

学 界 動 向

雇用関係の変貌

雇用形態の多様化と時間管理の変化

社会政策学会第104回大会を振り返って

五十嵐 仁

1 大会報告の概要

社会政策学会第104回大会が、2002年5月25日（土曜）～5月26日（日曜）、日本女子大学目白キャンパスで開催された。共通論題は「雇用関係の変貌 - 雇用形態の多様化と時間管理の変化」で、大会プログラムに掲載されている座長の佐口和郎氏による「趣旨」は次のとおりである。

「80年代以降先進国ではパート労働や派遣労働といった様々な非正規雇用が雇用労働の中で比重を高めてきた。それは経営者による雇用の柔軟性追求の結果であるとともに、行政の雇用政策や労働供給側の雇用形態選好の結果でもあった。したがって非正規雇用の増大は、企業の労務政策、労働政策、家計の労働供給行動を大きく変えることとなり、正規労働者を前提に打ち立てられていた企業構造、社会政策、家計の生涯生活設計といったこれまでの社会の枠組みを大きく変えつつある。企業は非正規雇用の比率を増大させる一方では、正規雇用にある社員の仕事の形態を変えている。フレックス・タイムから始まり、成果主義、裁量労働制といった最近のホワイトカラー労働の変化は、時間管理が後退して、雇用労働の中での請負的要素が拡大していることを示している。そして定型的労働はパート労働に委ね、非定型的な判断業務、

企画業務は正社員の裁量労働で行うという企業の動きは、非正規雇用と裁量労働制の導入などが、相互に関連を持った動きであることを良く示している。本学会は、102回大会において『経済格差と社会変動』を共通論題として、現在日本社会で起きている変化に注目してきたが、今回取り上げる雇用関係の変貌は経済格差問題の背後にある仕事のあり方の変化に注目し、その変化がはらんでいる問題を取りだし、それへの対応を考えることを目的にしている。」

この共通論題の下、4名から報告があった。各報告者と表題は以下のようになっている。

森建資（東京大学）「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」

脇坂明（学習院大学）「パートタイマーの基幹労働化について」

中野麻美（弁護士）「労働者派遣の拡大と労働法」

佐藤厚（日本労働研究機構）「働き方の変化と労働時間管理弾力化」

以下、報告の概要を紹介し、若干の感想を述べることにしたい。

2 森報告について

まず、最初の森報告だが、これは雇用と時間管理のあり方を原理的に問うもので、今日の雇用関係の変化を歴史的文脈の中で捉え直そうとするものである。特に、これまでの雇用と時間管理のあり方を類型化し、現在進行しつつある変容の意味を理論的に明らかにした点は、強い印象を受けた。報告を聞いて「鮮やかなものだなー」というのが、率直な感想である。

森報告は、時間管理がないか、あったとしても弱い召使い型（A-1型）、雇い主のコントロールは全時間に及ぶが労働時間を特定されて

いる工場労働者型（A - 2 型）、雇用期間が短く、指定された労働時間だけに業務命令が及ぶ日雇い労働者型（B 型）という形で、従来の雇用と時間管理を類型化した。ここですでに、労働の主たる形態と考えられている工場労働が相対化されていることに気が付く。

さて、このような従来型の類型に加えて、今、新しい類型が現れてきている。これが雇用関係の変容の中身である。

それは、全時間管理型でありながら労働者への権限委譲が進んでいる裁量労働制や在宅労働（A - 3 型）、本来的にはB型の雇用労働でありながらA - 2 型に接近しているパート労働、逆にA - 2 型からB型への接近としての派遣などだという。このうち、パートや派遣は、方向は逆ながら、いずれもA - 2 型とB型との接近である。

この点について、レジュームでは「6 雇用関係の変容 その3：パートタイマーのあり方（B型のA - 2 型への接近）」、「7 雇用関係の変容 その4：派遣、マルチプル・ジョブホルダー（A - 2 型のB型への接近）」とあり、「6と7で起きている変化は、従来のA - 2 型、B型が相互に接近しつつあることを示しており、それをあえてC型の雇用関係の登場と名づけることも可能であるかもしれない」と書かれている。

つまり、従来型はA - 1 型（召使い）、A - 2 型（工場労働者）、B型（日雇い）であり、これが次第に、A - 3 型（裁量労働、在宅労働）やC型に移っているというわけであり、これによって生じている現象が雇用関係の変容だということになる。

