

氏 名 森 田 園 子
学 位 の 種 類 博士 (社会学)
学位授与年月日 2007年 3 月31日
学位論文の題名 変容期における女性職のゆくえ
—韓国・梨花女子大学秘書学科にみる二重規範—

【論文内容の要旨】

本論文の構成と各章の内容

まず本論文の目次を示した上で、各章の内容を紹介して行く。

本論文の課題と問題意識

第1章 韓国における女性の教育・結婚・就労

1. 韓国の女性労働市場
2. 高等教育と労働市場／結婚市場
3. 高等教育内部の分化と男女格差
4. 結び

第2章 韓国における秘書教育

1. 韓国における秘書教育
2. 専門大学秘書教育の有効性
3. 検定試験と職業資格
4. 結び

第3章 韓国における秘書の位置づけ

1. 「韓国的経営システム」
2. 企業秘書の実相
3. 秘書に対する認識
4. 女性秘書の位置づけ
5. 結び

第4章 女性職としての秘書

1. 女性職の定義・問題点
2. 女性職としての秘書—OECD 諸国の調査結果から—
3. 女性職としての秘書—韓国の秘書の場合—
4. 女性役割への期待
5. 結び

第5章 梨花女子大学秘書学科にみる二重規範

1. 学校チャーター
2. ジェンダー・トラックによる分化
3. 梨花女子大のチャーター
4. 秘書学科にみる二重規範

5. 結び

第6章 韓国の秘書にみる女性職のゆくえ

1. 秘書職をめぐる選択行動
2. 秘書からのキャリア・パス
3. 韓国における秘書職
4. 秘書に見る女性職のゆくえ
5. 結び

本論文のまとめと今後の課題

参考文献

本論文の課題と問題意識

賃金、ステイタス、将来展望のいずれの点においても男性に比べ、低い位置にあるとされる「女性職」について、その矛盾する特徴づけを行ったうえで、価値観が変容しつつある今日においても、なおそれが存続し続けるのか実証を基礎に明らかにすることが、本研究の目的である。女性職とは、一般的には職業における女性の集中度および占有率の高いものとされるが、研究対象の職業として、秘書職が、また地域として韓国が、選択されている。本研究では、女性職の矛盾を「二重規範」として特徴づけるが、すなわち、女性に対して、一方で高い職業達成を要求しながら、もう一方で女性・母親役割を奨励する、二重の矛盾する規範を提示すると考えるのである。そして秘書職を対象とするのは、そのような二重規範の矛盾を、もっとも可視的な形で把握することができる職業のひとつと考えるからであり、さらに韓国の秘書職を取り上げるのは、日本や欧米と比較して、「働く女性の先進的モデル」というイメージが際立つだけに、もう一方の女性・母親役割との矛盾がより鮮明に表れると予想したからである。ここでは韓国に存在する秘書職の特徴を実証するために、「トップレベル」と称される梨花女子大（大学は日本の大学にあたる。以下、梨花女子大）における秘書学科の教育に焦点を合わせ、そこで教育を受けた女性たちが、年代差によってそのような秘書職の二重規範に如何に対応しているのかを事例調査し、かつ「後発」の専門大学（日本の短期大学にあたる）秘書専攻課程修了者の事例と比較しつつ分析する。価値観の変動のなか秘書職の持つ意味が変化する時代を変容期と位置づけ、韓国において秘書職が持つ意味とその変化を論証することから、女性職のゆくえを考察するのが本研究の目的である。

秘書は何らかの定義に基づく専門職ではないが、本研究では、ニュートラルなものとして、Steedman (1997) にならって、「職種名に秘書ということばを含むか、あるいは自らを秘書と表現する雇用労働者」を秘書として取り扱う。職業分類上事務職カテゴリーに属し、西欧諸国においては同カテゴリー内の最大グループを形成し、しかも女性比率が高いことで知られている。ところが、日本や韓国では秘書の絶対数はさほど多くなく、同じ秘書という職業が、異なる文化の下では異なる形での展開を見せている。しかしながら、他の国々同様、韓国においても秘書は女性向きの職業であるとのイメージが付与されている。このような韓国の秘書を取り上げることにより、女性職研究に非欧米の視点を持ち込むことができ、同時に、共通点を持ちながら相違点を併せ持つ、日本の女性職とそのゆくえも探る一助となると考えている。

本研究において、韓国の秘書職の特徴および変容の実証を通して「女性職は徐々に選択されなくなる」というメインの方向性を示す仮説を提示したい。そのために事例研究を通して検証しようとするサブの仮説は、次の3つである。

- ① 梨花女子大秘書学科は、その学生に対して二重規範を提示している
- ② 二重規範に対する個人の対応として、キャリア転換が行われる
- ③ 高学歴女性は、秘書職を選択しなくなりつつある

