

論文

日本の社会学における 2000 年以降の ホワイトカラー研究経緯（1）

——尾高邦雄の職業社会学的視点の再確認と現代の傾向分析——

藤本昌代¹⁾・池田梨恵子²⁾

要約：本研究は 1940 年代の尾高邦雄の職業研究を起点に、社会学における職業研究、職場の人間関係、職業集団、職場での労働者意識等の観点から再確認し、日本の社会学におけるホワイトカラーの研究経緯について 2000 年以降の傾向をまとめたものである。分析の結果、社会階層研究などの個人の職業に関する研究が 1950 年代から継続され、後続する研究者が育成されているのに対し、尾高や同時代の多くの社会学者が盛んに行ってきた企業調査や同業者組合、職人集団等の職業研究は徐々に減少し、2000 年以降も減少し続けていることが確認された。その一方で、ホワイトカラー職、専門職の働き方に関する個別の調査では、丁寧なフィールドワークや多様な方法を用いた重厚なものが多く、研究内容の充実度は継続しているといえよう。

キーワード：ホワイトカラー、職業社会学、産業社会学

目次

1. はじめに
2. 尾高邦雄の職業社会学・産業社会学
 - 2-1. 職業研究の重要性
 - 2-2. 職業社会学の対象
 - 2-3. 職業研究の 3 つのアプローチ
 - 2-4. 社会的役割としての職業
 - 2-5. 社会階層と社会移動の国際比較研究の始まり
 - 2-6. 職業集団の職業意識に関する研究
 - 2-7. プロフェッション研究
 - 2-8. 産業社会学的アプローチとしての日本の大企業への調査
 - 2-9. 1980 年代の尾高の労働者の意識構造分析
 - 2-10. 尾高の職業研究アプローチの小括
3. 2000 年以降の産業社会学におけるホワイトカラー研究
 - 3-1. ホワイトカラーの職業定義・概念の整理・各時代の研究経緯
 - 3-2. 集団・組織におけるホワイトカラーの研究
 - 3-3. 個人に対する計量調査におけるホワイトカラー研究
 - 3-4. 個人に対するホワイトカラーの質的研究

1) 同志社大学社会学部教授

2) 同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻博士後期課程

*2019 年 7 月 22 日受付, 2019 年 7 月 22 日掲載決定

4. 考察
 - 4-1. 職業研究・労働研究の拠点の移動と研究者の規模の減少
 - 4-2. ホワイトカラー研究の多様性とジレンマ
5. 結論

1. はじめに

本稿は主に尾高邦雄が示した「職業社会学」の研究を起点に社会的アプローチを再確認し、2000年以降の日本のホワイトカラーについての社会学における研究経緯をまとめたものである。高度経済成長期以降、集中的にミクロ、マクロ両面から研究されてきた工場労働者に対して、現在、ホワイトカラー研究は全国調査による個人に対する職業分析が多く、集団・組織における職業研究は少ない。CiNiiで「産業社会学」と検索すると著書や論文は多数あり（「労働社会学」や「職業社会学」は少ない）、「ホワイトカラー」で検索しても著書や論文は多数存在する。しかし、「ホワイトカラー&社会学」で検索すると著書で3件、論文で84件、「サラリーマン&社会学」で検索しても著書で27件、論文で27件と非常に少ない⁽¹⁾。その一方で、社会階層と社会移動の研究などでよく見られる「ホワイトカラー」というカテゴリーを用いての研究は非常に多い。

ホワイトカラー研究は、企業で働く人々を対象にすることが多いため、日本で職業社会学、産業社会学が活発になった頃から、経済学や経営学の研究者と共に学際的に行われてきた経緯もあるため、「社会学」のみに限定して検討するのは適切ではないかもしれない。しかしながら、近年、労働社会学に精力を注いできた世代の高齢化と共に、日本の社会学における産業社会学・労働社会学研究の減少は学会でも見られ、顕著な現象であるのは間違いない。その中で、ホワイトカラーを対象にする社会学者は少ないながら、増加し続ける専門職の研究を行う若手研究者などは微増している。そのため、ここで改めて社会学におけるホワイトカラー研究の現代の傾向を確認しておくことは意義があるといえよう⁽²⁾。

本研究では、社会学における2000年以降のホワイトカラー研究の現状を把握するために、(1)職業定義および概念や研究経緯について検討したものの、(2)集団・組織におけるホワイトカラーの仕事、キャリア、職業意識などの調査研究、(3)(組織に関わらない)全国調査などで個人に行われた調査からホワイトカラーの傾向を分析している計量研究、(4)質的に特定職業へ調査を行っている研究の4つのカテゴリーで分類を行い、その傾向を検討する。ただし、このうち、(3)については官庁統計データ、SSM、JGSSなどを用いた研究が非常に多いため、本稿ではいくつか代表的なものを要約するに留める。(4)については非常に多様で種類が多いため、網羅的に示すのは困難であるが、できる限り本稿と次稿に分けてまとめる。第2章では、尾高の職業社会学・産業社

社会学のアプローチについて概観し、現代の職業社会学、産業社会学においても有効であるその分析対象、分析視点を再確認する。第3章では2000年以降のホワイトカラー研究を分類し、傾向を検討する。第4章では第3章で検討した傾向について考察し、第5章で要約を述べる。なお、本稿では産業社会学におけるホワイトカラー研究に着目するものであり、産業社会学全般を網羅するものではない。