ただ、このC型については、その概念を正確に把握するのはなかなか難しく、処遇のあり方と同時に時間管理という点が重要なポイントになる。C型はフルタイムの待遇に対して比例配

分した報酬を受けとるパート労働で、全時間管理ではなく時間管理がはっきりしているという特徴を持ち、なおかつ比例配分の原理が（原則的に）成り立っていないなければならない。こうした特徴を備えていなければ、パートでもC型とは言えない。派遣労働もC型に入らない。

それでは、このような変容によって登場しつつあるA - 3 型とC型をどう評価するのか、ということが次の問題になる。これについて、森報告は、前者は長時間労働を一層激化させかねないが、後者は雇用不安や生活不安解消への第一歩という面を持っているとしている。

以上の整理からは、いくつかの疑問が出てくる。

その第1は、このような類型化がどこまで正確で、実体を反映したものかということであり、第2は、新型の登場は移行なのか、それとも多様化なのかということである。移行であれば旧型はなくなり、多様化であれば残ることになる。第3に、A - 3 型よりもC型が望ましいという評価は正しいかということであり、第4に、新型とその評価は付随したものなのか、つまり、運用の仕方如何に拘わらず、A - 3 型よりもC型は良いのか、望ましいA - 3 型や、問題のあるC型はないのか、などの点である。

この報告は今後の変化の方向としてC型を析出したが、これはやむを得ざる変化として受け入れなければならないものなのか。それとも、好ましい働き型として積極的にめざすべき方向なのか。

オランダやデンマークなどのパート労働は、多様就業型短時間労働、簡単に言えば、短時間正社員として、ワークシェアリングにおける連合のモデルの一つとされている。これはC型の典型として考えて良いのだろうか。

それに、日本の正社員のようなパートと、オランダのパートのような正社員には質的な差異

があるように思われるが、森報告の類型論の中で、この差異はどのように位置づけられるのだろうか。

なお、森報告では、雇用労働の変化が自然に生じてきているような印象を受けるが、共通論題の「趣旨」にもあるように、「それは経営者による雇用の柔軟性追求の結果であるとともに、行政の雇用政策や労働供給側の雇用形態選択の結果でもあった。」このような雇用形態の変化を生み出す背景や要因と類型論との関連をどう考えるのかということも、論点の一つであろう。

3 脇坂報告について

森報告のパートの位置付けという点に関連してくるのが、次の脇坂報告である。脇坂報告は、パート労働者を、勤続の長さにつれて仕事の内容が高度化し、時間給も上がっていく「基幹型パート」と、単調・単純作業で正社員を補完する「補完型パート」とに分けて、前者の基幹型パートの普及が進んでいる状況を、調査などを用いて明らかにした。

そして、基幹型パートの均等待遇による短時間正社員化と補完型パートの均衡待遇による労働条件の向上を打ち出している。この場合、「均等待遇」というのは、同じ職務の場合には処遇の決定方式を合わせるというルールであり、「均衡待遇」というのは処遇水準について正社員とのバランスを図り、合理的な範囲の差にとどめるといふものである。

脇坂報告のめざす将来的な方向は、正社員とパートタイマーを選択可能なシステムに変え、基幹型パートの処遇を正社員並にすることによって短時間正社員を軸とした雇用管理システムを実現することである。この短時間正社員を軸にした雇用管理システムの実現という将来的な方向は首肯できる。基幹パートが正社員になる

のを必ずしも望まないのは、労働時間が長いなどの問題があるからである。

しかし、ここで直ちに疑問になるのは、何故、短時間正社員は基幹パートの正社員化だけから構想されるのか、ということである。何故、正社員の短時間化による方向が提起されないのだろうか。

ネックとしての労働時間の長さは現行のものであり、今のままでは、子育てや介護、家事労働などで必要とされる家庭内の時間を確保できないため、パート労働者の多くは正社員になりたがらない。ということは、正社員の勤務時間が短縮され、これらの問題が解決されれば、(長時間)正社員とは別に「短時間正社員」を置く必要性はなくなる。

もう一つ考えられる可能性としては、子育てや介護、家事労働などが社会化され、個人のレベルで対応する必要がなくなれば、これらのための時間を確保する必要性もなくなるのではないかということである。そうすれば今よりも長く働くことができるようになるだろう。

脇坂報告は、現行の正社員の労働時間の長さ、社会保障のレベルや家事労働のあり方などを所与の前提としているように思われる。もし、これらの前提条件が変化する展望があれば、また違った議論が可能なのではないかと思われるが、どうだろうか。

