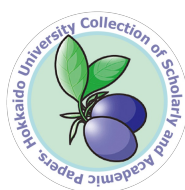




Title	分析対象としての女性事務労働者とキャリア：ホワイトカラー研究と女性労働研究の整理から
Author(s)	駒川, 智子
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 119, 139-154
Issue Date	2013-12-25
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.119.139
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/53824
Type	departmental bulletin paper
File Information	AA12219452_119_06.pdf



分析対象としての女性事務労働者とキャリア

—— ホワイトカラー研究と女性労働研究の整理から ——

駒 川 智 子 *

【目次】

1. はじめに
2. ホワイトカラー研究における女性の不在
3. 女性労働研究の課題設定とその限界
 - (1) 女性労働研究の課題設定
 - (2) 女性労働研究の分化
4. コース別雇用管理制度論のインパクト
5. 欧米の研究にみる女性事務労働者の分析
6. むすびに

参考文献

注

【キーワード】 女性事務労働者, キャリア, ホワイトカラー研究, 女性労働研究,
コース別雇用管理制度論

1. はじめに

本稿の課題は、女性の最大職種である事務職のキャリア形成過程の分析の前段階として、近接する研究領域であるホワイトカラー研究と女性労働研究を整理し、方法論上の示唆を得ることにある。そこで最初に、女性労働者のキャリア分析が求められる社会的背景について述べた上で、分析対象としての女性事務職の位置を示し、ホワイトカラー研究と女性労働研究の双方をみる必要性を記す。

近年、女性労働者の能力発揮に向けた取り組みが積極的に行われている。これまで政府は改正男女雇用機会均等法(1997年, 2006年), 男女共同参画社会基本法(1999年)を成立させ労働環境の整備をはかってきたが⁰, 2013年には安倍内閣が成長戦略の中核に女性の活躍推進をおき, 役員・管理職への女性登用の促進を目指すなど具体的施策を掲げている¹。また国内外での企業間競争の激化や, 少子化による労働力人口の減少を背景とし, 経済界も女性労働力の活用を打ち出している。日本経済団体連合会は「性別をはじめとする属性に過度にこだわることなく, 多様で能力の高い人材を獲得し, その能力を十分に活かしていく戦略が強く求められている」と指摘し², 「先進国から転落の危機」脱出に向けた第一の課題として, 女性の労働参加と生涯を通じた人材力強化の促進を提起している³。

しかしこうした取り組みにもかかわらず, 女性労働者の処遇改善は進んでいない。2011年の女性雇用者に占める正規雇用者比率は45.3%と半分以下であり, 係長級以上の役職者に占める女性比率は10.2%にとどまる⁴。日本における男女間の経済的平等度は世界の主要先進国のな

* 北海道大学大学院教育学研究院 助教

かでもきわだって低く、世界経済フォーラムの『世界男女格差年次報告書(The Global Gender Gap Report 2012)』において、日本の経済的平等は102位(135カ国中)、社会の主要4分野(経済、教育、健康医療、政治)を合わせた総合順位も101位と低迷している。

政府や経済界の施策が目に見える成果をあげられない現状を鑑みるならば、労働領域での男女平等の実現には、社会全体に向けた政策を実施するだけでなく、産業・組織・職種に固有の課題を見極め、改善に取り組むことが求められよう。なかでも男女間のキャリア格差の縮小は喫緊の政策課題であるが、昇進・昇格は各組織の雇用管理制度を基礎に組織内外のさまざまな要因が作用しあい決定されるため、キャリア形成過程は組織ごとに大きく異なる。そこで男女間のキャリア格差縮小に向けた方途を探るためには、特定の組織や職種を対象としたケーススタディを行い、キャリア形成過程の諸特徴を明らかにする必要がある。

男女間のキャリア格差がきわめて大きい職種のひとつに、女性の最大職種である事務職がある⁵。事務職におけるキャリア形成は、定期的なジョブ・ローテーションを通じたOJTと階層別研修などのOff-JTとの組み合わせが中心であり、こうしたキャリア形成のあり方は男女で大きく異なる。このため男性事務職が勤続と経験に応じてキャリアラダーを昇るのに対し、女性事務職は勤続を重ねても管理職に昇進することは稀である。このため男女のキャリア格差とその規定要因の考察対象として、事務職はもっとも適した職種であると考えられる。

しかし日本において、女性事務職の研究はきわめて少ない。戦後から今日に至る「労働力の女性化」「雇用の女性化」において〔竹中・久場編, 1994〕〔大沢, 1993〕, 事務職はかつては「BG」、後には「OL」と呼ばれる女性の最大職種であるにもかかわらずである。女性事務職の研究が立ち遅れている理由として、大森真紀はホワイトカラー研究と女性労働研究が抱える課題を指摘する。すなわちホワイトカラー研究は基幹労働者である男性の昇進とキャリアを軸に展開しており、昇進ルートに乗りにくい女性はホワイトカラー研究の対象となりにくい。また女性労働研究は総体としての男女の異なる処遇の分析に力点を置くため、ホワイトカラーとブルーカラーの区分が見落とされやすく、女性労働研究にホワイトカラーの視点が確立していないのである〔大森, 1995〕。このようにホワイトカラー研究と女性労働研究の双方において、女性事務職は十分考察されてはこなかった。しかしホワイトカラー研究と女性労働研究の交差点に女性事務職が位置することは確かであり、女性事務労働者のキャリアの分析は、両研究の到達点をふまえる必要がある。

2. ホワイトカラー研究における女性の不在

戦後の一時期に、ホワイトカラーとブルーカラーは一括して論じられるようになり、ホワイトカラーを独立した分析対象とするホワイトカラー研究は停滞した。すなわち戦後初期のホワイトカラー研究は、労働実態だけでなく消費傾向や意識などを幅広く分析し、ホワイトカラー層の階級帰属性を探究することに主眼を置いてきた〔大河内, 1960〕〔岸本編, 1961〕。そして新中間階級の階層分化という階級論的関心から始まった、ホワイトカラーの職務と管理に対する考察は〔松成・田沼・泉谷・野田, 1957〕〔北川・岡本, 1964〕〔松成, 1965〕, 長期雇用慣行、年功賃金などの日本企業の雇用慣行とそこでの労使関係の分析へと展開する過程で、再び