2. 尾高邦雄の職業社会学・産業社会学

2-1. 職業研究の重要性

1940年代初頭、尾高は M. ウェーバーの『職業としての学問』に影響を受けて『職業社会学』を著した(尾高邦雄 1941:3)。同書では、この時代の職業として農・工・商以外にも官吏、軍人、医師、芸術家、飛行士などから船員、郵便配達夫、下足番に至るまで多種多様な職種があり、また1920年(大正9年)に行われた第1回の国勢調査に際して申告された職業名が35,000種あることが示され、職業研究の重要性が強調されている⁽³⁾。序論では職業とは何かということが示されており、後に多くの職業研究者の議論の俎上に載せられることになった「職業の三要素」(個性の発揮、役割の実現、生計の維持)が定義されている(尾高邦雄 1948, 1953 a, 1953 b)。職業に関する古典研究としては、H. スпенサーが『社会学原理』(Spencer, H. 1969=1885)の「職業制度」の研究で、社会進化論の見地から職業および産業制度の発展過程を論じており、E. デュルケムが『社会分業論』(Durkheim, E. [1970] 1930=1989)で、道德の基礎としての社会的分業、職業分化を論じており、ウェーバーが『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』(Weber, M. 1920=1989)で、近世資本主義の精神が禁欲的プロテスタンティズムの職業倫理に発していることを実証している。尾高はこれらの研究について、職業と社会の関係は議論されているが、職業そのものについては議論されておらず、職業の日常性、普遍性ゆえに、自明視された「職業」について定義やその内容に踏み込んだ研究があまりにも少ないと指摘している。(尾高邦雄 1941:9, 1995 a:26)。

2-2. 職業社会学の対象

尾高は職業社会学の対象の1つとして、職業の社会的役割を挙げている。K. ドウンクマンは職業を社会的機能として分析し、職業が社会における「役割」であると述べた。しかし、尾高はそれを支持しつつも、ドウンクマンが利益社会に対する倫理的な批判をするあまり、ゲマインシャフトにおけるゲゼルシャフト的共同社会にのみに言及し、利益社会に存在する共同社会を対象から外していることに対し、職業社会学は職業道德だけを論じるものではないと異議を唱えている。また W. ゾンバルトが職業集団を

対象にしていることについても、社会学の対象が人間集団である以上、「同じ職業に従事する人々の集団」を研究することに大きな意義があると支持している。しかし、ゾンバルトが職業社会学の対象を「職業団体」に限定していることにも異議を唱え、職業団体が同じ職業に従事する人々の集団ばかりではなく、職業を異にする人々が団体を構成することもあると指摘している。そして尾高は F. K. マンが職業の心理学的概念と社会学的概念を区別している点についても、職業社会学が個人的関心事ではなく、「社会的目的連関に奉仕する集団への依属」として取り上げられている点を支持している。しかし、マンは各個人の仕事がそれぞれ他者の仕事を補足し、しかも他者の領域を侵すことがないという完全な補完関係にある「理想郷」の社会を想定しているため、現実には何らかの不調和を内包しており、対象は現実形態に求められるべきであるという指摘もしている（尾高邦雄 1941：31-44）。

2-3. 職業研究の 3 つのアプローチ

尾高は社会学において職業研究はいかに取り扱われるべきかという議論の中で、経済的見地（生計、収入）、技術的見地（個性や技能）、道徳的見地（連帯、使命）の 3 つのアプローチがあると述べ、（職業と営利の関係、就業人口の把握のために）経済的見地から職業調査が行われてきたことへの必要性を認めつつも、質的分析不足を指摘している。また技術的見地からも適性検査に欠落している (1) 職業の社会的側面の分析の必要性（職業には個人的意味だけでなく、たとえば、社会的地位などの社会的意味がある）や (2) 職業の社会的需要の限界を度外視している点を指摘している（尾高邦雄 1953 a：135-138, 1995 a：60-65）。そして道徳的見地からは、職業道徳論として、社会的役割もしくは社会的責務としての職業に関する本質論および規範論がなされて来なかったことを指摘している。尾高は「社会 対 職業」が職業の社会学的研究の中心課題であることを強調し、「職業生活のあるがままの事実を探求すること」を目的とし、これまでのデュルケムらの職業研究は職業の哲学や倫理学であり、（その重要性を認めつつも）かくあるべきという規範論に留まっていると述べている（尾高邦雄 1953 a：127-128, 141-142, 1995 a：66-67）。

彼は職業に対する社会学のアプローチとして、その共同生活性が重要であり、「共同もしくは協力」に着目し、「職業が果たしてかかる共同や協力ということの要因たりえるや否や、また逆にかかる共同や協力の存在が職業の不可欠の前提たり得るや否やは、職業社会学の成立の可否を決定すべき根本問題でなければならない」「職業は人間が他の多くの人びととひとつの共同生活もしくは協力事業に参加し、そしてかれらとともに実現していくための不可欠の、また普遍的な通路にほかならない」「職業はこの意味において、ひとつの生活共同態である地域社会や国民社会全体の存在を一方では前提にし

ながらも、しかも他方ではこれらの生活共同態の存続と発展を可能ならしめるための不可欠の要因である」(尾高邦雄 1953 a: 146-147, 1995 a: 70-72) と述べている。

2-4. 社会的役割としての職業

尾高によれば、「人間共同生活の要因としての職業」は、職業を人間の社会的分担もしくはその実現行為として見ることの結果である。生計維持の手段であるだけにとどまらず、社会的分担ととらえることで、職業を社会的に分析することができる。言い換えると、職業の三要素⁽⁴⁾のうち、生計の維持、個性の発揮以上に、「役割の実現」を特に重視し、社会的役割について議論することで職業の社会的概念に到達することができるのである。社会的役割の実現(仕事の分担)を全うすることで、人々の仕事を通じての共同生活が成立する(尾高邦雄 1953 a: 155, 1995 a: 79)。尾高は演ずべき役割の組み合わせが、人々の共同生活の組織なのであり、職業の社会的役割およびその実行行為を観察することが、社会学における職業研究であると述べている。ただし、職業は役割実行行為だけでなく、生計維持行為、個性発揮行為でもあり、これら三側面の動的統一行為であるため、これらの行為についても同時に把握することが重要であるとしている。したがって、職業を単純に役割実行行為として観察するだけでなく、何らかの程度における個性の発揮と生計の維持とを職業の前提および結果としてもつ限りの役割の実現として職業を捉えなければならないのである。

