

目次

1. 第25回大会・工場見学報告記特集

- (1) 大会シンポジウム報告記
- (2) 自由論題I～VI報告記
- (3) 工場見学報告記：白謙蒲鋒店門脇工場見学並びに石巻被災地視察

2. 日本労働社会学会第25期第5回幹事会（2013.11.15）議事録

★第26期事務局★

★会費納入のお知らせ★

★新著・新編著発行時のお願い★

★住所・メールアドレス変更通知のお願い★

1. 第25回大会・工場見学報告記特集

(1) 大会シンポジウム報告記（2013年11月17日[日]）

徳井美智代（北海道大学高等教育推進機構）記

シンポジウムテーマ：サービス労働の分析 司会 京谷 栄二（長野大学）

村尾 祐美子（東洋大学）

第1報告 介護労働の分析 山根純佳（山形大学）

第2報告 看護労働の分析 小村由香（日本看護協会）

第3報告 サービス産業の労働実態と労働運動 木暮 弘（UA ゼンセン）

第4報告 サービス労働論の理論的課題 鈴木和雄（弘前大学）

市場の占有率や就業構造の実態をかんがみると、非製造業部門の労働研究が重要性を増していることは当然のことといえる。そのような流れの中、日本労働社会学会第25回シンポジウムは、「サービス労働の分析」というテーマで、非製造業部門におけるサービス労働を主題としておこなわれた。サービス労働分野を専門領域とする研究者、専門家に御登壇いただき、サービス労働の特徴と労働者が直面する問題の現状分析や、サービス労働従事者の組織化と労働組合運動の分析、理論的研究との接合についてという観点から検討をおこないたいという趣旨であった。

第1報告の山根純佳氏（山形大学）は、「介護労働の研究 - 介護保険下におけるホームヘルプ労働の変化 - 」というタイトルで、介護系NPOにおける調査結果をもとに報告をおこなった。サービス労働としてのホームヘルプ労働を、利用者・労働者・管理者の3者関係の中で把握し、ホームヘルプ労働者が、利用者からの要望と管理側から提示されているケアプランとのあいだで板挟みになっている構図が示された。ヘルパーは、介護保険制度の度重なる変化による労働強化の進展により、裁量が極端に減少し、利用者との関係性が希薄化することに対してストレスを感じている。反面、業務を限定したケアプランという制約により、利用者ニーズにふりまわされることから守られているとの指摘があった。従来「女性性」と結びつけられてきた「思いやり」や「配慮」といった要素がホームヘルプ労働から切り離され、「業務としてのケア」に変化している過程が事例によって示されたといえる。

第2報告の小村由香氏（日本看護協会）は、「看護労働の分析」というタイトルで、看護師が直面している課題について、労働条件、専門性という観点から取り上げた。始業時間前から勤務を始める「前残業」等を含む過酷な長時間労働、精神障害による労災請求件数の多さ等過酷な看護労働の実態が報告され、その中でも「患者さんのために」と言われれば断れないと感じる看護師の職業倫理との関係が指摘された。看護労働における患者との関係は相互行為であり、相手からの反応を情緒的な報酬とみなすことで、ケア労働の低い評価、処遇が正当化されてしまう危険があると述べる。医療政策の転換の渦中で、効率性・合理性の要求と看護職のやりがい・職務満足をどのように両立し、乗り越えていくのかという課題が提起された。

第3報告は、木暮弘氏（UAゼンセン）の「流通サービス産業の労働実態と労働運動の課題」についてであった。UAゼンセンへ加盟している流通サービス産業の労働者を雇用区分別にみると、正社員以外のパートタイムの組合員が6割を超えているという。サービスの提供は、その多くをパートタイム労働者が担っている。同一のサービス提供を目指してブランディング、CI等の取組をおこなっているが、対象や状況によって再現性が困難なため、成果の予測は難しいのが現状である。しかし、再現性が困難なサービスであることは、一方でサービス提供者の裁量の自由度が大きいということである。

もあり、そこがパートタイム労働者のモチベーションに影響を与えている可能性が示唆された。

最後は鈴木和雄氏（弘前大学）が「サービス労働論の理論的課題 - 労働過程研究と接客労働研究 - 」と題し、労働過程の研究史が接客労働に着目するようになった研究史上の経緯と接客労働過程研究で顧客を焦点とするべき理由について報告をおこなった。山根氏報告、小村氏報告でも着眼されていた顧客、労働者、管理者の関係を3極関係とし、接客労働過程の特徴は、それぞれが独自の利害を追求して他の2者の行動を自分に有利になるように統制しようとするところと指摘した。顧客は、労働過程の予測不可能性を増大させる存在として管理者と労働者から統制され、一方で良質のサービスを引き出そうと、労働者と管理者を統制している。またケースによって、労働者と顧客が連携し管理者と対立、管理者と顧客が連携して労働者と対立、あるいは管理者と労働者が連携して顧客と対立と、パターンが転移することがモデル図で示された。接客労働過程と接客労働者を考察する際には顧客の存在が重要であり、3極関係を中心に考えていくことの有効性が強調された。

