

令和 2 年 7 月 3 日現在

機関番号：12401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K02031

研究課題名(和文) サービス産業における雇用の非典型化とジェンダー化の実相

研究課題名(英文) How Employment Change Atypical and Employment is Gendered in Service Industries

研究代表者

金井 郁 (KANAI, Kaoru)

埼玉大学・人文社会科学部研究科・准教授

研究者番号：70511442

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：サービス産業における雇用の非典型化とジェンダー化の実相を明らかにし、製造業を中心に蓄積されてきた雇用関係、雇用システムの理論枠組みの検討を行った。特に顧客との人格的接触を通じてしかサービスを顧客に引き渡すことが出来ないサービス労働に着目した。サービス労働においては、労働者のジェンダーを戦略的にマネジメントに取り入れ、ビジネスを展開し、大いにジェンダーダイナミクスを利用している。この結果、労働者・顧客においてもジェンダーによる認識がよりはっきり現れ、ジェンダー秩序が維持・強化される。サービス労働の特性から非典型化も促されているが、その雇用関係はアクター間の働きかけによって変化しうる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

従来、労使関係という労働者と使用者の交渉により説明されてきた雇用のあり方や労働者の労働条件について、顧客というアクターを入れた上で、その管理者、労働者、顧客の3極のジェンダーによって働く場の権力関係がいかに変化するのか、それによって労働者のストレス、労働時間、労働密度、付加的な仕事などがどのようにあらわれるのかを明らかにした。これらのアクター間の関係や取組みがその雇用のあり方を決定する一方、ジェンダー化を促す要因にもなっている。

研究成果の概要(英文)：I study on how employment change atypical and employment is gendered in service industries. In a lot of work in service industries, there is direct contact with the customer. Customers become an important part of the social relation of the workplace. So employment in service industries is likely to have three ways relationship of management-workers-customers. These attributes make unique feature of employment in service industry. Employer try to manage and train workers by using worker's customer-oriented mind. Ultimately employer try to use workers' self-management. As service can't separate person who produce the service, employer try to hire the person who already have gender and race and age and sexuality and ethnicity appropriate to their services. It is important employer decide what is appropriate to their service. Employer try to manage worker's personality and mind and aesthetic. In this way, Employment tend to be more gendered in service industries than manufacturing.

研究分野：労働経済論

キーワード：ジェンダー 生命保険 営業職 顧客 接客サービス労働

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

近年、サービス産業の生産性向上が喫緊の政策課題とされている(首相官邸(2015)「サービス産業の生産性向上協議会」、経済産業省(2015)「サービス産業の高付加価値化に関する研究会」など)。そこでは働き方改革やサービス業の技術革新、標準化などが注目されているが、顧客との人格的接触を通じたサービス提供という接客サービス業の特性に着目すると、サービス産業の非典型化とジェンダー化を雇用関係の理論から検討できると考えた。

顧客との人格的接触を通じたサービス提供という特性は、マネジメント上の指揮命令、労使関係上労働者の利害を検討する時に、常に顧客の存在を視野に入れた上で、サービスの無形性、消滅性、可変性、生産と消費の同時性、不可分離性といった特質(Korczynski,2002)を考慮する必要を生じさせる。こうした特徴のため、企業にとっては労働者のモニタリングの困難、サービス労働の業績(生産性)測定の困難、サービスの効率的提供と「顧客主権の神話」の維持とを両立させるというジレンマを抱える。そのため、労働者をマネジメントする際、労働者の顧客志向性の利用・開発・訓練、エンパワーメント、自己管理型といったソフトな管理方法と監視カメラやITによるモニタリングといったハードな管理方法を提供するサービスやビジネスモデルに応じて組み合わせることになる(鈴木,2012)。自己管理型の究極的なマネジメントは、日本の生命保険営業職にみられるような「自営的雇用」(仁田,2003)とも呼びうる雇用関係になる。