2-5. 社会階層と社会移動の国際比較研究の始まり

尾高は 1940 年代に出雲のたたら吹きや海軍からの委託による中国海南島の黎族の生活実態と労働について、主に職人の職業観念や職場の人間関係、徒弟制度、職業組合などのミクロな質的調査を行った(尾高邦雄 1948, 1995 a)。その後、1951 年にパリで開催された国際社会学会 (ISA) によるプロジェクトに参加し、日本の六大都市における社会階層と社会移動(以後、SSM と呼ぶ)の実態調査に着手し、1953 年の ISA で日本最初の SSM 研究を報告している。この一連の流れから、社会階層と社会移動研究が世界中の関心事であったことがうかがえる⁽⁵⁾。そこでは主に階層構造の測定、階層間移動の国際比較、地位達成の経路の分析などが行われている。社会的資源の分配の不平等を意味する階層の構造、形成メカニズムを分析する上で、職業威信は重要な指標となった。この計量データの分析の中で、ホワイトカラー職とブルーカラー職の社会移動や職業意識などについてマクロな分析が行われた(尾高邦雄 1995 c)。尾高は職業について「現場の肉体的作業を主とするブルーカラーとオフィスにおける事務的ないし頭腦的作業を主とするホワイトカラーとに分けられる。さらにホワイトカラーのなかでは、小売店の店員、デパートセールスマン、銀行の行員、工場の事務職員、学校の教員、官庁の

公務員などのほか、役付のホワイトカラーである管理者や、専門職のホワイトカラーである各種の技術者が区別される」(尾高邦雄 1970 : 14-15, 1995 b : 144) と述べている。SSM 研究については多くの著作が存在するため、本稿では概要に触れるのみに留めるが、職業社会学、産業社会学の研究が減少しているのに対し、SSM の職業分析は今日まで研究分野の継続、後進の育成に成功している(この点については考察で議論を行う)。

2-6. 職業集団の職業意識に関する研究

2-6-(a). 経営を含む職業と職縁共同態

1948 年に著された『職業と近代社会』では、職業組合について、労働組合、小作組合などとは異なる性質をもつ工業組合、商業組合へも論及されている(尾高邦雄 1948)。たとえば商業組合は、都市の商工業者が自衛協力の目的で作りに出した機構である性質と、時の政府や権力者が何らかの意義を認めて設立、あるいは認可した 1 つの制度である。同書では経済史、法理論との立場の違いについて、たとえば経済史は対内統制や対外独占の機能や成立事情が重視されるが、その背後にある人間の共同生活への関心の低さを指摘し、また法理論では組合員の権利義務を法に基づいて解説したり、制度の趣旨や意義や任務に論及することに関心がおかれ、生活秩序との関係や共同生活様式については関心を持たれないと述べられている。尾高は同業者組合が「職縁共同態」であり、1 つの職業の類似性を絆として結成される自衛協力の団体と述べている。ただし、血縁や地縁に基づく社会にも職業の類似性は存在し、他方、同業者組合にも血縁、地縁の要素が含まれるため、完全に分離するものではない。人間の生活共同態の理論としての社会学という立場から、尾高は経営に関わる(現代でいう)ホワイトカラー層に類型化される人々の共同生活にも踏み込んでいる。

2-6-(b). 職業集団に共有される固有の職業意識や慣習

職業別人口の集約である統計的職業集団の分布の検討では、尾高は職業社会学的分析が十分ではないと指摘し、ギルドや同業者組合などの職業集団への関心を高め、その集団を構成する人々の身分や階級にも着目している。職業集団は固有の来歴、伝統、目的、運命などを有し(尾高邦雄 1953 a : 165-166, 1995 a : 86)、これに対応してその内部に生活する人々のあいだにも、それぞれ特有の態度、見解、慣習、行動規範などが見られる。尾高は職業生活の内的・主体的側面に着目し、各職業に従事する人々全体について共有されるこれらの態度の存在を強調している。この生活環境は各職業の特質に応じて、それぞれ独自の外的構造をもつと同時に、そこに生活する人々に固有の内的態度を与えるような固有のエートスやモラルが共有される(たとえば、「職人氣質(かたぎ)」「学者肌」「役人根性」「商人魂」などと言われるもの)。このアプローチは、外的・制度

的側面に対して「人びとは職業をとおして共同生活の一因となるにあたって、いかなる制度や慣習の拘束のもとにおかれるか、それらの制度や慣習は一定の職業につくべき人びとを制限し、これに特別の資格や能力を要求するか、あるいはそれは開放的もしくは放任的であって、このような制限を一切設けないか、ある家柄もしくは身分に生まれた者は、一定の職業以外のものを選ぶことを禁ぜられているか、あるいはこのような制限なくいかなる職業をも選ぶことを許されているか、またこれらの制度や慣習は時代の変遷とともにいかに変化し、社会や地域の総意に応じていかに異なるか」という分析視点を示している（この視点はホワイトカラー職の集団にも用いられてきた）（尾高邦雄 1953 a: 165-169, 1995 a: 86-88）。

2-7. プロフェッション研究

職業を異にする人々の分化と社会の構成や職業人口の推移等について、尾高は同一職業の人々における社会、身分や階級の関係、当該職業に従事する人々に内面化された職業における役割意識としての職業気質および職業道徳の形成、共有等について議論している。『職業社会学』では、プロフェッションに関して、その起源や職業道徳について触れており、職業団体の特性などの検討の有意義性について述べている（尾高邦雄 1941）。また『職業の倫理』ではホワイトカラーの中でも管理職や専門職を「仕事本位の職業観をとる人々」として、彼らにとって職場への献身や組織体への貢献は大した問題でなく、「自分の仕事、自分の個性能力に適した仕事、自分の努力や想像力にチャレンジする仕事」への献身と努力研鑽が生きがいであると述べている（尾高邦雄 1970: 68, 1995 b: 193）。そこでは同業者によって形成される職業集団の中で共有される行動規準や価値観、職業威信を守るための行動などにも触れられており、他律的な職業ごとの特別なルールに着目している。

