

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10号 2009年9月1日(火)

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

◆ 会費減免制度については、下記URLをご参照ください。

<http://www.jals.jp/discount/>

今後の日程:

1. 次回(第21期第5回)幹事会 2009年9月5日(土)午後13時-15時
会場: 青山学院大学青山キャンパスのガウチャーメモリアルホール(15号館)
4階の15406教室 (<http://www.aoyama.ac.jp/other/map/aoyama.html>)
2. 大会シンポジウムに向けた研究会 2009年9月5日(土)午後15時-
(幹事会終了後) ※9月の研究例会はお休みです。
会場: 青山学院大学青山キャンパスのガウチャーメモリアルホール(15号館)
4階の15406教室 (<http://www.aoyama.ac.jp/other/map/aoyama.html>)
3. 第21回大会 自由論題報告要旨の提出締め切り 2009年10月20日(火)
報告タイトル、氏名、所属、要旨(文章、適宜小見出しを付けてください)を、
ワードファイルA4の1頁(ポイントは標準の10.5、余白も標準の上35ミリ/
左右下30ミリ、を原則)にまとめ、筒井宛 (tutui@kyoto-wu.ac.jp) に送付。
4. 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. 日本労働社会学会 第21回大会 宿泊施設案内の変更 (再掲)
2. 大会シンポジウムに向けた研究会の開催
3. 第21期第2回研究例会 (7月4日) 報告
4. 「提言 経済危機に立ち向かう包摂的社会政策のために」の公開 (日本学会会議)
5. 平成22年度科学研究費補助金公募要領 (日本学会会議)
6. 入退会者

-
1. 日本労働社会学会 第21回大会 宿泊施設案内の変更 (再掲)

第21回大会が、2009年11月20日(金)・21日(土)・22日(日)の期間に
佛教大学を会場として開催されます。

(アクセス<http://www.bukkyo-u.ac.jp/bu/guide/access/>)

大会期間中、京都市内の宿泊施設の予約が困難です。大学近隣のユースホステルの部屋を確保しました(バスで20分程度)。とくに報告予定の方は、ご利用をお勧めいたします。

宇多野ユース <http://travel.rakuten.co.jp/HOTEL/40761/40761.html>

11月20日(金) ツインの洋室を2部屋 3人の洋室を2部屋

11月21日(土) ツインの洋室を4部屋 3人の洋室を2部屋

ユースなので、門限があり(12時)、基本はツイン、トリプル使用をお願いいたします。

ツインは一泊、2人利用でお一人様4千円、1人利用でお一人様8千円(×4千円)、
トリプルは一泊、3人利用でお一人様3千300円、2人利用でお一人様4千950円、
1人利用でお一人様9千900円(×3千300円)

なお、ご予約は大会開催校担当・高橋伸一(佛教大学)までお願いします。

takashin07@bukkyo-u.ac.jp 075-491-2141(内線 7556)

(高橋伸一)

-
2. 大会シンポジウムに向けた研究会の開催

大会シンポジウムに向けた研究会がつぎの要領で開催されます。ご関心のある方はご参加ください。シンポジウムのテーマは、介護労働についてです。正式なタイトルは、研究活動委員会で検討中です。報告予定者やコメンテーターのうち何人かを交えた会となります。

日時：2009年9月5日(土)午後15時—(幹事会終了後)

※9月の研究例会はお休みです。

会場：青山学院大学青山キャンパスのガウチャーメモリアルホール（15号館）
4階の15406教室（<http://www.aoyama.ac.jp/other/map/aoyama.html>）

3. 第21期第2回研究例会（7月4日）報告

7月研究例会は7月4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時すぎまで、二つの研究発表をめぐって活発な質疑が行われた。

中村氏の発表は、弁護士の得意分野・専門分野が性役割観、家庭との両立についての選好などの価値観やその他の要因とどのように関連しているかを、弁護士へのアンケート結果もとに分析しようとしたものである。質疑応答を含めて、詳しくは報告者自身による下

