

目 次

1. 日本労働社会学会第 28 回大会報告記 (2016. 10. 29-30)
2. 日本労働社会学会第 29 期第 2 回幹事会 (2016. 12. 3) 議事録
3. 第 29 期第 1 回研究例会のご案内

- ★日本労働社会学会事務局 (第 29 期) ★
- ★2017 年度年会費納入のお願い★
- ★住所・メールアドレス変更通知のお願い★

1. 日本労働社会学会第 28 回大会報告記 (2016. 10. 29)**(1) 大会シンポジウム報告記**

今井 順 (北海道大学) 記

シンポジウムテーマ： 人口減少下の労働社会

司会： 戸室健作 (山形大学) 今井 順 (北海道大学)

- 第 1 報告：人口減少問題と企業社会 木下武男 (元昭和女子大学)
- 第 2 報告：女性の就業継続～その現実と課題～ 清山玲 (茨城大学)
- 第 3 報告：人口減少下における高年齢従業員の雇用と就業 高木朋代 (敬愛大学)
- 第 4 報告：法的制度と社会のはざまでもがく外国人労働者～永遠のイタチごっこはなぜ生じるのか～ 丹野清人 (首都大学東京)

学会大会シンポジウムでは、冒頭司会の戸室健作氏から趣旨説明が行われた。今回のシンポジウムは、2016 年に公表された国勢調査の速報値において、日本の人口が 1920 年の調査開始以来、初めて減少した機をとらえて企画されている。「企業社会」における男性労働者の働かせ方・働き方が少子高齢化の一因であるとの問題意識の下、人口減少下において労働社会はどのように変質するのか、どのような対応が必要になっているのか、検討する必要が示された。企業社会のあり方や、女性、高齢者、外国人が働けるように環境整備するにはどのような問題を認識しておくべきなのか、興味深い報告に続き、活発な議論が行われた。

まず、第 1 報告者の木下武男氏が、「人口減少問題と企業社会」と題し、現在の人口減少問題が、そもそも 1970 年代の「企業社会」形成にその起源を持っていると主張した。氏は、長期にわたる人口構成の変化を概観し、人口は増えてきたものの、出生率が低下し始めたのが 1975 年であることに着目する。現在の危機がこの時すでに生まれていたが、人口が減少し始める今日まで問題が隠されてきたと指摘する。1970 年代は、日本において企業主義的

統合が果たされた時期だが、それは男性が企業にとらわれ、女性が家庭に閉じ込められる過程であった。子育ては家庭で母親だけが担うものとなり、妻たちの孤独感・負担感を生んだ。その後女性たちの経済的自立は進んでいくが、それは主婦回避という事態を伴った。結婚は女性にとってオプションとなり、リスクとなり、現在に至っている。1998年以降、日本の労働社会は、成果主義・常時リストラ・非正社員の増加により変化し、家族形成不能社会を作ってしまった。見通しは明るくない。

第2報告者の清山玲氏は、「女性の就業継続～その現実と課題～」と題し、ワーク・ライフ・バランス/男女共同参画社会を達成しなければ、もう日本は立ち往かないと主張した。現在の日本では、①雇用ポートフォリオ戦略が性別雇用身分格差を拡大していること、②弱い労働時間規制と残業あたりまえの職場慣行、③転勤・単身赴任などにより生活へのしわ寄せ、④職場の人手不足を互いにカバーする文化、⑤女性の就業継続意識の弱さにより、女性の就業継続は難しくなっている。女性が働き、収入を得、担税力を上げることができる職場環境と社会インフラを整備し、仕事も子育ても介護も、あたりまえに行える社会、文化を作ることが必要だと言う。日本再興戦略に示された理路は決して悪いものではなく、しっかり現実としていくこと重要だと主張した。

第3報告者の高木朋代氏は、「人口減少下における高年齢従業員の雇用と就業」と題し、高齢者雇用安定法による雇用拡大に伴う高齢者処遇の諸問題を議論した。現在65歳までの継続雇用が目指されているが、「福祉的雇用」「年金との接続」といった観点からの雇用では企業にとって負担となりかねない。企業が、「貢献し活躍できる人材だから」という観点から行う継続雇用が望ましい。そのためには、企業の側には長期的な視点に立った人材育成計画が必要だし、キャリアセミナーやカウンセリングを通じた、労働者のトラッキングも必要とされた。そこで氏が強調され、フロアからも関心を持って受け止められたのが「すりかえ合意」という概念であった。基本的には「働きたい」という自分の真意をすり替えて、引退・転職といった二次選択を受け入れる過程を表す言葉であるが、氏はこれを否定的には捉えず、むしろ労働者の意思の尊重があり、また彼らが美学すら示し得る過程であると指摘した。高齢者の適所配置メカニズムとして評価するという趣旨であった。