そして伝統的専門職（神職、医療専門職、法律家）だけでなく、すでに 1970 年代に増加していた多様な知識産業における専門職（たとえば、アナウンサー、映画監督、コピー・ライター、デザイナー、多様な技術者など）の、汎用的な知識、非反復的作業に従事する専門的職業の人々の仕事内容について述べている。尾高は職種ごとの働き方、仕事内容だけでなく、「職業気質」「職分主義（プロフェSSIONナリズム）」について議論し、専門職というホワイトカラー領域の人々にも言及している（尾高邦雄 1941: 298, 1995 b: 74-75）。プロフェッションの倫理については、伝統的な 3 職業以外にも広げて議論し、「職分精神（プロフェSSIONナル・スピリット）」、「モラル」が重要であると述べている。この時代、情報産業、知識産業に従事する専門的職業従事者への関心は尾高だけでなく、梅棹忠雄、北村日出夫、加藤秀俊、小林雄一郎など情報社会学者などもホワイトカラー職、プロフェッションなどが従事する情報産業での働き方について議論し

ている（梅棹忠雄 1963；増田米二 1968；林雄二郎 1969；北村日出夫 1970；岡部慶三 1971；加藤秀俊 1972；中野収 1980）。

また『職業社会学』では、プロフェッションとビジネスを対置させ、プロフェッションの訓練には時間を要するが、ビジネスは必ずしもその時間を必要とするとは限らず、前者は多少とも封鎖的であるが、後者は万人に開放されていると述べられている。同書では、このことを「職分精神」と「営利主義」で対比し、あくなき営利追及がビジネスとしての職業を特徴づけ、プロフェッションに「プロフェッションの倫理」があるように、ビジネスにも「ビジネスの倫理」があり、「それはすなわち実務家（ビジネスマン）の道義であり、しかもそれはその「営利主義」をして「奉仕」の精神にもとづかしめようとするものである」と述べている（尾高邦雄 1941：321-322, 1995 b：95）。尾高はこのことと同時に、これらの倫理を無視した不正競争についても指摘している。

2-8. 産業社会学的アプローチからの日本の大企業への調査

尾高は社会における職業選択、職業移動が自由にできる状態にあるかということに関心をもつようになる。そして当時から、さらに増大すると予想されていた近代的大経営に見いだされる職業人の生活環境および生活態度の欠陥と対策を追及する必要性を強調するようになる。大規模化された経営体における共同生活での人間的な結びつきや自発的な協力関係のなさ、資本主義的大経営における労使の対立関係への観測に目が向けられている。また人間共同生活の要因としての職業への着目から、集団や組織に対する労働者の一体感や忠誠心にも関心が持たれるようになった（尾高邦雄 1995 a：13）。1950年代は大企業の従業員調査（工場労働者に限らず）が社会学の対象として活発に行われていた（尾高邦雄 1941）。1952年から15年間にわたって尾高が行った企業の労使関係調査は日本で最初のものであり、海外でもあまりなされていない時期に行われている。尾高は企業の内部に見いだされるような労働集団は経済史学や経済学においてなされるもので、「社会学の侵入を許さないものと信じられてきた」経緯があるが、それは「社会学者の認識不足である」と述べている（尾高邦雄 1970：165-166, 1995 a：201）。

産業社会学の主題は、産業における人間関係であり、職場の人間関係を1つの小社会と考えられた。尾高は、この社会を融和的全体たらしめ、安定した働きがいのある場所にすることの重要性と、産業社会学の立場として経営者側、労働者側のいずれの価値観からも自由であらねばならないと主張している（尾高邦雄 1953 c：1-2）。J. T. ダンロップ、H. G. ブルーマー、W. F. ホワイ、G. C. ホマンズの産業社会学の進むべき道に関する論争について、尾高はホワイトらの人間関係の方針を採用すべきであり、「産業における人間関係の科学」を研究するべきであると述べている。

『労働社会学』では、（松島静雄、濱嶋朗と共に）戦後日本を席捲したアメリカの労働

社会学である人間関係論と、戦前に日本の労働社会学の主流であったドイツの労働社会学における 1891 年の P. ゲーレの研究から 1951 年までの研究経緯を労働者の意識研究、社会政策からの視点、労働社会学の心理学化、経営社会学の成立等から検討し、最後に日本の労働の状況を示している (尾高邦雄編 1952)。『現代の社会学』では、階層・階級・地位、官僚制、近代的産業組織と人間関係、小集団とインフォーマル・グループ、リーダーシップと集団のモラル、集団間の闘争など、職業・労働が関わる多くの分野に言及している。その中で尾高は人間関係管理とは経営の民主化であり、大企業における合理化やビューロクラシー化に伴う弊害は、各部署内部における意思疎通や従業員の経営参加を促進することで軽減できると述べている (尾高邦雄 1958 a)。『産業社会学』では、その多くが工場労働者の士気や職場の人間関係に関わる比較調査について書かれ、ホワイトカラーよりブルーカラー研究が対象として主要な存在になっていったことがうかがえる (尾高邦雄 1958 b)。

1960 年代、尾高は労働経済学、経営学、人類学からのアプローチを参照しつつ、工場労働者や職人だけでなく、大企業における集団主義と組織の関係を分析し、日本の経営と呼ばれたしくみについて経営社会学を展開している (尾高邦雄 1995 e)。経営社会学においては、産業の近代化と民主化、技術革新と人間労働、従業員の経営参加、そして企業意識、組合意識と集団・組織に帰属しつつ各役割の職業に就いている人々の意識について論じている (尾高邦雄 1965)。そして 1970 年代には「高度産業化社会における職業と労働」の中で、産業構造の変化によってホワイトカラー、ブルーカラーの違いが不明瞭になっていた職業構造の変動について分析している (尾高 1995 a: 273)。現代の金融業界における AI 導入による現象と類似するような、当時の事務作業のコンピューター化によるオペレーションを「頭脳労働のホワイトカラー職」と言えるのかという議論を行っている。また尾高は当時のブルーカラー職のホワイトカラー化現象について、職種にかかわらず、被雇用者を総称して「サラリーマン」と呼び、職種を超えて「サラリーマン」の共通点として組織体への依存、行動、志向が見られる現象を捉えている (尾高邦雄 1995 a: 274)。

