください。

日時：2009年7月4日午後15時— 会場：未定(東京都内の予定)

応募期限：2009年6月8日(月)

応募方法：応募者氏名・所属、発表題目、発表要旨(600字程度)を記したメールを kamiya@mx.ibaraki.ac.jp までお送りください。メール件名は「研究例会発表希望」としてください。

なお、応募による研究発表者には、例会発表後2週間程度のうちに、「学会通信」用の「研究例会報告」原稿(1,600字程度)をご提出いただきます。

(神谷拓平)

2. 学会大会および研究例会での研究発表の呼びかけ

2009年3月 研究活動委員会

日本労働社会学会において会員の研究成果を口頭発表する場として、日本労働社会学会大会(年1回)と研究例会(年4回)があります。それぞれ次のような特徴がありますので、目的に合わせて上手に使い分け、大いに活用してください。また、大会・研究例会は会員であればどなたでも参加できます。発表でなくてもぜひご参加ください。

〈研究例会〉

開催時期：7月、9月、12月、3月、(いずれも上旬)の年4回

(9月の例会はシンポジウム準備研究会となり、研究発表の募集がないこともあります)

会場：東京都内もしくは近郊の大学

発表者数：1人～2人

参加者数：8人～15人程度

発表時間：発表・質疑応答時間合わせて70～90分程度。時間に余裕があれば延長も。研究例会は、発表・質疑時間が長く取れるのが特徴で、そのうえ小さな会場で少人数ですので、親密な雰囲気の中で突っ込んだ議論が可能です。特に若い方たちには、自身の指導教

員のそれとはまた異なる多くの視点・視角からの意見やアドバイスが得られ、研究を進めるうえできっと役に立つはずです。

〈大会発表（自由論題報告）〉

開催時期：10月中旬～11月下旬のいずれかの土曜・日曜（2日間）。

自由論題報告は通常は土曜に開催されてきました。

会場：1年ごとに、東京都内もしくは近郊の大学とそれ以外地域の大学が交互に会場になります。

発表者数：近年は7人～9人です。

参加者数：50人～60人程度

発表時間：発表・質疑応答時間合わせて30～45分程度。発表者数によって変化します。

大会での自由論題報告は、報告・質疑時間が長く取れないのが残念ですが、特に若い方にとっては、多くの参加者に、発表者とその研究内容を知ってもらう貴重な機会となります。また、「大会発表」として業績リストに載せることもできます。

（神谷拓平）

3. 会員研究業績リスト配信制度

2009年4月13日

日本労働社会学会員各位

代表幹事 松戸武彦
研究活動担当幹事 神谷拓平
業績リスト事務局 筒井美紀

日本労働社会学会員研究業績リスト配信制度について

前略 会員の研究業績リスト配信制度は、会員が相互の研究交流を深めるため、また、日本労働社会学会奨励賞推薦のための資料とすべく、昨年3月、創設致しました。会員各位からの申告に基づいて業績を収集し、整序集約の上、学会事務局よりメール配信致します。具体的には、2008年4月から2009年3月の間に発表された著書や論文を、「研究業績申告フォーム」ワークシートにご記入いただき、この「フォーム」を、「業績リスト事務局」あてに送付（電子メールに添付）することによって行います。

研究業績を申告される方は、以下のフローチャートに従って作業を行ってください。たくさんの研究業績が寄せられることをお待ちしておりますので、ふるってご参加下さい。

草々

記

フローチャート

4月中旬～「研究業績申告フォーム」の作成と送付

- 1) 別紙の作成ガイドに沿って、フォームを完成し、「業績リスト事務局」あてに添付ファイルにてお送り下さい。フォームは本「通信」に添付されています。
- 2) 添付ファイル名は、「業績申告（所属・お名前）」として下さい。添付ファイル名は、「業績申告（所属・お名前）」として下さい。