論文研究の工藤報告は、研究活動委員会のほうから依頼して、工藤正先生（東海学園大学・非会員）の論文「障害者雇用の現状と課題」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。報告はこのテーマを提案をいただいた、研究活動委員・高木朋代先生に執筆いただいた。

<応募報告>

弁護士の専門分野選択におけるジェンダー差の要因について

お茶の水女子大学 中村真由美

1 目的

本報告では、弁護士の専門分野のジェンダー差の要因について検証した。女性弁護士は親族問題のような、個人を対象とした、感情労働を伴う、伝統的な女性性と親和性の高い分野を専門とする傾向があるが、この傾向について、性別、構造的要因（地域）、価値観（性役割観、家庭との両立についての選好、自己実現の重視度、経済的側面の重視度）、家族への時間配分（未既婚の別、子供の数）から要因を検証した。

2 方法

男女法曹（主に弁護士）を対象とした、オリジナルの質問紙調査（有効回答数1874票、回収率30%、無作為抽出、一部は全数調査）を用いた。分析は弁護士（男女）にしぼって行い、分析手法はロジスティック回帰分析を用いた。

3 結果

仮説では、伝統的性役割観を持つ女性は親族問題を選択しやすい

と予測したが、予測とは逆に、伝統的性役割観を持つ者は、性別に関わらず、親族問題を選ばない傾向がみられた。ただし、経済的側面のように、一般に男性が重視すると思われる価値観を重視する女性は、親族問題以外の分野（企業関連分野など）を選ぶ傾向はみられた。また、キャリアステージや地域は、専門分野と関わっており、経営者弁護士で、地方に住む女性ほど、親族問題を選択していた。家庭への時間配分も専門分野と関わっており、子供の数が多い女性ほど、親族問題を選ぶ傾向があり、子供の数が少ない、または未婚の女性ほど親族問題以外（企業関連分野など）を選ぶ傾向があった。

4 結論

女性弁護士が親族問題を選択するのは、弁護士業界の産業構造（地域差）キャリアステージ、家庭への時間配分（未既婚の別、子供の数）が原因となっており、伝統的な性役割観を持つことが原因ではないことが明らかになった。ただし、経済面など、一般に男性が重視すると思われる価値観を重視する女性は、親族問題以外の分野を選ぶ傾向はみられたため、価値観も専門分野選択に関係していた。

また、親族問題に限らず、個人の権利に関わる分野の弁護士は、性別に関係なく、平等的性役割観を持つ傾向があり、企業関連の弁護士は性別に関係なく伝統的な性役割観を持つ傾向が明らかになった。弁護士の場合には、性役割観と専門分野選択は特異な関わり方をしている可能性がある。

5 質疑応答の主要論点と今後の研究の展望

質疑応答では、1)「比較対象の曖昧さ」一男女の違い、そして一般女性と専門職女性の違い—と、2)「伝統的性役割観の概念や、進路選択との関係性の曖昧さ」について、多くのコメントをいただいた。男女の比較に関しては、男性の分析が少ないというご指摘をいただいたので、今後は男性にもより焦点をあてて分析を充実させていきたい。また、専門職女性と一般女性の違いについては、女性弁護士は弁護士になった時点でかなりのセレクションを経ているので、女性弁護士の専門分野選択に、一般の女性の職業選択の理論はあてはまらないのではないかと等のご指摘を受けた。海外の研究でも、女性弁護士の専門分野選択の分析に、一般の女性の職業選択の理論（女性がケア労働を選びやすいなど）を利用したケースが少なからずあるので、研究の方向性として間違っていないと考えるが、今後は一般女性と専門職女性の違いをより意識した分析や説明をするよ

う心がけていきたい。また、伝統的性役割観の定義や、進路選択との関係性についても、理論・実証研究の引用や、説明を充実させ、明確にしていきたい。(中村真由美)

<論文研究>

工藤 正 (東海学園大学経営学部)

「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』2008年9月号

報告者の工藤氏は、障害者雇用をめぐる数多くの研究をされてきた。報告会ではこの分野の初心者にもわかるよう、雇用の実態や課題について解説いただいた。以下では報告の目次に沿って概要をまとめる。