2-9. 1980 年代の尾高の労働者の意識構造分析

尾高は 1980 年代に「労働者意識の構造」についても研究している (尾高邦雄 1981, 1995 d)。そこでは、「労働者」の定義をエンプロイヤーとして、ワーカー (従業員) とレーバラー (単純労働者) のうち、「労働者」がワーカーに相当し、工場や鉱山で働く一般作業員だけでなく、銀行や病院で働く事務職員、看護師、課長未満の職位のホワイトカラー職の人々も含めている。ここで分析されているのは「仕事意識」(仕事に対する働きがいや疎外感)、「職場意識」(職場の同僚に対する一体感、集団意識)、「企業意識」

(帰属意識, 経営者への評価), 「組合意識」(労働組合への帰属意識, 一体感), 「階級意識」(労働者階級への帰属意識, 一体感), 「政治意識」(反体制イデオロギー, 革新的態度等)であり, それらについて企業比較を行っている。尾高は「産業社会学」の対象領域を3つに分類し, 第1領域は「経営社会学」で, 「ひとつの産業組織のもとで働く労働者の行動と意識の問題」を扱うものであり, たとえば, 労働者が経営に参加することや組織の中の人間疎外, オートメーション化による単純労働の問題, 職場の自主管理, 自主管理制度と組織改革, 職場の士気とリーダーシップに関することを挙げている。第2領域は, 「産業関係の社会学」である, 「ある産業関係とそれの調整のための制度のもとにある労働者の意識や行動の問題」であり, たとえば, 労使協調の条件や労働者意識の構造などを挙げている。ここでは組織を担っている個々人の特性(幹部, 組合員, 経営者など)の行動や態度など, 経済学的なアプローチでは説明ができない人間行動レベルで分析する必要がある, 社会学的アプローチの重要性を述べている。第3領域は「産業化の社会学」であり, 特定の地域における産業近代化のプロセスとその地域に昔から存在した労働者生活のあり方との関係に注目しており, たとえば, 日本的経営の社会的背景, 集団主義経営の将来, 高度産業化社会の特質と問題などを挙げている。ここでは経済的理由からでは説明できない点があり, 伝統的な社会慣習, 宗教観, 階層構造, 価値観や慣行などの分析が重要であると述べられている。

2-10. 尾高の職業研究アプローチの小括

尾高は職業の社会的役割を研究することの重要性を強調しており, また利益社会に存在する共同社会を対象から外していることに対し, 異議を唱えていた。職業について「人間共同生活の要因としての職業」に焦点を当てること, 特に同業者組合などの自営的職縁共同態や異なる職業の人々が分業して集まる職場などの「共同生活」を対象に分析することの重要性を強調している。職業集団は固有の来歴, 伝統, 目的, 運命などを有し, これに対応してその内部に生活する人びとの間にも, それぞれ特有の態度, 見解, 慣習, 行動規範などが見られ, 各職業に従事する人びと全体について共有されるこれらの態度, 固有のエートスやモラルが存在する。プロフェッションにおいても, 当該職業に従事する人々に内面化された役割意識としての職業気質, 職業道徳, 職分主義(プロフェッションナリズム)の形成, 共有がなされる。そして尾高は大企業における集団主義と組織の関係も仕事に対する働きがい, 職業満足, 疎外感, 職場の同僚に対する一体感, 集団意識, 企業への帰属意識, 経営者への評価, 労働組合への帰属意識や一体感, 労働者階級への帰属意識や一体感, 労務管理, 職場の士気, リーダーシップなど, 職業社会学, 産業社会学からの分析が必要であると主張した。そして仕事に関わる社会学の領域において第1領域は「経営社会学」, 第2領域は, 「産業関係の社会学」, 第3

領域は「産業化の社会学」であると述べている。現在、これらは労働経済学、経営学、産業組織心理学などの分野での研究に多く、社会学からの研究成果は少ない。また、現代の就業形態は、短期的就業、複数職業への関与など、職業意識の形成や複合的な職業意識の関係等々、終身雇用を前提とした正規雇用男性モデルや専門職など長期的に関与することが想定された職業概念は修正されなければならないが、詳細な議論については本稿の目的ではないため、別稿に譲る。以下ではこれらの尾高の研究を踏まえ、特に集団・組織における職業の役割、職業意識に着目する。

3. 2000 年以降の産業社会学・職業社会学におけるホワイトカラー研究

第 3 章では 2000 年以降の日本のホワイトカラー研究における (1) ホワイトカラーの職業定義や役割に関する理論や、研究経緯をまとめている研究、(2) 集団・組織を対象として職業を分析している研究、(3) 個人の職業を量的に調査している研究、(4) 個人の職業を質的に調査している研究の 4 つのカテゴリーに分類して、その傾向を検討する。産業社会学・職業社会学に関して、各時代の研究経緯をまとめたものは、2000 年までに充実した著書・論文が多く出版されている⁽⁶⁾。文献検索の結果、これまではシリーズで社会学を網羅的に扱ったものがよく出ていたが、2000 年以降、それらは少なくなり、連字符社会学内でのシリーズがほとんどであった。日本の研究に限定せず社会学を網羅的にまとめたものとして『社会学ベーシックス』シリーズがあるが、それまで「講座社会学」「基礎社会学」などのタイトルでシリーズが出される際に設けられていた「産業」・「労働」のジャンルが、11 巻あるこのシリーズのタイトルからは消えている⁽⁷⁾。そのため、現在、「ホワイトカラー」という概念や職業定義を行った研究や産業社会学、労働社会学、職業社会学として研究経緯をまとめているものも少ない。ただし、労働政策研究・研修機構には多くの研究成果物があり、たとえば資料シリーズには、「ホワイトカラー」に関わる資料が 3,010 件、「ホワイトカラー & 社会学」に関わる資料が 1,620 件ある (労働政策研究・研修機構 2019)。また法政大学大原社会問題研究所にも多くの研究が登録されている。これらの研究所の資料は非常に多い。冒頭にも述べたが、隣接分野の研究者のホワイトカラー研究は社会学にとっても重要な知見が多いため、これらについては次稿で主要な研究について取り上げる予定である。