また、これらの異なった働き方を選択可能なものとするという点も、重要な提起である。それぞれの条件に合わせて働き方を選ぶことができ、一方から他方に移行することも可能で、それが大きな不公平や不利益を生まないようにするというのが、理想的なありようだろう。

しかし、これは今の日本では現実にはきわめて困難である。この点に関連した問題を提起したのが、次の中野報告だといえよう。

4 中野報告について

中野報告は、主として登録型派遣の実態を紹介しながら、その問題点を明らかにし、今後の解決方向やルールのある方を展望するというものである。いかにも弁護士らしい、迫力満点の力強い話しぶりに感銘を受けた。

中野報告は、派遣労働の最近の動向として、契約期間の短期化など雇用の不安定化、料金と賃金の「値崩れ」による二極分化、若さや容姿など差別的な付加価値を求める派遣先による選別、偽装された請負・委託の拡大、派遣労働による正規常用への代替などを指摘した。

そして、今後のあるべきルールとして、派遣は臨時的で特殊な業務に限り、常用労働者を派遣労働者に置きかえる常用代替を制限すること、労働者派遣契約の内容をきちんとルール化すること、派遣先の責任を明確にすること、派遣労働者の雇用に安定させ、就業環境を改善すること、差別の禁止という人権保障のためのルールを定めること、派遣会社による教育訓練を保障することなどを提言している。

この報告と質問への回答の中で、中野氏は、雇用は本来、無期限直接雇用でなければならないのが、次第に有期直接という有期雇用へ、さらには有期間接という派遣労働へと変わってきていると指摘した。そして、このような多様化はそれなりの背景を持っているが、その場合でも雇用の安定が最優先されなければならないこと、その必要がなくなった場合には、違った働き方に変わるのが保障されなければならないことを強調した点が印象に残った。

つまり、有期雇用や派遣労働者から正社員に移れるようなルートがなければならないということである。これもEUなどの場合には可能だろうが、日本ではほとんど不可能だろう。

もう一つ印象に残ったのは、派遣労働者の圧

倒的多数が女性だという指摘である。登録型スタッフの95.6%が女性だという調査の数字があげられていた。アルバイトやパート労働者の多くが女性だということも、よく知られた事実である。つまり、非正社員の多くが女性だということになる。

この点について中野氏は、「女性差別禁止や男女均等待遇原則をかいぐるために、派遣を利用しているのではないか」という見方があることを紹介していた。雇用機会均等法などで、正社員のなかで女性を差別的に取り扱うことができなくなったので、男性は正社員、女性は非正社員として雇用するようになってきているというわけだ。このようなジェンダー視点に基づく指摘も重要なポイントだと言えよう。

5 佐藤報告について

4番目の佐藤報告は、厳格な時間管理をせずに業務遂行の方法や手段を労働者にゆだねる裁量労働制にスポットを当て、その特徴を明らかにするとともに、仕事の成果が報酬に反映される業績連動型賃金制度との結合がどのような結果をもたらすかを検討したものである。

報告は、結論として、裁量労働制の導入が狙いとしていた「時短とゆとり」が後退し、「結果オーライ主義」が台頭していること、厳格な時間管理が弱まり、業績管理の強化が進んでいること、会社と従業員の雇用関係の変質や雇用労働の請負化がすすんでいることを指摘した。つまり、時間管理弾力化+成果主義=雇用労働の請負化である。

それはその通りだと思われる。しかし、これらはいずれもかなり常識的な結論である。調査によって裏付けられたという点では意味はあるが、新たな事実の発見という点では目新しいものではない。

また、佐藤報告は、労働時間弾力化の下での

「時短とゆとり」回復のための施策として、労働時間の長さを考慮した労働給付量の設定、要員数と業務量との適正なバランス、業績管理指標の適正化、申告値を大幅に上回る指標設定の是正、苦情をいう機会の確保や社員に職場を選ぶ権利を与えることなどを提起している。そして、これらを実質化させる要は職場の管理者であることを力説し、当事者とは別の第三者的な苦情処理機構や制度的ルールを労使で構築していく必要性を強調した。