ホワイトカラーとブルーカラーを一括し、いわゆる日本的経営論・労使関係論として論じられるようになった〔津田, 1968〕〔熊沢, 1981〕。

しかしホワイトカラー層の量的拡大と昇進競争の激化を背景に、1980年代に再びホワイトカラーへの研究関心が高まり、ホワイトカラーのキャリア形成に関する考察が展開した。その代表的論者が小池和男である。小池はブルーカラーの考察で得られた知見をもとに、ホワイトカラー研究に参入した。すなわちブルーカラー職場での高い効率性の要因を労働者の技能に見出した小池は、「まだみるべき研究にめぐまれない」ホワイトカラーに焦点を当て〔小池編, 1991: ii〕, 人材開発のあり方を明らかにしようとしたのである〔小池編著, 1986〕。そこには、日本の職場のすぐれた効率性の要因を、労働者の能力とそれを支える雇用管理の点から解明しようとする問題意識があった。そのためホワイトカラーのキャリア形成過程を、長期にわたるOJTを通じた技能形成と捉え、キャリアのたてとよこの広がりから、育成される技能内容を考察した。こうして小池を中心とした研究グループは、約60社のヒアリング調査から各産業の典型的なキャリア形成過程を描き、職務異動には技能の関連性があること、そのためホワイトカラーのキャリアは一定の専門領域を中心に築かれ、技能の幅は広く深いことを示した〔小池編, 1991〕。

小池らによる研究は、職務異動を技能形成の視点からのみ捉えるため、職務異動がもつ組織編成上の側面などは考察されない。例えば大手重工業企業の部長職者のキャリア・パターンを分析した今田幸子・平田周一は、個々人の職務異動は一定の職務範囲内におさまる傾向にあるとしつつも、職務異動には集団的な組織編成や年功的な処遇等の日本的雇用慣行が反映されており、職務異動を貫徹するルールはないとする。そしてこれを「職務ローテーションのファジィ構造」と名づけている〔今田・平田, 1995〕。これは個人の職務異動が、雇用管理全体のバランスを考慮し実施されていることを示したもののといえる⁶。

小池らの研究のより大きな問題は、考察対象を大卒の男性ホワイトカラーに限定しており、性別や学歴等に応じて構築されるキャリアの全体構造が意識されていないことである。組織のキャリア構造が示されないため、大卒男性のキャリアが労働者全体のどこに位置づくのかわからない。女性ホワイトカラーを対象としたキャリア研究もなされているが〔小池・富田編, 1988〕, その成果は大卒男性ホワイトカラー研究に反映されず、男女のキャリアの関係性やキャリアの全体構造の考察には至っていない。このため、大卒ホワイトカラーは異動によって「不確実性をこなす技量」を育成しているとする小池の主張は〔小池, 2002〕, あまりに単純であり、性別、学歴、雇用形態等の複雑な組み合わせによって、職務分離と処遇格差が生じている職場の現実を見据えた分析となっていない。

調査対象を大卒男性へ限定することの問題は、小池のキャリア研究に限らず、ホワイトカラー研究全体に通底する。ホワイトカラー研究の重要なテーマのひとつに、昇進・昇格メカニズムの解明がある。それは昇進・昇格がホワイトカラー個々人にとって重大な意味を持つからだけでなく、「企業社会論」⁷が示唆するように、男性労働者が「会社人間」となる企業内メカニズムが雇用管理制度とその運用にあると考えられるためである。このためホワイトカラー研究では、長期勤続で職種横断的なキャリア展開を前提とする男性正社員を対象に、異動によるキャリア形成や昇進・昇格システム等の分析を行ってきた。そして女性は短期勤続者が多く、たとえ長期勤続者であってもキャリア展開が見られにくいことから、ホワイトカラー研究の分析対象から外されてきたのである。わずかに行われてきたのが、専門職やコース別雇

用管理制度における総合職女性のキャリアの研究であるが〔日本労働研究機構, 1995〕〔脇坂, 1993, 1994〕, これらは主に男性に準じた処遇が適用される女性を対象としており, 組織のキャリア構造への視点を欠くという点でも, 従来のホワイトカラー研究を踏襲したものといえる。

小池のキャリア研究の功績は結論ではなく, 技能形成という分析視角を提示し, 昇進と職務異動の連関を考察した方法論にある。従来のキャリア研究は年功序列, ゼネラリストの育成といった日本的雇用慣行の検証という問題意識を多分に含んでおり, そのためキャリアツリーを用いた昇進メカニズムの分析と〔花田, 1987〕〔若林, 1987〕〔阿部, 1995〕, 異動を通じた職務経歴の分析に分断されてきた〔全日本能率連盟・人間能力開発センター, 1979〕。これに対し, 小池の提示した昇進と職務異動を連動的に捉える分析方法は, キャリア形成過程そのものを考察するものである。こうした小池によるキャリア形成過程の分析を, 性別をはじめとする労働者の属性ごとに展開し, キャリアの全体構造を析出することで, 事務職における男女間の昇進・昇格格差の形成過程とそこにかかわる職場内要因を明らかにすることができると考えられる。

3. 女性労働研究の課題設定とその限界

(1) 女性労働研究の課題設定

1986年の男女雇用機会均等法施行以降, 企業事例を中心に「女性活用」に関する調査報告が数多く発表されている⁸。しかしこうした企業の実践を, 女性のキャリア形成の視角から考察した女性労働研究は見られない⁹。女性労働研究において, 女性事務職は各テーマにそくして散発的に取り上げられ, 考察されることはあっても, 職務内容や処遇, 分業体制等について深く掘り下げた分析はなされていない。さらには女性事務職のキャリア形成過程を男性との比較で考察した研究は見当たらない。女性事務職を正面から扱った研究は, ホーン川嶋瑤子による銀行の事務職を対象に企業の経営戦略とジェンダー関係を分析した研究や〔ホーン川嶋, 1995〕, 浅海典子によるメーカーの営業職場における女性事務職の職務とキャリアを分析した研究を除けば〔浅海, 2006〕, わずかに「女性事務職」というカテゴリー形成をめぐる研究が行われるにとどまっている〔金野, 2000〕。日本の女性労働研究は, 労働市場での女性労働者の位置を読み解くマクロデータ分析こそ発表されているが〔竹中, 1989〕〔柴山, 1993〕, 男女間のキャリア格差は研究上の中心的課題とはされず, 個別の産業・組織・職業を対象としたケーススタディが手薄なためである。

女性労働研究が重点的に論じてきたのは, マスとしての「女性の経験」を焦点に据えた研究である。木本喜美子が指摘するように, 女性労働研究の理論の核心は, 家族内の性別分業が労働市場での女性の低処遇を決定づけるとする「家族内性別分業決定論」にある〔木本, 2003: 12〕。「労働力の女性化」の内実が家族責任による雇用中断・再就職型であり, 「被扶養の妻」としてのパートタイマーの低処遇と賃金の男女格差がみられる状況において〔竹中, 1994〕, この立論はリアリティーを持っていた。このため女性労働研究の主たる課題は, 政府の政策や職場の制度・慣行に組み込まれた性別分業構造に焦点を当て, そこから生じる男女の地位・処遇の不平等を告発することにおかれてきた。さらに労働領域と家族領域に分断された性別分業

構造の変革に向けて、理論面ではアンペイド・ワークの測定・評価および¹⁰、ペイド・ワークとアンペイド・ワークの双方を含めた労働概念の再定義化を提起し、政策面では男性の長時間労働を抑制する男女共通の労働時間規制などを提言してきた¹¹。

