

目 次

1. 日本労働社会学会第 28 期第 3 回幹事会 (2016. 7. 2) 議事録
2. 第 27 回大会 (2015 年 11 月 6 日～8 日、大阪市立大) 報告記 : 工場見学、自由論題、シンポジウム報告記
3. 研究活動委員会からのお知らせ (第 28 回大会自由論題報告の募集)

★日本労働社会学会事務局 (第 28 期) ★

★2016 年度年会費納入のお願い★

★住所・所属・メールアドレス等変更通知のお願い★

---

1. 日本労働社会学会第 28 期第 3 回幹事会 (2016.7.2) 議事録

2016 年 7 月 2 日 (土) 13:00～15:00

於 : 青山学院大学 17 号館 17705 教室

出席者 : 山田、松尾、村尾、長谷川、大西、松戸、戸室、高橋、勝俣、樋口、吉田、  
小谷、小川、園田、鈴木 (開催校)

I 第 28 回大会 (10 月 28 日～30 日、法政大学多摩キャンパス) について

1 大会日程

10 月 28 日 : 工場見学、29 日 : 自由論題報告、30 日 : シンポジウムの日程が了承された。

2 シンポジウム

- ・テーマ : 人口減少下の労働社会
- ・パネリスト : 木下武男、清山玲、高木朋代、丹野清人 (非会員)
- コメンテーター : 宮本みち子

研究活動委員会より上記のシンポジウムタイトルとシンポジウムの趣旨について提案がなされ、了承された。また、上記のパネリスト・コメンテーターが了承された (非会員パネリストには慣例により謝礼を支出)。なお、シンポジウムは、開催校の要望により大原社会問題研究所との共催とすることが了承された。また、シンポジウムの参加費は、非会員からは徴収しないことが確認された。

### 3 自由論題

#### ・募集スケジュールについて

協議の結果、自由論題の募集スケジュールをエントリー締め切り 8 月 1 日、報告要旨締め切りを 9 月 1 日に設定した。このため、報告要旨の締め切り日は 6 月に会員にアナウンス済みの日程よりも約 20 日前倒しされることとなった。この新たな日程については、「速報」等で会員に通知することとした。

### 4 工場見学

10 月 28 日実施予定の工場見学の見学先として、日本ヒューレットパカードと現在交渉中であることが山田代表幹事より報告された。

### 5 開催校の準備状況

開催校の鈴木会員より、教室の予約状況やアルバイトの動員と報酬額、懇親会の開催場所など、大会の準備状況について報告がなされた。

## II 委員会報告・協議

### 1 『年報』編集委員会

大西編集委員長より、『年報』第 27 号の編集状況と投稿論文の査読状況について報告があった。また、第 27 号の刊行スケジュール（2016 年 10 月刊行予定）についても報告がなされた。

### 2 『労働社会学研究』（ジャーナル）編集委員会

樋口編集委員長より、ジャーナル第 17 号が 3 月 26 日に学会 HP 上で刊行されたことが報告された。また、第 18 号の投稿状況と刊行スケジュールについて報告があった。また、電子ジャーナル化に向けた準備の一環として、ジャーナルの表紙の作成や、ジャーナル・年報共通のロゴの作成を検討することとなった。

### 3 研究活動委員会

#### (1) 第 28 回大会のプレシンポについて

第 28 回大会のプレシンポについては 9 月 3 日に行うことが確認された。当日出席できないパネリストからも報告レジュメを提出してもらうことが了承された。

#### (2) 学会奨励賞の推薦状況

松戸学会賞担当幹事より、学会奨励賞の候補作品について著書の部に 3 点、論文の部に 3 点が推薦されており、選考委員会にこれから審査を依頼することが報告された。

#### (3) その他

若手に対する国際学会参加費等の援助の問題について、その制度創設にあたっての検討課題が研究活動委員会より文書で提示された。

#### 4 関西部会

吉田幹事より、5月下旬に報告希望のエントリーを募ったが希望者がなく、2016年度は開催されない見込みであることが報告された。

#### 5 社会学系コンソーシアム担当

山田代表幹事より、3月に同コンソーシアムの理事会が行われたことが報告された。

#### 6 社会政策関連学会協議会担当

小川幹事より、5月14日に福島市で同協議会のシンポジウムが行われたことが報告された。また、7月16日に研究倫理に関する学習会が東大本郷キャンパスで行われることが報告された。