午後は、コメントと総括討論がおこなわれた。コメンテーターである大野威氏（立命館大学）から、サービス業が製造業と違う点について、1.女性が多い 2.労働対象が人 3.やりがいのとらえ方の3点が示され、サービス労働が抱える「やってあげたいのにやってあげられない不全感」と過剰労働につながる構造について議論が展開された。フロアからは、「顧客」もまた労働者であるとの観点や、「家族」も含めた「4者関係」で捉えることの提案など、オリジナルな視角から発展性のある問いかけがあり、活発な議論が交わされた。

本シンポジウムでの議論を通じて、サービス労働の課題がより鮮明となり、労働問題の中で重要な位置を占めていることを再認識した会員が多かったことだろう。今後サービス労働に関する実証・理論研究がともに進展し、本学会のなかでも再び取り上げられる日が待たれる。

（2）自由論題 I ~ VI 報告記

① 自由論題 I 「非正規雇用・不安定就労」報告記

伊藤大一（大阪経済大学）記

司会 小川慎一会員（横浜国立大学）

第1報告「壮年非正規雇用の実像 - JILPT個人ヒアリング調査から」

高橋康二（労働政策研究・研修機構）

構）

第2報告「教育過剰が労働意欲に与える影響」

平尾智隆（愛媛大学教育・学生支援機構）

構）

第3報告「非正規雇用の拡大と労働統制-使用者側が抱える職業不安定性に注目して」

居郷至伸（横浜国立大学）

学）

高橋報告は、壮年非正規労働者（35から44歳の男性・無配偶女性の非正規労働者）を既存の非正規労働者と異なる政策対象として分析したものである。分析手法は、22名の壮年非正規労働者を対象とした詳細なインタビュー調査である。高橋報告の意義は、若年フリーターの研究と異なる対象として、壮年非正規労働者になる原因、実態、対策を詳細な事例調査を通して描いている点にある。高橋報告の結論は、次の3点である。

① 壮年非正規労働者になる原因は、若いときの学校から職業への移行過程は標準であるが、正社員として就職した後の長時間労働や会社都合の退職など労働問題により離職し、非正規雇用へとなっている。そのために、「正社員=長時間労働」というイメージを抱え、また自身の疾病などの理由により、非正規雇用に留まるようになっていく。

② 壮年非正規雇用の生活実態は、低賃金であり仕事に対する満足度も低く、生活も逼迫しており、生活に対する満足度も同様に低い。③ 壮年非正規雇用から正規雇用への転化した事例の検討を通して、職業資格の取得、同一職種での実務経験、介護などの成長産業への転職が有効である。会場からは、多様化している正社員の実態をどう捉えるかや「非正規から正規への転化」だけでなく「正規から非正規への流入」の実態をどうみるか等の質問がなされた。

平尾報告は、労働者の持つ学歴と現在就いている仕事に対する主観的評価と労働意欲に関する研究である。具体的には、内閣府のおこなった17歳から27歳を対象にした調査から現在自らの持つ学歴と自らの就いている仕事の間を次のように三分類する。第一分類は自らの学歴よりも下位の仕事に就いていると主観的に考えている者を教育過剰者とし、第二分類は自らの学歴と同等の仕事に就いていると考えている者を

教育適当者とし、第三分類は自らの学歴以上の仕事に就いていると考えている者を教育過小者としている。

平尾報告の結論は次の3点である。①教育過剰者は教育適当者に比べて低い労働意欲の傾向を持っている。自らの持つ学歴の生産性以下の仕事についている不満から労働意欲が低下しているとする。②教育過小者の労働意欲は教育適当者の労働意欲と同等であり、差が見られない。なぜそうなのかについてはデータ解析からは分からないので課題としている。③能力の高い女性は、高い労働意欲を持っている傾向であり、彼女たちの社会的な活用の必要性を指摘している。会場からは、日本の年功序列を前提にすると若年のうちでは低位の仕事に就くので教育過剰になりやすいのではないかと、そもそも教育過剰の計測方法が主観的方法であり、どこまで客観的なデータなのかなど、多くの質問が寄せられた。

居郷報告は、フランチャイズ本部ー加盟店主（使用者）ー労働者からなるコンビニエンス・ストアを対象に、使用者たる加盟店主の位置づけの「揺らぎ」を扱った報告である。従来認識枠組みでは、フランチャイズ本部と加盟店主の間は民法の支配領域であり、加盟店主は自営業者として労働者を使用してきた。つまり、雇用関係は自営業者である加盟店主と労働者の間に成立すると見なされてきた。しかし、居郷報告では、フランチャイズ本部の強い影響力の元、使用者として加盟店主の位置づけが「揺らぎ」、労働者に対する「労働統制」（労務管理）にも変化が生じているとしている。

