

第 14 回 (1/9) 現代社会学 4 : 女性のキャリアと感情労働

1. 連絡・報告

2. 期末レポートについて

→ 前回 (12/19) 配布資料 (授業 Web で)

3. 「人間関係入門Ⅱ」成績評価 (再掲)

平常点 (受講取組みの積極性・課題提出) (60%)、期末レポート (40%) により評価する。

【平常点】60%

- 基本的には出席点

【期末レポート】40%

- 3名の先生方の講義のうち、各自がとくに関心をもった先生のご講義に絞ってまとめる
- 1,200字程度 (ポイントまとめ 800字 + 考察 400字)
- 第 15 回 (1/16) 授業時に提出

※ 提出期限を厳守してください cf. 社会生活における「期限」の重み

※ レポートが提出されない場合、レポート評点は 0 点となります

※ 学内内規により総得点 (平常点+レポート評点) が 59 点以下の場合、成績は「不可」となります

※ GPA 制度について

4. 「サラリーマン」「OL」に対するイメージ

5. 「ホワイトカラー」の定義

「ホワイトカラー」:

↓

cf. 「ブルーカラー」:

ホワイトカラー

- * 統計上の分類に基づいた操作的概念
- * 職業大分類（国勢調査）の
「管理従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務労働者」「販売従事者」
- * 日常語としての「サラリーマン」

6. ホワイトカラー労働・オフィスワークの特質

- * 企画・判断業務
- * 創造性
cf. 「創造的とは『〇〇なのはなぜか』と思いをぶつける人物であり、この存在が次の仕事を生み出す」
(某会社企画スタッフへのインタビュー、佐藤 2000: 1)
- * 業容を管理し、業務戦略を考える（何が問題なのか、どんな対応を手配すればいいか）

ex.

-
-
-
-

<「工場労働」「ブルーカラー労働」との対比>

- ① 非一所非一斉性：会社という場所や正規勤務時間帯で仕事が必ずしも完結しない
- ② 業務が機械化・標準化しにくい（仕事の具体的内容が明確になりにくい）
- ③ 職務分掌の曖昧さ、担当職務の広さ
- ④ 仕事が属人的 → やりかたの個人差が大きい