第4報告者の丹野清人氏は、「法的制度と社会のはざまでもがく外国人労働者」と題し、日本の出入国管理政策と外国人労働者の状況のかかわりについて報告を行った。戦後の出入国管理政策は、しばらくその対象は旧植民地出身者とインドシナ難民であったが、その後の状況の変化の中で90年入管法改正があり、日系人と研修生を事実上労働者として受け入れてきた。しかしその体制も、現在は日系人ではなく、研修生を技能実習生にした上で受け入れの中心としている状況となっている。労働市場においては、日系人を使う請負と研修生の受け入れが実質的に同じ業者によって行われるようになった。日系人については、地域移動を伴う極めて短い期間の請負業務で使われることが増え、家族を出身国へ帰す動きが顕在化した。一方で、生産の定常的部分については、技能実習生を用いるパターンが定着するようになっている。結果は、労働市場における研修生の地位の上昇と日系人の下降であった。

今や日系人たちは、労働市場の最下層に置かれていると言ってよいという。

コメンテーターとして登壇した宮本みち子氏は、まず欧米では雇用による社会的包摂能力があるうちに女性の社会進出が進んだが、日本では雇用の能力が低下する中で女性の進出が進むという皮肉があり、女性の周辺化と排除が顕在化する中で、家族の多様化と性別役割分業の流動化が進んでいるという基本認識を示した。その上で、木下氏に対しては、現在の少子化対策の前提同様、典型的家族を重視しすぎており、家族の多様化を視野に入れるべきではないかと指摘した。また清山氏に対しては、高学歴女性が転職のたびに下降移動している現実を指摘した上で、彼女たちにセカンドチャンスを作るにはどうしたらよいのか、また婚姻率の低下によって家族という場を持たない女性が増えていることについて意見を求めた。日本型企业生活の最終局面に関わる報告をした高木氏に対しては、報告された実情は大企業セクターに特有のものなのではないか、全体の中でどのように位置づけられるメカニズムなのか確認した。丹野報告に対しては、端的に労働力不足を外国人で埋めるべきなのか、その是非をあらためて問うた。

最後、それほど長い時間はとれなかったものの、フロアからも活発な質疑が行われた。そもそも人口政策として移民政策、家族政策、ワーク・ライフ・バランス施策などを行うべきではないといった意見や、高木報告の「すりかえ合意」について、いわゆる「追い出し部屋」で行われるコミュニケーションとの違いについての疑問、移民が労働力不足の解決策になるのかといった論点があらためて提示された。設定された課題が大きく、すべての論点について議論を尽くせなかった感はあるものの、労働力不足を議論の起点とした上で、今後の環境整備のための論点をあらためて明らかにすることができたという意味で、有意義なシンポジウムだったのではないだろうか。

(2) 自由論題Ⅰ～Ⅲ報告記

①自由論題報告Ⅰ：採用とキャリア

飯田未希（立命館大学） 記

司会： 萩原久美子（下関市立大学）

第1報告：医育機関の教員採用におけるジェンダー効果と学歴効果—

中村真由美（富山大学）

第2報告：出産後の継続就労とキャリア展望—1980年代の小中学校教員を事例として—

跡部千慧（静岡大学）

第3報告：電子部品産業ダウンサイジング下における販売職ホワイトカラーのキャリア変化と「働きがい」の変容—総合電機メーカーA社電子部品販売職を事例として—

扇健夫（立命館大学大学院）

「採用とキャリア」については、以下の3つの報告が行われた。

まず、中村真由美会員が「医育機関の教員採用におけるジェンダー効果と学歴効果」と題して報告を行った。報告者は医育機関名簿を用い、医育機関における教員採用においてジェンダーおよび学歴（出身校）が及ぼす影響を分析した。報告者は新臨床研修制度の導入により大都市より地方都市で若手医師の確保が難しくなり、「マイノリティ」（「女性」および「他大学出身者」）の雇用が進むという仮説を立てた。女性採用に関してはこの仮説は支持されず、むしろ大都市圏の方が女性採用率が高いという結果を得た。これに対し「他大学出身者」の採用は、仮説通り非大都市圏や選抜度の低い大学で高い傾向が得られた。フロアからは、「マイノリティ」の定義について、「他大学出身者」を含めることに対する疑問（都市部有名大学から特定の地方大学への就職が慣習化されている可能性）が提出された。また男性医師と女性医師の医療分野におけるセグリゲーションが、女性医師の都市部への集中に影響している可能性についても指摘された。