居郷報告の結論は、次の3点である。①加盟店主は、低賃金でコンビニ非正規労働者を調達しながら、発注権限などの権限を拡大させなければならない。しかし、低賃金に見合わない仕事を課すので非正規労働者の定着に課題を抱える。②そのため、労働力として家族の無償労働に頼ることになる。③居郷はこのコンビニ労働を、「脱人間化を特徴とするマックドナルド化」と「ブランド化を特徴とするディズニー化」の二側面を有するとともに完全に包摂されないとしている。会場からは、非常に多くの論点が豊富に展開されている半面、論旨の統一感に欠け、わかりにくいという発言があった。

② 自由論題Ⅱ「キャリア形成」報告記

柴田徹平（中央大学大学院経済学研究科経済学専攻博士後期課程）記

司会 橋本健二（早稲田大学）

第1報告 すし業におけるキャリアモデルの再構築

王 昊凡（名古屋大学大学院環境学研究科博士後期課程）

第2報告 保育所における保育労働者の職務内容と知識・技能習得過程

小尾晴美（中央大学大学院経済学研究科博士後期課程）

第3報告 「専門職」のキャリア形成と職場のありかた 廣森直子（青森県立保健大学）

自由論題報告Ⅱでは「キャリア形成」を論題に三つの報告がなされた。王会員の第一報告では、すし職人のキャリア分析を通じて、従来のすし職人のキャリアモデル再構築の必要性が提起された。すなわち、先行研究ではすし職人のキャリアが親方徒弟制の「伝統的」キャリアモデルから経営近代化＝「サラリーマン化」モデルへの変容が指摘されてきたが、王氏は、すし職人の職歴、労働条件、技術訓練の分析を通じて、近年「伝統的」キャリアモデルへの現代的な回帰が生じていることを指摘した。

つまり、第一に、職業訓練の企業内部化の度合いが低く、師弟関係に基づいた技能形成が行われているという点で「伝統的」モデルへの回帰が生じていること、第二に、「まともな仕事」から周辺化された人の上昇可能性および柔軟な技術を持った対面接客という点で「伝統的」モデルにはみられない現代性があることが指摘された。また従業上の地位を縦軸に時系列変化を横軸にすえて職歴を立体的に捉えていることが特徴的で、こうしたキャリアの立体的な描写を前提にそれが労働条件と技術訓練にどのように作用しているのかを綿密に分析している点が印象的な報告であった。フロアからは、事例の代表性や転職による技術の継承はどのようになされているのか等について意見が出された。

次に小尾会員の第二報告は、保育者育成の条件解明を目的に、保育者の知識・技能の内容と保育者がこの知識・技能をどのようにして習得していくのかの実証分析であった。具体的には、第一に保育者の担当職務を子どもと直接接する／接しない場面この職務の二分し、第二に、この二分類がどのように関係しあっているのかを検討することによって、保育者の労働過程が「保育実践」「課題の発見」「計画の作成」という三つのプロセスの循環からなっていることを明らかにし、第三に、保育者の知識・技能は、資格取得→OJTによる技能形成→OffJTによる技能の理論的な裏づけを得る過程の3段階を経て長期的に形成されるものであること、第四に、政府の子ども・子育て支援新制度は勤続年数の短期間化による保育内容や技能継承の困難をもたらすことが指

摘された。

フロアからは、低位な労働条件の論証として、転職率を含めた経験年数を用いる必要性や自発的な技能習得がどのようにしてなされているのか等の意見が出された。

最後に廣森会員の第三報告は、女性が多く従事している「専門職」として司書と栄養士の事例を取上げ、その専門性が職場のあり方によってどのように形成されるのかを裏証する内容であった。具体的には、司書は、第一に、正規／非正規といった雇用形態の違いによる仕事の満足感ややりがい、形成する能力の差があることが指摘され、第二に、カウンター等の対人サービス業務では、「決められた仕事以外の仕事」の遂行が専門性の形成に重要であるが、業務委託が採用されている職場ではこの「決められた仕事以外の仕事」をして貰えない自体が生じていること、第三に、情報化の進展によってそれへの対応如何が司書の専門性になりつつあることが指摘された。

栄養士は、第一に、管理栄養士の資格・免許化といった制度的変化のもと、栄養士・管理栄養士に分化し、業務内容が栄養士は給食管理、管理栄養士は栄養指導に分けられる職場の状況が出てきていること、第二に、栄養士は衛生管理を重視した献立作成、管理栄養士は相手の行動変容を促す働きかけへと仕事のあり方が変容していることが指摘された。フロアからは司書と栄養士の違いや司書の復職の可能性の有無に関して意見が出された。