#### 7 学会ホームページ担当

吉田幹事より、学会ホームページのサーバー使用料を4月に支払ったこと、またドメイン名使用料を9月に支払う予定であることが報告された。

#### 8 デジタル化担当

橋本幹事より文書で、『年報』を刊行から18ヶ月遅れでデジタル化公開することと、過去のジャーナルをデジタル化公開することについて、東信堂からいずれも承諾を得たことが報告された。また、『年報』とジャーナルのJ-Stageへの掲載が認められ、12月16日の説明会に出席以後、アップロード可能になることが報告された（橋本幹事欠席のため松尾事務局長代読）。

#### 9 会計担当

勝俣会計担当幹事より、会員数の現況（2016年6月1日現在244名）と、2016年3月～6月の主な支出について報告がなされた。また、第28回大会の関連費用について報告があった。

#### 10 事務局

##### (1) 次期幹事会体制について

山田代表幹事より、次期（第29期）の幹事会構成案について提案があり、了承された。

##### (2) 国際学会参加費補助制度について

国際学会参加費補助制度について事務局より提案があり、制度の創設に向けて今後細部を詰めていくこととなった。

##### (3) 第29回大会の開催校について

山田代表幹事より、第29回大会の開催校として富山大学から内諾をいただいていることが報告された。

(4) その他

事務局より、最近の幹事会業務の一部の遅滞について状況説明がなされた。6月16日に配信された会員向け「速報」の一部会員への配信漏れがあったことについてお詫びがなされた。またメールアドレス変更時の事務局への連絡についても依頼がなされた。

1 1 その他

村尾幹事より、研究活動委員会の最近の業務状況について事情説明があった。

Ⅲ 入会、退会、会費減免申請（資料回覧）

入会希望者：

金直洙（韓国中央大学校社会学科博士課程・法政大学大原社会問題研究所客員研究員）

大西英樹（大阪市立大学大学院創造都市研究科）

迫共（武庫川女子大学大学院臨床教育学研究科）

山縣宏寿（諏訪東京理科大学経営情報学部）

近間由幸（立命館大学大学院社会学研究科）

以上5名の入会を承認。

退会希望者：2名の退会を承認。

会費減免申請者：4名の年会費減免を承認。

以上

2. 第27回大会（2015年11月6日～8日、大阪市立大）報告記：工場見学、自由論題、シンポジウム報告記

第27回大会の報告記については、自由論題ⅠとⅣの報告記を『通信』第28期第2号（2016年4月27日）に掲載いたしました。その時点で事務局に原稿未着のため掲載できなかった自由論題残りのⅡとⅢ、及び工場見学とシンポジウムの報告記について今回掲載いたします（自由論題Ⅰ・Ⅳの報告記も再掲いたします）。掲載が大変遅れましたことを深くお詫び申し上げます。（事務局）

日本労働社会学会第27回大会の報告記のすべてを掲載いたします。例年、大会直後の『通信』にて、大会の様子を会員の皆様にお伝えして参りましたが、今回、研究活動委員長の村尾の不行き届きにより、完全版での記事掲載が大変遅くなってしまいました。会員

の皆様にも多大なるご不便を、また、執筆くださった方に大変なご迷惑をおかけしましたことに対し、心よりお詫び申し上げます。（研究活動委員長・村尾祐美子）

## 工場見学

笹倉雅子（大阪市立大学共生社会研究会）

11月6日、株式会社ダイキンサンライズ摂津の工場見学のため、大阪市営地下鉄今里筋線の終点・井高野駅に12:30に集合した。秋とは思えない暑さの中、一人で帰れるだろうかと不安になる道を20分ほど歩いていった。工場では顧問の應武氏が迎えてくださり、資料と映像を使って会社紹介をしていただいた。