その中で 2000 年以降の研究において産業社会学、労働社会学分野で特にホワイトカラー研究も含めて分析を行っている研究者として代表的な人々は、稲上毅、川喜多喬、佐藤博樹、佐藤厚が挙げられよう。彼らの業績をここで全て紹介することはできないが、3-2-(a) で彼らの研究経緯についてまとめる。

以下、CiNii を中心に検索されたホワイトカラー研究を示すが、「ホワイトカラー」

という用語を用いずにホワイトカラー職の分析を行っている研究も多いため、検索に限界があり、十分であるとはいえない。しかし、そのために分析を遠ざけ、傾向を把握しないまま、感覚的な言説やイメージでこれらの分野について語られるのも建設的ではない。以下では、限界がありつつも、できる限り、本稿で扱うことを試みる。

3-1. ホワイトカラーの職業定義・概念の整理・各時代の研究経緯

3-1-(a). ホワイトカラー研究における職業や概念に関する研究

ここでは「ホワイトカラー」という概念について議論している研究を示す。なお、集団・組織を調べた著書・論文等の導入部でホワイトカラーの職業定義の議論が行われているものも多いが、それらについては (b) に挙げる。

梅澤正は、『企業と社会』において、管理職内の職業階梯の構造や『サラリーマンの自画像』でも言及しているサラリーマンの悲哀についてまとめ、中堅から少し上に位置しているホワイトカラーも労働において虐げられていることを述べている。特に低学歴者層、ブルーカラー層における格差に注目されがちであるが、決してホワイトカラーが優位に立ち、悠々自適の生活を送っていた訳ではないと述べている。同書では脱会社人間に向けて人々の意識の変化を議論している (梅澤正 2000)。さらに『職業とキャリア』では、職業の意義、歴史、分類、職業アイデンティティ、職業世界の動向、ライフキャリアとワークキャリアについて総論的にまとめており、その中でホワイトカラーの働き方について分析している (梅澤正 2001)。『職業とは何か』では、職業について若者に向けた議論をしており特に専門職など今後も増加するであろう職業について述べている (梅澤正 2008)。

これまで多くの労働社会学者によってブルーカラーの研究が行われてきており、2000 年以降では、河西宏祐が『日本の労働社会学』でブルーカラーを中心に述べている。前半では労働の分野で労働経済学、経営学が社会学の領域に展開され、社会学の領域が縮小していったことを述べており、後半では組合や社会運動、ブルーカラー研究を中心に示している。その中でブルーカラー研究者でさえ、増加し続ける専門職について触れざるを得ない状況があり、専門職、非正規雇用従業員、派遣労働者など、多様化する労働者像を概観している (河西宏祐 2003)。

榎本環は 1960 年から 1999 年の国内のホワイトカラー研究のレビューを行い、ホワイトカラーという概念は実態概念ではなく、職業分類に即して操作的に定義され統計上のカテゴリーとして一般的に用いられてきたことを示している。そして、現代のホワイトカラーの労働世界の諸相を実証的に分析しようとする上でこの概念のカテゴリーとしての機能に限界が生じていることを指摘している (榎本環 2001)。

2000 年代以降、働き方が多様になり、そもそも「ホワイトカラー」とはどのような

ものなのかというホワイトカラーの起源を検討する研究も見られるようになる。たとえば、金野美奈子は、明治後期から戦後高度経済成長期までの約 80 年の間で「OL」という言葉に対する意味付けが変遷したことを明らかにしている。現代では「OL」は「単純で定型的な業務」、「組織における低い位置づけ」、「結婚や出産までの短期間勤務」といった職場の男性とは異なる経験をもつと理解されているが、事務職が誕生した当初は異なった意味を持っていた言葉であり、「OL」という言葉で表される意味は歴史を通じて構築されてきたことが示されている(金野美奈子 2000)。同じく金野は、男性ホワイトカラーへの役割期待が近代家族モデルの中で形成されてきた経緯について、企業における処遇の論理があり、戦後は近代家族モデルが前提とされていなかったという議論を展開している(金野美奈子 2013)。

また、ホワイトカラー職の男性において、多賀太は戦後長い間、日本の男性の標準モデルとされてきたサラリーマンについて、その誕生から近年のサラリーマン像の揺らぎに至る過程を明らかにしている。「サラリーマン」という用語は、大正期には近代的セクターで働くごく一部の知的エリート男性を指す名称であったが、その後、ホワイトカラー層の拡大と「ブルーカラー層のホワイトカラー化」により、高度経済成長期の終わりまでに男性の標準モデルを指す用語になり、サラリーマンの典型的なイメージとして長期安定雇用や「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分業が社会に共有された。しかし、1990 年頃以降、働き方、およびライフスタイルの多様化によって、日本の標準モデルとしてのサラリーマン像に揺らぎが生じている(多賀太 2011)。さらに、鹿島あゆこは、大正期から昭和初期の間に新聞『時事新報』に掲載された漫画の分析を行い、「サラリーマン」という言葉のイメージが共有されていく過程には、失業と消費という 2 つの要素が関係していたことを明らかにしている(鹿島あゆこ 2018)。