以上の3報告は、対象とする職業は異なるが、雇用の非正規化という労働市場の地殻変動が各職業の社会的位置をどのように変容させているのかを分析の焦点においているという点で共通していたように感じ、この論点は筆者の研究においても常に議論の中心にあるもので筆者自身参考になる点の多い部会であった。

③ 自由論題Ⅲ「労務マネジメント、労使関係」報告記

石川公彦（明治大学）記

司会 山下充（明治大学）

第1報告「米国企業におけるマネジング・ダイバーシティとは何か」

野畑眞理子（都留文科大学）

第2報告「在中国日系中小製造企業における労務管理の変容—電気機器産業の事例分析—」

津川礼至（大阪市立大学）

第3報告「労働問題研究と『ブラック企業』論」

橋口昌治（立命館大学）

自由論題報告Ⅲでは、企業における「ヒト」のマネジメントに関して、3名から報告がなされた。3名の研究対象は、米国企業、在中国日系企業、日本企業に分かれ、それぞれ異なる問題領域について研究成果が示された。

野畑氏の報告は、米国企業におけるダイバーシティ・アプローチの変遷を追い、これが重視されるようになった背景を説明したうえで、「マネジング・ダイバーシティ（MD）とは何か」について分析と検討が行われた。MDの定義、特長、目標などを明らかにしつつ、ダイバーシティ・スコアカードとそれに関連付けられたビジョン、戦略、企業風土、労働力、財務的効果など、幅広い項目にわたって検討が加えられた。

会場からは、多様性の推進によってマイナス効果が生じる可能性や、米国社会のどの層に属する人々を対象にした議論なのか、上層ホワイトカラー労働者に限定された議論ではないのか、といった意見や質問が出された。

津川氏の報告は、中国沿海部に進出した日系中小製造企業K社の事例を分析対象として、現場作業員の評価制度に関する新しい試みとその効果について報告がなされた。報告の過程では、現場作業の実際の様子が動画で示され、会場の理解を深めた。新しい現場作業員評価制度の要点は、上司からの評価とは別に、作業者同士による評価を導入した点にあり、その成果として、協働関係の強化による生産性の向上、職務評価への納得による労働争議の減少、という考察結果が提示された。

会場からは、「労働争議」という言葉の使用法、目標管理制度の導入の可否、上司による部下評価と同僚同士の評価のそれぞれの分布差、中国人労働者の公平性の考え方、長期的な成果などについて、活発な意見が交わされた。

橋口氏の報告は、これまでの「ブラック企業」論を比較し、多面的な検討を加えたうえで、今後の研究の方向性を示した。「ブラック企業」という用語は、俗語としてのニュアンスが残っており、厳密に定義付けされ得ていない点に留意を促しつつ、濱口桂一郎と今野晴貴の両氏の「ブラック企業」論を比較し、それぞれの議論の整合性と特徴の分析を糸口にして考察が進められた。検討軸としては、労働問題研究における位置、社会システムとの関連、ユニオン運動との関連などが示された。

会場からは、「ブラック」か否かの判断基準について、報告者は企業規模の問題と

して理解している印象を受けたが、企業規模の相違にとらわれず、新自由主義における労働市場の再編からこの問題を捉えたらよいのではないかという意見や、濱口氏と今野氏の「ブラック企業」論の理解について、報告者とは異なる見解などが出された。

④ 自由論題Ⅳ「フィールドワーク、質的調査法」報告記

小尾晴美（中央大学大学院院生）記

司会 吉田 誠会員（立命館大学）

第1報告「建設産業における一人親方の非自発的長時間就業一人親方の就業時間決定の構造に着目して」 柴田 徹平会員（中央大学大学院経済学研究科博士課程）

第2報告「公害病罹患による労働阻害とその影響—岡山県倉敷市水島の大気汚染公害を事例として—」 江頭説子会員（東京女子大学女性研究者支援室）

第3報告「労働社会学のペダゴジー—大学で質的調査法をどう教えるか」

長谷川美貴会員（常磐大学）

柴田会員による報告は、個人請負型就業者の代表的な職種である建設産業における一人親方の事例分析を通じて、その長時間就業の要因について検討したものである。柴田会員は、様々な職種の一人親方20名に聞き取り調査を行った結果、一人親方の長時間就業は、就業の不安定性、他社との競争激化に直面したことによって、事業存続のためにせざるを得ない状況の下で行われたことを明らかにされた。その中でも特に、手間請けと呼ばれる一人親方が、非自発的長時間就業に陥る傾向が強いことを明らかにされた。そして、労働基準法の適用範囲外に置かれている一人親方にも就業時間を何らかの形で規制する必要があると指摘された。