なお本研究は、「教育」と「就業」の関連に留意するため、教育社会学と労働社会学という二つのアプローチを採用する。教育の発する二重規範を規定するに際しては、教育社会学における学校組織研究の手法を用い、二重規範への対応を分析するにあたっては、労働社会学の視点により、韓国梨花女子大卒業生で秘書職就業者への事例調査分析を行っている。

第1章 韓国における女性の教育・結婚・就労

韓国の主として高等教育を修了した女性に焦点をあて、その教育・結婚・就労の概要と相互の関連について論じた。韓国における女子高等教育の拡大は、世界でも他に例を見ないほどであるが、女子高等教育が結婚市場と結びついて拡大したという社会文化的な要因にもよる。就労に関して女性内にも分化があるが、注目すべきは男女の格差である。通貨危機を経て、女性にも家計への経済的な貢献が期待されるようになってきている。今後男女格差の是正が進むかどうかは、労働市場の需要が高学歴女性を受け入れられるほどに拡大するかどうにかかっていると思われる。

第2章 韓国における秘書教育

韓国における秘書教育の歴史と現況、その特徴と問題点について、日本や欧米と比較しながら論じた。韓国の秘書教育は、解放後梨花女子大で始められたのに端を発し、その後80年代からは専門大学でも広く行われるようになってきている。韓国の秘書教育にとって、梨花女子大秘書学科という存在は大きな意味を持っている。外国語能力に長け、事務処理能力も高く、国際的教養を備えた梨花女子大秘書学科出身者たちの姿は、韓国の秘書のモデルとなったばかりでなく、社会で働く女性のひとつのモデルとなり得るものであった。同時にトップ・レベルの女子大で養成した秘書は、「単純業務」に甘んじる存在であってはならず、秘書の「専門性」は強調されなければならなかったのである。ただし今日、梨花女子大では相次ぐ改編を迫られており、一旦は女性の社会進出を促すと見えたものが、却って女性の職業的地位達成機会を狭めるものととらえられるに至っているのである。

第3章 韓国における秘書の位置づけ

韓国社会において秘書がどのように位置づけられているかについて論じた。韓国の秘書労働も又「韓国的経営システム」同様、非日本のかつ非米国的な様相を呈しており、秘書の配置状況や担当業務は日本同様、外資系機関と韓国企業で大きく異なる。日本と韓国に特徴的な秘書部門には、日本的な集团的執務体制という一面の他に、韓国的経営システムの特性のいくつかが現れている。それは第1に政界との関係構築とその維持機能、第2にオーナー経営者のトップダウンの意思決定の補佐機能、第3に大企業における階層的な構造における調整機能、第4には企業とオーナー一族の体面維持機能である。しかし、このような機能も経営者の世代交代により、効率重視にシフトする方向にある。企業の側の秘書に対する認識は「専門性」にはさほど考慮は払われていない。そして、このような認識は明らかに女性秘書に対するもので、数少ない男性秘書および秘書部門管理職にとっては秘書職は経営幹部への通過点であるのに対して、女性秘書の場合にはキャリア・パスが用意されていないのが通例である。

第4章 女性職としての秘書

女性職は、女性集中度および女性占有率がより高い職業と定義づけられるが、韓国においては大量の秘

書を生む事態とはならなかったし、韓国には他国にはあまり見られない多くの男性秘書が存在する。しかし、意思決定参謀の役割を担う男性秘書と、比較的単純な業務処理を担う女性秘書では、描けるキャリア・パスも全く異なっている。しかしなお、女性占有率は高く、女性役割への期待は韓国の秘書をも女性職として特徴づけている。

女性職の主要な問題点は、一般に、低賃金、低ステータス、将来展望の欠如の3点とされるが、欧米の秘書の場合、賃金は女性職の中では必ずしも低くはないが、否定的かつ性差別的なイメージを持たれていること、将来展望を持ちがたいことを示した。韓国の秘書の場合、賃金は女性としてはむしろ高めであり、比較的良好なイメージを持たれている。この点において、欧米の女性職・秘書職研究による知見は、韓国の秘書には必ずしもあてはまらないが、将来展望を持ちがたいことと、女性役割が期待されているという点において、欧米の秘書と共通の女性職と位置づけることができる。

第5章 梨花女子大学秘書学科にみる二重規範

学校組織研究の手法によって明らかになった梨花女子大とその秘書学科のチャーターは、「職業系」あるいは「キャリア婦人養成系」であり、秘書を「働く女性の先進的モデル」として提示してきた。ところが、秘書という職業は女性・母親役割の遂行を奨励する規範を併せもつ。従って秘書学科の提示する二重規範は、「一方で、働く女性の先進的モデルを推奨しながら、他方で女性・母親役割を奨励するもの」と定義することができる。