このような提起や強調も、それとして納得のいくものだが、それをどうやったら実現できるのか、という点では大きな疑問が残る。現在の職場の管理者は、どのようにしたら、このような役割を果たせるのだろうか。現に果たすことができている人に、「もっと下の言うことを聞いて頑張り」と尻を叩いても、労働時間の長さを考慮した労働給付量の設定、要員数と業務量との適正なバランス、業績管理指標の適正化、申告値を大幅に上回る指標設定の是正などなどが実現できるのだろうか。

また、公正処理委員会、時短推進委員会、労使委員会などの第三者機関は、その設置が可能なのか、設置されてもちゃんと機能するのか、という問題がある。ペーパーの注では連合の調査が紹介されているが、時短推進委員会のある割合は46%で、労使間で確認した時短を達成した割合は19%だという。つまり、全体の一割弱でしか機能していないということになる。

こうなると、「時間管理弾力化+成果主義」という傾向の持つ意味をもう一度考え直す必要がありそうだ。このような傾向が進む下で、「時短とゆとり」の実現は可能なのかという問題である。佐藤報告のように、このような枠組みの下での可能性を探ることも必要だろうが、このような枠組みを所与のものとして前提するのではなく、その枠組み自体の改変の可能性を

も検討してみる必要性があるのではないだろうか。

6 討論と残された問題

討論の中で、今回の共通論題とされた「雇用関係の変貌」は何故生じたのか、その背景は何か、という質問があった。何故、雇用形態は多様化し、時間管理は変化してきたのか、という問いでもある。

これは重要な論点のように思われるが、明確な形では回答されなかったようだ。考えられる要因としては、経済のサービス化、OA化やIT化、仕事や業務の非定型化、多品種少量生産への変化などがあるだろう。これらの傾向は先進国共通であり、日本だけではない。

しかし、その背景には日本独自の事情があるのかないのか、あるとすればそれはどのようなものなのかを考えてみることに、意味があるように思われる。日本独自の要因として直ぐに思い当たるのは、非正規化による総額人件費の抑制であり、労働時間規制の弾力化による労働強化という問題である。中野氏が指摘していたような、非正規化によるジェンダー差別の温存も、日本独自の要因かもしれない。まだあるだろうが、このような「雇用関係の変貌」における先進国との共通性と日本の独自要因の区別と関連は、今後の検討課題なのではないだろうか。

第2に、このような変化がどの程度の「時代的要請」となっているのか、という問題もある。それは、客観的背景を持った不可逆的趨勢となっているのか、それとも特定の政策的意図を背景とした逆転可能なものなのだろうか。トレンドや趨勢といってみても、それは特定の意図に基づく制度設計の下に「作られる」ものである。自然に「できていく」ものではない。

したがって、制度実施の過程で「作り直され」

変化していくこともありうる。今回の報告にも、変化の趨勢を所与のものとしてそれを前提にする立場と、それを作りかえていく立場のものがあつたように思われる。このような立場の違いは、現在進行しつつある変化の重みと広がりをどう評価するかという点に関わっているのではないだろうか。

第3に、事実認識の問題として、このような変化がどの程度の広がりを持っているのか、という点をきちんと踏まえておく必要があるだろう。今回、検討の対象となつたパートタイム労働、派遣労働、裁量労働制、在宅労働などに従

事する労働者の割合は、労働者全体の中でどの程度の比重を占めているのだろうか。

このような新しい制度の広がり具合を確認しておくことは議論の前提であろう。そのような報告が準備されても良かったのではないだろうか。そうすれば、どのような制度が、どのような範囲に、どのように浸透しているか、全体的な見取り図を描くことが可能になつただろう。

このような調査は、様々な形で実施されており、それほど難しいことではなかつたと思われる。ただし、報告4本という制約や時間の関係では困難だったかもしれないが……。

【付記】

社会政策学会第104回大会プログラム

共通論題

雇用関係の変貌

雇用形態の多様化と時間管理の変化

2002年5月25日(土)～5月26日(日)

日本女子大学 目白キャンパス

社会政策学会第104回大会 実行委員会 実行委員長 高木郁朗

事務局 日本女子大学家政学部家政経済学科 堀越栄子研究室

〒112-8681 東京都文京区目白台2-8-1

TEL 03-5981-3509 FAX 03-5981-3517

e-mail:horikosi@fc.jwu.ac.jp

今大会より大会参加費の前納をお願いしています。ご協力ください。

第1日 2002年5月25日(土)