7. アルバイト・パート・派遣労働との違い

社員とアルバイトの違い

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ⑧
- ⑨

- ⑩
- ⑪
- ⑫
- ⑬

8. ホワイトカラーのキャリア形成： 日本的雇用慣行、「日本的経営」

「大きな組織で昇進階段を上る」という古典的イメージ ⇒ 「 」

cf. 「内部労働市場」論

労働力の調達・配分・育成が企業の内部で決定される労働市場が存在する

+

+ 長期安定的雇用

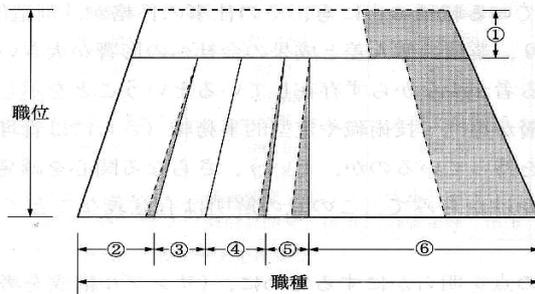
「遅い選抜」

入社後 7~8 年で「小さな差」が付き、20 年後くらいになって実質的な選抜が行われる

職種特性（ブルー／ホワイト）を問わない共通の人事管理制度

9. 企業組織： 部門と職種構成

図 2-1 部門と職種の構成



資料出所：表 2-1 に同じ。ただし、原データを再集計した。

注：1. 番号は以下の職種を指す。なお「その他職種」は表記してない。

①は管理職（ $n=381$ ）。多い配属部門は「人事」（18.8%）、「経営企画」（13.3%）、「研究開発」（10.9%）などである。

②は専門・技術職 1（SE など）（ $n=268$ ）。多い配属部門は「研究開発」（58.4%）、「新商品開発」（15.0%）などである。

③は専門・技術職 2（デザイナー・プランナーなど）（ $n=150$ ）。多い配属部門は「デザイン」（23.5%）、「新商品開発」（19.5%）などである。

④は専門・技術職 3（その他）（ $n=185$ ）。多い配属部門は「研究開発」（46.9%）などである。

⑤は営業・販売職（ $n=98$ ）。多い配属部門は「国内営業」（56.3%）、「マーケティング」（10.4%）などである。

⑥は事務職（ $n=766$ ）。多い配属部門は「人事」（34.1%）、「財務」（16.3%）、「総務・広報」（11.3%）などである。

2. 各職種のうちシャドウ部分は定型的部門に配属された社員を示す。

10. 職場組織の特徴 —— 職場成員の構成

表 2-4 職種タイプの基本属性

	管理職 (n=381)	専門・技術職 (n=603)	創造的事務職 (n=468)	定型的事務職 (n=396)
性別 (男性)	95.5	87.2	82.9	59.3
年齢 (平均)	42.42	34.35	32.51	31.92
最終学歴 (最多) (大卒以上割合)	大卒文系 56.7 (87.9)	大卒理系 34.2 (86.5)	大卒文系 75.6 (88.8)	大卒文系 56.1 (63.2)
職位 (係長相当)	15.5	31.8	24.6	16.4
多い所属部門	「人事」 18.8 「経営企画」 13.3	「研究開発」 42.7 「新商品開発」 16.0	「人事」 28.7 「経営企画」 16.0	「人事」 32.1 「財務」 27.7

資料出所：表 2-1 に同じ。ただし、原データを再集計した。

注：年齢以外の単位は%

< 職場組織の一般的な職位構成 >

代表取締役	本部長
	部長
	副部長
取締役	
	主任
	一般社員

参考：「B to B 企業」と「B to C 企業」

- Business to Business 企業 = =
- Business to Customer 企業 = =

11. 組織的分業とチームワーク

「チーム全体のなかでの自分」という視点・コンテクスト

12. 情報伝達と情報共有

報告・連絡・相談 「ほう・れん・そう」

“看板を背負う”

- 平社員であっても、一歩外に出たら会社を代表する立場
- 社員の個人的な言動・態度・コメントが、会社全体を代表するものと受け取られる傾向

13. 女性労働の現状と課題

性別職域分離

垂直分離：

水平分離：

間接差別

- ① コース別人事 cf.
- ② 広域転勤
- ③ 社会保障政策・税制度

※ 以下、前提：所帯単位（×個人単位）、男性の「世帯主」

「配偶者控除制度」

- サラリーマン世帯では配偶者（大部分が妻）を対象に、所得税で 35 万円、住民税で 31 万円の基礎控除を受けることができる。
- 年収 103 万円までであれば、配偶者本人の所得税や住民税も免除される。

「国民年金第三号被保険者」

- 主たる家計の支持者（大部分が夫）が厚生年金（会社勤め）を支払っている場合、配偶者は国民年金保険料の支払いを免除される。
- 配偶者が働き始めて年収が 130 万に達すると、国民年金に加入して国民年金保険料を支払わなければならない（会社勤めの場合、勤務時間が正社員の 4 分の 3 を越えると厚生年金に加入）。

「扶養家族手当」

シャドウ・ワーク

14. 非正規雇用の現状

非正規雇用 = 非正社員（派遣、契約、パート、アルバイト…）

非正規雇用のデメリット（派遣社員を例に）

-
-
-
-
-
-
-

15. 国内の政策的取組み

「男女共同参画型社会」

= 固定的な性役割分業（意識）を排除し、職場・地域・家庭などあらゆる分野で男女が平等に参画できる社会、個人の主体的な選択にもとづく多様な生き方を可能にする社会

法制度の整備

① 「男女雇用機会均等法」 （雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

1985 年 5 月成立、1986 年 4 月施行

コース別人事の採用 → 「当事者の自主選択の結果」というロジック、間接差別

↓

均等法改正（1999 年 4 月施行）

表 5-2 新しい雇用機会均等法（旧法との比較）

		改正前	改正後
男女雇用機会均等法	募集、採用、配置、昇進	機会均等の努力義務	差別禁止
	制裁措置	なし	勧告従わぬ事業所名公表
	紛争調停の開始要件	労使の同意が必要	一方の申請で可
	セクシュアル・ハラスメントの規制	なし	事業主に防止配慮義務
労働基準法	女性の時間外労働	年150時間以内	撤廃
	女性の休日労働	商業などは4週に1日	撤廃
	女性の深夜勤務	22時から5時の就業原則禁止	撤廃