この会社は、株式会社ダイキン工業の特例子会社であり、1994年に工場の操業を始め、工場の管理・マネジメントも障害者自身が行なっている。配布資料によると、社員135名の9割近い118名の障害者が勤務し、そのうち66名は重度者である。障害種別は身体・聴覚・視覚・知的・精神と全てにわたっていて、障害で区別せず、「適材適所」に配属され一緒に働いている。男女比は8:2で男性に偏っているが、製造業が敬遠されるのか、女性の希望者が少ないとのことであった。

会社の基本方針には、初めに「自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す」とあり、行動指針の初めは「うそをつかない」である。

「うそをつかない」という行動指針は、生産活動でのミスの再発防止ためであり、ミスした本人を責めないことを強調しておられた。ミスがあれば、なぜミスをしたか、どうすればミスをしなくてすむか。それを社員全員で考え、作業方法の改善を重ね続けることで、障害者自身がマネジメントする工場を作り上げている。その出発点が「うそをつかない」ことであり、行動指針は「仕事は厳しく」「職場は明るく」と続く。会社である以上、「会社が存続できるよう」「社員自らの力で利益を上げられる」よう求められ、親会社は「自立のための必要な支援は行う」が「甘やかすことは一切しない」。社員には仕事は厳しいものだという認識を持ってもらい、同時に、ミスを隠さず報告できる良好な人間関係を作る。これらの取組みは、一人一人異なる障害特性の理解のうえにあるため、一般より高い水準の精神障害者の職場定着状況も首肯できた。

このような「障害者が主役の会社」であるが、設立の動機は、親会社であるダイキン工業の社会貢献のひとつであり、障害者にやさしいまちづくりを進めている大阪府・摂津市への協力であり、障害者法定雇用率の達成であった。しかし、行政の要請に応じるだけではなく、実習の受入や先進モデルとしての社外啓発活動など社会貢献の幅を広げている。工場の清掃などを就労支援事業所に委託しているのもその一環であるだろう。特例子会社としては、さらに雇用拡大が求められているが、仕事の確保やコストダウンが難しいと話

されていた。

採用方法については、採用前の実習を重視しており、支援学校や就業生活支援センターなどからはできるだけ実習制度を利用している。実習制度を利用できない就職面接会ではトライアル雇用制度を利用し、3 か月間の試用期間の後、1 年間の契約社員を経て正社員として採用する形をとっている。採用にあたっては障害の程度ではなく、今後仕事の増える職種に対応できるかを見るそうである。採用後は、管理監督職が兼務する職業生活相談員やジョブコーチを置き、職場定着に重要な私生活面の安定のために、福祉機関や家庭とも連携をとる。また、障害の種別を問わず、様々な資格の取得を推奨し、キャリアアップの仕組みも作られている。

工場見学では、車いすを使っている製造課長の松本氏が案内してくださった。この日は製造のピークを終え、社員が他の工場へ応援に出ているとのことで、業務の全てを見ることはできなかったが、業務用エアコンの付属品の袋入れ、部品のピッキング、コーディング材の小分け充填、油圧潤滑装置部品加工・組立などの工程を見せていただいた。親会社のダイキン工業の生産の仕方の変化に合わせて、この工場でも多品種少数短納期の仕事が多くなっているが、付属品ラインでは、バーコードリーダーや、仕様書に示される部品の箱のランプが点灯する仕組み、色分けされた箱などを取り入れることで、これまでは人が何度も繰り返し確認していた時間を短縮し、数や種類の間違いをなくせるように改善している。コーディング材の充填の工程では、出荷前に貼るラベルがずれないための補助具を社員が試行錯誤を重ねて作ったそうである。また、資材受入・製品出荷の際には必要な箱がすぐに判別できるように伝票が曜日毎に色分けされていたり、指示や合図は音と光の両方で知らせるなど、どんな障害があっても仕事ができるように、あらゆる場所で工夫と配慮が見られた。

障害者が働きやすい環境は、健常者にとっても働きやすい。企業にとっての利潤の追求が、障害に合わせて環境を整えることとつながっている事例をダイキンサンライズ摂津の工場で見ることができ、こうした考え方の広がり期待したいと思った。

