

目 次

1. 日本労働社会学会第 31 回総会(2019.11.2)議事録
  2. 日本労働社会学会第 31 回大会報告記((2019.11.1-3))
- 

1. 日本労働社会学会 第 31 回総会議事録

2019 年 11 月 2 日 (土) 11 : 45 ~13 : 15

早稲田大学所沢キャンパス 100 号館 210 教室

I. 開会の挨拶 (中囿代表幹事)

中囿代表幹事より、開会挨拶が行われた。

II. 開催校挨拶 (橋本大会実行委員長)

早稲田大学人間科学部 橋本大会実行委員長より、開催校挨拶をいただいた。

III. 議長選出 (中囿代表幹事)

中囿代表幹事より、遠藤公嗣会員に依頼を行う旨提案があり、了承された。

IV. 第 31 期活動報告と審議事項

1. 『日本労働社会学会年報』編集委員会 (宮下幹事)

第 30 号は大会前に会員宛に送付されたことが報告され、了承された。

2. 『労働社会学研究』(ジャーナル)編集委員会 (井草幹事)

査読の遅れから発行が遅れているが作業を進めている旨が報告され、了承された。

3. 研究活動委員会 (萩原幹事)

シンポジウムおよび今後の研究例会への参加および報告が呼びかけられ、了承された。

4. 関西部会 (伊藤幹事)

6 月 15 日に大阪経済大学で関西部会が開催され、17 名が参加したことが報告され、了承された。

5. 社会学系コンソーシアム担当 (中囿代表幹事)

1 月 26 日に評議会が行われ、3 月 31 日にニューズレターが発行された事、3 月 27 日

には日本社会学会理事会と共同で「基幹統計における不正問題と社会学の協力について」声明を発表した事を報告し、了承された。

#### 6. 社会政策関連学会協議会（小村幹事）

2019年度に実施した若手フォーラムについて報告があり、了承された。

#### 7. 学会 HP 担当（伊藤幹事）

学会 HP の運営状況についての報告が行われ、了承された。

#### 8. デジタル化担当（江頭幹事）

江頭幹事欠席により中囿代表幹事より以下が報告、提案され、了承された。  
担当者がケガのため、作業は中断している。現在、年報は、1～5号、27号の掲載が完了。  
なお、J-stageにバックナンバー掲載に必要な経費を年報基金から20万円を支出したい。  
これによってより会員の研究成果が広く読まれるようになると考えている。

#### 9. 事務局（小村幹事）

来期は名簿作成年度となるので、情報の更新等、ご協力をお願いしたい。

#### 10. その他

萩原幹事より以下について提案がなされ、了承された。

##### (1) 奨励賞規定細則の見直し

中囿代表幹事より以下2点について提案がなされた。了承された。

##### (2) 学会自由論題エントリー方法の見直し

##### (3) 学会奨励賞（論文の部）募集を1年間停止。若い方の意見を聞きながら、1年をかけて検討を行う。再来年は、来年度分も遡って募集・表彰をしたい。

#### V. 第31期決算報告（中寫幹事）

第31期決算案について、中寫幹事より資料をもとに報告され、了承された。

（添付資料1ご参照）

#### VI. 第31期監査報告

第31期監査報告について、鷺谷監事より監査が無事終了した旨報告され、了承された。

#### VII. 第32期予算案の審議（中寫幹事）

第32期予算案について、中寫幹事より資料をもとに、年報の書評用図書費およびリスト作成にかかるアルバイト代を5万円計上すること、来年度は東京オリンピックがあるため、

東京以外での幹事会開催も視野に入れ、幹事会等旅費を増額した予算案が提案された。

J-stage にバックナンバー掲載に必要な経費を基金から支出する案に対し、会員から「予備費・繰越金もあるなかで、なぜ基金から支出するのか」との質問がなされた。

これに対し、中囿代表幹事より、年報基金はその発行のために出資されてきたが、近年、安定した体制で編集・発行ができるようになった。そこで、基金出資者の意思を継いで、年報がより多くの方に広く読まれるために、2020 年度は年報の掲載にかかる外注費を「年報基金」から 20 万円支出したいと説明がなされ、了承された。

これにより収入の部に基金より繰入れ 20 万円計上する、基金勘定の年報基金が 50 万円から 30 万へ変更と成ると予算案の訂正がなされた。

(添付資料 2 参照)