さらに、サービス労働においては、生産物であるサービスを、それらを提供する労働者の人格やパーソナリティやモノの見方、考え方、感じ方と切り離すことが出来ないため、企業は提供するサービスにふさわしいジェンダー、人種、年齢、セクシュアリティの特徴をもつ労働者を選抜し雇用し訓練する(鈴木,2012)。その結果、生産物を質的量的に改善し、収益増加をはかろうとすれば、必然的にサービス労働者の人格的、精神的な生活、美的(aesthetic)領域に対するマネジメントにおよび、サービス労働者は職務と自己の人格とを密着せざるを得ない。

### 2. 研究の目的

本研究は、サービス産業における雇用の非典型化とジェンダー化の実相を明らかにし、製造業を中心に蓄積されてきた雇用関係、雇用システムの理論枠組みを発展・深化させる。特に顧客との人格的接触を通じてしかサービスを顧客に引き渡すことが出来ないサービス労働に着目する。労使の枠組みに「顧客」というアクターを加え、管理者、労働者、顧客の3極関係を検討する。こうした分析視角を用いることで、顧客の存在が組織内の権限関係や労使間の交渉にいかなる影響を与えるのか、それらが雇用の非典型化やジェンダー化をいかに促すのかを実証分析を積み重ね、理論的な検討を加えることが目的である。

### 3. 研究の方法

サービス労働の特質と雇用の非典型化、ジェンダー化の実態について実証分析を蓄積するという手法をとる。特に、生命保険会社の営業職の雇用の非典型化とジェンダー化について中心的に実証研究を行った。「管理者-労働者(営業職員)-顧客」のジェンダーによる違いで3極関係がいかに変化しうることか実証的・理論的検討を行う。サービス労働の先行研究(例えば鈴木和雄(2012)『接客サービスの労働過程論』御茶の水書房)では、管理者 労働者 顧客、顧客 労働者 管理者による「統制(control)関係」があるとされるが、組織内の指揮命令・権限関係を伴った管理者 労働者の関係と、顧客の存在が労働者や管理者の行動を変えうることは理論的に異なると考えられる。外資と伝統的生保の比較研究によりこの課題に取り組む。日本において、歴史的に営業職員の雇用関係がいかに形成され、男性から女性への変化がどのように生じたのかを検討する。企業の販売戦略だけでなく、監督官庁である金融庁(旧大蔵省)の指導や労働組合や業界団体の取組みなど様々なアクターの働きかけや要因によって歴史的に現在の形の雇用関係が形成されてきたといえる。アクター間の相互作用を歴史的に考察することで、雇用労働者の生活保障を視野に企業と労働者の雇用関係を労使がいかに認識し、それがジェンダーといかに関わっているのかを検討する。大卒男性を中心にした外資系と女性を中心にした伝統的生命保険会社の営業職の雇用戦略・販売戦略の比較研究を行う。特に、外資系生命保険会社では、労働者が築いてきた人生におけるネットワークすべてを企業が購入(採用)しているため、こうしたあり方が労使関係、雇用関係にどのようなインパクトを持っているのかを検討する。また、生命保険の営業職は、アメリカでは伝統的に男性の仕事と認識され、雇用関係のない労働者によって担われてきた。韓国では、女性の仕事とされてきた点では日本と共通するが、雇用関係が認められていない。日本の生命保険業を相対化するため、韓国、アメリカでの事例収集も行う。生命保険営業職だけでなく、サービス産業における他の仕事を事例に、雇用の非典型化とジェンダー化の検討として、スーパーマーケットの接客労働者、Uberドライバー、航空産業のCA等他の仕事の労働者についても事例収拾を行う。

