

日本労働社会学会会員各位

日本労働社会学会 通信第 22 期第 2 号

2010 年 4 月 16 日 (金)

日本労働社会学会事務局 (第 22 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いたします。

【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/>

★連絡先・所属変更★連絡先や所属、メールアドレスを変更された方は、ただちに事務局宛へ連絡をください。大切な学会サービスを受けられなくなる可能性があります。

今後の日程：

1. 第 22 期第 4 回幹事会

日時：2010 年 7 月 3 日 (土) 午後 13 時 - 15 時

会場：未定 ※追って連絡します。

2. 第 22 期第 2 回研究例会

日時：2010 年 7 月 3 日 (土) 午後 15 時 - (第 22 期第 4 回幹事会終了後)

会場：未定 ※追って連絡します。

3. 第 22 期第 5 回幹事会

日時：2010 年 9 月 4 日 (土) 午後 13 時 - 15 時

会場：未定 ※追って連絡します。

4. 第 22 期第 3 回研究例会 (第 22 回大会のプレシンポジウム)

日時：2010 年 9 月 4 日 (土) 午後 15 時 (第 22 期第 5 回幹事会終了後)

会場：未定 ※追って連絡します。

5. 第 22 回大会

日時：2010 年 10 月 15 日 (金) - 17 日 (日)

会場：一橋大学国立キャンパス

もくじ

1. 第 22 回大会のお知らせ
 2. 第 22 期第 2 回研究例会報告者募集
 3. 第 22 期第 1 回研究例会報告
 4. 会員の異動
-

1. 第 22 回大会のお知らせ

本学会第 22 回大会が 2010 年 10 月 15 日（金）－17 日（日）の 3 日間の会期で開催されます。会場は一橋大学国立キャンパスです

(<http://www.hit-u.ac.jp/index.html>)。

第 1 日（15 日）は工場見学と幹事会、第 2 日は自由論題報告と総会、幹事の改選投票、懇親会、第 3 日はシンポジウムを予定しています。なおシンポジウムを盛り上げるためのプレシンポジウムを 9 月 4 日（土）午後 15 時より予定しています（※会場は未定。追ってお知らせします）。

シンポジウムのテーマと登壇者、ならびに自由論題報告の募集については、後日追ってお知らせいたします。

本大会中に幹事の改選投票が実施されます。会員のみなさまによる積極的な参加をよろしくお願い申し上げます。

2. 第 22 期第 2 回研究例会報告者募集

第 22 期第 2 回研究例会における研究発表者を募集いたします。

第 2 回研究例会は以下の予定で開催されます。

日時：7 月 3 日（土）午後 3 時より

会場：未定（都内の大学を会場と致します）

研究発表を希望される方は、5 月 21 日（金）までに、第 2 回例会発表希望とお書きのうえ、①氏名、②所属、③発表テーマ（タイトル）、④600 字程度の発表概要、を添えて、神谷（下記アドレス）までお寄せください。

kamiya@mx.ibaraki.ac.jp

3. 第 22 期第 1 回研究例会報告

第 22 期第 1 回研究例会が 3 月 6 日午後 3 時から開催されました。今回は応募報告が 2 報告で、いずれも女性労働をめぐる調査研究でした。それぞれの報告後の質疑では、様々な質問やコメントが出されましたが、総じては、課題設定のブラッシュアップを求める意見でありアドバイスであったと言えます。

以下、報告者ご自身による例会発表の報告です。 (神谷)

I 不安定化する雇用に伴う労働者の「生きにくさ」

——ある女性コミュニティ・ユニオン組合員たちへのインタビューを事例として——
首都大学東京大学院 仁井田 典子

1 課題

本報告では、労働市場の不安定化によって、女性たちがいかなる生きにくさに直面しているのかということ明らかにするための試みとして、女性コミュニティ・ユニオンで活動する組合員に対するインタビュー調査から、彼女たちの意味的世界を描き出した。コミュニティ・ユニオンで活動する女性たちは、生きていく上で何らかの問題に直面し、それらを課題として取り組んでいることから、本報告の事例として取り上げた。

2 結果

彼女たちは、家事労働を引き受けるために雇用を調節せざるを得ない状況におかれ、自らもジェンダー規範にとらわれることで、介護などの家事労働を、女性の役割として自らが引き受けざるを得ないことと考え、引き受けていた。けれども、彼女たちはそうすることによって、家事労働と賃労働とのほぎまで、自らのアイデンティティが危機にさらされていた。

他方、家事労働を避けるために単身で生活していく場合にも、企業内で女性労働者として位置づけられ、職場内での雑用等を強いられることに違和感を覚えながらも、自ら生計を維持していくために、ジェンダー役割を引き受けざるを得ない様子うかがえた。

このように、家事労働を引き受けた場合にも、家事労働を避けるために単身で生活していく場合にも、女性たちは問題を抱えざるを得ない様子うかがえた。そして、彼女たちがコミュニティ・ユニオンとの関わりを持つのは、単に労働における問題だけではなく、家庭や職場でジェンダー役割を強いられることによって感じる矛盾や不満などを自らの問題や課題とし、立ち向かおうとしているからであった。