続いて跡部千慧会員が「出産後の継続就労とキャリア展望—1980年代の小中学校教員を事例として—」と題して報告を行った。女性教員は高学歴女性が結婚・出産後も継続就労をする割合が高い例外的な職種であるが、女性教員が管理職になる割合は依然低い。報告者はこのギャップを明らかにするため、1980年代に育児をしながら継続就労した女性教員へのインタビュー調査を行った。この結果、継続就労が可能だった女性教員は親族、地縁、家政婦など、育児に対する補助があったこと、また教職を続けた理由は教職に「やりがい」を感じていたことが分かった。また調査対象者は管理職をネガティブに捉える（「教員に向いていない人」）傾向があり、管理職を希望していなかった。これに対しフロアからは、マミートラック、学閥、管理職試験（受験機会の平等性、受験準備）など女性の管理職化を阻害する構造的要因について質問が出された。

最後の報告は扇健夫会員による「電子部品産業ダウンサイジング下における販売職ホワイトカラーのキャリア変化と「働きがい」の変容—総合電機メーカーA社電子部品販売職を事例として—」と題する報告であった。報告者は新人類世代のキャリア変化をA社の企業構造の変化から量的に分析するとともに、彼らに「働きがい」についてインタビュー調査を行った。この結果、ダウンサイジングの過程ではほぼ半数が電子部品事業に残ったが、残りの半数はキャリア変化（A社他部門、関連会社、および外部市場）を経験したことが分かった。インタビューでは「働きがい」（「生活の安定」と「仕事のやりがい」の有無）は、キャリア変化の有無によって決定されないことが分かった。フロアからは、企業側の選別の基準について質問が集中した。報告者のデータから数量化して独立変数（学歴、ジェンダーなど）を探ることが可能ではないか、また個人単位のキャリアツリーを作ってはどうか（昇進や転出にどのような変数が関係するか）、などの指摘があった。

いずれの報告も非常に活発な議論となり重要な指摘が相次いだ。紙幅の都合上全ての意見や返答を取り上げることができなかつたことをお断りしておきたい。

②自由論題報告Ⅱ：理論と応用

大西英樹（大阪市立大学大学院） 記

司会： 鈴木和雄（弘前大学）

第1報告：マルクス理論の批判的再検討と社会学的労働者分析視点の模索

—労働社会学領域における労働過程論争と関わらせて— 藤井史朗（静岡大学）

第2報告：V.ゼライザーの経済社会学—relational workの概念を中心に—

松永伸太郎（一橋大学大学院）

第3報告：ディスカウントストアにおけるサービス労働のテイラー主義的作業管理

—衣料品量販店アルバイトの参与観察を通じて— 近間由幸（立命館大学大学院）

藤井史朗氏（静岡大学）の報告、『マルクス理論の批判的再検討と社会学的労働者分析視点の模索—労働社会学領域における労働過程論争と関わらせて—』においては、マルクス理論自体の相対化、「生活過程」に着目する視点の再構成を試みた発表である。

マルクスの意識論・言語論は、「現実的生活過程」を外形的にのみ捉え、全体社会説明論理のうちにそれを位置づけるため、事実上現実社会の人々の「意識」と「言語」を排除する論理構造になっている。

H・ブレイヴァマンは、労働者の社会主義化と資本主義との矛盾を説いた。報告者は、「ポスト・ブレイヴァマン」の諸研究が開示した（大）企業労働現場の「労働過程」の（労働者の主体的対応も含めた）実態認識を「マルクス→ブレイヴァマン」の規範的論理を超えて現実的に評価する論理方法を模索する必要があると考えている。

質疑応答においては、「良い資本と悪い資本と価値視点を変えてみてはどの報告者の提案について、良い悪いの価値基準とは何か？」「巨大な古典をどう現実ととり結んで分析するのか枠組みがわからない？」「資本家が労働者との関係の中で整理されるべきではないか？」等の質問が提出され、議論がなされた。

松永伸太郎氏（一橋大学大学院）の報告、『V.ゼライザーの経済社会学—relational workの概念を中心に—』においては、経済社会学者ヴィヴィアナ・ゼリザーによる社会関係に焦点化した経済的行為論を検討し、その理論を応用した事例研究を紹介しつつ、今後の労働研究への展開の方向性を示すことを試みた発表である。

V.ゼライザーは、経済と親密圏はいかなる関係にあるのかという問題に継続して取り組み、経済と親密圏がそれぞれ独立した社会領域としてあると考えるのではなく、これらは連続して共存していると考えられるべきであると主張した。