柴田会員の報告に対して会場からは、一人親方を組織している労働組合は存在するのかどうか、また、INAXメンテナンスなどの判例は一人親方の労働条件の改善に役立つのかどうかという質問が寄せられた。また、一人親方の労働者が認められていない中で、どのように就業時間を規制するのかという質問が出され、労働基準法の改正、公契約法（条例）、協約という三つの規制の在り方が考えられるという回答があった。

江頭会員による報告は、まず、公害病を環境問題として位置づける従来の見方の限界を指摘され、公害病の根底には労働問題があることを指摘され、岡山県倉敷市の水島地域において公害認定患者18人に対する聞き取り調査を基にして、公害病罹患による被害を労働問題として捉えなおすというものである。江頭会員は、ぜん息、気管支炎等の公害病罹患によって、就労を継続し得なかった公害認定患者の存在を明らかにされた。また、公害認定患者の生活水準の低下や、職業選択の制限、家族への負担増加など、現在の公害健康被害補償制度だけではカバーできないような様々な領域まで影響があったことを指摘された。

会場からは、研究対象となる公害認定患者はどれくらいにのぼるのかを問う質問や、公害が起こった場所はもともと貧困地域であり、そこにさらに被害が押し付けられるような構造があったのかという質問があった。江頭会員は回答の中で、水島の公害被害問題を、もともと貧困である地域に被害がもたらされたという点で、西淀川の公害や福島原発事故被害と社会構造があったことを指摘し、このような社会構造の中でこの地域の労働者にどのような被害がもたらされたのかを労働問題として明らかにすることの意義を語られていた。

長谷川会員の報告は、会員自身の大学での教育実践の取り組みを通じて、大学生に労働社会的な質的調査法を学んでもらう今日的な意義について検討したものである。長谷川会員は、3年生対象の演習科目において、履修生に、自らが選んだ様々な仕事の現場で計20～30時間の聞き取りや観察を実施することを課され、そこから問題を発見し、それらの解決策を提案するという課題を課されてきた。学生たちの研究の中で長時間労働、不払い残業、困難な人間関係などの問題が共通して明らかになったことが示された。このような教育実践を通じて、長谷川会員は、学生が職場の実際を学び、自身や他の労働者に役立てるきっかけになることや、“社会人のマナー”や、コミュニケーション能力の獲得としても効果があったことを指摘され、このような教授法を教員・研究者間で共有していくことの意義を示された。

長谷川会員の報告に対して、数名の会員から共通して出されたのは、学生たちが調査を依頼する際に相手方から拒否されたり、調査先でトラブルが起こったりはしないか、脱落する学生はいないのか、などといった、教育過程における教訓やノウハウに関する質問であった。

⑤自由論題報告Ⅴ「女性の労働と生活」報告記

中根多恵（名古屋大学大学院）記

- 第1報告 福井県勝山織物産地における女性の労働と生活（1）—福島県川俣産地との比較にみる地域労働市場と職歴— 中澤 高志（明治大学経営学部）
- 第2報告 福井県勝山織物産地における女性の労働と生活（2）—1950年代の大規模機業場における労務管理の展開— 勝俣 達也（専修大学）
- 第3報告 福井県勝山織物産地における女性の労働と生活（3）—継続就業を支える家族的諸条件を中心に— 木本 喜美子（一橋大学）
- 第4報告 福井県勝山織物産地における女性の労働と生活（4）—既婚女工の就業を確保する保育を中心に— 野依智子（独立行政法人国立女性教育会館）

自由論題報告Ⅴは、「福井県勝山織物産地における女性の労働と生活」を一貫したテーマに据えて構成された部会であった。一連の報告は、報告者らの調査研究グループによって重ねられてきた当該地域における丹念なフィールドワークの成果の一環であり、高度成長期の繊維産業地域における女性労働者の労働と家族生活の接合について、4報告を通じて多面的に把握しようとするものであった。また同グループによって先だって実施された福島県川俣町での調査との比較も分析に盛り込まれ、勝山産地の特性がより明確に描出された。

まず中澤高志会員による第1報告では、以降につづく報告の前提となる基本的なデータをとおして、勝山産地の地域労働市場の特徴が女性の職歴やライフイベントと関連づけながら描出された。とりわけ、女性労働者の多くが結婚・出産後も就業を継続していたという特徴や、高度成長期の勝山産地の労働市場を特徴づける「集団就職」や「県外生」と勝山の地域社会との関係性に議論の焦点がおかれていた。

つづく勝俣達也会員による第2報告は、1950年代～60年代前半の大規模機業場における労務管理・労使関係の展開にともなった女性たちの労働の変化を、生産現場の細やかな動きにも着目しながら詳細に描出・分析したものであった。ここでは、時給制への切り替えなどによる労務管理の近代化が、女性労働者たちの労働意識や運転士との職場の人間関係にもとづいた現場秩序をしだいに変化させつつ合理化へと向かう過程が明らかにされた。