このように女性労働研究は、性別役割分業を研究の基軸に据え、男女がともに労働領域と家族領域を調和させうる社会の実現に向けて、研究を進めてきたといえる。こうした女性労働研究の指向性は、雇用の場でのジェンダー平等施策が不十分である現状において、大きな意味を持つ。深澤和子が指摘するように、日本は「雇用管理に直接的権限を持つ企業の自由を最大限保障し、国家の強制力に依拠するというよりは企業のイニシアティブに委ねる途（したがって、大半の企業はジェンダー平等の実現をサボタージュする途）を選択してきた」〔深澤，2003：72〕。このため、ジェンダー平等に対する国家や企業の消極的姿勢を問題化すること自体が、まずもって重要なのである。それは藤原千沙・山田和代が提起する日本社会の根本問題、「労働力再生産に『必要な労働』とそれを行うために『必要な時間』が社会的に保障されていない」問題を問うことに他ならない〔藤原・山田，2011：30〕。

しかしこうした女性労働研究の成果が、労働研究全体に分析視角や方法の再考を迫るような影響を与えてきたとは言い難い。木本喜美子は「女性労働研究が切り開いた視点が、男性労働研究の分析に際して用いられることはほとんどなかった」とし、女性労働研究は「労働研究のメインストリームにインパクトを与えることはできなかった」と結論づけている〔木本，2000a：5〕。労働研究のメインストリームにおけるジェンダー視角の欠落に加え¹²、女性労働研究はマクロな議論に終始しがちであり、労働組織内のジェンダー関係を実証的に提示するケーススタディを欠いてきたためである。

女性労働研究は男女間の不平等の視点から、ディーセントワーク¹³の実現に向けた研究を蓄積してきたのであり、その先駆的取り組みと成果は高く評価される。限界をあげるならば、男性労働者中心で過度に専門化・細分化された労働研究に対して、ジェンダー視角を導入することで初めて見える、労働組織の構造的問題を具体的に示しえなかったことにある。

(2) 女性労働研究の分化

2000年以降、社会における階級・階層格差が目立つにつれて〔橋本，2006〕〔湯浅，2008〕、女性労働者間の格差も指摘され始めている〔橋本，2008〕。大企業を中心にポジティブ・アクションや短時間勤務制度などの施策が導入され、正規雇用の女性労働者の活用が進められる一方で、今や女性雇用者の半数以上は非正規雇用であり¹⁴、その労働条件は非常に低い。このような女性労働をめぐる二つの異なる動向について、藤原千沙・山田和代は「他の先進諸国で女性労働力率の上昇を促した働き方の柔軟性や多様性を高める政策は、日本では労働条件の低下という『雇用劣化』につながったのであり、一方で『女性活用』の名のもとに女性は分断され階層分化した」と分析する〔藤原・山田，2011：30〕。今日の日本社会において、正規雇用と非正規雇用の格差はきわめて重要な問題であり¹⁵、なおかつ両者の問題は連動しているのである。

こうした社会状況の変化を受けて、女性労働研究も雇用形態別にテーマ設定され、論考が深められている。第一に正規雇用の女性労働者を対象に、女性活用に向けた各種施策とその効果を考察する研究がある。女性活用施策が「能力発揮」と「職場定着」に大別されることと対応し、研究は二つの領域で展開している。すなわち企業の男女格差の解消を目指すポジティ

ブ・アクション（アフーマティブ・アクション）を対象とした理論や先進事例の研究と〔田村・金井編, 2007〕〔牛尾, 2009〕, 仕事と家庭の両立支援に実績を持つファミリー・フレンドリー企業の研究である〔中村, 2002〕〔脇坂, 2009〕。第二にパートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用を対象に, その労働や処遇上の問題を考察する研究がある〔大沢, 2009〕〔水野, 2011〕。そして低い処遇は生活の不安定さをもたらすことから, 複合的困難を背負いがちな母子世帯を中心に, 就労, 生活, 社会保障制度の各視点から社会の構造的問題を解明する研究や〔藤原・湯澤, 2010〕, 就労支援の取り組みを省察する研究が行われている〔中園, 2010〕。

各領域での研究の蓄積は, 女性労働者の多様性を浮かび上がらせ, 取り組むべき課題の違いを明らかにしている。しかし男女格差と女性間格差を視野に収めた, 社会構造の分析には至っていない。むしろ女性労働研究の分化過程で, 従来の女性労働研究が取り組んできた男女間の不平等への関心は薄らいでいる。特に正規雇用女性を対象とした研究は企業のケーススタディを生み出しているが, ホワイトカラー研究の方法論を踏襲しており, 正規雇用女性の組織上の位置を示さず, 組織や制度が内包するジェンダーに無批判である。

社会の性別分業構造に無自覚に, 組織が抱える権力構造を捨象した分析を行えば, 女性活用施策の展開とともに処遇上の格差を「能力差」とみなす弊害を生み出しかねない。組織の女性労働者間の差異が鮮明となった今日の女性労働研究に求められるのは, 性別や雇用形態などの属性に応じた差異性を権力関係と絡めて論じることである。その先に, 社会全体でのディーセントワークの実現に向けた考察が可能となる。

4. コース別雇用管理制度論のインパクト

労働組織の男女格差を扱う数少ない研究が, コース別雇用管理制度をめぐる議論である。コース別雇用管理制度は複線型雇用管理制度の一形態であり, 1986年の男女雇用機会均等法施行を契機に銀行や商社などの大企業非製造業種で導入が進み, 現在の導入企業割合は10%強である¹⁶。特に大企業において導入割合が高いことから, 1980年代末以降, コース別雇用管理制度は女性労働研究の重要テーマとなり, 女性労働者の処遇をめぐる問題や〔花見・篠塚, 1987〕〔桜井, 1991〕〔渡辺, 1995〕, 女性の能力発揮に向けた各コースのキャリア形成過程等が分析されてきた〔大内, 1999〕〔仙田, 2000, 2001〕〔仙田・大内, 2002〕。

コース別雇用管理制度の導入企業は非製造業種が多く, 考察対象がホワイトカラーに限定されたことから, コース別雇用管理制度論は, 結果として女性ホワイトカラー研究としての性格をもつものとなった。なかでも脇坂明の研究は, コース別雇用管理制度を題材に, 女性ホワイトカラーのキャリア形成を探究したものとして注目される。女性労働者のキャリア形成過程は, 野畑真理子が女性役職者の職業生活史を描き分析しているが, 個人に焦点を当てることから, キャリア形成の促進要因として主に掘り下げられるのは, 個人の意識などの主体性であった〔野畑, 1986, 1992〕。対して, 脇坂は「職場において重要なもの, それは技能である」と指摘し, 女性労働研究に技能向上とキャリア形成の視点を持ち込んだ〔脇坂, 1998:1〕。そして統計的差別の理論に依拠し, 女性の短期勤続傾向が男女間の職務分離とキャリア格差の主要因であるとする立場から〔脇坂, 1998:33-45〕, コース別雇用管理制度は採用時における女性の