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| 9:15～ | (開場・受付) |
| 9:45～12:30 | 共通論題 雇用関係の変貌 雇用形態の多様化と時間管理の変化 |
| | 午前の部 【成瀬記念講堂】 |
| | 報告 |
| 12:30～14:00 | 昼休み(幹事会,各種委員会) |
| 14:00～17:00 | 午後の部 【401教室】 |
| | 報告 |
| | 総括討論 |
| 17:00～18:00 | 会員総会 【401教室】 |
| 18:15～20:00 | 懇親会 【七十年館 生協食堂】 |

第2日 2002年5月26日(日) 【教室】はすべて香雪館

- 9:45~11:30 分科会 午前の部
1. 日本の労使関係に何が問われているか 日本労使関係研究の課題 【100教室】
 2. 福祉国家と福祉社会(2) 経験調査からのアプローチ 【201教室】
 3. 地域からみた介護労働と経営 【202教室】
 4. 市民運動 労働者運動 国家 歴史的に見た国際比較 【301教室】
 5. 派遣労働の今日的課題 【302教室】
- 11:30~13:00 昼休み(幹事会,各種委員会)
- 13:00~14:45 分科会 午後の部
6. 日本の労働研究 正の遺産と負の遺産 【100教室】
 7. 中国の社会保障 年金制度を中心に 【201教室】
 8. 3年目を迎えた介護保険制度の検証 【202教室】
 9. 20世紀・日本の社会労働運動 その記録と記憶の確認 【301教室】
- 15:00~16:45 自由論題
1. 社会保障・社会福祉(1) 【100教室】
 2. 社会保障・社会福祉(2) 【201教室】
 3. 労働問題・労使関係・人事管理(1) 【202教室】
 4. 労働問題・労使関係・人事管理(2) 【302教室】
 5. 労働問題・労使関係・人事管理(3) 【304教室】

第1日目 5月25日(土)プログラム

9:15~ 開場・受付【成瀬記念講堂入口,午後は香雪館2階】

共通論題

雇用関係の変貌 雇用形態の多様化と時間管理の変化

座長 佐口和郎(東京大学)

9:45~12:00 午前の部【成瀬記念講堂】

- 「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」 森 建 資(東京大学)
- 「パートタイマーの基幹労働化について」 脇坂 明(学習院大学)
- 「労働者派遣の拡大と労働法」 中野 麻美(弁護士)

12:30~14:00 昼休み(幹事会,各種委員会)【百年館】

14:00~17:00 午後の部【401教室】

「働き方の変化と労働時間管理弾力化」 佐藤 厚(日本労働研究機構)

総括討論

17:00~18:00 会員総会 【401教室】 18:15~20:00 懇親会【七十年館 生協食堂】

第2日 5月26日(日)プログラム

9:45~11:30 分科会・午前の部

第1分科会(産業労働部会)【100教室】

日本の労使関係に何が問われているか 日本労使関係研究の課題

座長 石田 光男(同志社大学) コーディネーター 橋元 秀一(國學院大学)

- 「労使関係研究の今後の課題」 鈴木 玲(法政大学)
- 「賃金の個別化と労使関係」 青山 秀雄(作新学院大学)