ミアーズは、ナイトクラブの不払い労働の問題をプロモーターによる関係ワークによって、女性達を不払い労働に同意させることが可能になっていると分析しており、この分析はV.ゼライザーの関係ワークの概念で説明できる。

報告者は、新古典派の狭い経済学では、関係がとらえられない、命や性を貨幣化するよう

な経済を支える根幹を分析すべきと考える。

質疑応答においては、「関係ワークには奴隷も含まれてしまうため、労務関係とは区別すべきではないのか?」「ゴルフコンペも関係ワークと言えるのか?」等の質問が提出され、議論がなされた。

近間由幸氏（立命館大学大学院）の報告、『ディスカウントストアにおけるサービス労働のテイラー主義的作業管理—衣料品量販店アルバイトの参与観察を通じて—』においては、低価格販売を実現するために現場の労働者の少人数化や作業の効率化を追求している結果、過酷な労働がもたらされている原因は、低価格販売を実現している小売業における、独自の販売方式がもたらす労働の特質にあることを明らかにすることを試みた発表である。

ブレイヴァマンの労働過程論やグレイザーの労働移転論の先行研究の管理者と労働者の2極関係では、ヘルプユアセルフ方式や人時方式のような接客労働者に対する独自の統制方法の問題を明らかにしていない。

報告者は、低価格販売を実現している小売業では、セルフ販売方式に基づく少人数化と効率化が追求された働き方が現れてきているため、労働の特質を管理者と労働者と顧客の3極関係で分析しなければならないと考える。

質疑応答においては、「ディスカウントストアの超過密労働は、セルフサービス化による時間管理が可能となったことが原因なのか?」「報告者は、高度な接客業により技能が上がるようになることとシフト作業での過密労働化のどちらを問題としているのか?」「分析対象である大手衣料品量販店A社は、なぜ労働過密化を実現できているのか?」等の質問が提出され、議論がなされた。

③自由論題報告Ⅲ：法・行政・労働

近間由幸（立命館大学大学院） 記

司会： 居郷至伸（帝京大学）

第1報告：警備業法の成立過程の研究— 岩崎弘泰（立命館大学大学院）

第2報告：入管法改正後の技能実習生の労働、生活実態報告—

川西英二（大阪市立大学大学院）

第3報告：1990年代から2000年代前半における大阪府「労働行政地域総合システム」の推移—「労政」から「地域就労支援」への比重のシフト— 筒井美紀（法政大学）

第4報告：公共部門の外注化と労働者・市民の安全—

韓国ソウル市営地下鉄の事例を中心に— 金直洙（法政大学大原社会問題研究所）

自由論題報告Ⅲでは、以下の4つの報告がおこなわれた。

まず、第一報告の岩崎弘泰会員による「警備業法の成立過程の研究」では、1972年に「警備業の適正な営業をはかる」旨の規制を目的として成立した警備業法の国会における成立過程について分析を行っている。1970年代初頭、警備業者による労働争議への暴力を伴う

介入等が問題視され始めていたが、この頃国会答弁に出た警察官僚も警備業務に対する法的規制を検討し始めていた。岩崎会員の報告では、72年警備業法の成立にあたって、当時の警察庁長官の国会答弁や、野党・労組側の見解を紹介し、警備業法案をめぐる各アクターの動きから、警備業法案が警備業の保護・育成するための法案ではなく規制を目的とする内容であったことを明らかにしている。質疑応答では、警備業法は学生運動や労働運動の高まりを抑えるために警備員の増加を意図したものではなかったのか、警備業の業務内容において72年当時と現在で違いがあったのかどうか、などの質問が出された。

次に、第二報告の川西英二会員による「入管法改正後の技能実習生の労働、生活実態報告」では、2009年の入管法等改正により外国人技能実習生の権利保護が明確化されて以後、外国人技能実習生の実態について改正前後で変化が見られたかどうかを、フィリピン人女性技能実習生と受け入れ機関(監理団体、企業)へのインタビューから検証している。当調査では、入管法等改正後、実習生の住環境の問題や行動・通信などの「権利」制限について一定の改善が見受けられるものの、依然として開発途上国等での経済発展を担う人材育成という「建前」と労働力不足解消を目的とした実習生活用の「実態」との乖離が見られることが改めて指摘された。質疑応答では、調査対象の地域特性に関わる質問がいくつか見られ、また、調査対象者たちはシングルマザーであるがゆえに労働に拘束されており、家族を利用した搾取とも言えるのではないかと、という指摘がなされた。