3) 宛先のメールアドレス tutui@kyoto-wu.ac.jp (筒井美紀・京都女子大学) メールの名前は、「研究業績リスト配信制度 (所属・お名前)」と記して下さい。お手数ですが、このように記していただくと作業効率が向上します。

04/26 (日)「研究業績申告フォーム」の送付締切り (厳守)

業績リスト事務局にて整序集約作業

05/09 (土) 学会事務局よりメール配信 (予定日)

以上

(筒井美紀)

4. 『労働社会学研究』第11号の原稿募集について (再掲)

『労働社会学研究』編集委員会

『労働社会学研究』第11号の原稿を募集します。

投稿を希望される方はまず、編集委員会委員長の松尾まで電子メール (ないし郵送、ファックス) で投稿希望である旨のご連絡をお願いします (「エントリー」(投稿申し込み))。

その後、下記の事項を記載した投稿希望書 (用紙は随意、ただし下記の記載事項を明記のこと) を松尾まで電子メール (ないし郵送、ファックス) にてお送りください。

会員の皆様方は、実態調査に基づく論文・研究ノートをふるってお寄せください。なお、投稿および投稿申し込みにあたっては、『労働社会学研究』第10号に掲載されている投稿規程および確認事項を熟読されるようお願いいたします。原稿分量は24,000～32,000字となっております。なお本雑誌は、若手の研究者に限らず、日本労働社会学会のすべての会員の皆様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。

投稿論文をより良いものとするため、投稿希望者の方には投稿いただく内容について研究例会での報告の機会を提供いたしております。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っております。

記

(1) 刊行スケジュール

エントリー (投稿申し込み) 2009年4月30日 (当日消印有効)

投稿希望書締切 2009年5月31日 (当日消印有効)

原稿締切 2009年6月30日 (当日消印有効)

発行予定 2010年3月

(2) エントリー (投稿申し込み) 及び投稿希望書送付先

『労働社会学研究』編集委員会 松尾孝一 宛

〒150-8366 東京都渋谷区渋谷 4-4-25 青山学院大学経済学部 松尾孝一 宛

e-mail: matsuo@econ.aoyama.ac.jp または matsuo-k@js7.so-net.ne.jp

Fax: 03-5485-0698

(3) エントリー (投稿申し込み)

- 1)氏名
- 2)連絡先（郵便番号、住所、電話番号、Fax 番号、E-mail アドレス）
- 3)所属機関・職名（大学院生の場合、修士課程・博士課程の区別、学年など）
- (4)投稿希望書記載事項

- 1)氏名
- 2)連絡先（郵便番号、住所、電話番号、Fax 番号、E-mail アドレス）
- 3)所属機関・職名（大学院生の場合、修士課程・博士課程の区別、学年など）
- 4)論文・研究ノートの区別
- 5)論文の題目
- 6) 論文の概略
- 7)使用ソフトの名称
- 8)その他、編集委員会への質問等があればお書きください。
（松尾孝一）

5. 第 21 期第 2 回研究例会報告

3 月研究例会は予定通り 2009 年 3 月 7 日午後 3 時より開催された。15 人を越える参加者という盛況のなかで、午後 6 時まで、二つの研究発表をめぐって活発な質疑が行われた。

川上氏の発表は、都内にある事業所内保育施設等の利用者へのインタビュー調査から、「職場の近くにある保育施設」の意義を明らかにしようとしたものである。例会報告は、慣例にしたがって、発表者ご自身に執筆（ワープロ時代になんと言うべきか）いただいた。

遠藤報告は、久々の文献・論文研究として研究活動委員会のほうから依頼して、遠藤先生（明治大学経営学部）の論文「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則——均等処遇のために〈上・下〉」をもとにご報告いただき、勉強会の素材とさせていただいたものである。