これらの実証研究から、製造業を中心に蓄積されてきた雇用関係、雇用システムの理論枠組みを発展・深化させ、雇用関係の非典型化とジェンダー化について理論的検討を行う。

### 4. 研究成果

#### (1) 生命保険会社の営業職の雇用化とジェンダー

韓国の生命保険営業は、一社専属の女性募集人を主体としている点で、日本と近似している。

しかし、労働法上、雇用関係にある雇用者ではなく会社と事業契約を結んだ「個人事業主」の身分として扱われている。彼女らの仕事は完全な自営業でもなく自営業と雇用労働の中間領域に存在するとされ、募集人の労働は会社との契約関係によって成立する「特殊雇用労働」と呼ばれ、雇用者としての社会保険への加入や労働組合への加入が認められていない。一方、日本では「正社員」と呼ばれるものの、日本の雇用システムにおけるいわゆる正社員とは大きく異なり、報酬は、基本的には一定期間を過ぎたら固定給部分は少額となり、歩合給のウェイトが高くなり、成績がクリアできないものは離職せざるを得ず、実質的に雇用は保障されないに等しい。しかし、労働組合に加入し、年金・健康保険・雇用保険・労災に雇用者として社会保険適用されている点では韓国とも異なるし、日本の非正社員とも異なっている。このような特徴を持つ日本の生命保険業における営業職の雇用関係の形成過程における、様々なアクター間の相互作用を歴史的に考察することで、自営的雇用関係において賃金や雇用保障をめぐる規範がいかに模索されてきたのかが明らかになった。その結果、一定時刻の出勤、勤務時間、休暇、休憩等の定めがない「勤務時間」であることや、副業の者が多いこと、固定給が支払われる者がいるもののそれ自体が出来高に応じて支払われており、一種の手数料で生活給とは関係ない「給与の体系」であること、③会社との関係も会社側からの一方的な支配関係にないという主張によって、会社側や監督官庁である大蔵省は労働基準法の労働者、労働組合法上の労働者、失業保険上の労働者として認められないとしてきた。大蔵省は、募集トラブルの防止や契約継続率を高めるといった「消費者保護」の観点を強調することで、戦後復興資金を供給する生命保険産業の発達を促そうという立場であった。これに対して、占領期初期の労働行政では、民主的労働関係を促そうとする動きの中で、労働組合運動も盛んにおこなわれただけでなく、法律的にも行政的にも労働委員会等の判断においても労働者性の概念をより広くとらえようとする力学が働いた。その結果、実態としては歩合給中心で雇用も保障されない一方、法的な概念における労働者性は確立することになったといえる。このようにアクター間の取組みによって「雇用関係」のあり方は可変的であることが明らかになったことは、現在生じている雇用形態あるいは就業形態の多様化の問題と対応を考える上で、一つの手がかりとなる(投稿論文執筆中)。

こうした自営的雇用が形成されるうえで重要なアクターであった営業職だけで組織した単組や産別組織である全外連が、内勤職員と統一されたことで、営業職としての利害を共有し自律的に主張する契機が弱くなっていると言える。その結果、組合要求は内勤職員との調整が行われるようになった。キャリアの上で多くが一営業所にとどまると考えられる生命保険会社の営業職の組合員については、歩合給中心の報酬体系の中で、自身の処遇が会社レベルの戦略や方針に直結するため、職場を超えて営業支援や賃金改善に向けた会社に対する要求が生まれやすく共有されやすい。一方で、生命保険の営業職は離職率が高く、長期勤続層の中から会社の職制としてもリーダー層が相対的に生まれやすく、その者が組合の中でもリーダーをつとめる傾向にある。組合側の主張を作りやすくする一方、長期勤続する成績のよいものの利害が反映されやすくなるといった問題も抱えている(金井、2016)。

## (2) 非典型雇用としての生命保険営業職の社会的位置づけ

上述のように、生命保険営業職は日本的雇用システムにおける終身雇用、(職能)資格制度等で運用される定期昇給などによる年功カーブが適用される中核的な正社員とは異なる身分である。しかし、生命保険営業職は、多くの日本で働く女性が正社員であっても非正社員であればなおさら享受できない賃金の上限が設定されていない「賃金上昇可能」な働き方でもある。この賃金の上昇可能性を象徴する言葉として、またパートに比べて社会保険加入ができることや日本において社会的に意味づけられた正社員という身分そのものが持つ魅力を含めて、生命保険産業では「正社員」という言葉が使用され労働者にも意味づけられている。この生命保険営業職の「正社員」というあり方が、現在の賃金で生計維持が難しい水準であったとしても生計費の観点からとどまろうとする主体意識にもなる。