1. 報告概要

(1) 障害者とは誰のことか

これまで「障害」は、不自由・不便で、コストが掛かり、不幸というラベリングがなされてきた感がある。しかし現在では2001年にWHOの総会で採択された「国際生活機能分類 (ICF : International Classification of Functioning, Disability and Health)」を障害認定の新基準とする国際的な流れが起きている。

ICFの要点は、障害を身体的な機能の障害と一律に見なして、個人の問題に帰結させていないところにある。「心身機能・身体構造 (body function & structure)」「活動 (activities)」「参加 (participation)」という3つの次元を設定し、各次元の障害や制約のレベルは、個人因子のみならず環境因子からも影響を受けるものであるとする。今後このICFに基づくならば、障害に関する見方は変わっていくであろう。つまり、個人的な問題として治療や援助を受けることによって社会に適応していくべきとする従来の「医療モデル」から、環境を変えろといった社会的な調整・転換を含む「医療・社会の統合モデル」へのシフトである (WHOによる Medical versus Social Model)。

(2) 障害者の就業・雇用の現状

障害者雇用問題は、これまで通常の雇用問題の枠組みで議論されることはなかった。例えば障害者雇用の場合には「就業」ではなく「就労」という言葉が使われることが多い。そこには「半端な労働」といった意味合いが含まれている。

厚生労働省調査 (2006年) によると、15~64歳の障害者205万人のうち、就業者は82.6万人で40.3% (身体43.0%、知的52.7%、精神17.4%) とな

っている。この数値は、障害者差別禁止法を制定しているアメリカの 21.6% (2005 年) の 2 倍にあたる。しかし法定雇用率を達成している企業は半分にも満たないのであり、日本で障害者雇用が進んでいるとはいえない。

(3) 雇用機会拡大の 2 つのアプローチ

いずれの先進諸国も、障害者の雇用機会の拡大に向けて法的規制を設けている。その方法のひとつは「障害者差別禁止法」であり、アメリカで 1990 年に制定された ADA (Americans with Disabilities Act) に代表される。差別禁止法下での障害者雇用は、障害状況に対応した職場環境の改善や「合理的な配慮 (reasonable accommodation)」を事業主に義務付け、もし対応しなければ差別にあたるという考え方によって進められている。

もうひとつの方法は日本でも採用している「法定雇用率制度」である。この制度の問題点は以下に挙げるとおりである。1) 障害者という明確なラベリングを伴う。2) この制度の下では雇用者数が重要であり、雇用の質には踏み込めない。その結果、低賃金や入社後 (中途) 障害者の扱いなどの問題が残される。3) 経済不況下では雇用は減少しやすい。

これら 2 つのアプローチについては様々な評価がある。アメリカでは、障害者の地位向上や雇用機会の拡大について、ADA の効果を疑問視する意見がある。また日本においても、雇用率制度は雇用の促進にある程度プラスに影響しているが、今後さらなる拡大に向けて、おそらく雇用率制度は差別禁止法によって補われる必要があると考えられる。

(4) これからの政策課題・展望

日本は他国に比べれば障害者の就業率は高い。しかし「福祉的就労 (福祉関連施設での指導員付きの就労)」が多く「一般雇用」は少ない。障害者のさらなる雇用促進のためには、パラダイムシフトを要するであろう。

第一には障害者観の転換が求められている。第二には「インクルージョン」の社会を実現することである。具体的には、雇用と福祉の境界線をはっきりさせない働き方である「ジョブコーチ (支援者) 付きの一般雇用」の推進があるだろう。第三に企業の社会的責任 (CSR : corporate social responsibility) の考えに則り、日常の経営活動の中に社会的公正性や合理的配慮を組み込むことで、経済的・社会的・環境的パフォーマンスを企業活動の成果とすることである。具体的には「ダイバーシティ・マネジメント」がこれに当たる。