3-1-(b). 各時代の産業社会学の研究経緯の中でのホワイトカラー研究

2000 年以降、シリーズで「産業・労働」というキーワードがタイトルに入っている著書として、浅野慎一ら、岩城完之・田中直樹ら、中川勝雄・藤井史朗らによるものがある(浅野慎一編 2009; 岩城完之・田中直樹編 2006; 中川勝雄・藤井史朗編 2006)。本シリーズでは浅野らによる第 1 巻では労働の世界を取り巻く社会的環境の変化や研究経緯についてなど全体的な制度や現状についてまとめられ、第 2 巻では労働組合の変容や医療専門職(医師から介護員まで層化される専門職・准専門職)の働き方、産学官との連携の中で研究者・技術者などの専門職系のホワイトカラーのジレンマなどについてまとめられている。第 3 巻ではブルーカラーや外国人労働者と共にシリコンバレーの IT 技術者などのホワイトカラーについてもまとめられている。本シリーズではホワイトカラー職の研究に半分近くの紙幅を割いており、労働社会学者の関心の移行がうかがえる。

山下充は、「産業社会学と企業社会論」の中で、産業社会学の歴史的経緯について戦後から 2000 年初頭までまとめている (山下充 2016)。この研究では戦後の日本の産業社会学は、尾高も述べていたように、企業と従業員の間には存在する独特な共同性に着目し、その特徴を明らかにすることから始まっている。米山桂三や尾高によってアメリカの産業社会学が日本に紹介され (米山桂三 1960; 尾高邦雄 1941, 1950), 1951 年の日本社会学会には産業・労働部会が設けられている。1990 年代には就業の場について、コーポレートガバナンス、ホワイトカラー職の裁量労働と組織編制、成果主義的人事の課題、非正規雇用者の増加による従業員の多様性などの問題について考えるべき現象が多く見られ、新たな局面を迎えていることが示されている (山下充 2016)。

3-2. 集団・組織におけるホワイトカラーの研究

3-2-(a). 大規模調査・委託研究を担う研究者たちのホワイトカラー研究

本項では集団・組織調査を行ったホワイトカラー研究者について取り上げる。ここで紹介するのは、主に企業への大規模調査、個人への大規模調査 (本来、3-3 に分類されるべき研究であるが、集団・組織調査も行っているため、こちらに分類している)、中央省庁・公的機関・財団法人などからの委託研究などを行っている研究者として稲上毅・川喜多喬・佐藤博樹・佐藤厚を取り上げる (彼らは労働経済学者・経営学者・産業組織心理学者等々との連携で調査を行ったり、論文・著書を執筆しているため、次稿でも取り上げる)。

(1) 稲上毅のホワイトカラーに関する研究

集団・組織におけるホワイトカラーの調査研究として、稲上毅は企業グループの出向・転籍慣行に焦点を当て、ホワイトカラー労働者のキャリアについて詳細な調査を行っている (稲上毅 2003)。ホワイトカラー労働者については社外に情報が漏洩するのを企業が警戒することもあり、調査するのは容易ではなく、本研究の調査は貴重な情報を収集したものといえる。この調査は委託として行われたもので、大企業で上位職になった人々の関連企業への「退職出向」という片道切符の転籍・出向のキャリアについて調べたものである。その調査を起点として、その後、鉄鋼、自動車、電機、繊維の 4 つの企業グループを対象にしたヒアリング調査、労働省での委員会によって経営・雇用に関する調査がなされた労働政策研究機構のアンケート調査等々の重厚なデータをもとに分析が行われている。この背景には 1990 年代のバブル崩壊の後、各社でリストラが進行中だったことがある。本研究は調査が進められるうちに労働社会学的アプローチのみならず、企業体の連結経営が解明されるという産業社会学的アプローチも進められ、コーポレートガバナンスの実態把握にも着手された。稲上はアメリカにはほとんど見られないこの慣行が日本にあるのは、「系列」「子会社」の概念抜きには語れないことを示して

いる。また、それ以前に稲上は、松島静雄委員長の下、通商産業省（現・経済産業省）からの委託研究で雇用調整に関する実態調査も経験している。さらに『ポスト工業化と企業社会』で工業化・脱工業化・再工業化のパラダイムに着目し、労働の世界における制度的変化について議論している。その中で働き方が多様になる中、ホワイトカラー労働にフロー化、二極化、相対的剥奪の増加、組織と仕事の関わり方、専門職制度などついで分析を行っている（稲上毅 2005）。

(2) 川喜喬のホワイトカラーに関する研究

川喜多は自身の研究成果を『産業社会学論集Ⅰ～Ⅳ』にまとめている。同書は概念の定義や過去の研究経緯、集団・組織に対する調査、個人への調査と多岐にわたって示されている。『産業社会学論集Ⅰ 労働社会学研究編』では、労働者の変化として高齢化、高学歴化、職種・産業種・組織規模・組織形態・雇用形態・勤続年数・労働者の出自職業・労働者の資産・所得の変化、女性労働者の増加、知的専門家の進展と職務能力の拡大、外国籍労働者の国内外にわたる増加、勤労をめぐる価値意識の変化などに着目している。そしてホワイトカラー研究の動向については、これまでホワイトカラー調査研究が少なかった理由として、量的に生産革命の主たる担い手が工場労働者であったこと、マルクスの思想がホワイトカラーをブルーカラーの敵とみなしたこと、ホワイトカラー層がブルーカラー層と異なる待遇を受けてきたこと、ホワイトカラー層は労働運動の組織が脆弱であったこと、「労働者階級窮乏化」論が労働者上層の観察を遠ざけたことと指摘している。そして技術革新と働き方、新たな職業、キャリア、勤労意欲等についても議論している。専門職の需要と共に高学歴者が増加し、組織に対する労働者の関わり方も変化する。女性労働者の増加と正規雇用男性モデルだけではない働き方として多様な就労形態についての議論や、管理職の出向・転籍や若年層の働き方など、人々の流動性についても述べられている（川喜多喬 2015 a）。