例会報告は、臨時のコメンテーター役にあたった神谷が担当した。

〈応募報告〉

女性ホワイトカラーと保育サービス

—大都市都心部における「職場の近くにある保育施設」の意義—

奈良女子大学大学院人間文化研究科
社会生活環境学専攻 川上千佳

(1)本報告の背景と目的

企業による職場における子育て支援の新しい動きとして、大都市都心部・大企業での女性ホワイトカラーを対象にした事業所内保育施設の導入がある。本報告では、この新しいタイプの事業所内保育施設に着目し、東京都の認証保育所やその他の認可外保育施設も視野に入れながら、「職場の近くにある保育施設」という観点からその意義について検討を行った。

(2)報告の内容

保育所待機児童の問題を背景に、女性ホワイトカラーを対象にした事業所内保育施設など、「職場の近くにある保育施設」としての特性を備えた保育施設の整備が、大都市都心部

で進められている。こうした「職場の近くにある保育施設」は、女性ホワイトカラーにとって、職場という空間領域において「仕事」とともに「育児」という役割を遂行することを意味する。また、働く女性が昼間、1日の大半の時間を過ごす職場で「育児」役割を行うとき、地域や自宅の近くで「育児」を行う場合とは違うメリット・デメリットがあると考えられる。

このような仮説のもとに、東京都心部にある事業所内保育施設、認証保育所、認可外保育施設を取り上げ、それぞれの利用者である女性ホワイトカラー計4人にインタビューを行った。

調査の結果、4人の利用者は、必ずしも「職場の近くにある保育施設」を積極的に評価して利用を決めたわけではなかった。地域の認可保育所に空きがない中で、通勤上のロス（非効率な移動）がない点を評価し、当該保育施設を利用するに至っている。利用してからも、職場と同じビルなので送り迎えが楽、急な残業にも対応してくれることなどが利用上のメリットとしてあげられており、「働く女性」として効率性や仕事上の便宜を求める姿勢が窺える。しかしそれと同時に、子どもがすぐに行けるところにいる安心感や保育サービスの内容や質など、「母親」としての視点での評価もまた4人は利用上のメリットとしてあげている。

以上より、事業所内保育施設をはじめとする「職場の近くにある保育施設」は、女性ホワイトカラーにとって、「働く女性」と「母親」の双方の視点からの評価のもとに成り立っているといえる。そして、ここに、女性ホワイトカラーが、職場という空間領域において「仕事」とともに「育児」という役割を遂行するという状況を認めることができる。

(3) 質疑応答の主要論点と今後の研究の展望

質疑応答の主要論点は、本報告で取り上げた新しいタイプの事業所内保育施設等の普及が企業規模間及び正規・非正規従業員間の格差に与える影響にあった。処遇格差を拡大する作用を持つのでは、との提起である。この点に対し、歴史的に日本では企業福祉は公共部門が行う社会保障に先行し、先駆的な役割を果たしてきたことを指摘したい。「職場の近くにある保育施設」は、社会的要請が認められ、将来的に社会保障へ移行する可能性を秘める。その移行の契機として、地域の認可保育所の単なる補完的役割を越えた「職場の近くにある保育施設」の意義を本報告は検討したものであり、今後も同様の視点から事業所内保育施設に関する考察を深めていきたいと考える。

〈文献・論文研究〉

遠藤公嗣

「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則 — 均等処遇のために〈上・下〉」

(『労働法律旬報』11月下旬・12月下旬号)

上記の論文は次のURLでダウンロードできる。

<http://www.fair-labor.soc.hit-u.ac.jp/rh-junpo/081125.pdf>

<http://www.fair-labor.soc.hit-u.ac.jp/rh-junpo/081225.pdf>

神谷拓平(茨城大学)

(1) 報告要旨

遠藤論文(遠藤報告)は次のように主張する。「雇用身分による賃金差別を是正するため

に」は「同一価値労働同一賃金原則」が適用されなくてはならず、その「同一価値労働同一賃金原則」の具体的実施には「職務分析・職務評価を」伴う「職務給」が前提となる（論文〈下〉）。そして、日本の賃金形態は「職務給(職務価値に基づく職務基準賃金)に徐々に近づきつつある」（論文〈上〉）というのである。