定着意思の確認によって「統計的差別を超えようとする試み」であり「女性活用を本格的におこなうための制度」であると評価した〔脇坂, 1996:15〕。ただし業務経験に応じて仕事への意識や能力に変化が生じることから、採用時点で意欲と能力をはかることの弊害を打破するために、コース転換制度の運用が重要であるとした〔脇坂, 1998:69〕。

脇坂の研究を貫くのは、全体としての女性の短期勤続傾向が人材育成対象からの女性の一律的な除外をもたらしているのであり、個々の女性の長期勤続意思が確認されれば男性同様にOJTを通じた技能形成が施されるとする思考である。女性労働研究に、技能向上とキャリア形成の視点を導入した意義は大きい。しかし先の議論に立てば、総合職女性は男性と等しくキャリアを築くはずであるが、現実にはキャリア形成の初期段階ですでに、総合職女性は男性よりも低位の職位にとどまる¹⁷。職場を効率性に規定されたジェンダー・ニュートラルな場とする立論は、組織が内包する女性のキャリア形成疎外要因を明らかにしえず、総合職男女間のキャリア格差を説明できない。

脇坂とは異なり、コース別雇用管理制度論の多くは制度が抱える性差別性に着目した。すなわちコース別雇用管理制度が均等法違反の指摘をかわし性別管理を維持・温存していることを示したのである。周知のようにコース別雇用管理制度では総合職は男性が、一般職は女性が大半を占め、コース間の職務・処遇格差が男女格差に直結している。またコース別雇用管理制度の導入企業は総合職に占める女性比率が低く、女性のキャリアをサポートする各種施策の運用に消極的である〔阿部・大内, 1998〕。このためコース別雇用管理制度は「女性ホワイトカラーの労働条件を低位に固定し制度化」〔清山, 1996:57〕する『『男女不平等』の『望ましくないあり方』〕〔渡辺, 1995:15〕であり、「合法的に均等法を逃れるために利用してきた」〔阿部・大内, 1998:15〕「男女差別の隠れ蓑」〔宮地, 1996:90〕と批判されてきた。そしてコース別雇用管理制度は女性に不利益な影響を与える間接差別とみなされ、間接差別概念の明確化と間接差別禁止の明文化の必要性が指摘されてきたのである¹⁸〔浅倉, 2004〕。

しかしコース別雇用管理制度を均等法対策とする捉え方はあまりにも狭い。コース別雇用管理制度導入の背景には、1950年代の事務機械化に始まる技術革新の影響のもとに作られた、職場のジェンダー間職務分離の根深い歴史がある〔駒川, 1998〕。さらに今日では経営環境の変化や「女性活用」によってコース別雇用管理制度の構造と運用に修正が施され、一般職女性がキャリアを築く余地が高まっているほか、上級管理職へ昇進する総合職女性が現れるなど、ジェンダー間職務分離は変容している〔駒川, 2000〕。都市銀行の「女性活用」は、「女性の特性」の「活用」を掲げて、一部の「女性向き」職務に女性を押し込めるが、その一方で女性の能力と昇進意欲を高めさせているのであり、職場のジェンダー関係は可変的であるためである〔駒川, 2007〕。

コース別雇用管理制度論の功績は、ジェンダー・ニュートラルとされてきた雇用管理制度が抱える性差別性を指摘したことにある。ただし制度は固定的ではなく、その運用を含めて、女性事務職のキャリアを規定する職場要因は可変的である。ここからも産業・組織・職種を特定したケーススタディの重要性が浮かび上がるとともに、ホワイトカラー研究におけるOJTによる技能形成という分析視点を女性労働に適用し、異動と昇進・昇格の関連性を読み解く必要性が指摘できる。

5. 欧米の研究にみる女性事務労働者の分析

以上のように、日本において女性事務労働者の分析は立ち遅れている。しかし欧米では、特定の産業・職種を対象としたジェンダー視角からの労働研究が積み重ねられており、とりわけ事務職は男女間格差の生成メカニズムの考察に適していることから、多くの研究が発表されている。そこで欧米の先行研究から、女性事務労働者のキャリアを分析するにあたっての分析方法、留意点等を検討する。

20世紀初頭における事務職の量的拡大と社会的ステータスの低下を起点とし、欧米では長年にわたり事務職研究が蓄積されてきた。当初の研究はジェンダー視角が獲得される以前のものであるが、事務職に大量の女性が雇用される、いわゆる「事務職の女性化」への問題関心を有し、わずかながら女性事務労働者への言及がみられる。このため、まずこれらの研究が女性事務労働者をいかなる分析視角から考察し、その成果がどのようにジェンダー視角による労働研究に引き継がれたのかを整理する。

C・ライト・ミルスは1890年以降のアメリカの事務職を考察した〔Mills, 1951=1957〕。ミルスは、組織の官僚的発展とそれにとまなう分業体制の強化ならびに事務の機械化に着目し、そこから生じる事務労働の単調化が、労働過程における労働者の自己決定権を縮小したことを提起した。注目すべきは、ミルスは事務職に多数雇用されるようになった、ホワイト・カラー・ガールと呼ばれる中流階級出身の若年女性に着目し、ホワイト・カラー・ガールを描いた1920年代の流行小説を用いた考察を行い、女性事務職研究に道を拓いたことである。しかしミルスの研究は、若年女性が低賃金で単調な事務作業に従事している事実を指摘するにとどまり、事務職への女性労働者の参入と処遇低下のメカニズムを分析するには至らなかった。これに対しハリー・ブレイヴァマンは、ミルスの提示した労働過程における熟練の解体をめぐる考察を深めるとともに、事務職の女性化背景を探究し、技術の進展と熟練の解体が事務職における女性労働者拡大の要因であるとの説を打ち出した。すなわち事務労働の機械化によって事務労働は労働過程中的の精神的過程が小さい手労働と化し、ルーティン化した事務職は女性に割り当てられると同時に、慣習と雇用慣行によって強化される「性障壁」が女性を単調な事務職務に押しとどめるのだとしたのである〔Braverman, 1974=1978〕。

こうした、事務職における女性労働者拡大の要因を、機械化による職務の脱技能化に求めるブレイヴァマンの立論は、その後の多くの研究に引き継がれた¹⁹。しかしヴェロニカ・ビーチが「労働過程における諸変化を、単に熟練の解体や労働の低熟練化だと分析することは、単純化しすぎている」と批判するように〔Beechey, 1987=1993:邦訳103〕、ブレイヴァマンはジェンダー要素を含んだ「熟練」概念を無批判に用いるなど、労働過程に内在するジェンダー知を無視しており²⁰、ブレイヴァマンの説はジェンダー間に職務分離やキャリア格差を生み出す要因を示したとはいえない。このため女性の従属的地位を生み出す社会構造の解明に関心を寄せる女性研究者は、ブレイヴァマンの労働過程論をクリティカルに検討し、労働過程をジェンダー視角から読み解く、女性労働の分析手法の確立と理論の再構築を目指した²¹。