これまでの「リハビリテーション学」は、障害者に対する個別援助学であったといえる。しかし近年登場した「障害学 (disability studies)」は、障害を社会問題として捉え社会的・集団的に解決しようとするものである。新しい障害者研究、特にこれまで扱われることが少なかった雇用研究への期待が高まっている。

2. 質疑応答

・ 日本では他国に比して障害者雇用が進んでいると考えられるが、法定雇用率制度の効果とはいきれないと思われる。小規模企業で雇用が進んでいるのはなぜか。

→大企業と異なり人事管理がしっかりと確立されていないために、逆に、例外を認め、個別対応が可能となっていることが雇用を促進させているものと考えられる。

・ ジョブコーチとは詳しくはどのようなものか。

→ジョブコーチのイメージはカウンセラーではなくヘルパーに近い。企業外部の専門家のみならず、企業内部の社員が担当することもできる。ただし、前者は福祉のことは良く知っているが企業のことは知らないし、後者は企業内部の状況に通じていても障害については知らないという問題がある。なお費用は障害者雇用納付金が原資となっており、半年から1年半程度の期間で雇用前と雇用後での活用が認められている。

・ 障害認定の問題は重要で、たとえばジョブカフェを訪れる若者の中には軽度の知的障害者が少なからずいるという例も聞かれる。

→ICFに基づく国際規格の障害認定が求められているが、一方、障害者と認定することが本当によいのかという問題もあるであろう。

・ 「働くことはよいこと」とする健常者の前提を、障害者に置くことに問題はないのか。

→参加は重要であり、それが社会なのか職場なのかということであろう。企業の場合にはそれは就業ということになる。より広い関係の構築も大切であろう。

以 上

(高木朋代)

4. 「提言 経済危機に立ち向かう包摂的社会政策のために」の公開（日本学術会議）

「提言 経済危機に立ち向かう包摂的社会政策のために」の公開

日本学術会議内に設置された包摂的社会政策に関する多角的検討分科会（略称「包摂分科会」）は、労働社会学会が加わっている社会政策関連学会協議会の姉妹組織です。

この包摂分科会による「提言 経済危機に立ち向かう包摂的社会政策のために」が、2009年6月28日の学術会議幹事会で承認され、7月2日午後公表されました。

この提言は下記をご覧ください。

<http://www.sci.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/Kohyo-21-t79-1.pdf>

(鈴木 玲)

5. 平成 22 年度科学研究費補助金公募要領 (日本学術会議)

■ 文部科学省 平成 22 年度科学研究費補助金公募要領【研究成果公開促進費 (研究成果公開発表)】の公募について

平成 22 年度科学研究費補助金につきましては、平成 21 年 9 月 1 日より、公募を開始いたしましたのでお知らせします。公募要領及び応募書類の様式は、文部科学省科学研究費補助金ホームページ

http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/hojyo/main5_a5.htm に掲載しております。

なお、応募に当たっては必ず公募要領を確認してください。

【問い合わせ先】

文部科学省研究振興局学術研究助成課研究成果公開促進係

(Tel:03-5253-4111 (代表) 内線 4094)

■ 独立行政法人日本学術振興会 平成 22 年度科学研究費補助金 (研究成果公開促進費)「学術定期刊行物」及び「データベース」の公募に関する説明会の開催について

平成 22 年度科学研究費補助金につきましては、平成 21 年 9 月 1 日より、公募を開始いたしました。

ついては、研究成果公開促進費のうち、「学術定期刊行物」及び「データベース」の 2 種目に関して、平成 22 年度公募における変更点、及び計画調書等応募書類の作成、提出に当たっての留意点等についての説明会を開催いたしますのでお知らせいたします。

なお、平成 22 年度公募及び本説明会に関する詳しい内容については、独立行政法人日本学術振興会の科学研究費補助金ホームページ

<http://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/index.html> に掲載しております。

【問い合わせ先】

独立行政法人日本学術振興会研究事業部研究助成第二課成果公開・普及係

(Tel:03-3263-4926, 1699, 4920)

(小川慎一)

6. 入退会者

(略)

以上