## 自由論題報告 I : 女性労働の諸問題

長谷川美貴（常磐大学）

第一報告者が事情で欠席したため、二名の報告者によるセッションとなった。先ず堀川祐里会員が「戦時下における女性労働者の健康に関する保護政策—産業報国会を中心に」と題する報告を行った。報告者の関心は“女性労働者の性と生殖に関する健康と権利”にあるが、本報告では特に戦時下の女性労働者向けの労働保護政策・労務管理に注目し、産業報国会に統合された労働科学研究所に所属していた古澤嘉夫の研究『婦人労働者保護』

の意義が検討された。具体的には、古澤の研究は一方では政府の動員政策に資する内容をもっていたものの、他方では同政策に反映されなかった、婦人科医学的知見に基づく斬新的な要素（例えば発達段階別の保護の必要性を指摘するなど）を有するものであり、こうした部分が戦後の女性保護政策に継承されたのではないかという視点が示された。報告では、古澤を含め、政府と女性労働者の間に介在した“主体”としての労働科学研究所の積極的な役割が強調された。

これに対し、フロアからは古澤の「研究者としての背景」や彼の「立ち位置」を問う質問が出、古澤などの“科学的な”労働研究者がどのような役割を果たしたかを明確にする必要があるとの指摘がなされた。また、母性保護について、工場法にまつわる研究と古澤の研究との関係に関する質問も出された。この点については、両者の間に根本的な違いはないという報告者の認識が示された。

次に鶴田理絵会員が「女性管理職候補のレディネスに関する質的研究」と題する報告を行った。「2020年までに女性が指導的地位を占める割合を30%に」という目標下、企業が様々な取り組みを行っているが、家庭での役割も担う女性にとって管理職に就くことは容易ではない。本報告では某大手機械メーカーに勤務する管理職候補者が固有の企業文化・変遷の中で、どのように管理職への準備・覚悟をしてきたかが、彼女ら自身の具体的な体験に基づいて示された。レディネスに影響する要素としては、「異事業所間多職種配置」か否か、「事業部門の経験」の度合い、「育休後の職場調整の個人負担」の度合い、「組織変更のキャリアへの影響」、及び「部分的なロールモデル」の有無が提示された。

フロアからは、先ず研究方法（グラウンディド・セオリー）の妥当性をめぐる質問が出た。続いて、被調査者の年齢（入社タイミング）と調査結果との関係、また総合職、一般職、中途採用など入社背景の違いがレディネスに与える影響について質問が出された。これらについては今後の課題としている旨、回答があった。最後に、今回の調査で意味する管理職のクラス（課長クラス）と当該企業における女性課長の有無（課長以上が数名いる）が確認された。

## 自由論題Ⅱ：労働組合・労働者の連帯

岩崎弘泰（元大阪市立大学大学院）

平川宏さん（筑波大学）の報告、『英米における労使パートナーシップの取り組み — 「力と力」の関係の回避（価値観の共有は可能なのか？） — 』においては、労働争議や闘争的な関係の回避を目的とした「労使パートナーシップ」の、米国と英国における比較を試みた発表です。一種の協調的労使関係の導入を指向した意思決定方式ともいえましょう。この意思決定方式について、反組合感情の根強い米国では労使双方ともに懐疑的であり、

受け入れは低調であるとのこと。一方、「激しい労働争議→労組の弱体化」という歴史的経緯を持つ英国においては、好意的に受け止められています。

質疑応答においては、「米国において非組合の組織が、事実上の労働者組織として活動できているが、どのようにしてできるのか?」「米国において、大手労組によって結ばれた労働協約が他にも波及し得るのか?」「個々の労働者の利害よりも、組織(=組合)の利害が重視されることになりはしないか?」等の質問が提出され、議論がなされました。

渡辺拓也さん(大阪市立大学)の報告、『建設産業における下層労働者のコミュニティ—生産性と共同性のせめぎ合い』においては、2つの飯場の比較をもとに、各労働者間のフォロー等の存在を基にした「共同性」と、生産性とのせめぎ合いが論じられました。

①「人夫出し飯場」において労働者は、職人の「手元」などの非熟練労働に従事し、各労働者の技量も「まちまち」であることもあり、「排除と包摂」の両面を併せ持つ労働者のコミュニティが機能しているとのこと。