賃金やキャリアの男女格差を生み出す主要因とみなされたのは、性別職務分離、すなわちジェンダー間職務分離であった〔Beechey, 1987=1993:邦訳176〕。このため1980年代以降、イギリス労働社会学を中心に、ジェンダー間職務分離に焦点を当てた産業別、職種別の実証研究が数多く行われた。初期に行われた代表的なケーススタディには、シンシア・コウバーンによ

る印刷業を対象にジェンダー間職務分離における技術革新と男性労働者、労働組合の役割を考察した研究〔Cockburn, 1988〕, ローズマリー・クロントンとケイ・サンダーソンによる複数の職種間での労働過程を比較分析した研究〔Crompton and Sanderson, 1990〕があげられる。なかでも事務職は労働者の性別構成の歴史的変化が大きく、ジェンダー間職務分離の形成メカニズムの解明に適しているとされ〔Cohn, 1985: 1060〕, マイラ・ストロバーとキャロライン・アーノルドによる銀行の窓口業務での女性の採用・定着過程についての考察など〔Strober and Arnold, 1987〕, 事務職の女性化過程に焦点を当てた研究が蓄積されてきた〔Heritage, 1983〕〔Lowe, 1987〕。

これらの先行研究は、「労働市場や労働過程をジェンダー関係が形成され、再形成される場として考える必要がある」と捉え、女性労働者だけでなく、男性労働者もまた「ジェンダー化された主体」として切り出すことを志向している〔Beechey, 1987=1993: 邦訳17〕。そして事務職の女性化プロセスを読み解くことで、労働の場でのジェンダー関係が多様な要因間の複雑な力学のもとで築かれていることを示している。その方法論的特徴は、次の3点にまとめられる。1点目に家事・育児役割から女性労働の現状を読み取ることをやめ、組織・職場固有のジェンダー関係とそれを生み出すメカニズムを抽出することにある。2点目に経済社会動向や組織文化、ジェンダーにまつわるイデオロギーなど、職務とジェンダーの関係を規定する諸要因を幅広く設定し分析することである。3点目にジェンダー間職務分離をめぐる各行為者の役割を考察することである。これらの方法論的特徴を引き継ぐことで、女性労働者のキャリアを職場に内在するジェンダーとの関連で明らかにすることができる。

6. むすびに

本稿の課題は、女性の最大職種である事務職のキャリア形成過程の分析に向けて、ホワイトカラー研究と女性労働研究を整理し、方法論上の示唆を得ることであった。最後に、女性事務労働者のキャリアの分析に必要な事柄をまとめる。

第1にケーススタディの重要性である。職務異動や昇進・昇格には、組織の雇用管理制度を基礎として複数の要因が作用しており、また雇用管理制度自体も可変的であることから、組織や職場に分け入った分析を要する。第2にホワイトカラー研究が培ったOJTによる技能形成という視角を適用し、異動と昇進・昇格の関連性を読み解くことが必要である。第3に、性別や雇用形態などの属性に応じた差異性を権力関係と絡めて論じることが求められる。女性労働者間の差異が鮮明となった今日の女性労働研究には、多様性の指摘にとどまらず、格差を生み出す組織・職場構造に切り込む分析が必要とされる。第4に組織や制度にジェンダー視角を導入することはもちろん、職務や処遇とジェンダーの関係を規定する諸要因を幅広く設定し、行為者の役割も含めて分析しなければならない。

参考文献

阿部健, 1995, 「事務系ホワイトカラーの企業内異動——大企業A社の事例」『日本労働研究雑誌』No426, 9月号

- 阿部正浩・大内章子, 1998, 「企業は女性の本格活用を望んでいるのか? ——男女雇用機会均等法とコース別雇用管理制度」『ディスカッション・ペーパー・シリーズA』No.351, 一橋大学経済研究所
- 相澤美智子, 2004, 「直接差別と間接差別(コース別雇用)」『労働法の争点(ジュリスト増刊・法律学の争点シリーズ7)』有斐閣
- 浅倉むつ子, 2004, 「労働を生きる」浅倉むつ子・戒能民江・若尾典子『フェミニズム法学——生活と法の新しい関係』明石書店
- 浅海典子, 2006, 『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』日本経済評論社
- Beechey, Veronica, 1987, *Unequal Work*, Verso (高島道枝・安川悦子訳, 1993, 『現代フェミニズムと労働——女性労働と差別』中央大学出版会)
- Braverman, Harry, 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press (富沢賢治訳, 1978, 『労働と独占資本——20世紀における労働の衰退』岩波書店)
- CEDAW, 2003, 「第4次・第5次日本レポート審議最終コメント」赤松良子・山下泰子監修, 日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク編『女性差別条約とNGO』明石書店
- 千葉悦子, 2000, 「農家女性労働の再検討」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー——新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房
- Cockburn, Cynthia, 1983, *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press
- Cohn, Samuel, Ross, 1985, "Clerical labor intensity and the feminization of clerical labor in Great Britain, 1857-1935" in *Social Force*, volume 63:4, June
- Crompton, Rosemary and Sanderson, Kay, 1990, *Gendered Jobs and Social Change*, Unwin Hyman
- 藤原千沙・山田和代, 2011, 「いま, なぜ女性と労働か」藤原千沙・山田和代編『女性と労働(労働再審3巻)』大月書店
- 藤原千沙・湯澤直美, 2010, 「被保護母子世帯の開始状況と廃止水準」『大原社会問題研究所雑誌』No.620, 6月号, 法政大学大原社会問題研究所
- 深澤和子, 2003, 『福祉国家とジェンダー・ポリティックス』東信堂
- 花田光代, 1987, 「人事制度における競争原理の実態——昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』vol.21, No.2
- 花見忠・篠塚英子編, 1987, 『雇用均等時代の経営と労働』東洋経済新報社
- 橋本健二, 2006, 『階級社会——現代日本の格差を問う』講談社
- 橋本美由紀, 2010, 『無償労働評価の方法および政策とのつながり』産業統計研究社
- Heritage, John, 1983, "Feminisation and unionisation: a case study from banking" in Gamarnikow, Eva, Morgan, David H. J, Purvis, June, Taylorson, Daphne E. (eds.), *Gender, Class and Work*, Heinemann
- ホーン川嶋瑤子, 1995, 「労働市場構造, 企業組織・文化におけるジェンダー作用と女性労働」脇田晴子/S・B・ハンレー編『ジェンダーの日本史』下巻, 東京大学出版会
- 市川幸子・芝原脩次, 1997, 『均等法時代・女性社員の活用事例集』生産性出版
- 今田幸子・平田周一, 1995, 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構
- 乾彰夫, 1990, 『日本の教育と企業社会——一元的能力主義と現代の教育=社会構造』大月書店
- 木本喜美子, 1995, 『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房
- 木本喜美子, 2000a, 「労働とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』No.500, 7月号, 法政大学大原社会問題研究所
- 木本喜美子, 2000b, 「女性労働研究の到達点と課題」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェン

- ダー——新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房
- 木本喜美子, 2003, 『女性労働とマネジメント』勁草書房
- 岸本英太郎編, 1961, 『現代のホワイトカラー——その地位と労働と生活』ミネルヴァ書房
- 北川隆吉・岡本秀昭, 1964, 『ホワイトカラー(現代の経済13)』河出書房
- 小池和男編著, 1986, 『現代の人材形成——能力開発をさぐる』ミネルヴァ書房
- 小池和男編, 1991, 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社
- 小池和男, 2002, 「問題, 方法, 意味」, 小池和男・猪木武徳編著『ホワイトカラーの人材形成——日米英独の比較』東洋経済新報社
- 小池和男・富田安信編, 1988, 『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社
- 駒川智子, 1998, 「銀行における事務職の性別職務分離——コース別人事管理制度の歴史的な位置づけ」『労働組合に未来はあるか(日本労働社会学会年報第9号)』東信堂
- 駒川智子, 2000, 「コース別人事管理制度の変容——都市銀行の『女性活用』」木本喜美子・深澤和子編著『現代日本の女性労働とジェンダー——新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房
- 駒川智子, 2007, 「女性事務職のキャリア形成と『女性活用』——ジェンダー間職務分離の歴史的な形成・変容過程の考察」『大原社会問題研究所雑誌』No582, 5月号, 法政大学大原社会問題研究所
- 金野美奈子, 2000, 『OLの創造——意味世界としてのジェンダー』勁草書房
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課, 2008, 「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」
- 雇用促進事業団雇用職業総合研究所, 1987, 『企業における女子の戦力化・活用に関する調査結果報告書(職研調査研究報告書No62)』雇用職業総合研究所
- 熊沢誠, 1972, 『労働のなかの復権——企業社会と労働組合』三一書房
- 熊沢誠, 1981, 『日本の労働者像』筑摩書房
- Lowe, Graham S, 1987, *Women in the Administrative Revolution: The Feminization of Clerical Work*, Polity Press
- 松成義衛, 1965, 『現代サラリーマン論』法政大学出版局
- 松成義衛・田沼肇・泉谷甫・野田正穂, 1957, 『日本のサラリーマン』青木書店
- Mills, C. Wright, 1951, *White Collar*, Oxford University Press (杉政孝訳, 1957, 『ホワイトカラー——中流階級的生活探究』創元社)
- 宮地光子, 1996, 『平等への女たちの挑戦——均等法時代と女性の働く権利』明石書店
- 水野有香, 2011, 「派遣労働問題の本質——事務系女性派遣労働者の考察から」藤原千沙・山田和代編『女性と労働(労働再審3巻)』大月書店
- 中村艶子, 2002, 「ファミリー・フレンドリー企業と育児支援政策」『グローバル化と社会政策(社会政策学会誌第8号)』法律文化社
- 中田桐代, 2010, 「母子家庭の母の当事者団体における就業支援の意味——札幌市母子寡婦福祉連合会を事例として」『釧路公立大学地域研究』19号
- 日本経済団体連合会, 2003, 「子育て環境整備に向けて——仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実」
- 日本経済団体連合会, 2012, 「グローバルJAPAN——2050年 シミュレーションと総合戦略」
- 日本労働研究機構, 1995, 『女性の専門的キャリア形成(資料シリーズNo49)』日本労働研究機構
- 日本労働社会学会, 1995, 「『企業社会』の中の女性労働者(日本労働社会学会年報第6号)」, 東信堂
- 野畑眞理子, 1986, 「女性役職者のキャリア形成過程と促進諸要因」『社会学評論』第36巻第4号
- 野畑眞理子, 1992, 「女性役職者のキャリア形成——日本の地方中小都市における調査結果から」『中央大学社会

科学研究所研究報告』第11号

大河内一男, 1960, 『日本の中産階級』文芸春秋新社

大森真紀, 1995, 「女性ホワイトカラーの現状と問題点」『現代日本のホワイトカラー(社会政策学会年報第39集)』, 御茶の水書房

大沢真知子, 2009, 「日本のパート労働者と女性労働者の非正社員化——格差拡大に転じた日本の社会制度」武石恵美子編著『女性の働きかた(叢書・働くということ第7巻)』ミネルヴァ書房

大沢真理, 1993, 『企業中心社会を越えて——現代社会を〈ジェンダー〉で読む』時事通信社

大内章子, 1999, 「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成——総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No471, 9月号

坂田博美, 2006, 『商人家族のエスノグラフィー——零細小売商における顧客関係と家族従業』関西学院大学出版会

桜井絹江, 1991, 『新しい労務管理と女性労働』学習の友社

Scott, Joan W, 1988, *Gender and the Politics of History*, Columbia University Press (荻野美穂訳, 1992, 『ジェンダーと歴史学』平凡社)

清山玲, 1996, 「今日のホワイトカラー職場における『合理化』と女性」『労務理論学会研究年報』第5号

仙田幸子, 2000, 「女性一般職のキャリア形成——その促進要因と限界」女性労働問題研究会編『女性労働研究』38号

仙田幸子, 2001, 「コース別雇用管理とジェンダー——多様性を活かす」佐野陽子・嶋根政充・志野澄人編『ジェンダー・マネジメント——21世紀型男女共創企業に向けて』東洋経済新報社

仙田幸子・大内章子, 2002, 「女性正規従業員のキャリア形成と多様化——コース別雇用管理制度を手がかりとして」『組織科学』vol.36No.1

柴山恵美子, 1993, 「女性労働者——男女の職業・家族的責任と社会参画の両立調和」戸塚秀夫・徳永重良編著『現代日本の労働問題——新しいパラダイムを求めて』ミネルヴァ書房

篠塚英子, 1997, 「アンペイド・ワークの議論と女性労働」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会

Strober, Myra H and Arnold, Carolyn L, 1987, "The dynamics of occupational segregation among bank tellers" in Brown, Clair and Pechman, Joseph A. (eds.), *Gender in the Workplace*, The Brookings Institution

鈴木淳子, 2000, 「『日本のキャリア』の生成——研究者の部門間異動を事例として」『日本労働研究雑誌』No476, 2月・3月号

社会経済生産性本部出版部編, 1996, 『男女雇用機会均等法施行10年——女性社員の処遇と活用に関する調査報告書』社会経済生産性本部

橘木俊詔, 2008, 『女性格差』東洋経済新報社

竹中恵美子, 1989, 『戦後女子労働史論』有斐閣

竹中恵美子, 1994, 「変貌する経済と労働力の女性化——その日本の特質」竹中恵美子・久場嬉子編『労働力の女性化——21世紀のパラダイム』有斐閣

竹中恵美子, 2001, 「新しい労働分析概念と社会システムの再構築——労働におけるジェンダー・アプローチの現段階」竹中恵美子編『労働とジェンダー(叢書 現代の経済・社会とジェンダー第2巻)』明石書店