#### VIII. 第 15 回日本労働社会学会奨励賞について (大野幹事)

大野幹事より、著書の部は該当作品なし、論文の部は『労働社会学研究』20 巻に掲載された近間由幸氏の「衣料品チェーンストア A 社における非接客労働の重要性:—アルバイト店舗販売員の参与観察を通じた事例研究—」の受賞が発表された。選考委員長の上原委員より受賞理由が紹介され、中囿代表幹事より賞状と副賞が授与された。

#### IX. 次回 (第 32 回) 大会開催校について (中囿代表幹事)

中囿代表幹事より、次期は大阪経済大学にて開催することが報告され了承された。

開催時期 : 2019 年 10~11 月 (詳細未定)

## 2. 日本労働社会学会第 29 回大会報告記 (2019. 11. 1-3)

### (1) 工場見学記

#### 日経東京製作センター工場見学

仲地二葉 (中央大学大学院) 記

2019 年 11 月 1 日、前日までの寒さがうそのように日差しの強い、よく晴れたこの日、会員 10 名ほどが集まって、日経東京製作センターへ工場見学に向いました。

豊洲駅から徒歩で約 20 分。日本経済新聞の 100% 子会社であるこの工場は、1988 年秋に操業を開始しました。ここで、日経新聞、日経が発行する各種媒体に加え、フィナンシャルタイムズ紙の日本国内分の印刷が行われています。工場といっても、ぱっとみた感じは、オフィスビルのような外観です。地上 7 階、地下 1 階建てになっていて、1-5 階を貫く巨大な輪転機を有しています。この輪転機は、一度に 48 面刷ることができ、1 分間に最大 3000 部、1 時間ではなんと 18 万部も印刷できるそうです。

工場につくと、会議室にて簡単な説明を受けたうえで、見学に出発します。まずは紙庫へ。

印刷される前の巨大なトイレットペーパーのようなロール紙がたくさん保管されています。ロール紙はどれも真っ白です（ただし、フィナンシャルタイムズの印刷用に一部サーモンピンクのロール紙があります）。私たちが普段目にする新聞紙はふつう灰色をしています、実はこれ、裏面に文字が透けないようわざと色を付けているのだそうです。細かな工夫に参加者から「なるほど〜！」と感嘆の声が上がりました。紙庫に保管されているロール紙は自動巻取紙搬送台車で自動的に輪転機へと運ばれ、さらに輪転機を止めることのないように、用紙がなくなりそうなタイミングを見計らって手際よく次のロール紙へ自動的に切り替わります。このように、完全に自動化されているため、作業員は一人もいません。

次はいよいよ輪転機のある階へ。“ゴオオオオ” “ガタガタガタガタ”という音が轟き、ものすごいスピードで新聞が印刷され、折りたたまれ、一部ずつ裁断されて発送場へと運ばれていきます。この階には輪転機とともに、製版室や検品作業場所がありました。製版室でアルミ製の版にインクを焼き付けて紙面を作り、新聞が印刷された後、検品作業場で紙面の色の出方などをチェックして微調整を加えます。刷り始めは色がきれいに出不いそうで、廃棄された紙面がカートに山積みされていました。

最後に訪れたのは、発送作業場です。ここでは新聞の梱包が行われます。機械が新聞を数えて束にまとめ、束ごとにビニールをかけ、その上に配送先を印字した紙をセットします。さらに、配送先の書かれた紙を機械が読み取って、新聞束をどこに送るのか分類し、ベルトコンベアでトラックまで束が送られていきます。印刷された新聞はトラックに積まれ、日に160台もの配送車が工場を出発するそうです。

工場見学後には工場長に質疑応答の時間を1時間ほど設けていただきました。工場の沿革にはじまり、設備内容、設備の更新時期、新聞印刷の技術的要、従業員構成や働き方、ジェンダーバランス、今後の新聞印刷業界の生存戦略等、様々な観点から積極的に質問が出されました。全体を通して興味深かったことは、多くの作業が自動化され、作業員があまりいないこと、「男性職場」であることです。180名いる従業員のうち、女性は輸送1人、事務4人のわずか5名。工場内にはお風呂が完備されていますが、男女の区別はなく、実質的には男性専用。女性が働くことは想定されていないつくりになっていました。

新聞の発行部数の低下が叫ばれて久しい昨今、電子版の普及によって「紙」としての新聞はますます減少しています。「衰退産業」とも呼ばれる逆境の中、新聞印刷産業がどのように進化を遂げていくのか、その今後に注目していきたいと思いました。

