

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 25 日現在

機関番号：12401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24510370

研究課題名(和文) ジェンダー視角からの日本の雇用システムの理論構築

研究課題名(英文) Gender perspective on reconstruction of Japanese employment system

研究代表者

金井 郁 (KANAI, Kaoru)

埼玉大学・人文社会科学研究科(系)・准教授

研究者番号：70511442

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：生命保険業において雇用保障が成績に依存する大量の女性営業職と長期雇用で年功賃金型の総合職男性、賃金カーブがフラットに近い一般職女性と無期雇用の非正規女性がいかに同一企業内で併存し機能しているのかその雇用ルールを検討した。つまり雇用ルールが異なるものをどのように同一の企業、同一の雇用システムで機能しうるのかを実証研究した。異なる雇用ルールが機能するには、ジェンダーは決定的に重要なファクターであるが、ジェンダーに付与される意味付けは多義的である。本研究では、システムの形成過程及び均衡点、そこからの変容についてジェンダーの意味付けがどのように行われているのかをそれぞれ検討する必要性を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：Japanese life-insurance industries have traditionally developed gendered strategies of sales and employment, the staple of which has been the employment of a vast number of middle-aged sales women and their direct reach out to potential clients. It is dramatically different from the popular sales strategies of American and European insurance companies, which rely on the professional male staffs. Although the sales women are called regular workers, the employment is ambiguous. They are eligible to join the social security system and join a same union. However they are very easy to be laid off unless they success to sell life insurance. These characteristic of working condition are between employee and self-employed. Japanese traditional life insurance companies employ middle-aged women as sales staff on the assumption that women are naturally cut out for selling life insurance policies and caring for the customers. Gender norms play a significant role in the recruitment of new sales staff.

研究分野：ジェンダー論、労働経済論

キーワード：生命保険 営業職 ジェンダー 雇用 自営

1. 研究開始当初の背景

日本ではパートタイム労働者の基幹労働力化が進み、企業や労働組合、法政策的取り組みが進んでいるにもかかわらず、処遇の改善が進まず、諸外国と比べてもフルタイム労働者との格差が非常に大きいレベルにある。こうした状況に対して、雇用システムの「日本の特質」のために、正社員とパートタイム労働者の処遇格差は合理性があるとみなされ、また規制のあり方も「日本型」にせざるを得ないという主張がされてきた(厚生労働省、2002 など)。一方で、膨大に蓄積されてきた日本の雇用システム論の研究の多くは、正社員男性のみを理論化およびその実証研究の対象としており、非正規労働者や女性は議論そのものから排除されるか、補論などで付加されるにとどまってきた。その背景には、男性正社員以外がそもそも全く想定されていない論者は別としても、日本の雇用システムの特徴とされる「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」には、多くの非正規労働者や女性はほとんど当てはまらない実態があり、非正規労働者や女性労働者を理論的に組み込むことができない、ということがあったといえる。

2. 研究の目的

本研究は、ジェンダー、非正規雇用、専門職という視点を含めて日本の雇用システムの特徴を捉えなおし、雇用システムの国際比較の理論枠組みを発展・深化させることを目的とする。従来の日本の雇用システム研究の対象とされてこなかった女性、非正規雇用、専門職の労働者について雇用ルールを解明する実証研究を行い、それらの労働者を含めて理論化する。さらに、日本の雇用システムにおいて、ジェンダー公正を実現していくために必要な課題と解決に向けた手がかりを検討する。

3. 研究の方法

正社員女性や専門職、派遣労働者など「職能ルール」に組み込まれていないと考えられる領域について、雇用ルールを解明するため、聞き取り調査により、実証研究を行う。具体的な実証研究の対象としては、「生命保険業における女性営業職員」「事務職の派遣労働者」とする。

4. 研究成果

4年間の研究成果としては、第1に生命保険業における営業職、一般職女性、管理職層に注目しながら、雇用ルールの解明に取り組んだ。第2に、現在政策として進められている多様な正社員施策が女性雇用に及ぼすインパクトを流通・小売り産業を事例に検討した。第3に運輸業・流通小売り業における日本の雇用システムの強みと言われた現場での労使による生産性向上への取り組みを検討することから非正規雇用へのインパクト

を検討した。第4に地方の女性雇用の実態分析から日本的雇用システムの再検討を行った。

日本の生命保険会社における営業職員は、雇用と自営双方の性格を併せ持つ労働者である。さらに、「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る。後で詳しくみていくように、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、さらに労働組合にも加入している。一方、採用は新卒中心ではなく中途採用中心で、リクルート方法も営業職員たちのネットワークを活用することが多い。中途採用にもかかわらず、職業経験は問われず、人柄や外見が重視される。報酬は、基本的には一定期間を過ぎたら固定給部分が少額となり、歩合給のウェイトが高くなるような体系となっている。雇用保障は成績に依存し成績がクリアできない者は離職せざるを得ず、実質的に保障されないに等しい。