第三報告の筒井美紀会員による「1990年代から2000年代前半における大阪府「労働行政地域総合システム」の推移—「労政」から「地域就労支援」への比重のシフト」では、大阪府の先駆的な就労支援の実施が、同自治体「労政」の後退と表裏一体ではなかったのかという問題意識から、元自治労職員のオーラルヒストリーに基づく仮説的知見が提示された。筒井会員の報告では、労働者の権利擁護としての「労政」も、福祉的要素を含んだ就労支援もともに重要ではあるものの、限られた財源のなかで何を優先的な政策課題とするかは政治的に選択されてきた、ということが指摘された。質疑応答では、労使関係の安定が経済成長の条件であった時代と比較し、経済政策の観点からも優先順位が下がってきたためではないか、という指摘や、「労政」機能が就労支援政策に変わったことを報告者がどのように評価しているのか、という質問などが挙げられた。

最後に、第四報告の金直洙会員による「公共部門の外注化と労働者・市民の安全—韓国ソウル市営地下鉄の事例を中心に」では、今年5月にホームドア整備労働者の死亡事故が起きた韓国ソウル市営地下鉄の事例を取り上げ、公共部門の外注化とそれに伴う非正規化が進むなかで、労働者の安全性が確保されなくなっている実態が明らかにされた。この問題に対し、金会員の報告では、労働者と市民との間で、知識の違いを相互的に理解することが安全性の配慮に効果的であることから、両者の相互学習と対話の場が今後求められることが指摘された。質疑応答ではあまり発言が見られなかったが、日本の公契約条例に類似した制度が存在するかどうか、外国人労働者に対する注目のされ方など、韓国社会の現状に関心を寄せる質問や意見が挙げられた。

(3) 工場見学報告記：

(株) 日本 HP 東京ファクトリー&ロジスティックス

伊藤大一 (大阪経済大学) 記

10月28日、第28回労働社会学会第1日目の企画として、日本ヒューレット・パッカー社(以下日本 HP とする)工場見学が実施されました。山田代表幹事以下約10名の参加者でした。日本 HP 工場は東京都豊田市にあり、2016年6月から稼働している新工場です。この工場は HP のデスクトップ型 PC やノート PC、サーバーの組立工場です。

この日本 HP、PC 組立工場の特徴は、完全受注生産でありオーダーを受けて、生産(組立)に入り、受注から5日で発注者の元に製品を届ける点にあります。この完全受注生産、日本国内組立生産モデルは、HP 本社内から「なぜ、人件費の高い日本で組立工場を作る必要があるのか、なぜ中国で組み立てて、日本に輸送したほうがコスト低下を実現できるのはいか」との問いかけに反論する中で、確立したモデルでした。

HP はかつて日本市場に参入したが、他の企業との競争に敗れ、撤退した苦い過去を持っています。HP が日本市場への再参入をした際に、日本市場を切り拓くために採用したビジネスモデルが完全受注生産、日本国内組立でした。このビジネスモデルの背景には「コストの再定義」とも言える考え方があります。

つまり、受注から5日での引き渡し、および初期不良品の減少は、最終組み立てを日本で行わない限り実現できません。「顧客から100台の注文があり、その内、数台に初期不良があったら、顧客は2度と HP に発注しないですよ。日本の顧客の厳しい要求に応えるために日本で生産するのです」とのことです。日本市場で成功するために、日本の顧客の要求水準を満たすために必要なコストとして、中国でなく、日本国内での最終組立をおこなっているとのことでした。

具体的な組立ラインはこの工場で総計8本ありますが、見学当時は3ラインのみ稼働していました。私たちが見学したラインは一般的なデスクトップ型 PC の組立ラインでした。9名の組立工がラインに配置されていました。各工程は1分間のタクトタイムでしたが、習熟に従い約40秒で作業をこなすことができ、20秒ほどがバッファとなっているとのことでした。

具体的な課業は次の通りです。まず、PC の筐体の中に、その PC に組み込まれる部品すべてが入っています。一人目は、カートから PC の部品入りの筐体をラインに設置し、組入れる部品のシールを筐体に貼ります。その作業終了後、次の組立工にその筐体を送り、二人目の組立工は、バーコードを読み取り、その筐体に組み付ける部品が間違いなくあるかどうかを確認し、組み付けやすいように所定の位置に並べ、次の組立工に送ります。それ以降、ハードディスクなど各部品を各組立工が取り付けています。誰が取り付けたかのデータはすべてバーコードで管理されます。このようにして、ラインを形成する総計9名の組立工が1分間のタクトタイムで次の組立工に渡すこととなります。つまり、最も一般的なデスクトップ