## （2）大会報告記

### 自由論題報告Ⅰ：労働組合と組合員意識

近間由幸（立命館大学大学院）記

自由論題報告Ⅰでは、以下の2つの報告が行われた。

まず西尾力会員の報告では、オープンショップ制の2労組に関するインタビュー事例

の分析から、組合員の離脱が生まれる背景と要因についての考察が報告された。仮説では、尾高邦雄の「二重帰属意識」論と栗田建の「企業別組合」論の先行研究をベースに、組合員が労働組合を脱退するということは労働組合に対する帰属意識を喪失したことによる行為と考えることが妥当であり、「二重帰属型（プロプロ型：会社・組合共に帰属意識の高い人々）」の組合員の意識を考慮しない組合活動がかれらの離脱をもたらしているのではないか、ということが示された。そのうえで、交通系 A 労組および IT 系 B 労組の 2 労組のインタビューからは、いずれも「会社一辺倒型（プロコン型：会社は支持するが組合は支持しないタイプ）」と「組合一辺倒型（コンプロ型：組合は支持するが会社は支持しないタイプ）」との間の対立関係で組合活動が展開されてきた結果、組合員の大量離脱がもたらされたことを明らかにした。

質疑応答では、尾高氏の「二重帰属意識」論を援用する際に、会社への帰属意識については職場アイデンティティと企業アイデンティティの異同を意識するべきではないか、プロプロ型の組合員が増加したとして、組合運動としての連帯の可能性はあるのかどうか、という質問が投げかけられた。また、インタビュー内容の考察に関連して、組合員がプロプロ型の「二重帰属意識」を持っているとどのように判断したのか、ということについて質問がなされた。

次に、坂幸夫会員の報告では、「非系列化」組合として三菱ふそう・バス労組の事例を取り上げ、組合の「系列化」と「非系列化」の違いに着目した報告が行われた。日本の企業が「系列化」されているように、多くの労働組合もまた「系列化」されているが、三菱ふそう・バス労組の場合、三菱ふそうトラック・バスが三菱自動車工業グループの資本系列から離脱しており、組合もまた三菱自動車労連に参加せず、機械・金属製造業産別組合の JAM に加盟している。この労組の最近の賃上げデータを見ると、年によっては三菱自動車労連の賃上げより高い年もあり、同労組が高い賃上げをするのは、「非系列」であるがゆえに必要な時には賃金を上げるという組合の自律性が存在しているからであるとされている。労働者の組織化という観点から言えば、2000 年代以降の企業「系列」の流動化に伴い、単組は「系列」の親企業単組に判断を任せるのではなく、自らの判断で企業別組合としての本来の機能を発揮していかなければならない事態に至っている。

質疑応答では、議論を整理するために「系列化」の定義に関わる質問やコメントがいくつかなされた。例えば、労働組合の「非系列化」という場合に同業種、異業種の違いはどのように扱えばよいのか、あるいは「非系列化」が起こる際の一般的なイメージはどのようなものであるのか、ということが質問として提起された。

全体としては、労働組合をめぐるあり方について、先行研究の枠組みと念頭に置いた報告となっており、組織率の低下が懸念されている今日の労組への重要な課題提起を行った報告となっていた。非正規労働者の増加による雇用の流動化に伴い、組合が複数の団体に所属することや組合員が複数の組合に所属するなど組合の形態は多様化している。また、組合員の利害関係も多様化しているなかでは、組合運動の際の要求項目もまた一枚岩ではない戦

略性も求められつつある。報告用のスライドを映す準備の関係でタイムスケジュールが若干押し延ばされたものの、両報告ともにフロアからの質疑応答やコメントが活発に行われていた。

## 自由論題報告Ⅱ：労使関係における新たな当事者/統計

西尾力(國學院大學大学院) 記

司会:清山玲(茨城大学)

第1報告:日本における外国人労働者政策と温情主義的労務管理

吉田舞(社会理論・動態研究所)

第2報告:保育士一斉退職の事例研究—サービス利用者の労使関係への関与に着目して

今野晴貴(NPO 法人 POSSE)

第3報告:人間社会における統計の生産と利用をめぐって

芳賀 寛(中央大学)