一方、労働時間の柔軟性が、生命保険営業職の歩合給の生活の論理として考えられている面もある。子育てや介護をしている女性にとっては、ケアに必要な生活時間を確保するニーズがある。例えば子どもが風邪を引いた場合に休むことや授業参観に出席すること、夕飯の支度をすることなど、労働時間の長さだけでなくケアを提供する時間帯の調整、ケアをする者であれば抱える子どもの風邪など頻発する突発的な出来事への対応などである。歩合給の生命保険営業職は、採用の際もそうした時間調整を出来る働き方であることが強調されている。ただし、実際には生命保険営業の現場では顧客の都合に合わせて土日や夜間に仕事をするのがルーティンではないものの求められる仕事である。

女性生命保険営業職の「与件」として与えられる社会的な階層と生活水準は、家計補助的に働く主婦パートが想定されてきたといえる。日本において、女性が生計を維持しケアを担うという2つの観点を満たすことが想定されていないことが示唆される。女性の生命保険営業職の歩合給は、生計費と労働時間双方の観点で労働者の生活水準を同時に満たすことは少ないが、賃金上昇可能性とケアのための労働時間の柔軟性といったそれぞれの側面を強調することで「満たせる可能性がある仕事」として日本の社会に長く位置づけられてきた(金井、2018)。

## (3) 性別職務分離 技能、職務のジェンダー化と序列化

日本の生命保険営業職は、伝統的生保では9割以上を女性が占め、外資系生保では9割以上を

男性が占める。このような性別の差異に着目し、営業に適切な人材の募集、採用、育成という企業の中核的な活動が、いかにジェンダーと絡み合っているのかを検証した。まず先発の伝統的生保とキャッチアップする外資系生保の営業方法を2つの営業モデルとして整理した上で、営業職の対象、リクルート方法、求められる資質、育成方法、仕事への動機付けの方法の5つの分析軸を用いて、各モデルの採用戦略と育成内容を分析・比較した。

伝統的生保モデルには中途採用と新卒一括採用の2つの採用・育成タイプがあり、外資系生保モデルとあわせて3つの採用・育成タイプがあった。3つのタイプはどれも日本社会のジェンダーダイナミクスを大いに利用している。中途採用の中高年女性を活用するタイプは、学歴や職歴を問わず幅広い女性が対象となるため、通常の採用で行われるスクリーニングは行われず、子育て女性に働きやすさやワークライフバランスが保てることを強調する。一方、新卒一括採用制度を利用した新卒女性に対しては、「専門知識を利用したコンサルティング」であることや多様なキャリアアップの道が用意されていることを動機づけに用いる。転居転勤を望まず「高度な知識」を活用したいが、女性にはそういった採用が限られた労働市場を利用し、高学歴女性を引き付ける。外資系生保モデルは、中途採用で常に「見込み社員」を発掘するが、高所得者の優良なネットワークを有しうる高学歴で大企業職歴の男性を獲得するため、厳しいスクリーニングを行う。採用・育成プロセスともに「成功する大黒柱の男性像」が用いられる。

こうした採用・育成のジェンダー化のあらわれ方は、伝統的生保の中途採用を基点に相対化され、先行する中途採用・中高年女性の採用・育成スタイルと異なったタイプの「専門職化」を生み出した。米国の生命保険業では、営業職全体を「専門職化」することで職業的威信を高めようとしたが、日本では対象別に「専門職化」を進め、伝統的生保の中高年女性は「素人」の地位に固定化され、ジェンダーと学歴による序列を生み出している。このように同じ生命保険営業職でも、採用と育成のジェンダー化は、男女間の職業的威信と報酬の格差を生み出す装置となっている(投稿中)。