日本における生命保険の営業職に関するもう一つの大きな特徴として圧倒的多数を女性が占めていることが挙げられる。一般的に日本では営業職は男性の仕事というイメージが強く、2010年の国勢調査でも営業職業従事者に占める女性の割合は15.3%と低い。欧米においては、生命保険の営業に携わる労働者は男性中心であるといわれている。例えばアメリカでは、保険販売エージェントと言えば専属、独立にかかわらず、伝統的に男性の仕事と認識されてきた。日本においても、戦前は圧倒的多数を男性が占めていたが、戦後徐々に多数を女性が占めるようになり、現在では日本の生命保険営業といえば「生保レディ」と呼ばれるほど女性の仕事として定着している。この労働者のジェンダーの歴史的变化は、営業職が現在の形での自営的側面と雇用的側面を持つ特徴が形成される過程とも重なる。

日本における生命保険の営業は、雇用関係はあるがその雇用の特徴は自営と雇用双方の性格を併せ持つ大量の労働者によって行われること、その労働者の圧倒的多数が女性であることが大きな特徴である。

顧客の多様性、その多様な顧客の多様なニーズを前提とした場合、どのようなタイプの営業職員が生命保険営業として成功するのかは、実際にやってみないと分からないというものであった。そこで大量の労働者を採用し雇用することが、成功する人の比率を高めることにつながり、成績次第で雇用を保障せず営業成績が悪い者の離職を促すといった大量離職も会社にとってはむしろ効率的である。その際、採用には特定の学歴や経験が必要としないが、大量採用にコストをかけることは非効率になる。そこで、すでに雇用されている営業職員たちのネットワーク等を活用して、大量の労働者を募集するといった方法が合理的に機能する。特定の学歴や経験

を必要とせず、大量の労働力を採用コストをかけずに供給出来る人材プールは女性(主婦)であり、安定的な雇用や主たる家計維持者としての生活賃金が保障されない働き方を大量に引き受けることが出来たのも女性(主婦)であった。

先行研究では販売は定型的、営業は非定型的で販売よりも高度なスキルを要求されるとし、生命保険の営業は販売類似的で定型的なスキルの低い仕事として捉えられている。これ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しOJTを中心に形成される技能がもっとも高度であるという前提に規定されている。この分析概念では生命保険営業において重要とされる人間関係構築のスキルや能力を捉えることは難しい。日本の雇用システムに該当しない技能形成パターンで、雇用ルールを有しているが、なぜ生命保険営業でこうした特質を持つのか、ほかの営業職はなぜ日本の雇用システムにおける典型的雇用ルールに組み込まれているのか、今後の検討課題である。

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 10 件)

金井郁・申琪榮「生命保険業における金融媒介者の検討 - 再生産領域の金融化論にむけて」『ジェンダー研究』第 19 号、お茶の水女子大学ジェンダー研究センター、pp27-45、2016 年 3 月

金井郁「福井県の事例から考える地域における女性雇用」『連合総研レポート D10』No309、pp12-15、2015 年 11 月

金井郁「なぜ女性の仕事は易しいと評価されるのか：生命保険営業職の位置づけをめぐって (特集 ジェンダーと社会)」『家計経済研究』107 号、pp26-35、2015 年 7 月

金井郁「雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設」『日本労働研究雑誌』659 号、pp66-78、2015 年 6 月

金井郁「雇用と自営の間：日本の生命保険業における営業職の雇用とジェンダー」『埼玉大学経済学部社会科学論集』143 号(査読無)、pp127 - 144、2014 年 11 月

金井郁「福井県における女性労働の実態とその意識」『社会科学研究』第 65 巻第 1 号、pp25 - 44、2014 年 5 月

金井郁・申琪榮「日韓生命保険業における労働のジェンダー化」『ジェンダー研

究』第 17 号、お茶の水女子大学ジェンダー研究センター、pp81 - 102、2014 年 3 月(査読有)

金井郁・四方理人「生活保護受給者への就労支援の分析」社会政策学会誌『社会政策』第 5 巻第 2 号、pp87 - 100、2013 年 12 月

金井郁「『多様な正社員』施策と女性の働き方への影響」『日本労働研究雑誌』636 号、pp63 - 76、2013 年 7 月

金井郁「パートタイム労働政策における均衡・均等概念の変遷と日本型均衡処遇ルールの成立」『女性労働研究』57 号、pp42 - 62、2013 年 3 月

[学会発表](計 11 件)