自由論題報告Ⅱでは、以下3つの報告が行われた。

1つめは、吉田舞会員が「日本における外国人労働者政策と温情主義的労務管理」と題して報告を行った。

報告者は、戦後日本における高度経済成長を支えた日本的経営慣行の特徴一つとしての温情主義が、本来は多機能工の育成や長期的な関係維持を目的としたものであったはずが、21世紀に入った今日、人手不足に苦しむ農業や漁業の労働市場で、短期的雇用の外国人労働者(外国人技能実習制度)のなかで、なくなるどころむしろ強化されているのではないかと、この問題提起を行った。

現代日本における温情主義の変容の背景には、1)グローバル競争のなかでの労使関係の変容、2)その中に外国人労働者が組み込まれている。そのことから、現在の日本で見られる温情主義的な労務関係は、長期的な労使関係を築くことで生産性や労働の質を向上させ、労働者の信頼や忠誠心をえるためでなく、むしろ、決められた契約期間を、文句を言わず、逃げることなく、国家や資本に迷惑をかけずに全うする「物言わぬ労働者」として囲い込むためのものとして機能していることを提起した。

フロアからは、温情主義は生活面でのことであり、労務管理とは区別して見ていく必要があるのではないかと、また、技能実習生のみに対応するものではなく、外国人労働者全体に当てはまるものではないかと、この質問が出された。

2つ目は、今野晴貴会員から「保育士一斉退職の事例研究—サービス利用者の労使関係への関与に着目して」と題して報告がされた。

報告者は、近年の保育士の不足が社会問題(保育士の同業外への転職傾向)となっており、その背景には低賃金等の待遇面の劣悪さ、残業代不払いなどの労働法違反などの労働条件面だけでなく、労働課程における「サービスの質」の問題が離職に深くかかわっている問題が提起された。

2018年12月、宮城県において保育士が一斉退職に至った保育所の事例調査から、ケア労働における、管理者(使用者)―労働者―顧客の間の三極関係を踏まえて、「保育の質」を労使関係で問題化する際に、労働者と顧客が連帯することで、さまざまな問題をクリアしていくことが可能となることが例示された。

フロアからは、三極関係の中で労働組合がどのように位置づけられるか、また、顧客の中で保護者と子供の位置づけがどうなるのか、などの質問が出された。

3つめは、芳賀寛会員から、「人間社会における統計の生産と利用をめぐって」と題して報告がされた。

報告者は、昨今の社会統計の世界が、マックス・ウェーバーが100年前に『職業としての学問』(1919)において、「近頃の若い人たちは、学問がまるで実験室か統計作成室で取り扱う計算問題になってしまったかのように考える」「『工場』では何かを製造するときのように、学問というものは、単に機械的に頭を働かすだけでやっていけるものになってしまったかのように考える」「注意すべきことは、工場とか実験室でどのようなことが行われているかについては何も知らないということである」と指摘した当時と近似になっていないかとの問題関心を示した。そして、人間社会における情報の創造・交換・共有過程の一環である統計の生産と利用について、社会観察過程および観察方法に係わる諸概念に触れながら、現代日本における「統計改革」と公的統計の改鼠(統計法違反)、統計数理の二重性と「データの科学」に言及した。

フロアからは、母集団統計と標本統計のズレに関する見方についての質問が出された。

### 自由論題報告Ⅲ

清水友理子(浜松学院大学) 記

司会：笹原 恵(静岡大学)

第1報告：農林漁家民宿における女性労働

渡辺 めぐみ(龍谷大学)

第2報告：林業における「女の仕事」の生成と受容

佐藤 洋子(高知大学)

第3報告：女性研究者は不安定雇用をどのように経験しているか

廣森 直子(青森県立保健大学)

第4報告：職場におけるハラスメントとジェンダー

村尾 裕美子(東洋大学)

自由論題報告Ⅲでは、以下4つの報告が行われた。

まず渡辺めぐみ会員が「農林漁家民宿における女性労働」という報告を行った。報告の目的は日本型グリーン・ツーリズムの問題を、その中核をなす農林漁家民宿を事例にホスト側(女性経営者)から明らかにすることであった。そのために、報告者は牽引役

として選定された女性経営者のうち 92 名に郵送法にて調査票調査を行った。調査結果として明らかになったことは、①零細経営であり、副業として行われている②宿泊料の設定は行政の関与で引き下げ圧力がかかったのではないか③女性のエンパワメントを促進する可能性もあるが、精神的満足にとどまってしまうたり、民宿経営の労働において性別役割分業が定着していることもある、であった。報告に対しフロアからは、生活時間や経営にかかる初期コストなど事例に関する質問や、農林漁業における性別役割分業と民宿経営におけるそれは、そのイエ全体にとってどのような構造のなかで生み出されてきたのか、そして日本型グリーンツーリズムの展開が農家に何をもたらしたのかを今後検討してもらいたいという意見があった。