一方、②求人情報誌にて労働者を集める「X建設」においては、集めた労働者から「選別と淘汰」によって技能労働者の集団を形成するために飯場が機能しており、共同性が極度なまでに切り詰められているとのこと。

質疑応答においては、「“下層労働者”とは、誰のことなのか?」「高齢の労働者が建設労働に耐え、就労し続けることができるのか?」「“共同性”の名のもとでの搾取が存在するのではないか?」等の質問・議論がなされました。

趙 艶利さん(大阪市立大学)の報告、『上海市労働組合(工会)の機能変化—国際金融危機下の「雇用調整」の事例を中心に—』においては、金融危機に付随して解雇や賃金の遅配・欠配等対して、労働組合(工会)が政労使の3者間協議において対等な立場のもと、解雇や労働争議の回避に向けて対応した事例から、「従来の中国の労働組合に“機能変化”が生起しているのではないか?」との論点が提出されました。

質疑応答においては、「労働者の視座から見て、組合はどう変わったのか?」「各企業の事例から、組合の変化を捉えてみてはどうか?」との質問・提案が、なされました。

### 自由論題報告Ⅲ：技能・訓練

渡辺拓也(大阪市立大学)

第一報告・岩崎弘泰「警備業における法定教育の実態——交通誘導警備業者の教育・労働現場における参与観察」は、警備業務につく労働者に対して事業主が実施することを義務付けられた法定教育の実態に注目した点にユニークさがある。警備教育は基本教育15時間、業務別教育15時間の計30時間を通常4日間に分けて実施される。先行研究では警備教育の形骸化ないし懈怠(怠ること)が指摘されているのに対し、調査対象となったN

社の警備教育では、N社独自のテキストが用意され、講師陣の熱の入った講義が行なわれており、法定教育が事前の教育機会として事業者重視されている実態が明らかになった。質疑応答では、警備業務の現場で実際に必要とされる技能と法定教育の関連、基本教育と業務別教育に偏りが見られる点やその理由など、内実を掘り下げる必要性が指摘された。

第二報告・陸光杰「A県の求職者向け公的職業訓練の実態と課題——訓練科目に注目する」は、ある自治体で行なわれている公的職業訓練で提供されているサービスの実態とその課題を議論している。若者産業人材育成に力を入れた職業訓練の実施、就職困難者向け科目を整備している点は評価できるものの、35歳以上の求職者には長期の職業訓練を受ける機会が与えられておらず、また、訓練科目の多くが低賃金職に関わるものであり、訓練科目の設定に訓練自治体の裁量権活用の余地があることが指摘された。質疑応答を通して、自治体の裁量権や望ましい訓練科目を論じるためには、ここでの「良いサービスとは何か」を吟味し、裁量権が活用されない原因はどこにあるのかを探っていく必要があるといった課題が明らかになった。

第三報告・津川礼至「金属切削産業における中小企業の職場類型と技能形成——在阪中小製造企業の事例研究を踏まえて」では、これまで大企業を中心として議論されてきた製造企業の職場類型と技能形成について、中小企業では別の発展経路が見出せるのではないかという課題が提起された。大企業では「万能職場」が「自動化職場」へと発展するのに対し、中小企業では「現代版万能職場」とでもいえるべき発展がありうるものが、金属切削4社の事例をもとに、そこで活用されている技能の実態や中小企業の経営戦略とともに示された。質疑応答では、「現代版万能職場」の「万能」とは何を指すのか、実際の職務内容や技能形成の過程、経営戦略などについて、さらに踏み込んだ検討が行なわれ、本研究の事例からは、中小企業の技能形成はOJTだけでは足りず、学習して身につけていく部分が重要であり、それが経営戦略にも反映されていることなどが確認された。

