

機関番号：10101

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008～2010

課題番号：20710197

研究課題名（和文） 事務職におけるジェンダー間のキャリア格差に関する研究

研究課題名（英文） Research of gendered divisions of career in clerks

研究代表者

駒川 智子 (KOMAGAWA TOMOKO)

北海道大学・大学院教育学研究院・助教

研究者番号：50466439

研究成果の概要（和文）：

本研究は、事務職を対象に、職場での男女のキャリア格差を生み出す構造的特質を把握し、変革の諸条件を解明することを目指すものである。そのため女性事務職研究の理論的基盤を構築するため、国内外の先行研究をサーベイし、近年取り組まれている研究テーマとその理論ならびに方法を整理した。加えて金融機関の上部団体組織、大手金融機関、協同組織金融機関への調査と銀行事務職への聞き取り調査を実施した。その成果を共著『女性と労働』大月書店、2011年にまとめた。

研究成果の概要（英文）：

My research theme is gender relations in the workplaces. I examine gendered divisions of labour and career in clerical workers, especially in Banking. I focus the crucial factors of management system which make career segregation between men and women, and also analyze the factors will lead to a change in the present situation.

First, I clarify the research theme, theory and methodological criteria, achievements of, and challenges facing of past research, and aim to make the theory of women's clerks study.

Second, I research the association of financial industry, city banks and community banks and do intensive interview surveys to clerical workers.

The book *Women and Labour (Josei to Roudou)* published in 2011 is the result of these research.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
2009年度	600,000	180,000	780,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：労働社会学

科研費の分科・細目：ジェンダー

キーワード：経済・労働、事務職

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 現代の日本社会において、女性労働をめぐる二つの異なる動向が見られると捉えられる。

(2) すなわち、行政や経済界において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。企業レベルでは一部の女性正規雇用者の能力発揮が促され、それを契機に短時間勤務制度等の仕事と家庭の両立支援策が進みつつある。

(3) そしてもう一方では、労働関連法の規制緩和を受けて、労働条件が劣悪な非正規雇用が拡大している。

(4) さらに男女のキャリア形成過程に目を向ければ、以前として管理職に占める女性比率はきわめて低く、雇用の場での女性労働者の処遇の改善は進んでおらず、男女間のキャリア格差は縮小していない。

(5) このため男女間のキャリア格差の生成要因を解明すると同時に、女性労働者に生じている二つの動きを見据えた上で、それが特定の職場で具体的にどのように展開し、複合的格差となり職場の不平等構造として構築されているのかを解明することは、女性人材育成の基盤となる、平等で納得性の高い職場づくりのために不可欠な作業となっている。

## 2. 研究の目的

(1) 研究の目的は、女性の最大職種である事務職を対象に、ジェンダー視点からの労働過程分析を行うことを通じて、職場での男女のキャリア格差を生み出す構造的特質を把握し、さらにはこれを変革しうる諸条件を解明しようとするにある。

(2) その際、特に近年の労働関連法の規制緩和による非正規雇用の拡大に着目し、パートタイマーや派遣労働者等の非正規雇用を分析対象に加える。そして職場レベルでの雇用形態間での職務の分業体制をおさえるとともに、非正規雇用の処遇と意識について把握する。

(3) こうしてジェンダー間と雇用形態間の二つの格差が重なりあって構築される、職場の不平等構造を解明するとともに、その狭間で生じる職場の非効率性や労働者の抱える不満や困難を浮かび上がらせることを通じて、職場の変革要因を組織レベル、職場レベルで把握し、必要とされる社会的施策について考察する。

(4) またアカデミックなレベルでは、女性事務職研究の開拓と労働の場でのジェンダー関係を読み解くための方法論の深化を目指す。

①女性労働研究は総体としての男女の異なる働き方に着目し、女性の家事・育児役割を含みこんだ分析を行ってきた。これは仕事と生活の二つの領域をまたいで女性労働を総合的に捉えるものであると同時に、「労働者」として一般化される男性労働者の職場を中心とした働き方を相対化する意味を持っていた。しかしながら総体としての男女の違いに力点を置くがゆえに、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、職種ごとの分析は、小売業の販売職などの、女性の活躍が顕著な産業・職種に限定されがちであった。このため女性の最大職種でありながら、事務職の研究は、コース別雇用管理制度に関する研究を除けば、ほとんど展開されていない状態にあり、事務職研究の開拓は女性労働研究の内容の豊富化につながるものが期待される。