竹中恵美子・久場嬉子編, 1994, 『労働力の女性化——21世紀のパラダイム』有斐閣

田村哲樹・金井篤子編, 2007, 『ポジティブ・アクションの可能性』ナカニシヤ出版

徳井美智代, 2011, 「小零細企業において業主の妻が経営に果たす役割——妻の仕事の歴史的展開に着目して」

- 日本労働社会学会編『労働社会学研究』12, 東信堂
- 東京女性財団, 1999, 『女性活用モデル企業調査概要』東京女性財団
- 東京商工会議所中小企業部編, 1994, 『ここまで進んだ女性の職場環境——先進企業が語る女子活用戦略(平成5年度女子労働政策懇談会活動報告書)』東京商工会議所労働委員会
- 東京都立労働研究所編, 1993, 『女性活用に関する企業事例研究(女性労働研究No7)』東京都立労働研究所
- 津田真澄, 1968, 『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房
- 牛尾奈緒美, 2009, 『ポジティブ・アクションと女性のキャリア』武石恵美子編著『女性の働きかた(叢書・働くということ第7巻)』ミネルヴァ書房
- 若林満, 1987, 『管理職へのキャリア発達——入社13年目のフォローアップ』『経営行動科学』第2巻第1号
- 脇坂明, 1993, 『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房
- 脇坂明, 1994, 『女性ホワイトカラーと『総合職』問題』『大原社会問題研究所雑誌』No422, 1月号, 法政大学大原社会問題研究所
- 脇坂明, 1996, 『コース別人事管理の意義と問題点』『日本労働研究雑誌』No433, 5月号
- 脇坂明, 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成〔増補版〕』御茶の水書房
- 脇坂明, 2009, 『ファミリー・フレンドリー施策と企業』武石恵美子編著『女性の働きかた(叢書・働くということ第7巻)』ミネルヴァ書房
- World Economic Forum, 2012, *The Global Gender Gap Report 2012*
- 渡辺めぐみ, 2009, 『農業労働とジェンダー——生きがいの戦略』有信堂
- 渡辺治編, 2004a, 『変貌する〈企業社会〉日本(一橋大学大学院社会学研究科先端課題研究1)』旬報社
- 渡辺治編, 2004b, 『高度成長と企業社会(日本の時代史27)』吉川弘文館
- 渡辺峻, 1984, 『現代銀行企業の労働と管理——オフィス・オートメーションとホワイトカラーに関する経営経済学的研究』千倉書房
- 渡辺峻, 1995, 『コース別雇用管理と女性労働——男女共同参画社会をめざして』中央経済社
- 八代充史, 1999, 『ホワイトカラーのキャリア形成と『異動の力学』』『組織化学』vol.33, No2
- 湯浅誠, 2008, 『反貧困——「すべり台社会」からの脱出』岩波書店
- 全日本能率連盟・人間能力開発センター, 1979, 『部長のキャリア・パターン——部長173人のキャリアと意見』全日本能率連盟・人間能力開発センター

注

- 1 安倍内閣が日本経済の再生へ打ち出した、いわゆる「3本の矢」(「大胆な金融政策」「機動的な財政政策」「新たな成長戦略」)のうち、「第三の矢」である「新たな成長戦略」は、産業基盤の強化や新たな成長分野の開拓などを通じて日本経済の成長を目指すものである。この「新たな成長戦略」の中身をまとめた『日本再興戦略——JAPAN is BACK』において重視されているのが雇用制度改革・人材力の強化であり、なかでも女性の活躍推進である。女性の活躍推進に向けては、役員や管理職への女性の登用拡大、男女がともに仕事と子育て等を両立できる環境整備などを掲げ、女性役員の登用状況の開示や女性人材のデータベース化、仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業へのインセンティブ付与、待機児童解消に向けた保育施設の整備等を行っている。『日本再興戦略——JAPAN is BACK』2013年6月14日策定。
- 2 日本経済団体連合会, 2003, 『子育て環境整備に向けて——仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実』。
- 3 日本経済団体連合会, 2012, 『グローバルJAPAN——2050年 シミュレーションと総合戦略』。
- 4 総務省統計局, 2011, 『労働力調査』。ただし当年は岩手県, 宮城県, 福島県の数値を含まないことに留意する

