

1. 7月5日(土)開催 第26期2回研究例会のご案内

研究活動委員会

来る7月5日(土)、研究例会を開催いたします。報告者は、松村淳氏と高橋祐吉氏のお二人です。松村淳氏は建築士・建築家の職業世界に関するフィールドワークに基づくご研究の成果について、高橋祐吉氏はご近著『現代日本における労働世界の構図』について、それぞれ報告くださいます。報告要旨は下記の通りです。会員の皆様の積極的な参加をお願いいたします。

日時：7月5日(土) 15時30分～18時

場所：専修大学神田キャンパス 7号館772教室

アクセス案内 http://www.senshu-u.ac.jp/univguide/profile/access/kanda_campus.htmlキャンパス案内 http://www.senshu-u.ac.jp/univguide/profile/access/kanda_campus/kanda_camap.html

【第1報告】

報告者：松村 淳 氏(関西学院大学 大学院 社会学研究科)

報告タイトル：「文化と労働」を記述分析するために—
「建築家の仕事と住宅文化の分析を通して」

報告要旨：

筆者は、これまで専門職調査の観点から、主に地方で活動する建築士、建築家の職業世界について聞き取りをはじめとしたフィールドワークを行ってきた。その中で見えてきたことは、彼らが行っている仕事はたんなる日々の糧を得る手段というものではなく、また単純な自己実現の手段でもなく、もっと大きな「場」に参画し、その「場」からの承認や、その「場」への貢献が大きな仕事の動機となっていることが分かった。その「場」をここでは「住宅文化」と呼んでおきたい。

自らが参与する労働世界が、大きな「文化」への信憑によって裏付けられている職業は少なくない。いわゆる「クリエイティブな」仕事と言われる職業がそれである。そのような職業の分析は、従来の職業社会学、プロフェッションの社会学等では十分に分析できない。その分析には、インフォーマントへの聞き取りや参与観察に加えて、その職業世界固有の「文化」の分析も必要である。本報告では、「住宅文化」がどのように造られていったのかということも含めて、より大きな見取り図の上に布置することによって、「文化と労働」を記述分析するための一つの方法論を呈示したい。

【第2報告】

報告者：高橋 祐吉 氏(専修大学)

報告タイトル：『現代日本における労働世界の構図』をまとめて

報告要旨：

昨今世間では、「世界で一番企業が活動しやすい国」をめざすアベノミクスがもてはやされています。安倍政権が描く「成長戦略」にとって、労働分野の規制緩和が不可欠であるとして、解雇規制を緩めた限定正社員制度の導入や派遣労働の恒常的な活用のための法改正、ホワイトカラー・エグゼンプションの再来の動きなどが急がれているようです。だがそうした国で、あるいはそうした改革で、果たして人間らしく「働く」ことが可能となるのでしょうか。拙著は、「働く」ということを現実の多様な展開のなかに位置づけ、時にはその根本にも遡りながら、さまざまな角度や視点から考えようとしたものです。研究例会では、1990年代中葉以降に現れた労働の世界の変容を、主に新自由主義の改革と「企業社会」との関連を念頭に置きながら解き明かしたり、生活保護の受給者や若者などを対象とした自治体の自立・就労支援の動向を明らかにしながら、「働く」ことをめぐる著者なりのささやかな問題関心を紹介できればと思っています。

2. 3月1日開催研究例会の報告要旨

研究活動委員会

2014年3月1日に第26期第1回研究例会を開催しました。報告者お二人による報告要旨を掲載します。

【第1報告】

報告者：高橋 康二 氏(労働政策研究・研修機構)

報告タイトル：賃金格差の生成過程に関する定量的分析

報告要旨：

男女、学歴、職種、雇用形態といった要因で賃金が異なることは広く知られているが、

報告者： 三家本 里実 氏（一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程、日本学術振興会特別研究員）
報告タイトル：IT労働者の「採用・配置・運用」に関する実証研究
報告内容：
情報サービス産業の下流工程を対象として、IT労働者の職務構造、とりわけ、採用、配置、運用がどのようになされているのかについては、報告させていただきました。1990年代以降、正社員の働き方については、さまざまな分野で議論されており、昨今でも「多様な正社員」など、従来の正社員との差異があるいは変化が想定・主張されていると見られます。そのような変化の象徴とされてきたIT労働者を対象に、働き方の実態を明らかにすることを、どのような点で違いが見られるのか、考察を行いました。その際、評価基準や指揮命令のあり方が、「属人的」か、それとも「職務」にもとづくものか、といった視点から、IT労働者の働き方を観察しています。何を基準に採用され、職務範囲はどのように設定され、また労働者は配置されるのか、そして実際の指揮命令はどのように行なわれているのかについて、本調査では、転職経験のある正社員を主な対象としました。聞き取りからは、プロジェクトごとの必要性から、具体的なポジションを決めたかたちで採用がなされていること、また職務配置も採用にもとづきなされていることが確認され、さらに、それが、これまで携わったプロジェクトの規模やそこでの役割、使用可能言語やソフトなど、前職での仕事の経験が評価されることによって成り立っていました。しかし、その後、業務が進行にすにつれ、職務に基づいていた職務範囲が、チームのリーダーからその命令によって逸脱・拡張することがわかりました。つまり、採用の段階では「職務」に基づいた運用がなされていたところに、「属人的」なそれが入り込む、あるいは「属人的」な運用に引き寄せられる、といった現象が確認されました。本研究では、こうした事態を「すれ」と呼び、これによってもたらされる企業側に対するメリットや労働者の反応、さらには雇用システムとの関連について考察しました。論における「雇用取引ルール」の類型の有効性や、本研究の対象において「すれ」が発生することの意味についてなど、非常に重要かつ示唆に富むご指摘・ご助言をいただきました。いただいたコメントを生かし、分析枠組みや概念についてさらに考察を深め、研究を継続して進めてまいります。