②労働の場でのジェンダー関係を読み解くためには、多様な要因間の複雑な力学を分析することが求められる。そのための方法論的特徴として次の3点をあげる。第1に家事・育児役割から女性労働の現状を読み取ることやめ、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。第2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、第3に性別職務分離すなわち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3点を実証研究に適用させ、方法論の精緻化をはかってゆく。

## 3. 研究の方法

研究目的を遂行するために、本研究は以下の3つの内容にもとづき研究を進めることとする。

(1) 女性事務職研究の理論的基盤を構築するため、関連する諸領域の先行研究をサーベイする。すなわち国内外のジェンダー研究、女性労働研究、ホワイトカラー研究を整理区分し、近年取り組まれている研究テーマとその理論ならびに方法についてまとめる。

(2) 金融機関の調査を実施する。具体的な作業は以下の通りである。

①金融機関が発行するディスクロージャー誌と金融専門誌をもとに、経営環境ならびに経営戦略の整理を行う。

②金融機関の現状をより詳細に把握するため、金融機関の上部団体組織として、全国信用金庫協会ならびに東北地区信用金庫協会への聞き取り調査を行う。さらに調査対象にふさわしい金融機関についての助言をいただき、調査対象の選定を行う。

③金融機関の経営環境と経営戦略について具体的に把握するため、大手金融機関ならびに協同組織金融機関の経営者層、人事担当者への聞き取り調査を実施する。加えて金融機関の人事部内に設置されている、女性の活躍支援を行う専門部署への聞き取り調査を行う。

(3) 銀行事務職の調査を実施する。具体的な作業は以下の通りである。

①金融機関の営業店を訪問し、営業店の構造ならびに雰囲気、営業時間中の職員の働き方、職員間の協力体制、顧客の反応について観察する。

②金融機関の営業店を複数訪問して、事務職への聞き取り調査を行う。調査にあたっては、できるだけ多様な属性の人を対象とできるよう、性別、学歴、現在の職位、雇用形態、産前産後休暇ならびに育児休暇の取得の有無に目配りする。

③金融機関を通じて調査をすることが難しい非正規雇用者についてのデータを補足することを目的に、金融機関の非正規雇用者の処遇をめぐる裁判事例にあたる。すなわち訴状や裁判速記録等の裁判資料を入手するとともに、原告弁護士からの聞き取り調査を行い、原告である派遣労働者からの聞き取り調査を実施する。

(4) 以上の調査においては、インタビュー調査や資料提供を通じた、個人の情報と企業の経営情報を必要とする。この点については、調査の主旨を十分に説明し、了承を得た上で調査を実施することとする。その際には、研究成果を公表する場合についての説明も行い、ケースの特定につながりうる企業名、個人名などを付記しないことを説明する。さらには調査記録の厳重な管理に努める。具体的には、調査記録は研究代表者が一元管理することで情報が漏洩することのないようにする。これらの配慮と対策をとることで、調査協力者の人権の保護に努め、法令遵守への対応とする。

#### 4. 研究成果

(1) 先行研究のサーベイを通じて、現時点での研究上の到達点と課題を押さえ、女性事務職研究の理論を構築するための基盤を作りあげた。また正規雇用者に加え、非正規雇用者への調査を行うことを通じて、職場の不平等構造を浮かび上がらせることができた。この成果をふまえ、博士論文の一部の章を書きあげ、それをもとに著書(後述)をまとめあげた。

(2) 上記の成果がもたらすアカデミックな貢献としては、女性労働の個別ケースの蓄積にとどまらず、女性労働研究全体に重要な意味を持つことである。すなわち上記に記した、職場の不平等構造を浮かびあがらせる作業は、雇用形態ごとに蓄積されてきた先行研究をつなぐ試みであり、女性労働研究の全体的課題の確認に向けた一助となることが期待される。

(3) 上記の成果がもたらす社会的な貢献としては、職場の不平等構造が生み出すデメリットを示すことで、より公平・公正な職場づくりを進めるための動機づけが可能となる。さらに実際の職場で生じている諸問題を分析するなかから、職場の改善に向けた糸口を見出すことができる。