同じ産業の同じ職種において、性別を主な基準として行われる採用・育成課程を検討することは、企業が誰を適切な人材と考え、どのように採用し、いかなる育成をおこなうのかという企業の中核的な活動が、どのようにジェンダーと絡み合っているのかを明白に示すことができる。また、異なる職種に性別による配置が行われる性別職域分離や、同じ会社で異なる職務に性別による配置が行われる性別職務分離の構造を明らかにした研究は蓄積されてきたが、同じ産業の同じ職業にもジェンダーによって能力と労働の意味付けが異なり、それがジェンダー化された序列につながることを明らかにすることができる。さらに先行研究では、生命保険営業は、販売職は定型的、営業は非定型的で、販売職よりも営業職の方が「高度なスキル」を要求されると考えられている。こうしたより「高度なスキル」を要求されるはずの営業職に、学歴や職歴を問われない女性の比率が圧倒的に高い日本の生命保険営業は位置づけにくい。そこで、営業の中にも多様性があり、伝統的生命保険会社で女性が行う生命保険営業について、専門性・組織性・企画性が求められない、提案能力や交渉・調整能力が最も求められない、販売職に類似して定型的といった分析によって、営業職の中でスキルのもっとも低い仕事として位置づける(松浦、2012)。こうした研究の前提にされる日本の労働研究は、内部労働市場の中で長期勤続しながら異動・ローテーションなどで仕事を経験することやそこでのOJTにより形成される技能が不確実な問題処理を可能にし、もっとも高度であるというもので、必然的に企業による人材育成期間が短くなるタイプの営業職のスキルが低いという結果になる。日本の標準的な男性労働者を対象に蓄積された技能に関する研究の<知>を批判的に検討し、その応用範囲に敏感にならなければ、「自然化」したジェンダーによる権力関係の装置となりうることを示唆する。

(4)「管理者 - 労働者(営業職員) - 顧客」のジェンダーによる違いで3極関係がいかに変化しうるのか

顧客を分析対象に入れた接客サービスの3極関係論研究が欧米を中心に蓄積されてきたが、この理論ではすでに顧客が存在しているものとして扱われている点、3極のジェンダー関係によって権力関係がどのように変化するかについての議論は行われていない。そこで、生命保険産業の営業職と顧客と管理者の関係を3極関係論で捉えた上で、そのジェンダー関係が異なることで労働者のストレスが高まるかどうか、労働時間、労働密度、無駄な仕事を増やすかどうかを検討した。その結果、日本の生命保険産業には3極関係の3つのモデルがあることがわかった。女性営業職を使う日本の伝統的生命保険会社には、男性をマネージャーとして多数の女性営業職員を管理するGender hierarchy modelと女性をマネージャーとして多数の女性営業職員を管理するFemale bond modelがある。一方、男性営業職を使う外資系生命保険会社は、男性マネージャーが多数の男性営業職員を管理するHomo-social modelがある。すべてのモデルは、ジェンダー規範とジェンダー秩序を維持・強化するものとして機能しているが、労働者のストレスが高まるかどうか、労働時間、労働密度、無駄な仕事を増やすかどうかについては、それぞれ異なる効果を持っていた。それは、それらのモデルに付与される生産性や効率性の解釈や意味付けがジェンダー化され異なっているためだと考えられる(kanai&Shin,2018)。

さらに、Gender hierarchy modelを支えているのは、伝統的生命保険会社の雇用管理区分による人事管理である。転居転勤を伴いながら頻繁に異動する総合職と転居転勤はなく異動頻度の少ない一般職、異動のない営業職員にわかれ、昇進構造を含めた人事管理が異なっている。こう

した雇用管理区分別のマネジメントといった上からの動きに対して、様々な立場の組織内メンバー間の相互作用や交渉を経て、異動頻度が少ない/異動しない者たちの中に以下のような昇進をめぐる意識が醸成される。第1に異動頻度が少ない/異動しない者に日常的な職場運営の知識や経験が蓄積されるがゆえに、異動しない本人たちが昇進する上では「マネジメントできること」だけでなく、その部署のことを「すべて知っていること」や「実績・能力があること」を求めようになり、むしろ一般職や営業職員からの認知レベルでの昇進基準のハードルを上げている、第2に異動頻度が少ない/異動しない者に日常的な職場運営の知識や経験が蓄積されるがゆえに、異動しない者はその仕事への自信やプライドにつながり、異動することや新しい仕事への抵抗感が強くなる、第3に異動頻度が少ない/異動しない者は仕事を行う上での目線が異動しないがゆえに自分のいる組織や顧客に限られやすくなり、会社全体とのつながりを求められ会社全体の中に位置づけられるマネジメント層は未知なる世界となり希望は低くなる、第4に異動しないがゆえに「働く場」に対するこだわりが生まれ、マネジメント層になって失敗した場合に自分の居場所を失うことの恐怖は、管理職を希望する上でのハードルになる、第5に一般職女性たちのロールモデルが異動をして職域拡大し就業継続することではなく、同じ事務の仕事を負担し続けることや結婚・出産退職であった時期があり、事務以外の仕事に就くことが女性たちの間ではマイナスのイメージをもって認識されていた。