型 PC は 1 分ごとに 1 台が組みあがることとなります。

こうして組み立てられた PC は初期検査過程に回され、検査を受けます。この検査もすべて自動化されており、労働者は各ケーブルを PC につなぐだけです。検査が終了した PC は次に梱包過程に送られ、梱包され、発注者の元に出荷されます。この一連の労働過程は、人間のチェックよりも、バーコードによって管理されています。見学した感想は、21 世紀のモダンタイムズ、テイラリズムと言っても過言ではありませんでした。

さらに労働編成は次のようになっています。日本 HP はこの生産過程全てを A 社に請負に出しております。さらに、A 社は、組立過程と検査過程を B 社に請負に出し、梱包過程を C 社に請負に出していました。このような重層的な請負関係のもとで、B 社、C 社にフルキャストをはじめとする約 15 社の人材派遣会社が人材を派遣しているようでした。非常に興味深い工場見学でした。

2. 日本労働社会学会第 29 期第 2 回幹事会議事録

2016 年 12 月 3 日（土）13:00～15:00

於：青山学院大学 15 号館 15301 教室

出席者：松尾、中寫*、今井、長谷川、李*、萩原*、石井*、中囿*、高橋、伊藤*、
吉田、山田、村尾、樋口、小村*
*新幹事、下線__旧幹事

松尾新代表幹事よりごあいさつ

これまで幹事をしてきたなかで感じていた課題、会員の皆様よりご指摘いただいた点など、本学会の課題を解決しながら学会運営を進めていきたい。

1. 第 28 回大会総括（10 月 28 日～30 日法政大学多摩キャンパス）

1) 工場見学

松尾代表幹事より工場見学（日本 HP 東京ファクトリー&ロジスティックス）のご報告があった。当日は 13 名が参加し、外資系パソコン企業の組み立て製造ラインや配送についてみる事ができた。質問に対しても社員の方から丁寧なご説明をいただいた。今回の工場見学を企画、調整していただいた山田先生に感謝申し上げる。

2) 自由論題

1 日目の午前中は 2 つの教室に分かれ、活発な質疑応答があった。

3) シンポジウム

- 論旨集の一部に昨年の論旨集と重複するところがあった。単純なミスであり、研究活動委員よりお詫びがあった。
- 例年、総括討論の時間が短くなってしまった。今回は大きなテーマだったので、フロアから質問を集めたが、その整理に時間を要し、討論の時間が短くなってしまった。
- スタートも 10:35 からと少し遅かった。
- 各報告者の持ち時間 45 分は妥当ではないか。例えば、報告は午前中に固めるなど、時間配分を工夫する余地はある。研究活動委員会で引継ぎ、ご検討いただきたい。

4) 決算

- 開催校の鈴木先生は本日ご欠席であり、大会の収支報告のペーパーが配布された。
- 全体としては、昨年度からの繰越金 129,477 円に学会から運営補助金として 10 万円を支給した。全体で 557,477 円の収入があり、397,533 円の支出となり、次年度への繰越金は 159,944 円となった。このお金は会計の口座に振込み済みである。
- 入金項目において、「参加費、弁当代、懇親会費」とまとめられているため、大会、懇親会の参加者数が把握しづらい。内訳がわかるようもう少し詳しくご報告いただけるよう、次の開催校へお伝えする。