(4) 研究成果の一部である著書(後述)で明らかにされた点は、具体的に次のとおりである。

①女性労働をめぐる複雑な動きが交差する現状において、女性労働者の人材育成と処遇改善に向けた社会的課題を見出し、その改善の方途を探索することが社会的に要請されている。そこで金融機関の事務職を対象に、その経営戦略と雇用管理方針を読み解くことを通じて、職場構造と女性労働の実像を歴史的に明らかにすることを課題として設定する。

②考察対象は、事務職の代表的職場である金融機関の銀行とする。銀行は能力主義管理導入の先駆的企業であり、キャリア形成におけるジェンダー格差がきわめて大きい。しかしながら各時期を通じてなされた「女性活用」を基底とし、さらには1990年代後半の金融ビッグバンが契機となり、今日においては女性正規雇用の能力発揮機会が拡大しつつある。その一方で、非正規雇用の数的増加も著しく、担当業務もかつての正規雇用の主要業務にまで広がっている。このため、女性労働

をめぐる複雑な動向がもたらす職場変化を探究するうえで、銀行は考察対象として適している。

③先の課題に接近するための分析方法は次のとおりである。職場構造と女性労働を動的に把握するため、企業による「女性活用」に焦点を当て、それが女性の職務内容と働き方に与えた変化を1950年代から現代にかけて時期ごとに追いつける。加えて職務や権限をめぐって職場内に引かれた分断線（学歴、ジェンダー、雇用形態が複雑に重なり合いながら引かれている分断線）を解きほぐし、男女格差と雇用形態間格差を生み出す構造的要因を明らかにする。

④「女性活用」に焦点を当て、職場構造と女性労働の歴史的变化を見るなかで、浮かびあがってきたのは次の点である。第1に、企業は男性を将来の幹部候補生ととらえ長期的に人材育成を施しているのに対し、女性については短期勤続の補助業務担当者とみなしている。それでも1950年代から現代にかけて、その時々経営課題に応じて「女性活用」を実施していることである。第2に、しかしながら「女性活用」は女性を「女性向き」の「女性職」に囲い込む役割を果たしており、キャリア形成における男女間の格差を形成する機能を果たしている。第3に、とはいえ金融ビッグバン以降、とりわけ2000年代に入ってから新たな展開が見られ、投資信託に代表される個人向け業務であるリテールのローカウンター業務で、女性を長期的に育成する人材とみなした「活用」が始まっていることが挙げられる。第4に、こうした「活用」の背景には、銀行を取り巻く経営環境のみならず、男性中心の組織を生き延び、力を蓄えてきた何世代にもわたる女性たちの存在があることが指摘できる。第5に、女性正規雇用を対象を限定するならば、能力育成機会が開かれつつあり、それと同時に短時間勤務制度の導入など、働きやすい環境の整備が進みつつある。

⑤現代の金融機関の職場に残される課題は以下の点である。第1に、女性正規雇用の働きやすさの基盤となっている、職場における職務の細分化と柔軟な仕事分担は、同一業務を低い条件で担う多くの女性非正規雇用の存在に負っているということである。第2に、これらの変化は男性とは切り離されたところで生じており、男性の長時間過密労働や全国転勤を含めた企業への高い拘束性は維持され、その評価軸も変化していない。このため、現代の「女性活用」も新たな「女性職」の形成に陥る懸念がある点である。

⑥以上の課題を乗り越え、公平・公正な評価と多様な働き方を可能とする職場づくりを進めるために求められることは、非正規雇用をめぐる問題にメスを入れ、男性正規雇用の能力主義・成果主義管理の疲弊をくみ取りながら、現在の職場が持つ問題を格差ととらえてゆくことであり、そこから職場における平等とその実現について考察することが可能となる。

(5) これまでに得られたデータの分析をさらに進め、学会発表ならびに論文執筆を行う予定である。今後も学術的、社会的に成果を発信してゆくことが目指される。

(6) 2008年秋以降の世界的な金融不況の影響で金融機関の調査に遅れが生じているが、今後は特に金融機関の営業店での調査の遅れを取り戻し、事務職への聞き取り調査を拡大し深めることで、博士論文の完成が目指される。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計0件)

[図書] (計1件)

駒川智子、大月書店、『女性と労働』2011年、87～116ページ

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

○取得状況 (計0件)

[その他]

なし

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

駒川 智子 (KOMAGAWA TOMOKO)

北海道大学・大学院教育学研究院・助教

研究者番号：50466439

##### (2) 研究分担者

なし

##### (3) 連携研究者

なし