木本喜美子会員による第3報告では、女性労働者たちの継続的就業をめぐる家族的諸条件や地域規範の関与に焦点があてられた。とりわけ、家族からの制約と自由に規定される彼女たちの職業的人生における「選択」のあり方、そして彼女たちにとっての働くことの意味や「職場」という空間の持つ意味がいかなるものなのかについて、ライフヒストリーとして語られた彼女たちの生きられた経験を描出することで解き明かされた。

野依智子会員による第4報告は、女性労働者の就業と育児のパターンを把握し、機業による保育事業の展開を追うものであった。ここでは、既婚女性に対して「働くのが当たり前」とする地域規範、家計を支える既婚女性の継続的就業を重視する家族との関係、さらに労働力の確保を目的として保育事業を展開する機業のありかたなどが既婚女性労働者の就業と育児の両立を可能にしていたと結論づけられた。

以上の4報告をふまえた総括討論では、まずフロアから中澤報告に対して、集団就職としての労働力の受け入れ地域であったということを中心に理解するかの論点が提起され、労働市場の制度化をめぐる議論へと発展した。報告者からは、勝山出身の女性たちの間では「勝山から出ていく層」と「勝山に残って女工として働く層」に階層差があったという仮説的な説明が加えられた。また司会から木本報告に対して、勝山産地の「女性の継続就業が当たり前」とする労働文化を県外からきた女性がどのように受け入れていったのかについて質問が出された。報告者からは、彼女たちが「勝山に嫁にきた」という意識を強く持つことで文化を受け入れていく様子について説明がなされた。最後に野依報告に対しては、公立での保育所設置を要求する主体として女性労働者をみるとき女工であったことは要求に影響したのかとの質問があり、彼女たちの多くが女工として働くことに自信をもっていたため子どもを保育所に預けることに抵抗はなかったというリプライがあった。この部会では、ライフヒストリーをとおして労働者たちの生きられた経験を丹念に描出するという労働社会学の伝統的手法に基づいたリアリティあふれる内容と、グループ研究ならではの多面的検討による議論の射程の広さが聴衆を魅了していた。また、労働、家族、ジェンダー、地域を結びつける一考察として、現代日本の労働社会を考えるうえでも学ぶべき点が多かった。

⑥自由論題報告VI「労働組合、労働運動」大会報告記

濱田澄麿会員（宮崎県農林事業団）記

司会 大重光太郎会員（独協大学）

第1報告「1970年代初頭の港湾労働組合による産業別団体交渉権の獲得の要因」

鈴木 力（一橋大学）

第2報告「じん肺法成立過程にみる労働組合運動」

坂岡 庸子会員（久留米大学）

鈴木報告は、港湾産業における1972年の産業別団交権の確立を促した要因を1960年代後半に進展した港湾労働組合の産業別共闘の経過とその実践を明らかにしている。

日本の主要な六大港湾には中小零細の港運企業が急増し、重層的下請構造を形成した。港湾労働者の6～7割は、日雇労働者であった。労働組合の組織化は、港湾労働市場における暴力的労務管理者の排除と日雇労働者の組織化で困難であった。1965年港湾労働法の制定により港湾労働組合は、日雇労働者の組織化に成功し、「日曜・祝日完全休業闘争」をたたかい、1972年団体交渉権を確立した。

本報告をうけ、室蘭港湾での組織活動は、リーダーの闘争力が大きかった発言があった。

本報告は、港湾労働者の対立から共同へ、業者と労働組合が一致しやすい要求で共闘した意義は大きいと考える。今日の労働組合運動に前向きな示唆となる。

坂岡報告は、第24回大会「元炭鉱労働者じん肺患者の訴訟行動の分析—当事者団体の支援」につづくものである。じん肺法単独立法は、足尾鉱山（古河）鉱員 蘇原松次郎の発議によるものであった。

法制定まで発議者の活動とこれを支援した労働組合の活動も無視できない。戦後の混乱期、大多数の労働者にとっては、賃金補償と雇用の安定が主たる目標であった時代に、職業病の生活補償のための立法が制定された要因を解明している。

足尾鉱山は1945年8月25日、組合結成の自発的な動きがでて、労働組合法公布12月22日前の12月6日組合が結成された。

1952年春闘計画で、闘争拠点であった全鉱の6社中、足尾と別子の2社だけとなった。中労委幹旋会社も応訴して、闘う意義がなくなったという全鉱幹部の報告を受けて、労働者として組織化され、地域ぐるみの応援も受けて、さらなるスト体制に入ろうとしていた組合員は拒否し、蘇原松次郎の意見を求めた。

蘇原は、「中央の情勢・交渉など納得いくまで聞いてもらいたい。われわれはまだ聞える。足尾は不満である。まだ、熱はさめていない。だが、全体の情勢がどうなっているか。中央の意見を聞いて決定してもらいたい」。