② 「育児休業法」 1991 年 → 「育児・介護休業法」 1995 年

③ 「次世代育成支援対策推進法」 2003 年

16. 感情社会学と「感情マネジメント」

感情社会学：

→ 配布資料 ホックシールド『管理される心』

搭乗客の失礼な振る舞いやトラブル

↓

乗客の「失礼」な態度の原因は、適切に接しなかった客室乗務員の側にある

「感情マネジメント」：

自分の内的状態について、現在欠如している望ましい（規制適合的な）感情を喚起したり、現在経験している望ましくない（規則不適合的な）感情を抑圧・消去したりする営み

↓ プラス

cf. 福祉サービス従事者→「情緒的客観性」という感情マネジメントの技術・能力

17. 消費サービス高度化のインパクト

「お客さま」社会化

消費者サイド：期待水準の不可逆的な高度化

消費行動以外の社会的受益活動への波及・侵食

18. 引用・参考文献

海老原嗣生、2012、『女子のキャリア』筑摩書房（ちくまプリマー新書）

佐藤厚、2001、『ホワイトカラーの世界』日本労働研究機構、第1,2,6章

佐藤博樹・佐藤厚編、2004、『仕事の社会学』有斐閣

犬塚先編、2003、『新しい産業社会学 改訂版』有斐閣

独立行政法人 労働政策研究・研修機構編、2014、『データブック 国際労働比較 2014年版』独立行政法人 労働政策研究・研修機構

小池和男、1991、『仕事の経済学』東洋経済新報社

小池和男ほか、1998、『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム』日本労働研究機構

稲上毅ほか、1996、『知的創造型労働と人事管理』労働省（大蔵省印刷局）

小笠原祐子、1998、『OLたちの<レジスタンス>』中公新書

熊沢誠、2000、『女性労働と企業社会』岩波書店（岩波新書）

木本喜美子・深澤和子編、2000、『現代日本の女性労働とジェンダー』ミネルヴァ書房

G.リッツァー、正岡寛司監訳、1999、『マクドナルド化する社会』早稲田大学出版部

岡原正幸・山田昌弘・安川一・石川准、1997、『感情の社会学』世界思想社

A.R.ホックシールド、石川准・室伏亜希訳、2000、『管理される心』世界思想社

拙稿、1999、「銀行労働の記録」『労働社会学研究』1、日本労働社会学会

19. 次回の予告

1月16日 最終回 現代社会学5：社会学の方法

以上

【授業 HP】 <http://t-enomoto.la.coocan.jp/komajo/>

「ホワイトカラー」の定義

「ホワイトカラー」:

- 事務労働、デスクワーク、オフィス勤務（OL・サラリーマン）



cf.「ブルーカラー」:

- 肉体労働、マニュアル労働、現場労働（ガテン系の仕事）
-

ホワイトカラー労働・オフィスワークの特質

- 企画・判断業務
 - 創造性(クリエイティビティ)
 - 業務を管理し、業務戦略を考える(何が問題なのか、どんな対応を手配すればいいか)
 - マニュアルを、作る、考える
 - シフトを、組む
 - 商品・サービスを企画開発する
 - 営業目標、人員配置を考える
-

バイト・パート・派遣との違い (①~④)

- ① 仕事のスケール(担当取引先の全案件が自分の担当、看板を背負う)、ロット(取扱数量・金額)の大きさ
 - ② 裁量権
 - ③ 責任の重さ
 - ④ 組織的分業
-

バイト・パート・派遣との違い (⑤~⑨)

⑤ 雇用の安定性

⑥ 給与水準

⑦ 賞与

⑧ 手当(時間外、扶養、住宅)・保険(医療)・退職金・年金...

⑨ 福利厚生(社内預金、貸付、寮・社宅、保養所・契約ホテル...)

バイト・パート・派遣との違い (⑩~⑬)

⑩ 昇格、昇給

⑪ 人事異動、転勤

⑫ オフィス環境、立地条件

⑬ 転職の難しさ

「内部労働市場」

- ▶ 労働力の調達・配分・育成が企業の内部で決定される労働市場が存在する
- ▶ 新規学卒者の定期一括採用 + 企業内教育訓練 + 長期安定的雇用

職場組織の一般的な職位構成

▶ 代表取締役 **社長**

▶ 専務 (専務取締役)

▶ 常務 (常務取締役)

▶ 取締役 (担当取締役)

役員

▶ 本部長

▶ 部長

▶ 副部長

▶ 次長

▶ 課長

管理職

▶ 主任

▶ 一般社員

参考:「B to B企業」と「B to C企業」

- Business to Business企業 = 法人取引 = ホールセール
- Business to Customer企業 = 個人取引 = リテール