第四報告・扇健夫「電子部品産業におけるホワイトカラー労働の変容——総合電機メーカーA社電子部品（半導体・液晶パネル）販売部門のケーススタディ」では、大企業製造業の「新人類」世代の男性ホワイトカラーの「働きがい」を捉えるという研究関心のもと、1990年代以降の業績の低迷、分社化・統合、2010年以降の事業撤退といった展開が、A社のそれぞれの職場状況をどのような形で変化させていったのかが議論された。報告では、職場状況の変化と「働きがい」との直接的な関連までは踏み込まれておらず、質疑応答ではこの点に関するやりとりが多く交わされた。変化を敬遠した社員たちは具体的にどう思うか、どのように動いたのか、組合の働きかけの有無など、今後の研究の発展のために必要となる論点が指摘され、事例の理解が進んだ。

いずれの報告も具体的な事例を通じた問題提起であり、現場の実態はもちろんその背後

にある問題状況などを知ることができ、大いに知的刺激を受けた。報告者の方々のさらなる研究の発展とまたの報告の機会にまみえることを期したい。

#### 自由論題報告Ⅳ：労働者の意識変容

田中裕美子（下関市立大学）

自由論題報告Ⅳ：労働者の意識変容においては、以下の3つの報告がおこなわれた。

まず、岡村佳和会員「若年福祉労働者の安定就労に向けた戦略—知的障害者施設の事例研究から—」では、福祉施設の非正規雇用を経て正規雇用に移行した若者を対象とした10名へのインタビュー調査の結果から、非正規雇用から正規雇用に移行したものの悩みや迷いとその克服について検討された。結論として、①職場のキャリアアップへの時間的、技術的な支援や家族支援による生活安定、②夫婦共働きと家事協力、③良き職場環境、人間的な仕事、任される責任感などが提示された。フロアからは、とりあげられた成功事例について、現実の労働環境はもっと厳しいところが多いのではないか、インタビュー対象者に男性が多いのはなぜか、良き職場環境の規定要因は何か、「福祉を生業とする決意」とはもう少し複雑ではないかといった質問がなされた。

続いて、王皇凡会員「中国上海の大衆寿司店における食材・調理技能・接客」は、食のグローバル化という背景に対して、ローカル化という論点に着目している。上海の都心部を中心に客単価200元以下の寿司店で働く料理人へのヒアリングデータを用いて、食材の仕入れと管理、調理に伴う技能と知識、接客、献立開発の有無とその方法について、マクドナルド化モデル、日本の伝統的な寿司業モデル、非熟練個人経営店モデルという3つのモデルを用いて分析を行っている。さまざまな具体的事例をあげながら、詳細な紹介と検討が加えられ、結論として職人仮説があてはまることを示した。フロアからは、個別事例に対する質問のほか、職人の技能教育の共通性や、高級寿司店と大衆寿司店との技能養成、経営方針の違いなどについても活発な議論が行われた。

最後に、高橋康二会員「正規転換の質は年齢によってどう異なるのか」では、（既婚女性を除く）非正規雇用労働者は、年齢が高いほど「不本意」であり、仕事への不満が強く生活も困窮していることをふまえ、年齢によって正規転換の実態がどのように異なるのかを明らかにすることを目的とした。その際、正規転換の量的側面だけではなく質的側面にも注目し、「不本意な非正規の正規転換」政策のあり方に関して指摘した。すなわち、正規転換者の大半は収入増加を経験しており、仕事満足度も非正規よりは高い。若年であれば年長であれ、不本意非正規の正規転換を量的に増やすべきことは確かであるが、ただし若年と年長とで支援の力点は異なるべきであるとした。フロアからは、計量手法への質問のほか、就業支援のメニューはどのように考えられているのか、正職になる時には何が評

働されるのか、厚生労働省の助成金などはプラスの影響があるのか、正規・非正規でのグ  
レーズンはどのように処理しているのかなどの質問があった。

今回は紙幅の都合ですべてをとりあげることができなかったが、いずれの報告について  
も、多くの質疑応答がなされ活発な議論が行われた。今後、働き方の多様化がもたらす影  
響を考えるうえでも、技能形成・キャリア形成は重要な論点となると考えられる。この分  
野におけるさらなる研究の発展を期待したい。