学界動向

- 「コミュニティ・ユニオンの取り組みから」 福井 祐介(九州大学大学院生)
- 第2分科会【201教室】
- 福祉国家と福祉社会(2) 経験調査からのアプローチ
- 座長 平岡 公一(お茶の水女子大学)
- 「福祉意識と平等感」 三重野 卓(山梨大学)
- 「公的年金制度と脱貧困化」 鎮目 真人(北星学園大学)
- 「健康の不平等」 武川 正吾(東京大学)
- 第3分科会(少子高齢部会)【202教室】
- 地域から見た介護労働と経営
- 座長 高田 一夫(一橋大学)
- 「高齢者介護施設における福祉経営と労働 関東地域の施設経営と福祉行政の事例を中心に」 照内 八重子(立正大学大学院生)
- 「ソーシャルワークの視点からみた介護保険制度の諸問題
日常生活の維持・自立支援を視野に入れた介護サービス提供に向けて」 森 詩恵(松山東雲女子大学)
- 第4分科会(労働史部会)【301教室】
- 市民運動 労働者運動 国家 歴史的に見た国際比較
- 座長 田中 洋子(筑波大学)
- 「1900年前後のストックホルムにおける市民的公共性の展開」 石原 俊時(東京大学)
- 「19世紀中葉のハンブルクにおける市民層の運動,労働者運動,国家 公論形成への参加をめぐって」 今井 晋哉(徳島大学)
- 第5分科会(ジェンダー部会・非定型労働部会)【302教室】
- 派遣労働の今日的課題
- 座長 永山 利和(日本大学) コーディネーター 竹内 敬子(成蹊大学)
- 「日本のホワイトカラー職場の変容 女性派遣労働者に対する影響」 チャールズ・ウェザーズ(大阪市立大学)
- 「現行派遣法の問題点と派遣労働者の権利 均等待遇の可能性を探る」 藤井 とよみ(女性東京ユニオン)
- 「雇用・失業対策の展開と派遣労働」 伍賀 一道(金沢大学)
- 11:30~13:00 昼休み(幹事会,各種委員会)
- 13:00~14:45 分科会・午後の部
- 第6分科会【100教室】
- 日本の労働研究 正の遺産と負の遺産
- 座長・コーディネーター 遠藤 公嗣(明治大学)
- 「知的熟練論批判」 野村 正寛(東北大学)
- 「社会政策学会における労働研究」 遠藤 公嗣(明治大学)
- 第7分科会【201教室】
- 中国の社会保障 年金制度を中心にして
- 座長・コーディネーター 埋橋 孝文(日本女子大学)
- 「中国の年金制度の現状 城鎮企業従業員の制度を中心に」 侯 躍 戈(大阪産業大学大学院生)
- 「中国農村における家族養老の限界と老齢年金保険の構築」 王 文 亮(九州看護福祉大学)

第8分科会 (社会保障部会)【202教室】

3年目を迎えた介護保険制度の検証

座長 河合 克義 (明治学院大学)

「介護保険中間総括と21世紀の社会保障 劣化する社会保険方式をこえて」

里見 賢治 (大阪府立大学)

「介護保険と社会保障の構造改革 保険原理の強化とその政策的限界」

伊藤 周平 (九州大学)

第9分科会 【301教室】

20世紀・日本の社会労働運動 その記録と記憶の確認

座長 高橋 彦博 (法政大学) 「座長挨拶」高橋 彦博 (法政大学)

「1950年反レッド・バージ闘争から50年」

芹沢 寿良 (法政大学)

「日本共産党結党から80年」

犬丸 義一 (アジア・アフリカ研究所)

「日本の社会主義運動の現在」

加藤 哲郎 (一橋大学)

15:00~16:45 自由論題

自由論題・第1会場 社会保障・社会福祉(1)【100教室】

座長 中川 清 (慶應大学)

「介護保険事業の時系列実績についての地域間比較分析」

平野 隆之 (日本福祉大学)

「居宅介護労働の編成 介護保険下における2つの傾向」

関谷 みのぶ (日本女子大学大学院生)

「施設におけるケア労働と分業」

中村 義哉 (東京大学大学院生)

自由論題・第2会場 社会保障・社会福祉(2)【201教室】

座長 上掛 利博 (京都府立大学)

「中国の社会保障法制度 年金制度を中心として」

水本 有香 (神戸大学大学院生)

「日本における自治体版『福祉国家』=革新自治体の歴史的的位置 美濃部東京都政12年を事例に」

武居 秀樹 (法政大学)

自由論題・第3会場 労働問題・労使関係・人事管理(1)【202教室】

座長 久本 憲夫 (京都大学)

「国家公務員の人事制度 勤務評定制度と職階制分析から見える人事制度の特徴」

岡田 真理子 (東京大学大学院生)

「小売業におけるパートタイマーの職域の形成」

禿 あや美 (東京大学大学院生)

「横浜における日雇労働者の就労状況と変貌する寿地区」

松本 一郎

自由論題・第4会場 労働問題・労使関係・人事管理(2)【302教室】

座長 木村 保茂 (北海道大学)

「占領下沖縄の労働政策 1960年代の政策転換を中心に」

南雲 和夫 (法政大学)

「現段階における建設現場労働の実態 首都圏建設産業調査に基づく分析」

小関 隆志 (明治大学)・村松 加代子 (日本大学)・山本 篤民 (横浜国立大学大学院研究生)

自由論題・第5会場 労働問題・労使関係・人事管理(3)【304教室】

座長 赤塚 朋子 (宇都宮大学)

「戦後日本の労働者家族とマスキュリニティー活版工の職業・生活史調査から」

宮下 さおり (一橋大学大学院生)

「女性の平均勤続年数に作用する要因 都道府県間格差の統計分析」

小倉 祥子 (日本女子大学大学院生)