ジェンダー規範やジェンダー役割とは異なるレベルで、転居転勤を伴い頻繁に異動する者がいる中で異動頻度が少なかったり異動がないという一般職や営業職員に対するマネジメントが昇進意欲や管理職希望を引き下げる作用があることが明らかになった。昇進を希望せず新しい仕事や異動に抵抗感を持つことは、昇進に対する後ろ向きな態度や意欲のなさといった「女性性」と結びつけられやすいが、むしろ雇用管理区分別の異動の有無や範囲に関するマネジメントのあり方が1つの要因である(金井, 2017)。

また、「働き方改革」の名の下で働き方改革を推進するアクターとしての産別組織の役割や機能を検討した金井(2018)からは、生保労連において会社の業績に関わるなどの理由から長い間、労働組合の中でも見過ごされてきた機関長の長時間労働問題を真正面から取り上げ施策を検討するプロセスを検討した。Gender hierarchy modelの管理者 労働者 顧客関係を容受する過程とも捉えられうる。

#### (5) 接客サービス労働の雇用の非典型化と規制化

生命保険営業職の研究では、非典型雇用としての自営的雇用の形成過程や顧客を対象とした3極関係論から雇用関係の理論的検討とジェンダーとのかかわりについて議論してきた。それ以外の産業としてスーパーマーケットにおけるパートタイマーの非典型化がどのように起こり、規制化のインパクトについても検討を行った。パートタイマーという雇用形態に課された役割や業務は、正社員の指示に従って作業をこなすことであるが、評価基準では主体的に業務をこなしていくことが求められ、店舗の予算制約からは主体性のないパートタイマーの時給を上げるのでできない構造になっていることである。しかし、パートタイマーを「自分の都合に合わせて働くことが出来る」と位置付けて、「働き方」に重点を置いて雇用管理区分を設計することによって、正社員が「コミュニケーション」が取れて教育する人でない限り、パートタイマーの側は指示通りの仕事以上をしてはいけなくないと考えており、積極的・能動的な取り組みを行うにはハードルがある。このように、パートタイマーという雇用形態に課された組織内での役割と制度的な評価基準、店舗の予算制約の上での評価が一貫性のあるものになっているとは言い難く、生産性向上に向けたプロセスがうまく機能していない(金井, 2019a)。

2018年6月29日に働き方改革関連法の同一労働同一賃金をめぐる規定が成立し、2020年4月から施行となった。しかし、日本では、パートタイム労働者は正社員と同じ仕事をしているだけでは同一労働とはみなされず、日本の雇用システムにおいてOJT及び柔軟な仕事配置による技能形成を通じて昇進していく正社員とキャリアを含めて「働き方」が同じであることが同一労働であると解されているといえる。こうした同一労働同一賃金の考え方は、「同一の労働」に正社員と同じように残業ができ、転勤もできる、といったことが含まれ、ケアを担うことを無視した議論によって成立している。社会の維持にとって絶対的にケアが必要である(キテイ, 1999=2010)という前提に立てば、ケアを担うことが出来ないよう設計された日本の中核的な正社員の時間的無限定性と空間的無限定性自体を問いなおす必要があるといえる(金井, 2019b)。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計13件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 4件）

|                                        |                      |
|----------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                          | 4. 巻<br>1083         |
| 2. 論文標題<br>産別組織における働き方改革の展開            | 5. 発行年<br>2018年      |
| 3. 雑誌名<br>Int'l ecowk: 国際経済労働研究        | 6. 最初と最後の頁<br>pp8-15 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし         | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている (また、その予定である) | 国際共著<br>-            |

|                                           |                      |
|-------------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                             | 4. 巻<br>721          |
| 2. 論文標題<br>歩合給における生活の検討とジェンダー：生命保険営業職を事例に | 5. 発行年<br>2018年      |
| 3. 雑誌名<br>大原社会問題研究所雑誌                     | 6. 最初と最後の頁<br>pp3-21 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし            | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている (また、その予定である)    | 国際共著<br>-            |