報告者： 三家本 里実 氏（一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程、日本学術振興会特別研究員）
報告タイトル：IT労働者の「採用・配置・運用」に関する実証研究
報告内容：
情報サービス産業の下流工程を対象として、IT労働者の職務構造、とりわけ、採用、配置、運用がどのようになされているのかについては、報告させていただきました。1990年代以降、正社員の働き方については、さまざまな分野で議論されており、昨今でも「多様な正社員」など、従来の正社員との差異があるいは変化が想定・主張されていると見られます。そのような変化の象徴とされてきたIT労働者を対象に、働き方の実態を明らかにすることを、どのような点で違いが見られるのか、考察を行いました。その際、評価基準や指揮命令のあり方が、「属人的」か、それとも「職務」にもとづくものか、といった視点から、IT労働者の働き方を観察しています。何を基準に採用され、職務範囲はどのように設定され、また労働者は配置されるのか、そして実際の指揮命令はどのように行なわれているのかについて、本調査では、転職経験のある正社員を主な対象としました。聞き取りからは、プロジェクトごとの必要性から、具体的なポジションを決めたかたちで採用がなされていること、また職務配置も採用にもとづきなされていることが確認され、さらに、それが、これまで携わったプロジェクトの規模やそこでの役割、使用可能言語やソフトなど、前職での仕事の経験が評価されることによって成り立っていました。しかし、その後、業務が進行にすにつれ、職務に基づいていた職務範囲が、チームのリーダーからその命令によって逸脱・拡張することがわかりました。つまり、採用の段階では「職務」に基づいた運用がなされていたところに、「属人的」なそれが入り込む、あるいは「属人的」な運用に引き寄せられる、といった現象が確認されました。本研究では、こうした事態を「すれ」と呼び、これによってもたらされる企業側に対するメリットや労働者の反応、さらには雇用システムとの関連について考察しました。論における「雇用取引ルール」の類型の有効性や、本研究の対象において「すれ」が発生することの意味についてなど、非常に重要かつ示唆に富むご指摘・ご助言をいただきました。いただいたコメントを生かし、分析枠組みや概念についてさらに考察を深め、研究を継続して進めてまいります。

【第2報告】

報告者： 三家本 里実 氏（一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程、日本学術振興会特別研究員）

報告タイトル：IT労働者の「採用・配置・運用」に関する実証研究

報告内容：

情報サービス産業の下流工程を対象として、IT労働者の職務構造、とりわけ、採用、配置、運用がどのようになされているのかについては、報告させていただきました。1990年代以降、正社員の働き方については、さまざまな分野で議論されており、昨今でも「多様な正社員」など、従来の正社員との差異があるいは変化が想定・主張されていると見られます。そのような変化の象徴とされてきたIT労働者を対象に、働き方の実態を明らかにすることを、どのような点で違いが見られるのか、考察を行いました。その際、評価基準や指揮命令のあり方が、「属人的」か、それとも「職務」にもとづくものか、といった視点から、IT労働者の働き方を観察しています。何を基準に採用され、職務範囲はどのように設定され、また労働者は配置されるのか、そして実際の指揮命令はどのように行なわれているのかについて、本調査では、転職経験のある正社員を主な対象としました。聞き取りからは、プロジェクトごとの必要性から、具体的なポジションを決めたかたちで採用がなされていること、また職務配置も採用にもとづきなされていることが確認され、さらに、それが、これまで携わったプロジェクトの規模やそこでの役割、使用可能言語やソフトなど、前職での仕事の経験が評価されることによって成り立っていました。しかし、その後、業務が進行にすにつれ、職務に基づいていた職務範囲が、チームのリーダーからその命令によって逸脱・拡張することがわかりました。つまり、採用の段階では「職務」に基づいた運用がなされていたところに、「属人的」なそれが入り込む、あるいは「属人的」な運用に引き寄せられる、といった現象が確認されました。本研究では、こうした事態を「すれ」と呼び、これによってもたらされる企業側に対するメリットや労働者の反応、さらには雇用システムとの関連について考察しました。論における「雇用取引ルール」の類型の有効性や、本研究の対象において「すれ」が発生することの意味についてなど、非常に重要かつ示唆に富むご指摘・ご助言をいただきました。いただいたコメントを生かし、分析枠組みや概念についてさらに考察を深め、研究を継続して進めてまいります。

貴重な報告の機会をいただきましたことに、あらためて深く感謝申し上げます。

〒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。)