次に、佐藤洋子会員による「林業における『女の仕事』の生成と受容」は、高知県の林業にかかわる女性たちの活動「林業女子会@高知」、なかでも特に「現場部」に着目をした報告だった。林業における女性の職域が拡大する中で、林業における性別職域分離はいかに再編されるのかという報告者の問題意識をふまえ、今回の報告の目的は、2018 年に発足した彼女らの活動の持つ意味を検討であった。報告者が参加した定例会での参加者の語りやインタビューのデータから明らかになったのは、この活動がまず女性が林業に参入する際の障壁を取り除くためのものだということが挙げられる一方、この活動によって林業における「女の仕事」が新たに形作られ、女性たちがそれを受容する側としても機能している側面もあるという点であった。フロアからは性別職域分離の再編について、職域が現場において男女で従来どのように分かれていて、現在どの職域に女性が参入するようになったのか、さらにこの女子会が職域の再編にどう機能したのかという質問があった。それに関して報告者は、それまで女性は植え付け・育林作業への従事が主であったが男性が役割を担う伐採も担当するようになっていったが、それでもなお職域分離は起きているのではないかと考えると答え、さらにこの女子会が再編そのものを目的としてはおらず女性の働きやすい環境を創出するために活動しているのだが、その活動のなかで観察される語りに注目すると、「女性に向けた仕事」が生成しなおされていると述べた。

第 3 報告では廣森直子会員が、氏が実施した半構造化インタビューをもとに女性研究者が不安定雇用をどのように経験してきたのかについて分析したものであった。調査対象者の経験から考察されたことは、彼ら個人として引き受けている困難の背景には環境による構造的な問題（長期的キャリア形成の困難、組織の「メンバーシップ」獲得の困難、「サイレント」にさせられる状況、研究者としてのアイデンティティの傷つき、孤立しやすい環境など）が存在し、これらを個人ではなく労働問題として対処する必要性が提言された。フロアからは、正規／非正規の女性教員が感じること、あるいは非正規の男性教員が感じることとの共通性と差異を明らかにしたほうがいいのか、さらに非正規のなかでも任期付き教員と非常勤講師では期待される労働には差がある点についてどう考えるかという質問や、組合が彼女たちにどのようなアプローチをとって



いるか明らかにしてもらいたいという指摘があった。それに対し報告者からは、男女や正規非正規として二分法的に捉えられず、雇用形態の多様化や各大学による待遇の差異や地域差により調査対象が置かれた条件を「不安定雇用」として一括することに対する課題が述べられた。

最後の第4報告は村尾裕美子会員による「職場におけるハラスメントとジェンダー」という報告だった。この報告の目的はジェンダーに代表される属性というものを視野にいれたうえで、職場のハラスメントをどのようにモデル化していくかであった。報告者は先行研究を用いながら職場でのハラスメントに関する議論において「パワーハラスメント」概念が先行している点を批判し、セクハラやアルハラなどの職場で起きるハラスメントが総合的に「ワークハラスメント概念」として包括される必要性と、組織におけるハラスメント・リスクを可視化するためのモデルが必要であると提言した。報告ではさらに自然災害の要因に関する先行研究を援用し、ワークハラスメントの①発生確率を高める要素②抑止確立を下げる要素③被害顕在化・被害回復や加害者処罰を妨げる要素という3つの側面からリスク要因の整理がされた。フロアからは、パワーハラスメントが権力関係を前提としているからこそ、いじめの意図の有無にかかわらず構造的な問題としてハラスメントを取り扱うことができるのであり、ワークハラスメントとして他のハラスメントを包摂して概念化することは可能なのかという指摘があった。報告者からは、本報告の視点として、職場で起きるハラスメントの中には単に業務上の優越的な地位によって「パワー」、権力関係が決定されるのではないので（例えば職位では上にいる人物が下位の人からSOGIハラを受けたり）、そこに「被害者の属性」と「脆弱性」という視点を組み込んで分析する必要性を提示することが狙いであった、という返答があった。

