

第 15 回 (1/16) 最終回 現代社会学 4 : 女性のキャリアと感情労働 (続き)
現代社会学 5 : 社会学の方法

1. 連絡・報告

2. 期末レポート 提出

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. 組織的分業とチームワーク (再掲)

「チーム全体のなかでの自分」という視点・コンテキスト

5. 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

6. 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

7. 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）

-
-
-
-
-
-
-

8. 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

9. 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

10. 消費サービス高度化のインパクト

→ 配布資料

「日本の過剰労働は、『お客様』の暴走が原因だ」（東洋経済オンライン）

「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

11. 社会学の方法

“見えない” 力

「制度」「システム」への気付き ← 「社会制度」「社会構造」

「制度」への着目からのアプローチ（方法論的集合主義） cf. E.デュルケム

「個人」への着目からのアプローチ（方法論的個人主義） cf. M.ウェーバー

違和感からの出発

「あたりまえ」のメカニズムを分析する

「あたりまえ」を疑う

社会学

- * 社会現象、人びとの行為（行動）や意識のあり方…、を
- * 人と人との（諸個人および諸集団間の）「関係性」という捉え方に着目して分析

社会学的思考：自由に行為しているつもりの個人が、じつは本人も知らないところで不可視の社会的な規則に従っている…

「ふだん、私たちが日常的世界のなかで『当たり前』のように経験している現象が、なぜ、どのようなメカニズムによって社会的に形成されているのか」と問うこと

研究領域の例：人間関係、コミュニケーション、家族、教育、都市、メディア、国際関係、環境…

So what ?

12. 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

奥村隆編、1997、『社会学になにができるか』八千代出版
見田宗介、2006、『社会学入門 —— 人間と社会の未来』岩波書店（岩波文庫）
若林幹夫、2007、『社会学入門一歩前』NTT 出版
好井裕明、2006、『「あたりまえ」を疑う社会学』光文社新書
C.W.ミルズ、鈴木広訳、1965、『社会学的想像力』紀伊國屋書店
内田義彦、1992、『作品としての社会科学』岩波書店（同時代ライブラリー）
荻谷剛彦、2002、『知的複眼思考法』講談社（講談社＋α文庫）

13. 授業評価アンケート

以 上

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

榎本： tenomoto@komajo.ac.jp / 042-350-7160（研究室直通）

性別職域分離

垂直分離：

- ▶ 職位に関する偏在（昇進や権限、労働条件などの男女間格差）

水平分離：

- ▶ 職種間での偏在（男性／女性に多い職種）

【非正規雇用のデメリット：派遣社員を例に】

- 容易に解雇されるリスク
- 単純作業、指示・命令に従って「やらされる」作業、“派遣さん”扱い
- 昇進・昇格なし
- 相対的に低い給与水準（平均年収300万円弱。同年齢正社員の7割程度）
- 昇給なし
- 賞与・社会保険の企業負担・退職金なし
- 有給休暇の取得厳しい

感情社会学と「感情マネジメント」

- 感情社会学
 - ー 人々の相互行為に着目し、感情を社会的現象として分析
- 「感情マネジメント」:
 - ー 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
 - ー 心理学的な感情理解によって、自分の行動選択や意思決定を適切に行えるスキル

社会学の方法

「人間関係入門Ⅱ」2020/1/16

“見えない” 力

- “見えない” 力

- 「制度」「システム」への気付き

cf. 事例：ビミョーな相手の姿をみつけてしまった...

儀礼的無関心（椅子の着座位置、他人とすれ違う、エレベータの中...）

成人式は振袖、卒業式は袴、記念日にはプレゼント...

- 「社会制度」「社会構造」

なぜそうなるの？ —対象理解

- その人の（個人的な）性格、価値観...
- その人に原因あり ？

なぜそうなるの？ —対象理解

○ Why do they do/think so ?

- なぜ、どうして彼らは...
- 個人の意識・性格・習慣...

○ What makes them do/think so ?

- 何が彼らを...させるのか。
- 個人を動かす背景的要因、...「制度」「システム」

なぜそうなるの？ —対象理解

- ほかの人がやっても、同様の場合が少なくない...
- 自分がその立場におかれたら、やっぱり同じ...
- 誰がやっても、やっぱり同じ...



× 個人（その人）に原因あり

⇒ **制度、システム** への気付き

2つのアプローチ (基本形)

社会現象、意識・行動・態度に対する2つのアプローチ

- 「制度」への着目からのアプローチ

- 「方法論的集合主義」

- cf. E.デュルケム

- 「個人」への着目からのアプローチ

- 「方法論的個人主義」

- cf. M.ウェーバー

違和感からの出発

- 誰々がこう言っている／指摘している／述べているけど...

- それは違う！

- 私はそうは思わない！

↓

「分析」する、「解釈」「理解」する

- なぜ、その人は...

- 何がその人を...

- なぜ自分はそれに引っかかるのか、その原因・背景

日常世界の解明（自明視された世界）

- 「あたりまえ」のメカニズムを分析する
 - 例）自転車の乗り方
 - 例）ビミョーな相手の姿をみつけてしまった...ときの反応
- 「あたりまえ」を疑う
 - → 配布資料

So what ?

- それがどうした。 だからなんなの。
- なんのためになるの？ どんなことに役立つの？