|                                                        |                       |
|--------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                                          | 4. 巻<br>514           |
| 2. 論文標題<br>パートタイマーの賃金を考える 雇用管理区分間の処遇格差をめぐる現状と対応施策をめぐって | 5. 発行年<br>2018年       |
| 3. 雑誌名<br>生活協同組合研究                                     | 6. 最初と最後の頁<br>pp27-35 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし                         | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難                 | 国際共著<br>-             |

|                                                  |                      |
|--------------------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                                    | 4. 巻<br>第10巻2号       |
| 2. 論文標題<br>『福井モデル』の中での生活と労働 - ジェンダーインパクトの違いに着目して | 5. 発行年<br>2018年      |
| 3. 雑誌名<br>社会政策                                   | 6. 最初と最後の頁<br>pp8-22 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし                   | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難           | 国際共著<br>-            |

|                                              |                       |
|----------------------------------------------|-----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                                | 4. 巻<br>96            |
| 2. 論文標題<br>労働分野のジェンダー・ギャップは是正されるのか？固定化されるのか？ | 5. 発行年<br>2018年       |
| 3. 雑誌名<br>女たちの21世紀                           | 6. 最初と最後の頁<br>pp21-25 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし               | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難       | 国際共著<br>-             |

|                                            |                       |
|--------------------------------------------|-----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                              | 4. 巻<br>704           |
| 2. 論文標題<br>女性の昇進をめぐる意識とマネジメント：雇用管理体系とジェンダー | 5. 発行年<br>2017年       |
| 3. 雑誌名<br>大原社会問題研究所雑誌                      | 6. 最初と最後の頁<br>pp18-36 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし             | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている (また、その予定である)     | 国際共著<br>-             |

|                                           |                      |
|-------------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                             | 4. 巻<br>1073         |
| 2. 論文標題<br>ヤマト運輸労組の労働時間をめぐる2017年春闘の意義を考える | 5. 発行年<br>2017年      |
| 3. 雑誌名<br>Int'l ecowk: 国際経済労働研究           | 6. 最初と最後の頁<br>pp7-13 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし            | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難    | 国際共著<br>-            |

|                                                                                                  |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. 著者名<br>KANAI Kaoru                                                                            | 4. 巻<br>No50           |
| 2. 論文標題<br>'The MHLW's Policy of "Diverse Regular Employees" and its Impact on Female Employment | 5. 発行年<br>2016年        |
| 3. 雑誌名<br>Japan Labor Review                                                                     | 6. 最初と最後の頁<br>pp88-110 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし                                                                   | 査読の有無<br>無             |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスとしている (また、その予定である)                                                           | 国際共著<br>-              |

|                                        |                      |
|----------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                          | 4. 巻<br>71(9)        |
| 2. 論文標題<br>春闘における非典型雇用組合員と組合活動         | 5. 発行年<br>2016年      |
| 3. 雑誌名<br>『Int'l ecowk:国際経済労働研究』       | 6. 最初と最後の頁<br>pp7-13 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし         | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著<br>-            |

|                                         |                      |
|-----------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                           | 4. 巻<br>27号          |
| 2. 論文標題<br>女性活躍推進法における企業行動：生命保険会社9社を事例に | 5. 発行年<br>2016年      |
| 3. 雑誌名<br>日本労働社会学会年報                    | 6. 最初と最後の頁<br>pp3-31 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし          | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難  | 国際共著<br>-            |

|                                                       |                      |
|-------------------------------------------------------|----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                                         | 4. 巻<br>4            |
| 2. 論文標題<br>スーパーマーケット企業における「働き方改革」の展開 パートタイマーの主体性に着目して | 5. 発行年<br>2019年      |
| 3. 雑誌名<br>フェミニスト経済学会誌                                 | 6. 最初と最後の頁<br>pp3-24 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし                        | 査読の有無<br>無           |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難                | 国際共著<br>-            |

|                                         |                       |
|-----------------------------------------|-----------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                           | 4. 巻<br>48            |
| 2. 論文標題<br>ジェンダー視点から見た働き方改革 同一労働同一賃金の課題 | 5. 発行年<br>2019年       |
| 3. 雑誌名<br>JP総研research                  | 6. 最初と最後の頁<br>pp14-21 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし          | 査読の有無<br>無            |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難  | 国際共著<br>-             |