足尾鉱山は、6鉱中最低であった坑内外賃金が、4位になる程度の増額は勝ちとり、家族ぐるみ、町ぐるみで闘いぬいた。蘇原委員長は、衆議院労働委員会に喚問されて、足尾鉱山の実情をのべた。「闘争は自分たちのこの手ですもの」、「いかなる大闘争も自分たちの意思一つでやれる」という組合運動への自信をつかんだことは、大きな成長となった。

じん肺法成立の発言をうけて、本報告は資料の歴史の経過をみることが重要である。

坂岡報告をうけ、じん肺法成立まで蘇原松次郎の存在と労働運動の役割を学びました。労災職業病の根絶をねがい、振動障害者の救済、社会復帰と予防の運動体の一人として、「安全専一」から「安全第一」運動へ、いまや建設現場は「いのち第一」という思いが深まった。

（3）工場見学報告記：株式会社白謙蒲鉾店門脇工場見学（宮城県石巻市）および石巻被災地視察（2013年11月15日[金]）

谷川千佳子（神戸市看護大学）記

曇天の杜の都仙台に会員22名が予定よりやや早く参集し、マイクロバスで一路、石巻へ向かった。今大会の工場見学は特別なものであった。2011年3月11日東北地方太平洋沖地震の津波により壊滅的に被災した街の現状視察と、短期間で復旧した蒲鉾店工場を見学するのだから。市内に入り石巻湾岸の日本製紙工場をはじめとする工場地区から、旧北上川河口に架かる日和大橋を一巡した。往来するダンプカーは多く、道路や宅地をかさ上げする土や建設資材を運んでいる。瓦礫を積む車は既になく、石巻50年分といわれたそれは東北各県が引き取ってくれたそう。東京五輪が決まった今、建設土木技術者が首都圏に取られ東北復興が遅れることが懸念されていた。枯れ野原の旧住宅街南浜町・門脇町を通り抜けて目的の工場に到着、総合管理本部部長星司一郎氏に会社概要DVD試聴を含む約1時間ご説明いただいた。

白謙蒲鉾店は1912年（大正元年）鮮魚店として創業、1935年（昭和10年）蒲鉾製造・惣菜販売を開始する。1967年（昭和42年）に株式会社化し、大手スーパーや全国百貨店に出店している。本店工場、工場、門脇第1・第2・第3工場を擁した、宮城県でも有名企業の一つである。門脇工場には主力の笹かまぼこ4レーン、さつま揚げ4レーン、伊達巻きやカステラ蒲鉾等手揚げ商品用フライヤー2機の設備があった。

わずか1ヶ月での復旧はどのようにして成されたのだろうか。当時工場内の浸水は2mに達し流れ込んだ泥や瓦礫で埋め尽くされた。工場にいた43人は外の社員に裏の運河から助けられるまで三日かかった。それほど「悲惨だった」門脇工場だが、鹿島建設の検査を受け、建屋基礎の堅固さにより復旧可能と判断された。全国からの応援も早期再開への大きなモチベーションとなったという。

他方、1レーン体制の本店立町工場は80cmの浸水で済み、修理はより早いものとなった。すり身調味料や検査薬品を確保し4月17日に笹かまぼこ用ワンラインを全力再稼働。同年7月にはより小さいラインでさつま揚げ生産を再開し、手揚げ商品を職人自ら作った。その間門脇第1工場ではお中元商戦に間に合わせるべく、笹かまぼこ3レーン中2レーンを7月初旬に復旧。さらにお歳暮商品用レーンを10月に稼働させた。被災前に40種あった商品のうち今では「白謙らしい」商品7割を時期に合わせて焦点化し製造している。

被災前にはパート含め約220人いた職員の半数を解雇し、震災被災求職者として雇用保険を受給できる特例給付制度を利用した。しかし門脇第2・第3工場再開に向けて人員不足となり再雇用の声をかけた。賃金は以前と同条件で、95%が戻り現在193名が従業している。再雇用の理由は、製造体制を立て直す状況下で一から教育せずにはすむためである。声をかける際には指示があった。東京都蒲鉾水産加工業協同組合の技能認定（経験5年で2級、さらに3年で1級受験）を受けた者と、若手が中心である。

「」から「焼き」工程まで自動化されているが、一通りの部門を経験するには10年必要という。例えば解凍部門すり身工程では、材料が採れる時期や冷凍物と新物を扱う場合で異なる風味の調整判断に技能を要するという。ひとしきり話を伺い、復興の賜物としてショーケースに並ぶ蒲鉾を各々購入し、工場を後にした。

日暮れ前に被災地ガイド車塚さんの案内で日和が丘へ向かった。野原となった住宅街、護岸工事中の旧北上川、その河口に緩やかにアーチを描く日和大橋を望む。全焼した校舎をシートで覆った門脇小学校前の2カ所の献花台へ。みなで合掌し、今回のツアーを閉じた。