金井郁「安倍政権下の女性政策 - ジェンダー平等達成への課題を検討する」(2015 年度シンポジウム「『女性活躍』政策下の労働」招待報告)日本労働社会学会第 27 回大会、大阪市立大学(大阪府、大阪市) 2015 年 11 月 8 日(プレシンプジウム 2015 年 9 月 5 日)

Ki-young Shin · Kaoru KANAI 'Gendered Power Relations in "Interactive Service Work" in Japanese Life Insurance Companies' 24th IAFFE Annual Conference, July 18th 2015, Berlin School of Economics and Law (ドイツ)

金井郁「生命保険業における営業職の雇用関係の形成とジェンダー」社会政策学会第 130 回大会、お茶の水女子大学(東京都、文京区) 2015 年 6 月 27 日

Ki-young Shin · Kaoru KANAI 'Professional Career Versus Women's Ordinary Job? : Two Models of Gendered Labor in Life Insurance Companies in Japan' IAFFE Annual Conference, 29th Jun 2014, Ghana university (ガーナ)

Kaoru KANAI "A Comparative Study on Gendered work of Life Insurance Industry in Japan and South Korea" Gender Research and Mentoring Workshop DFG Graduierten Kolleg 1613 "Risk and East Asia" JSPS "Comparative Gender Analysis of Social Vulnerabilities/resilience" ISS, University of Tokyo, Essen College for Gender Research Care, Crisis and Leadership in East Asia, Saturday, November 9, 2013, Rheinhotel Drossen,

Bad Godesberg, Germany (ドイツ)

Ki-young Shin ・ Kaoru KANAI
“ Feminization of Finance: A Comparative Study on Employment and Sales Strategy of Life Insurance Industry in Japan and South Korea ”
IAFFE Annual Conference, July 12-14th, 2013, Stanford university(アメリカ)

金井郁「不況下のサービス産業におけるビジネスモデルとジェンダーへのインパクト」(2013 年大会共通論題「不況はジェンダー格差をどう変容させたか」招待報告)日本フェミニスト経済学会、和光大学(東京都、町田市) 2013 年 7 月 6 日

Kaoru KANAI “The Change of the Kaizen-Power of workshops and the Increase of Non-Regular Workers’ ASSA(THE ALLIED SOCIAL SCIENCE ASSOCIATIONS) ANNUAL MEETING, January 4th,2013,at the Marriott Marquis & Marina(San Diego, CA) (アメリカ)

金井郁・申琪榮「金融の女性化：生命保険業界の雇用と営業戦略の日韓比較」社会政策学会第 125 回大会、長野大学(長野県、上田市) 2012 年 10 月 14 日

金井郁「なぜパートタイムという働き方は低処遇なのか？ 実際のジェンダーニースの罨」(基調講演)女性労働問題研究会、お茶の水女子大学(東京都、文京区) 2012 年 9 月 8 日

Kaoru KANAI “Equal Employment Opportunity Law and Career Track System in Japan : The EEO Law Act Contributes to Elimination of Gender Disparities?” “Social Policy in an Unequal World” Joint Annual Conference of the East Asian Social Policy Research Network (EASP) and the United Kingdom Social Policy Association (SPA) On Monday, July 16, 2012, at the University of York. (イギリス)

〔図書〕(計 4 件)

金井郁「第 4 章 【流通】創意工夫を生み出す労使関係」禹宗杭・連合総研編『現場力の再構築へ 発言と効率の視点から』日本経済評論社、290 頁(pp135-161) 2014 年

金井郁「第 5 章 【宅配】労使が支える現場の自律性と企業競争力」禹宗杭・連合総研編『現場力の再構築へ 発言と効率の視点から』日本経済評論社、290 頁(pp163-198) 2014 年

金井郁「地域にみる、これからの男女の関係」東大社研・玄田有史編『希望学 あしたの向こうに：希望の福井、福井の希望』東京大学出版会、448 頁(pp233 - pp239) 2013 年

金井郁「働き方による格差 - パートタイム労働を中心に」橋木俊詔編『福祉 + 1 格差社会』ミネルヴァ書房、171 頁(pp73-93) 2012 年

〔産業財産権〕
出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6 . 研究組織
(1)研究代表者
金井 郁 (KANAI, Kaoru)
埼玉大学・人文社会科学部(系)・准教授

研究者番号：70511442

(2)研究分担者 ()

研究者番号：

(3)連携研究者 ()

研究者番号：