## シンポジウム：「女性活躍」政策下の女性労働

村尾祐美子（東洋大学）

まず、司会の戸室健作氏（山形大学）より、シンポジウムの趣旨説明があった。安倍政  
権が「すべての女性が輝く社会」の実現に向け、数値目標を掲げたり、女性の活躍推進の  
ための政策パッケージを決定したりしている影で、「女性の貧困」が深刻な社会問題とな  
っている。そこで本シンポジウムでは、①女性労働者の労働実態と課題について雇用形態  
別に把握するとともに、②貧困に陥った女性が抱える困難と支援策を検討し、③現政権が  
進める女性政策の特徴と実態との関係性、さらには必要とされる政策とは何かについて解  
明する、とのことであった。

第1報告は金井郁氏（埼玉大学）の「安倍政権下の女性政策—ジェンダー平等達成への  
課題を検討する」で、現政権の女性の活躍推進の政策目標はジェンダー平等ではなく経済  
成長に置かれていること、およびその中心的政策として成立した「女性活躍推進法」の特  
徴について説明があった。さらに女性管理職割合等の目標設定（広義のポジティブ・アク  
ション）が組織に与えるインパクトについて生命保険業界の事例を用いた説明があり、現  
状の問題点が明らかになった。最後に、（経済成長ではなく）ジェンダー平等を目標にし  
た場合何が必要なかが論じられ、「戦略的ジェンダーニーズ」と「実際のジェンダーニ  
ーズ」を区別した上で、実際のジェンダーニーズが戦略的ジェンダーニーズの達成につな  
がる方法を考える必要性が述べられ、均等待遇を前提としたうえでの「多様な正社員」や  
非正社員の管理職登用の仕組み作りの重要性が指摘された。

第2報告は駒川智子氏（北海道大学）の「地域経済における女性正社員の労働—福岡県  
の事例から」で、地域に拠点を置く中小企業の女性活躍推進の取り組みと女性正社員の労  
働の考察が行われた。具体的には、先進的な福岡県の事例が紹介され、女性活躍推進に対  
する当地の女性管理職の意識調査結果に基づき、能力発揮重視型では配置の男女差の問題  
は認識されているものの実際に改善に着手するまでには至っていないこと、両立支援重視  
型では復帰後のキャリア見通しの不明確さや制度非利用者の負担増が課題となっている  
こと、公正な人材育成と処遇の確率という組織的な問題を女性の個人的問題（「キャリア

志向」)と見なされる違和感が女性のなかにあることなどが指摘された。

第3報告は三山雅子氏(同志社大学)の「構造改革・安倍女性活躍政策と雇用形態・ジェンダー」で、女性労働者の過半数が働く雇用形態である非正社員の現況について明らかにするために、規制緩和の強い影響を受け、この間すすめられた雇用均等施策(職業生活と家庭生活の両立、パートタイマーの均衡処遇)が典型的に見られる産業である小売業に着目し、なかでも多数派である昇進しない平の非正社員をとりあげて分析を行った。具体的には、規制緩和後IT技術が進化し利用されるとともに雇用構造が非正規化し男性も増えつつある小売業の2つの労働組合の事例が紹介され、パートからの正社員の転換制度はパート労働問題を解決しないこと、パートが下位等級に手中しているからこそ最下位等級の処遇向上が必要とされること、企業拘束度によって処遇を変える既存の枠組みを変革するにあたっては基準をシングルマザーとするべきこと、しかし中核に長時間労働者を残す「日本再興戦略」はこうした変革とは異なっていることが指摘された。

第4報告は中園桐代氏(北海学園大学)の「『女性活躍社会』の下での母子家庭の母の労働と生活」で、社会がシングルマザーに対して用意してきた支援およびシングルマザーの就労実態が明らかにされるとともに、シングルマザーがどのように困難を乗り越えようとしているか、その「自立」を阻むものは何かについての考察が行われた。既存の統計調査結果や支援政策の整理を経て日本のシングルマザーの現状を概観した後、面接調査の結果から、正社員で勤めていてもセクハラや長時間労働といった労働条件の悪さが失業を誘発させていること、子育てにしわ寄せが出るケースもあることなどが明らかになった。そのなかでシングルマザーは資格取得や同じ企業内でのキャリアアップのために努力していることも明らかになり、こうした努力が認められ、安心して働き子どもを育てられるようにするには、日本的雇用管理の変革等抜本的な対応が必要であるとされた。