2. 日本労働社会学会第25期第5回幹事会（2013.11.15）議事録

於：東北福祉大学ステーションキャンパス

1. 第25回大会について

開催校幹事の園田会員から工場見学が当日無事終了したこと、大会初日の懇親会会場への案内等についての報告がなされた。

研究活動担当の大重幹事より、自由論題報告での司会变更（戸室会員から橋本会員）、小木曾会員の発表辞退、橋口会員の要旨提出が遅れたことなどの報告がなされた。また大会の報告記についてまだ担当者の決まっていないところがあるので、大会出席会員に報告記執筆をお願いすることとなった。

研究活動シンポジウム担当の京谷会員から、シンポジウムの司会が村尾会員から清山会員に変更となったこと、またそれ以外については順調に準備が進んでいる旨が報告された。

2. 総会議事について

(1)議長については、橋本代表幹事が当日出席者に依頼することとなった。

(2)『年報』編集委員長の呉幹事から、前年シンポジストの一人からの原稿が遅れており、今大会に間に合わなかった旨の報告があった。12月10日に発行予定。投稿論文は二本のうち一本が掲載、もう一本は不掲載となった。

(3)『労働社会学研究』編集委員長の山下幹事から掲載論文が一本であったことが報告された。

(4)研究活動委員会の大重幹事から、来年度のシンポジウムのテーマについて次期幹事会までに提案して欲しいとの要請があった。また大会の総会でも会員からテーマについて募ることとなった。

(5)関西西部会の吉田幹事から、今期関西西部会は開催されなかったとの報告がなされた。

(6)社会学系コンソーシアム担当の橋本幹事から来年1月26日に下記のシンポジウムが開催される予定である旨の報告があった。「社会学系コンソーシアム第6回シンポジウム：高齢社会の若者論～労働・福祉・コミュニティを考える～」2014年1月26日（日）14:00-17:00開催、会場：日本学術会議講堂。

(7)社会政策関連学会協議会については清山幹事欠席のため、橋本幹事から過去のシンポの開催状況が報告された。

- (8)労働調査プロジェクト等検討委員会については、小村幹事より今後、博論執筆セミナー等の開催を構想していることが報告された。
- (9)事務局については中川幹事から過去の幹事会の開催状況等についての報告がなされた。
- (10)会計報告については小村幹事より、会員は年度当初の248名から250名となったことが報告された(入会者11名、退会者9名)。また大槻会員と松戸会員の監査を経た13年度決算と14年度予算案が提示された。新設された幹事の交通費補助が予算内に収まったことや、ジャーナルの電子化に伴い予算を大幅に削減したことが報告された。なお、外部委託先の不備により14年度年会費が徴収延期になっている状況について話し合われた。
- (11)大会奨励賞については、京谷幹事より奨励賞審査委員会の審査結果として、小谷幸会員の『個人加盟ユニオンの社会学』(御茶の水書房 2013年)に授与することが報告された。なお、受賞しなかった候補作についてはその評を公表しないという過去の取り決めに従うことが確認された。
- (12)次回大会開催校については、橋本幹事より2014年10月25~26日に駒沢大学で開催されることが報告された。なお、工場見学は24日とし、幹事からの要望がいくつか出された。それらを踏まえ、見学先の選定については幹事会で話し合っていくことが決められた。

3. 総会議事関連以外の委員会報告

樋口幹事より前幹事の兵頭会員より預かっている年報やジャーナルのバックナンバーが入った箱の取り扱いについて質問があり、その対応策について検討することとなった。

4. 会員異動

1名の入会、1名の退会がそれぞれ承認された。

5. 会費減免措置の承認について

4名より希望があり、申請書回覧のあと、全員が承認された。

6. 次年度幹事会日程について

12月21日、3月1日、7月5日、9月6日に開催することとなった。なお、3/1と7/5は研究会、9/6はプレシンポを開催。

以上

★日本労働社会学会事務局(第26期)★

〒112-8585 東京都文京区小日向3-4-14 拓殖大学政経学部
中川 功(なかがわ いさお) 研究室気付

TEL/ FAX: 03-3947-9174

E-mail: laborsociology1988@gmail.com 学会HP: <http://www.jals.jp/>

(学会ホームページがリニューアルされました。気が付いた点などお知らせください。)

★会費納入のお知らせ★

学会費の納入は下記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

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/>

★新著・新編著発行時のお願い★

会員のみなさん、新著や新編著を出された方はWeb担当の吉田宛てに連絡くださるようお願いいたします。新装開店の学会Webで紹介するとともに、本学会の業績把握や奨励賞候補作の選定に資するべく、情報発信を強化していきます。

★住所・メールアドレス変更通知のお願い★

住所変更とメールアドレス変更したばあいには、必ず事務局に連絡をお願いします。

以上