### (3) 日本労働社会学会代31回大会シンポジウム報告記

吉田舞（社会理論・動態研究所）記

シンポジウムテーマ：移住労働者と労働世界の構造変化

司会：萩原久美子（下関大学）、李旼珍（立教大学）

第一報告：「建設産業再編成と移住労働者」

惠羅さとみ（成蹊大学）

第二報告：「再生産領域の移住女性労働者」

高畑幸（静岡県立大学）

第三報告：「農業における外国人技能実習生の受け入れ実態と地域的課題」

宮入隆（北海学園大学）

第四報告：「移住労働者の組織化と課題」

坂本啓太（全統一労働組合）

2019年4月、日本では「特定技能」の在留資格のもとで、新たな外国人労働者の受け入れが開始された。この度の法改正は、従来、国内外から批判の対象となっていた、外国人技能実習制度におけるタテマエとホンネを撤回したものであった。人材不足を認め、将来的な家族帯同や定住の可能性も示唆し、「労働者」をフロントドアから受け入れる制度が準備された。本シンポジウムは、このような法改正の流れの中で、外国人労働者の受け入れ拡大が当該産業と地域社会にどのような課題をもたらしているのかという問いを明らかにするものであった。

第1報告者の恵羅氏は「建設産業再編成と移住労働者」と題し、建設分野における受け入れの経緯と、建設業界内における移住労働者の労働環境の不可視化について報告した。建設業界では、今後の国土強靱化対策として、長期移住労働者へのニーズが高まっている。一方、請負業により成り立ってきたため、他の産業よりも労使関係や労働問題などが見えにくい構造がある。外国人労働者の労務管理が強化される一方、「日本人と同等」の扱いゆえに、廃炉・除染作業など「不可視化」領域となっている業務への従事が正当化されることも危惧される。このような規制強化だけでは、移住労働者を取り巻く労働環境の「可視化」は難しい。

第2報告者の高畑氏は「再生産領域の移住女性労働者」と題し、興行労働および介護労働に携わってきた在日フィリピン人の事例から、移住女性の課題について報告した。興行ビザの送り出し／受け入れの枠組みは、現在の介護労働市場への外国人の受け入れに通じており、日本のケア労働市場に比人女性労働者が参入し続けている点が示された。介護分野では、結婚移民のヘルパーと、その他の介護人材とのスキルや処遇の格差が問題となっている。外国人の長期滞在化にむけた制度が準備されるなか、移住女性が抱える課題に対応する支援体制づくりが政府、企業、市民社会に求められている。

第3報告者の宮入氏は「農業における外国人技能実習生の受け入れ実態と地域的課題」と題し、北海道の事例から報告を行った。農業における労働力不足の特徴は、生産年齢人口の減少だけでなく、グローバルな競争のなかで、家族経営の範疇を超える経営規模の拡大化にある。結果、北海道では、農協が外国人の受け入れに積極的に関与するなど、組織的な受け入れ態勢を整えている。今後は、長期移住労働者とその家族の生活環境をも視野に入れた、地域全体での受け入れ態勢の整備がさらに必要となる。

第4報告者の坂本氏からは、移住労働者の組織化と課題についての報告があった。技能実習制度では、労基法が適用されるようになったものの、強制帰国や賃金未払いなどの労働相談が後を絶たない。外国人の在留資格や雇用形態も多様化し、その運用方法は非常に複雑で、当事者は幾重もの契約に縛られている。そのような中、問題予防と早期解決のために、コミュニティでの組織化が行われている。また、組合には、日常生活の中での差別的まなざしや、超過滞在者や資格外労働などの相談もあり、より多面的で包括的な受け入れの方法が求められている。

フロアからは、現状の課題に対して、消費者を含めた産業構造も変わらないといけな  
いのではないかという質問が出た。坂本氏はブランドイメージを意識した大手企業が、  
人権侵害を行った下請け企業との契約を解約した事例を挙げ、消費者が企業の意識を変  
革させることは可能であることを示した。限られた時間ではあったが、移住労働者の受  
け入れ拡大の文脈と課題を改めて確認することができた。いま、日本は長年の外国人受  
け入れの「大転換期」を迎えようとしている。すでに日本に来ている移住労働者が直面  
している問題が、この「大転換」の行く末とならないためには、どうすればいいのだろ  
うか。本シンポジウムの議論は、そのための手がかりを提供してくれたのではないだろ  
うか。

---

★日本労働社会学会事務局（第32期）★

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会 労働政策部

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/>

---

★2020年度年会費納入のお願い★

【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。