総括討論では、实际的ジェンダーニーズについて、管理職の定義、鍵としての労働時間の短縮をどうすすめてゆくの、管理職になることと男性のジェンダーとの関連など、フロアからも活発な質問や発言が行われた。女性労働に焦点を当てることで、男性をも含む日本の労働の現状と課題が明確になったシンポジウムであった。

### 3. 研究活動委員会からのお知らせ(第28回大会自由論題報告の募集)

※以下のお知らせは7月4日付「速報」にて会員の皆様に配信したのですが、本『通信』に再掲いたします。(事務局)

#### ●【重要】学会大会自由論題報告のエントリーおよび要旨提出締切の変更のお知らせ

学会大会自由論題報告者の募集につきまして、6月4日付「速報」にてお知らせしまし

たが、そのスケジュールにつきまして、変更がございました。その経緯につきましては、下本文書の末尾にある通りで、研究活動委員長より、会員の皆様に不行き届きを心よりお詫び申し上げます。訂正後の各種締切につき、改めて、以下の通りお知らせいたします。

・自由論題報告のエントリー締切 【8月1日（月）】

①氏名、②ふりがな、③所属、④住所、⑤TEL、⑥メールアドレス、⑦報告タイトル、⑧内容の簡単な紹介（100字程度、セッション分けの参考にします）、⑨プレゼン機器の使用の有無

につきまして、下記の長谷川委員のメールアドレスまでお送り下さい。

mhase@tokiwa.ac.jp

※パワーポイント使用の場合、USBメモリと御自身のPCを両方、大会会場にご持参下さい。

・報告要旨提出締切 【9月1日（木）】 ←9月20日ではありません。ご注意ください。

要旨作成にあたっては、報告タイトル、氏名、所属、要旨（文章、適宜小見出しを付けてください）を、ワードファイルA4の1頁（ポイントは標準の10.5、余白も標準の上35ミリ/左右下30ミリ、を原則とする）にまとめ、上記の長谷川委員のメールアドレスまでお送り下さい。行間などは、多少調整して詰めていただいても結構です。

●エントリー時に未入会の方の自由論題報告について

当学会では、エントリー時に未入会の方も、次回9月3日の幹事会にて入会が承認されれば、第28回大会において自由論題報告を行うことができます。現在未入会で自由論題報告にエントリーされる方は、早めの入会申請書送付がおすすめですが、遅くとも8月29日までに事務局へ書類が到着するよう、くれぐれもご注意ください。

入会申請書送付先（学会事務局）：

〒150-8366 東京都渋谷区渋谷 4-4-25 青山学院大学経済学部 松尾孝一

●自由論題報告スケジュール変更に至った経緯につきまして

今年度の研究活動委員会においては、委員長の村尾が事情により適切に対応できなかった期間があり、委員会の業務遂行に重大な問題が生じておりました。幸い、他の研究活動委員の多大な努力により、現在は多くの問題が解決され、学会大会についても準備が順調に進んでおります。しかし自由論題報告スケジュールに関しては、当初案では開催校での印刷作業に支障が生じることが判明したため、7月2日の幹事会にてエントリーおよび報告要旨提出の締切日を変更することが決定されました。

このような変更を生じさせる事態を招きましたのは、ひとえに研究活動委員長の村尾の責任でございます。会員の皆様に心よりお詫び申し上げますとともに、エントリーおよび報告要旨提出の締切変更をご了承くださいますよう、お願い申し上げます。

研究活動委員長 村尾祐美子（東洋大学）

---

★日本労働社会学会事務局(第28期)★

〒150-8366 東京都渋谷区渋谷 4-4-25 青山学院大学経済学部

松尾 孝一（まつお こういち）研究室気付

TEL: 03-3409-8111（内線12601）、03-3409-8846（研究室直通）

FAX: 03-5485-0698

E-mail: matsuo@econ.aoyama.ac.jp 学会HP: <http://www.jals.jp/>

---

★2016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・所属・メールアドレス等変更通知のお願い★

住所や所属、メールアドレス等に変更があった場合には、必ず事務局にご連絡をお願いします。

以 上

\*\*\*\*\*