必要がある。

- 5 総務省統計局の「労働力調査」によれば、2012年の女性の「事務従事者」は688万人で女性雇用者全体の30.3%を占める。次いで「サービス職業従事者」(492万人, 21.6%), 「専門的・技術的職業従事者」(454万人, 20.0%)である。ただし当年は岩手県, 宮城県, 福島県の数値を含まないことに留意する必要がある。
- 6 この他, 職務異動の技能形成以外の側面を考察した研究として, 職務異動にかかわる主体の力関係を論じた八代充史の研究〔八代, 1999〕, 組織の経営変化がキャリア・パターンを形成する側面を考察した鈴木淳子の研究〔鈴木, 2000〕などがある。
- 7 そもそも「企業社会」という言葉は熊沢誠によって企業内社会を指すものとして使用されたが〔熊沢, 1972〕, 現在では企業を中心として動く社会状況を表す用語として広く使用されている〔乾, 1990〕〔日本労働社会学会, 1995〕〔渡辺編, 2004a, 2004b〕。木本喜美子は, 「企業社会」という視角は「日本的経営の特質を明確化するものとして切り開かれ, 今日ではここから進んで, 現代日本社会の構造的な特質を表現する用語としても定着している」と把握した上で, 「企業社会の内部に論点を絞った把握」を狭義の〈企業社会〉論と定義し, 「日本社会の構造的な特質を剔出しようとする視角」を広義の〈企業社会〉論と定義している〔木本, 1995:165-166〕。本稿でいう「企業社会」論とは, 木本の定義における狭義の〈企業社会〉論を指す。
- 8 例えば〔雇用促進事業団雇用職業総合研究所, 1987〕〔東京都立労働研究所, 1993〕〔東京商工会議所中小企業部編, 1994〕〔社会経済生産性本部出版部編, 1996〕〔市川・芝原, 1997〕〔東京女性財団, 1999〕など。
- 9 日本の女性労働を語るうえで, 自営業主の妻をはじめとする家族従業者は無視しえない。千葉悦子は, 日本の女性労働研究が指摘する, 就労継続を可能とする社会福祉サービスの不足や, それに規定された「男は仕事, 女は家事」という価値規範の強さは, 「いずれも都市労働者家族の女性労働をめぐる議論に終始している」と喝破する〔千葉, 2000:87〕。本稿は女性事務労働者のキャリア分析の方法上の示唆を得る目的から, 先行研究は雇用労働に限定する。なお自営業主や家族従業者を対象とした研究として, 渡辺めぐみによる農業労働におけるジェンダーの研究〔渡辺, 2009〕, 坂田博美による小売業の家族従業者の研究〔坂田, 2006〕, 徳井美智代による製造業の業主の妻の経営役割を論じた研究〔徳井, 2011〕などがある。
- 10 アンペイド・ワークは, 1975年の第1回国連国際婦人年の会議の議論に登場し, 女性の地位の向上を図る国際的運動とともに議論が展開されてきた〔篠塚, 1997〕。アンペイド・ワークの評価方法を整理し, ジェンダー平等をはじめとする経済・社会政策との関連を論じたものに, 橋本美由紀の研究〔橋本, 2010〕がある。
- 11 こうした女性労働研究の指向性は, この分野を主導してきた竹中恵美子の言葉によく表れている。竹中は女性労働研究について, 「ジェンダー・アプローチの過程は, 女性に対する差別・抑圧の根源である近代家族を解明することからスタートして, それが影響を及ぼす全社会領域を視野におさめながら, 政治・経済・社会・文化の多面的な複合要因を分析し, 究極的には, 差別・抑圧の根源を支える社会システム(PWとUWのジェンダー的編成)そのものの変革に向かう理論構築を行ってきたといえることができる」と総括している〔竹中, 2001:27〕。そして「日本の雇用平等政策において決定的に欠落していたのは, 機会の平等の不徹底さもさることながら, PWとUWの構造的調整政策を持たなかったことである」とし, ペイド・ワークとアンペイド・ワークのジェンダー・ギャップを正す政策課題を提言している〔竹中, 2001:49-51〕。
- 12 木本喜美子は, 労働研究が男性労働者を研究対象の中心に据えてきたことは「それなりの現実的根拠があった」としながらも〔木本, 2000b:24〕, 考察対象の偏りを意識して, 労働研究のメインストリームを「男性労働研究」と表現している〔木本, 2000b:22〕。
- 13 ディーセントワークとは, 1999年の第87回ILO総会でのファン・ソマビア事務局長報告において, これからのILOの活動目標として示されたものであり, 日本語では厚生労働省が「働きがいのある人間らしい仕事」と訳している。ディーセントワークの実現は, 4つの戦略目標である「仕事の創出」「仕事における権利の保障」

「社会保護の拡充」「社会対話の推進と紛争解決」と、そのすべてに関わる「ジェンダー平等」の実行を通してなされる。

- 14 総務省「労働力調査」によれば、2011年の女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は54.7%である。ただし当該年は岩手県、宮城県、福島県の数値を含まないことに留意する必要がある。
- 15 1995年SSM調査と2003年JGSS調査を用いて、男女別・階級別に貧困層比率の推移を計算した橋本健二は、男性の貧困率の変化は僅かである一方で、女性は労働者階級と旧中間階級で貧困率が上昇していること、さらに女性の労働者階級内部では、非正規雇用でのみ貧困率が拡大していることを明らかにし、「貧困化しているのは女性たち、しかも一部の女性たちなのである」と指摘している〔橋本, 2006:167〕。
- 16 厚生労働省の資料「コース別雇用管理及びポジティブ・アクションに関するデータ(補足)」によれば、2012年のコース別雇用管理制度導入企業の割合は11.2%である。2000年の7.1%, 2003年の9.5%と比べて増加しているが、2006年の11.1%からは横ばいとなっている。産業別では「金融業、保険業」が34.4%と最も高く、続いて「教育、学習支援業」(19.1%), 「不動産業、物品賃貸業」(17.6%)となっている。
- 17 厚生労働省雇用均等・児童家庭局の「コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」によれば、1998年度採用の総合職女性の10年後の最高役職位は、「男女で同位職」が40%, 「男性の方が上位職」が60%, 「女性の方が上位職」が0%である。「男性の方が上位職」とする15社のうち、「1段階上位」が4社(26.7%), 「2段階上位」が3社(20.0%), 「女性がいらない」が8社(53.3%)となっている。
- 18 国連女性差別撤廃委員会は、コース別雇用管理制度下の賃金格差を念頭に、間接差別の慣行と影響に対する理解が欠如していると懸念を示している〔CEDAW, 2003〕。なおコース別雇用管理制度を題材に間接差別概念の必要性を整理したものに〔相澤, 2004〕がある。
- 19 例えば渡辺峻は、精神的労働と肉体的労働の分離という、ブレイヴァマンの分析視角を踏襲した分析を行い、さらに精神的労働と肉体的労働の統合・再結合の展望を見出そうとした。すなわち、日本の銀行事務職における機械化と労働および管理についての考察から、「労働の単純化・細分化、熟練の解体」「精神的労働と肉体的労働との分離・対立」などの技能変化を明らかにし、機械化による単純労働化が女性化、合理化をもたらすとした。そして能力主義管理は、コンピュータ化による労働の細分化・単純化にともなう「単調感」に対して、行員一人ひとりの「人間的側面」に働きかける行動科学的手法であり、他面において労働の側の統一と団結の社会的・技術的基盤を拡大するものであると分析し、「労働の衰退」を強調するブレイヴァマンの見解への批判とした〔渡辺, 1984〕。
- 20 歴史学の領域からジェンダーを理論的に考察したジョーン・スコットは、ジェンダーとは肉体的差異に意味を付与する知であり、社会の組織化と不可分なものであるとしている〔Scott, 1988 = 1992:16〕。
- 21 女性の従属的地位の考察を手掛ける女性研究者がブレイヴァマンの労働過程論の批判的考察にコミットした背景には、1970年代に展開された家事労働論争の手詰まり感があった。家事労働論争の批判的総括と労働過程論争をへて、彼女たちは家族賃金イデオロギーの考察と女性労働のケーススタディへと向かっていった。家族賃金イデオロギーをめぐる議論については〔木本, 1995:4章〕, 家事労働論争をへて雇用労働のケーススタディに向かう経緯については〔木本, 2003:1章〕が詳しい。

Conducting Research on Women Clerks and Careers

Tomoko KOMAGAWA

Key Words

Women clerks, careers, white-collar studies, women's labor studies, career tracking system studies

Abstract

This study reviews studies on white-collar workers and women's labor in Japan, and explores the research approach to women clerks and the processes of career development.

Four important points should be considered when studying women clerks and career development. First, substantive case studies should be conducted. Second, researchers should analyze job relocation and promotion of personnel, focusing on skill accumulation through on-the-job training (OJT). Third, research must discuss relations between "differences" and "power" in sex and employee status, and not simply report diversification of employment in work places. Fourth, research must introduce a gender perspective into business organizations and institutions, highlighting the various factors that determine the connections among position, treatment, and gender.