5) その他

大会報告記については、既に依頼中で、今井先生（研活）が取りまとめている。

2. 第 29 期の体制について

1) 幹事・監事（別紙の通り）

第 29 期の幹事会日程（通常第 1 土曜日）

2017 年 3 月 4 日（土）第 3 回幹事会＋第 29 期第 1 回研究例会

7 月 1 日（土）第 4 回幹事会＋第 29 期第 2 回研究例会

9 月 2 日（土）第 5 回幹事会＋第 29 回大会用プレシンポ

10 月または 11 月第 6 回幹事会 大会前夜幹事会

※事務局の西野先生が在外研究中のため不在。3 月の幹事会までの議事録は小村が担当。

2) 学会 HP 担当

- これまで吉田先生が担当してこられたが、幹事から外れるため、後任として伊藤先生が担当することになった。

3. 委員会報告・協議

1) 『年報』編集委員会

- 石井編集委員長より、『年報』第 28 号の編集企画及びスケジュールについて報告があり、了承された。
- 特集論文については、すでに大会報告者に依頼済み（〆切は GW 明け）。今回より、特殊の趣旨説明、コメンテーターにも執筆いただくことにした。こちらの〆切は、各報告者からの原稿が出揃った後に執筆を依頼し、2 ヶ月後くらいに〆切を設定する予定。
- 投稿論文については、2017 年 1 月頃に「速報」にてお知らせする予定。投稿予告〆切は 3 月 31 日、原稿提出〆切は 5 月 8 日を予定。
- 書評について、〈内規〉によれば奨励賞を受賞したものは必ず書評で取り上げることになっているが、今回は論文の部の受賞作も出た。論文の書評をするかについては、内規に照らして、対象外とすることで了承された。
- 奨励賞の受賞理由について「通信」でしっかり伝えてはどうかという意見が出された。この提案については賛意が示されたが、選考委員により選考理由の書き方、分量等が異なること、本人は通信に掲載されることを前提にして書いていないため、「通信」の掲載に際しては、選考委員ご本人に確認した上で、掲載することになった。
- 書評の選書については、編集委員会がピックアップし、2 月末頃に ML で幹事に候補作品を知らせ、選書にもれがないか、ご意見などをうかがい、3 月の幹事会にて協議することにする。

2) 『労働社会学研究』（ジャーナル）編集委員会

- 樋口（前）編集委員長より、第 18 号の編集状況について報告があった。2 本の投稿論文が再査読となっており、スケジュールが押している。再々査読になった場合は、第三者をたて、別の方に査読を依頼する。
- ジャーナルのロゴについて。ジャーナルの J-Stage 掲載に向けた準備として、ジャーナル・年報共通のロゴ（両者の色は変える）及び J-Stage 用表紙イメージ画像について 4 候補案が提示され、1 候補案（「実証研究」をテーマにしたイメージ図）に絞った。その上で、男性をよりイメージさせるタッチになっているので、もう少し流線形のやわらかいタッチにすること、手に持っているペンが工作器具に見えるなどの意見が出たため、さらに修正案の提出をお願いすることになった。
- 色は女性研究者も多いので性別をイメージさせないように、暖色系のオレンジと赤系でデザインする。ジャーナル編集のスケジュール上、デザインの細部はジャーナル編集委員会で決定し、ML 等で幹事会の了承を得る。
- またこのロゴはあくまでもジャーナル用とし、労働社会学会本体のロゴとしては使用しない。色違いで『年報』にも使用してはどうかという意見も出た。
- ジャーナルの J-Stage 掲載実現後は、現在の学会 HP へのジャーナル論文本文の掲載は

取り止め、その目次のみを掲載する。

3) 研究活動委員会

(1) 第 28 回大会について：上述のとおり

(2) 第 29 回大会について

②シンポジウム企画、同工場見学

- 第 28 回大会について 未定。3 月の幹事会に原案を提出し、協議。
- 前回、村尾研究活動委員がアンケートを実施している。

(3) 学会奨励賞（新選考委員等）

- 新選考委員の人選はまだ行っていない。松戸先生と相談してほしい。
- 選考対象の作品は、研究活動委員会で選出し、内諾を得られたら、ML で報告する。

4) 関西部会

例年 7 月に開催。場所によっては会場費がかかる。伊藤先生の所属先に無料で使える会議室がある。大阪駅にも近く交通の便がよい。

5) 社会学系コンソーシアム担当

2017 年 1 月 28 日にシンポジウムを予定している。同日 11 時から評議委員会開催。

【テーマ】「現代社会における分断と新たな連帯の可能性——階層・世代・地域・民族・情報の視点から」

【時間】 13:00-17:00

【場所】 日本学術会議講堂（予定）

6) 社会政策関連学会協議会担当

12 月 5 日第 3 回会議に出席予定。

7) 学会 HP 担当

- 担当は吉田先生から伊藤先生に交代する。
- ただし、レンタルサーバーは吉田先生の個人契約となっている。法人契約にすると料金は高くなる。中長期的に法人契約も視野に入れて検討する必要がある。今期の課題とする。
- ホームページ掲載する原稿については PDF ファイルでお願いしたい。
- ホームページに通信を掲載しているが、入退会者の名前も出ている。個人情報の視点から問題があるのではないかとの意見が出された。協議の結果、新入会員については従来どおり名前を掲載し、退会者の名前は削除することとなった。

- 議事録を HP に掲載すること自体あまりないのではという指摘の一方で、社会政策学会ではより詳細なものが出ているという指摘もあった。

8) デジタル化担当

報告事項なし。

9) 会計担当：

幹事欠席のため、報告なし。

10) 事務局

(1) 第 29 回大会日程について

次回、第 29 回大会の開催校と富山大学中村先生と日程調整中。

- 本社会学会（11 月 4-5 日）及び社会政策学会（10 月 29-30 日）とは日程をずらした 10 月 14-15 日（13 日工場見学）が第一候補である。
- ただし、この日程だと、自由論題報告やシンポジウムの報告準備、論旨集の作成、会計の決算及び会計監査等のスケジュールがタイトになるのではないかという指摘もあった。