3 質疑応答・今後の展望

女性コミュニティ・ユニオンで活動する女性たちへのインタビューを通じて、労働市場の不安定化によって女性たちが直面した生きにくさを明らかにする、という本報告の試みは、単に個々の女性が主観的に生きにくいと感じていることを明らかにするためではないし、また女性の生きにくさとはいかなるものかについて明確に定義することを目的としているわけでもない。

むしろ、生きていくうえで問題や課題を抱え、それに立ち向かおうとしている女性

たちの語りを通じて、不安定化していく労働市場において、女性たちがいかなる生きにくさに直面しつつあるのかを明らかにしていくことを目的としている。そのために、今後はインタビューや参与観察などの質的調査に関する分析枠組みを洗練させていきたい。また、本報告で用いたデータについて言えば、彼女たちの意味的世界を明らかにしていくなかで、コミュニティ・ユニオンをどのように意味づけているのかをより明確にしていかなければならないと考えている。

II ドラッグストアの経営成長を支える女性従業員の職場生活

——A 薬局における事例研究——

静岡大学大学院 きょうてき

本論文では、浜松市を中心に店舗を展開している地域最大手の A 薬局を事例として、現代の時代に適合的な経営展開を進めているドラッグストア業態の時代環境適応戦略とその意味について、日々の業務を現場で遂行している従業員の仕事と職場生活の実態にまで下りて実証的に考察した。

その際、理論的な含意としては、小売業態の 3 段階発展の認識、とりわけ、単なる「記号消費」(ボードリヤール)の段階を過ぎた生態系的な個人と地域社会の復権段階としての現代社会認識を前提に、古典的モデルとしての「小売の輪」モデル、「真空地帯」モデル、「ライフサイクル」モデルをさしあたりの導きの糸として、ドラッグストアに至る小売業態変容の意味を追跡した。その結果、ドラッグストアが、大型店舗を志向しながら、医薬品・化粧品を軸に関連生活商品を幅広く、かつ安価にそろえることで差別化を図っていると同時に、「医薬分業」も追い風として、薬剤師のフル活用を介して美容・健康カウンセリングサービスの方向に展開しようとしている意味を確認できた。

さらに A 薬局発行の会社資料・HP 分析や、オリジナルなインタビュー調査、調査票調査を介して、まさにこのドラッグストアの先端の経営展開に携わる現場従業員の仕事での創意・工夫、また(時代の先端を行っているが故の)高いやりがい感などを確認することができた。また、現在の A 薬局は、このような従業員への「日本的経営」的な安心感を与えつつ、自発的な創意・熱意を引き出す福利厚生・労務管理を実施しており、現場従業員の意識から見てもかなり高い成果を挙げていることが確認できた。

従来より、薬局においては、薬剤師の存在が不可欠であったが、近年とりわけ「医薬分業」の進展により、医療機関が発行する処方箋などへの対応、一般市販薬や健康食品・一般食品などとの「飲み合わせ」相談なども業務として広がってきている。この「薬剤師」の存在と確保が A 薬局の現在と今後の展開においても重要な位置を占めている。しかし薬剤師は、大学薬学(特に近年よりは 6 年制)卒業の専門職として社会的地位が高いが、特に役職はないケースが多く、「上司」との意見交換なども

それほど密とはいえ、**「店長」**のポジションについても**「引き受ける」**と**「やりたいと思わない」**が二極化しているなど、微妙な立ち位置にあることが垣間見られた。

これに対して、各店舗の店作りについて各店長に大きく権限委任している経営方針は、店長の責任感と使命感を引き出し、地域顧客のニーズに細やかに対応する経営効果を可能としている。事実店長は、店舗づくりなどに傾倒して達成感を持つとともに、責任を任されていることや、上司からの評価、反対に部下の成長などに大きなやりがい感を感じている。また女性従業員に対しても、「不可欠な存在」と認識し、「男性とは違う」柔軟性や「違う視点」についての評価を持ち、仕事上の連携を保っている。

他方、A 薬局の現場を支えている女性従業員は、他の層にもまして、高い労働意欲と満足感を有しており、職場の人間関係や文化もそれを後押しするものとして機能している。働く女性の社会進出と健康・美意識の高まりなどを時代背景として、女性顧客が中心となる中で、A 薬局の女性従業員は、女性としての感性を活かしつつ（またそのように各店舗でも認識されつつ）、細やかな顧客対応を図っている。しかしそのことは逆に、店長への昇任からは一歩身を引く傾向としても現れている。A 薬局への入社についてはほとんどの女性従業員のケースが肯定的に評価している。

A 薬局を始めドラッグストアが、一方では大型化を進め、他方では、地域密着型の経営展開を進める傾向は当面続くであろう。しかし、コンビニエンスストアでの薬品の取扱い開始は直接に脅威となろう。また、医師と薬剤師の役割分担がより薬剤師の重みを増す方向に行かない場合には、カウンセリング業務で新たな経営進路を開こうとの戦略もそれほどの効果を挙げないかもしれない。

最後に、本調査対象は、ほとんど正規従業員であり、パート従業員の実態・意識には触れられなかった。この 400 人の正規従業員の職場生活は 1600 人のパート従業員の仕事の上に乗っている。

今回の調査における、「勤務中に困っていること」という質問で、1 ケースは「店長とパートさんの仲介が大変」と言っているが、この問題の考察は今後の課題になる。

4. 会員の異動（2010 年 3 月 6 日幹事会承認分）

（略）

以上