学校組織の社会的文脈により形成されるジェンダー・トラックが、アカデミック・トラックよりも強力に女子学生の性役割観や進路展望を規定するのであるが、梨花女子大秘書学科の場合、それは特に明確な二重規範として提示される。

第6章 韓国の秘書にみる女性職のゆくえ

梨花女子大卒業生で秘書職についた「年配の世代」事例では、女性職としての秘書職が、高い職業達成と何ら矛盾するものとは意識されず、働く女性の先進的モデルとされていた。しかし時代の変容とともに「若い世代」事例では、就業に際しては必ずしも秘書が第一義的とはされない状況になってきており、秘書としての就業後は、就業を継続しようとする、多くは何らかの形でのキャリア転換を経なければならない。「近年の世代」事例では、女性・母親役割の遂行を奨励する二重規範の矛盾が意識されるようになって、秘書職への就業への忌避がみられる。

また、韓国における秘書の状況は、英米とは異なり、固有のバックグラウンドが、秘書に高等教育を必要とし、秘書職内部に階層性を生んだのであるが、高等教育の中でも学歴「上位」の階層では、秘書職を後のキャリア・パスへつなぐための手段ととらえるようになっており、今後韓国においては、秘書職そのものは、「上位」の学歴層からではなく、より「下位」の学歴層からの目標とされるものとなるのが、専門大学の事例から示されている。そして、女性職一般も同様の方向性を持つのではないかと推察される。

本論文のまとめと今後の課題

多くの国では、女性の高等教育が拡大し、職場への進出が進展し、男女平等の意識が高まるにつれ、秘書は女性にとって目標とすべきモデルとはされなくなってきたのであるが、韓国においては、長らく秘書がそのような先進的モデルたり得た。その理由は、韓国の秘書職の特殊性にある。その第1は、秘書に高い外国語能力が必要とされたことである。第2に、男性秘書の存在があり、参謀あるいは側近としての職

務が、秘書という職種が組織にとって、また経営にとって重要な意味を持つものという認識を定着させることとなった。第3に、秘書の存在が役職者の権威づけという意味を持ったこともある。これらの事情は、日本においても非常に似通っているのであるが、日本では秘書養成の正式な場として4年制大学が選ばれることはなかったのである。そのため、梨花女子大で秘書を養成してきた韓国の場合の方が、秘書の先進的モデルとしての位置づけが、より鮮明なものとなってきた。

ところが、女性秘書の現実の職務は、次の4点において否定的な側面を持っている。第1に将来展望が欠如していること、第2に補助的・周辺の職務であること、第3に職務が単調で反復的であること、第4に女性役割が期待されていることである。これらの点は、日本においても欧米においても共通である。そのような秘書職の持つ意味に、時代と共に変化が起きている。韓国においては、80年代頃からは少しずつ疑問を持たれるようになり、近年では否定的側面がより明確に認識されるようになってきている。さらに、学歴差の持つ意味は大きなものとなっており、4年制大学としては唯一秘書教育を行ってきた梨花女子大秘書学科出身者と、後発の2年制の専門大学の秘書専攻課程出身者の間に学歴による明らかな階層差が存在する。そして、梨花女子大出身者の方には、提示するモデルの先進性が際立つだけに、もう一方の女性・母親役割との矛盾もまた際立つのである。

サブの仮説にたいする検証の結果は以下のとおりである。

- ① 学校組織研究の手法によって明らかになった梨花女子大とその秘書学科のチャーターは、「職業系」あるいは「キャリア婦人養成系」であり、梨花女子大秘書学科では、秘書職を「働く女性の先進的モデル」として提示してきた。ところが、秘書という職業は、もう一方で、女性役割・母親役割の遂行を奨励する規範を提示しており、梨花女子大秘書学科の提示する二重規範が確認された。
- ② 事例等の分析により、就業を継続するにつれ、二重規範の矛盾が認識されるようになり、秘書からのキャリア転換が行われていることが確認された。二重規範の問題性は、解放後しばらくの世代には何ら問題とはならなかったのであるが、時代が進むにつれ、意識されるようになってきている。
- ③ サブの仮説では「高学歴女性は」としたが、韓国の女性秘書内部に学歴による階層性を確認した。事例分析によると、「高学歴女性」の中でも「学歴上位」階層は確かに秘書職を選択しなくなりつつある。しかし、高学歴女性の中でも「学歴下位」階層は秘書職を目標とし続けている。