(2) 第 29 回大会工場見学について

医薬品の日医工、三協アルミ等を候補として挙がっている。

(3) その他

- 今後、通信に代表幹事からのあいさつを掲載する。
- 会員に査読や報告等、何かを依頼する際に、メールより電話で直接依頼したほうが承諾していただきやすいが、会員名簿では電話番号を非公開にしている人も多い。
- 事務局が持っている会員の名簿情報を幹事会レベルでは共有したいという意見が出され、研究活動委員会、年報・ジャーナル編集委員会の委員長、関西部会責任者には名簿情報（パスワードをかけたエクセルファイル）を送ることになった。
- 日本学術会議より、同会議会員・連携会員候補者に関する情報提供の依頼があったことが代表幹事より報告された。これに対しては、歴代代表幹事経験者の中から選定すべきとの意見も出た。その意見も踏まえつつ代表幹事と事務局で人選を行い、同会議に回答することになった。

11) その他

遠隔地からの参加者の便宜を考え、次回以降は幹事会開始時刻を 13 時 30 分からにできないかという意見があり、了承された。

4. 入退会者、会費減免申請

申請書回覧の後、承認された。

入会者：なし

退会者：2名

会費減免：2名

次回第3回幹事会

2017年3月4日（土）13：30～15：30

青山学院大学

以上

3. 第29期第1回研究例会のご案内__研究活動委員会

来る3月4日（土）、研究例会を開催いたします。ご報告いただくのは、宮下さおりさんと平川宏さんのお二人です。ご報告のタイトル・要旨は以下の通りです。皆様の積極的なご参加をお待ちしております。

日時： 3月4日（土） 15時30分～18時

場所：青山学院大学青山キャンパス 14号館（総研ビル）8階の第10会議室

アクセス案内：<http://www.aoyama.ac.jp/outline/campus/access.html>

キャンパス案内：<http://www.aoyama.ac.jp/outline/campus/aoyama.html>

【第一報告】

報告者： 宮下さおり 氏 （名古屋市立大学）

報告タイトル： 家族経営のジェンダー分析

報告要旨：

本報告は、中小企業経営における家族内部でのジェンダー間分業について考察を行う。戦後日本を振り返ると、中小企業は経営者とその家族によって運営され、維持されるころが大きかった。その事実はよく知られてきた。しかし、家族内部で具体的に何が担われてきたのか。その報酬はどのように決められ、支払われたのか。その状況を主体はいかに解釈したか。そうした経営者家族内部のジェンダー間分業に関する労働分析は、産業ピラミッドの末端がどのように維持されてきたか、また自営業層・経営者層のジェンダー関係を理解する上で重要である。

本報告では、経営者家族の労働に関する先行研究をレビューし、それらが提起してきた視角と事実、課題を整理する。その上で、相当程度従事しても低い報酬にとどまるにもかかわらず、担われてきた労働が主体にとってもつ意味を試論的に提示したい。

【第二報告】

報告者： 平川 宏 氏 （筑波大学大学院ビジネス科学研究科・博士課程）

報告タイトル： イギリスにおける労働組合法改革と「労使パートナーシップ」

報告要旨：

イギリスにおいては 2010 年に保守党・自由党連立政権となり、新自由主義的潮流のもとで、労使関係に変容をもたらす動きが現れていた。そして、保守党単独政権となった 2015 年に労働組合活動を制約する法案が議会に提出された。一方、労働党政権時代（1997 年－2010 年）には「労使パートナーシップ」が志向され、いくつかの法改正がなされた。また「労使パートナーシップ」の動きを調査した先行研究では肯定的評価もなされていた。

今回の発表では、労使協調を志向していたと思われる政策が、労使対立的な政策に転換する過程で、労使関係にどのような変容があったのか。私は現地での聞き取り調査を行うことで問題関心に接近しようと試みた。発表では 2016 年 5 月に成立した労働組合法の内容を分析し、それと対比する形で 1990 年代後半から 2000 年代になされた労使パートナーシップに向けた法改正内容をレビューする。そのうえで労使関係の変容についての現地聞き取り調査をしたので、得られた知見から日本への示唆を示すこととする。

★日本労働社会学会事務局（第 29 期）★

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会

小村 由香（おむら ゆか） 気付

TEL: 03-5778-8553（直通）

FAX: 03-5778-8478

E-mail: yuka.omura@nurse.or.jp 学会 HP: <http://www.jals.jp/>

★2017 年度年会費納入のお願い★

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/>

★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場合には、必ず事務局に連絡をお願いします。

以 上