|                                        |                     |
|----------------------------------------|---------------------|
| 1. 著者名<br>金井郁                          | 4. 巻<br>593         |
| 2. 論文標題<br>同一労働同一賃金への労働組合の取組みと課題       | 5. 発行年<br>2020年     |
| 3. 雑誌名<br>労働調査                         | 6. 最初と最後の頁<br>pp4-8 |
| 掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子)<br>なし         | 査読の有無<br>無          |
| オープンアクセス<br>オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難 | 国際共著<br>-           |

〔学会発表〕 計11件 (うち招待講演 2件 / うち国際学会 5件)

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁                                        |
| 2. 発表標題<br>チェーンストアにおける働き方改革の展開 非正社員とジェンダーへのインパクトに着目して |
| 3. 学会等名<br>日本フェミニスト経済学会 (招待講演)                        |
| 4. 発表年<br>2018年                                       |

|                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>Kaoru KANAI, Ki-young Shin                                                      |
| 2. 発表標題<br>Feminization of Life insurance and Women's Survival Strategy in Japan and Korea |
| 3. 学会等名<br>World Social Science Forum (国際学会)                                               |
| 4. 発表年<br>2018年                                                                            |

|                                        |
|----------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁                         |
| 2. 発表標題<br>共通論題コメンテーター『アベノミクスのジェンダー分析』 |
| 3. 学会等名<br>日本フェミニスト経済学会 (招待講演)         |
| 4. 発表年<br>2017年                        |

|                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>Kaoru KANAI, Ki-young Shin                                                                                                                    |
| 2. 発表標題<br>' Gendered Structure of Family Finance and Women ' s Survival Strategy: A Comparative Case Study of Life-insurance in Japan and South Korea ' |
| 3. 学会等名<br>26th IAFFE Annual Conference ( 国際学会 )                                                                                                         |
| 4. 発表年<br>2017年                                                                                                                                          |

|                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>Kaoru KANAI                                                                                      |
| 2. 発表標題<br>' For Better or Worse?: Women's Employment in Life Insurance Industry under the Abe's Womanomics |
| 3. 学会等名<br>15th International Conference of the European Association for Japanese Studies(EAJS) ( 国際学会 )    |
| 4. 発表年<br>2017年                                                                                             |

|                            |
|----------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁             |
| 2. 発表標題<br>『福井モデル』の中での女性労働 |
| 3. 学会等名<br>社会政策学会          |
| 4. 発表年<br>2017年            |

|                                             |
|---------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁                              |
| 2. 発表標題<br>歩合給における生活の検討とジェンダー - 生命保険営業職を事例に |
| 3. 学会等名<br>社会政策学会                           |
| 4. 発表年<br>2017年                             |

|                             |
|-----------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁              |
| 2. 発表標題<br>書評分科会・大槻奈巳『職務格差』 |
| 3. 学会等名<br>社会政策学会           |
| 4. 発表年<br>2016年             |

|                                         |
|-----------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁                          |
| 2. 発表標題<br>アベノミクスにおける女性活用政策と女性雇用へのインパクト |
| 3. 学会等名<br>東アジア日本研究者協議会第1回国際学術大会（国際学会）  |
| 4. 発表年<br>2016年                         |

|                                                             |
|-------------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>金井郁・申琪榮                                          |
| 2. 発表標題<br>ジェンダー化された雇用・営業戦略と顧客ケア - 外資系生命保険会社と伝統的生命保険会社の比較研究 |
| 3. 学会等名<br>社会政策学会                                           |
| 4. 発表年<br>2019年                                             |

|                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 発表者名<br>KANAI Kaoru                                                            |
| 2. 発表標題<br>Employment Management System Barriers to Women ' s Leadership in Japan |
| 3. 学会等名<br>5th CAAWS2019 Asian Association of Women ' s Studies ( 国際学会 )          |
| 4. 発表年<br>2019年                                                                   |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

|  | 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号) | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号) | 備考 |
|--|---------------------------|-----------------------|----|
|--|---------------------------|-----------------------|----|