最後に、本論文のテーマである女性職のゆくえについて述べておきたい。当初のメインの仮説は、「女性職は、徐々に選択されなくなる」というものであった。韓国の女性秘書の内、「高学歴女性」その中でも「学歴上位」階層に関する限り、このメインの仮説は支持される。また、女性職一般についてはどうかと考えた場合、本研究で確認した二重規範は、女性職一般にも共通し、韓国においてのみならず、いずれの国においてもほぼ共通に存在すると考えられ、その矛盾から「女性職は、徐々に選択されなくなる」というメインの仮説は基本的には支持されると推察されよう。しかしながら、二重規範への個人の側の対応としては、「学歴上位」階層が女性職の回避、あるいは女性職からのキャリア転換を行い、選択しなくなった場合にも、今度は「学歴下位」階層がそれを埋めるという「女性職の存続」という結果を事例研究から導き出した。この図式は、女性職一般にも当てはまるのではないかと考えているが、これは今後さらに検証する必要がある。

【論文審査の結果要旨】

本研究は、方法論的には、女性職における二重規範という視点を基本軸に、教育社会学と労働社会学を

横軸に置きながら、韓国における秘書を対象として事例研究した、ユニークな研究成果といえよう。評価すべき点としては、①何よりも女性職の矛盾を二重規範（一方での高い教育達成・職業達成の要請、他方で女性・母親役割の奨励）として設定しながら、その変容そして今後の方向を見定めようとした視点の意義、②その視点を、秘書という対象にしぼり、欧米と日本をも視野に置きながらも、矛盾がより鮮明に出る韓国において、現地調査による実証から事例研究とその分析を試みたこと、③そして、二重規範という矛盾が、梨花女子大学秘書学科卒の3世代をグループ化する中で、徐々に明示化され、やがては秘書から離れ女性職という選択を回避する結果に顕われていることを検証してる。しかし同時に「後発」の専門大学卒業生が梨花女子大卒業生に代替して、その女性職を占めるようになる、という大きく見れば女性職の消滅傾向を見据えながらも、短期的には学歴階層差が女性職を存続させる、という事例分析の興味深い結果を導き、女性職の変容と今後を推測していること、などがあげられよう。とりわけ、秘書という職業研究があまり多くないこと、また、大学の学校組織研究を用いながら、韓国現地で大学や卒業生の事例調査等を重ねたという研究の対象や手法においても、貴重な研究成果であると評価しえよう。

ただし、①二重規範については、学校組織研究の手法が、より完全に梨花女子大学そのものの分析に活かされるべきであり、また、「女性・母親役割」というならば、さらに韓国の家族構造にも対象を広げるべき、という点があげられること、②さらに、韓国が日本と比べて、女性政策の前進をみつつも、なお新自由主義政策とのかかわりを持っている点など、より大きな政治的、政策的状況を視野に入れること、③そして、学歴差が女性職の存続にかかわるものとして扱われているものの、より階層的な視点からの女性職の分析が必要なこと、などの今後の研究課題は残されたといえるが、本研究の上記した評価を損なうものではないだろう。

【試験または学力確認の結果の要旨】

2007年6月28日(木)18時半～20時半、産業社会学部共同研究室において公聴会を開催し、審査委員会は本論文の内容に関して、学位申請者森田園子に対して口頭試問を行った。申請者による論文要旨の説明のあと、質疑応答および主査による講評が行われた。各審査委員および公聴者からの質問にたいする申請者の回答は適切になされた。また、審査委員会は、公聴会に先立って2度、後に1度の会合を持ち、なお本論文の審査を行った。

その結果、上記論文審査の要旨にあるような、本論文に対する基本的評価および今後の研究課題が確認された。また秘書職にかかわる先行研究や、韓国での当該テーマにかかわる研究の希少さに伴う研究の困難性にもかかわらず、教育社会学や労働社会学の当該分野の方法論的成果がふまえられ、堅実な基礎研究がなされていること、また韓国現地におけるデータ収集や事例調査の努力の結果示された貴重な分析例については、本研究領域への重要な貢献となるだろうことが伺えること、そして、韓国あるいは欧米という地域を研究対象としているがゆえに、当然のことながら必要な外国語の著書・論文・資料等を読み解き、そこで得られた内容を考察し、引用等も行っていること、等に関しても評価され精査されたことを付加しておきたい。

以上、論文審査と公聴会での口頭試問をふまえ、審査委員会は、全員一致して、本論文が学位を授与するに十分に値する水準に達していると認め、本学学位規程第18条第1項に基づき、博士（社会学）の学位を授与することが適当であると判断する。

審査委員

(主査) 木田 融男 立命館大学産業社会学部教授
(副査) 深澤 敦 立命館大学産業社会学部教授
(副査) 中川 順子 元立命館大学産業社会学部教授
(副査) 守屋 貴司 立命館大学経営学部教授