この主張を肉付けるために論文は3つの論点で構成されている。①「職務給」についての理解を共有するための賃金形態論（論文〈上〉および〈下〉）、②「同一価値労働同一賃金原則」の意義とそれが「職務給」を前提とすることの説明（論文〈下〉）、そして、③日本の民間企業の賃金形態が「職務給に徐々に近づきつつある」こと示すために「日本企業における賃金改革の動向」を論じた部分、である。

職務給と同一価値労働同一賃金原則の必要については、これまでも多くの論者が指摘しかつ願ったことであり、賛同する者も少なくない。これらの論点に関するすでに議論の長い蓄積（時に堂々巡りという感もないではないが）もあるから、遠藤先生の独自の見解もあるのだが、ここでは取り上げない。ここでの紹介は遠藤論文（報告）のうち論点③民間企業の賃金改革の動向の部分に絞る。

論点は3つに整理される。③-1、非正規従業員の賃金形態動向；パート賃金は時間単位給（職務価値給の一種）から職務給化しつつあるとし、その例としてエコス社のパート賃金を取り上げ、それが範囲レート職務給に近似化しつつあると評価する。③-2、正規従業員の賃金形態動向；話題となった成果主義賃金でなく、範囲レート職務給に「近い面をも」つ役割給が「定着する方向」にあり、その例としてキャノンの役割給を紹介している。

③-3、改革を模索する理由；グローバル化やITの進展による内部労働市場の弱体化という需要側の要因と、目に余る男女賃金格差、正規・非正規賃金格差などを背景とした公正な賃金の要求という供給側の要因をあげる。

(2)質疑

以上が遠藤論文（報告）の要旨である。報告に対して、質疑の口火を切る役割にあたった神谷は、③の賃金形態変化の動向という問題に絞って質問した。a)エコス社の例は「身分賃金」という属人賃金に幾分色をつけているに過ぎないように見え、本当に「職務概念の成立」という大きな飛躍を伴う変化に結びつくのか。b)キャノンの賃金は本当に仕事に値札がつく方向への変化なのか。役割給は日本では強く属人型（人に値札がつく）に引っ張られ、欧米の範囲レート職務給は市場型（職務・ポストに値札がつく）に引っ張られたまま、収斂しないのではないか。c)企業は職務給への舵を切りそれを持続させる強い動機を持つのか。むしろ、査定つき年功給・職能給の中高年低評価部分の賃金頭打ち（必ずしも毎年の昇給でなくなる）と非正規の増加・賃金格差の維持でしのごうとしているのではないか。

質問に対する遠藤先生の見解は、日本企業の現状が上記の疑問が生じるような実態にあることは認めつつ、企業がこの変化を推進することに期待しておらず、労働者の運動や社会の圧力によって推進されるとするものであった。

その後の質疑もその背後にあるのは、大筋において、変革の推進主体をどのようにイメージするかにかかわるものであったように思う。例えば、同一価値労働同一賃金の実現に向かうことは正規労働者の賃金を引き下げることになるのかという趣旨の質問が出された。遠藤先生の答は、そういうことになろう、というものであったが、おそらくこの質問の背

後には、日本の労働組合運動の中心である正社員が同一価値労働同一賃金実現の推進主体として想定しうるかという問いも含まれていたであろう。例会終了間際の最後の質問も、企業に圧力をかける運動に期待するという報告者の姿勢をあらためて確認しようとするものであった。しかし、どのような主体が、どのような環境条件（企業の姿勢等）のなかで、単なる格差縮小でなく、同一価値労働同一賃金実現の持続的な運動を形成していくとイメージするのが妥当だろうか。これは研究を水路付ける問いであるとともに、難しい問いでもある。

6. 会員の異動

（略）

以上