『産業社会学論集Ⅱ 中小企業及びその経営者編』では、石材業、金属食器産業、伝統文化産業における人形や酒蔵などの老舗企業、中小企業と技術革新では電気めっき業の事例、宿泊産業の労務の多様性、中小企業におけるグローバル化の影響、小規模企業の兼業・転職・縮小・廃業、または成功例やベンチャー企業の創業者や家族経営における後継者の育成等々、小規模組織の経営者層というホワイトカラー職について取り上げている（川喜多喬 2015 b）。『産業社会学論集Ⅲ 会社員の境遇と心情編』では、(財)連合総合生活開発研究所による大企業への横断的な調査から平成不況期の大企業ホワイトカラー中堅層への調査から彼らの置かれた状況、職業意識について、その流動志向や自律性が分析されている。また通産省からの委託で行われた「高齢者の雇用環境整備調査」では、金融・商社系のホワイトカラーに調査が実施され、人事制度改定の動向や能力主義人事化の傾向、企業の類型と人事の傾向分析等が行われている。そして東京都

立労働研究所の調査から中小企業の事務・営業系管理職の境遇と心情調査では、管理職と一般職の境界があいまいであることや働きがいと悩みなど、中小企業ホワイトカラー管理職の職業意識などが分析されている。また着目されにくい高齢従業員の職業満足度、人生満足度、そして男性のみならず女性の高齢従業員についても調査を行っている(川喜多喬 2015 c)。

最後に『産業社会学論集Ⅳ 中高年の転職・失業・定年・引退編』では、東京都産業労働局産業政策部の委託研究で行われた東京都の 2003 年時点で 50 代の人々(プレ団塊世代、団塊世代、ポスト団塊世代)への調査から、この世代の「元氣」への自信や社会貢献意欲の高さが示されている。高齢者による雇用機会の確保・雇用創出の可能性では、中小企業において 50 代は経営者としては若く、就労働続意欲が高い傾向がある。彼らはシルバーベンチャー、事業増殖の可能性も高く、非常に意欲的である。他方、東京都立労働研究所は不況下の中高年の離職者の離職行動について企業からの通告、予感、不安、職種別再就職のしやすさなどについて詳細な調査を行っている。また不況による出向・転籍の調査から企業集団の関連企業間での人事異動の実態が示されている。そして経営革新の役割を期待された中高年管理事務営業系転職者に焦点を当て、中途採用の実態と需要について調査が行われている(川喜多喬 2015 d)。これらの川喜多らの調査は非常に膨大で、かつ、詳細、また着目されにくい属性の労働者にも調査を行っていることから、非常にきめ細かいホワイトカラー像(ブルーカラーも)が析出されているといえよう。

(3) 佐藤博樹のホワイトカラーに関する研究

佐藤博樹は、2000 年までに専門職も含めた多くのホワイトカラーの就業観やキャリア研究等々を行っているが、2000 年以降は特にワークライフバランスに注力した研究が増加していく。そのため、並行してホワイトカラー研究は行われているが、ワークライフバランス研究の業績が多い。また佐藤博樹の研究も労働経済学者、経営学者と共に行われたものが多く、現在の産業社会学・労働社会学が隣接分野の研究者との学際的研究分野であることがわかる。本稿では 3 編を抜粋した(佐藤博樹は次稿でまとめる労働政策研究・研修機構の多くのプロジェクトに関わっているため、そこでも研究を紹介する)。

佐藤博樹は成果主義が注目を集めていた 2000 年初頭にホワイトカラーの働き方と裁量労働についてまとめている(佐藤博樹 2001)。そこではホワイトカラーの中で裁量労働制に適合的な職種として専門職と企画職があり、企画業務にどの程度裁量労働が適合的かを検討し、成果主義が機能するための条件を析出している。また『変わる働き方とキャリア・デザイン』で佐藤らは、たとえば、ホワイトカラーについて、SOHO で Web クリエーター、CG デザイナー、プログラマー、エディター、イラストレーターな

どのフリーランスの専門職の働き方、また資格取得が必要な税理士・会計士・弁護士・司法書士・中小企業診断士・弁理士・建築士・宅地建物取引主任者・教員免許・医療専門職・調理師等々の取得を目指す社会人大学院生の増加傾向、そしてホワイトカラーにおける副業希望者の実態を示している（佐藤博樹 2004）。さらに『実証研究日本の人材ビジネス：新しい人事マネジメントと働き方』では、コールセンターのオペレーターや派遣の IT エンジニアなど、必ずしも優遇されているとはいえないデスクワークの仕事をする人々（ホワイトカラー職の定義の再考）などについて編集されている（佐藤博樹 2010）。

(4) 佐藤厚のホワイトカラーに関する研究

佐藤厚⁽⁸⁾は、職業社会学の観点からホワイトカラーの仕事内容について多くのデータをもとに『ホワイトカラーの世界：仕事とキャリアのスペクトラム』にまとめている（佐藤厚 2001）。同書では、ホワイトカラー労働の非定型的な働き方やホワイトカラーという概念が主に大組織の中での内部労働市場で経営者予備軍としてキャリアアップをすることを想定したものであることに着目して検討されている。同書では、これまでの国内のホワイトカラー研究を仕事の視点、キャリアの視点、人事管理制度・雇用慣行という 3 点に整理している。1 点目の仕事の視点に関わるものは、知的創造型を中心とするホワイトカラーの仕事の生産性測定や生産性管理はブルーカラーに比べて困難であることを背景にホワイトカラーの生産性の評価を測るものである。それらの研究は、ホワイトカラーの時間管理に関わる研究やホワイトカラーの要因管理に関する事例研究、急増するソフト技術者の仕事を生産管理の視点から分析した事例研究などをあげている。

2 点目は、ホワイトカラーのキャリアに関わるものであり、大企業を事例とした企業内の移動と昇進からキャリアを分析した研究の蓄積があること、また研究開発技術者やソフト技術者などの専門的・技術的職業のキャリアに関する研究、出向や転籍といった企業内キャリアを超える動きに関する研究、ホワイトカラーの転職、ホワイトカラー層の拡大と分化に注目しながらキャリアの多様性を示す研究が挙げられている。これまで労働社会学ではブルーカラー研究が主流であったが、増加する知的創造型の非定型的な就業形態のホワイトカラー研究の重要性について強調されている。さらに、3 点目として、ホワイトカラーの人事管理のあり方や日本型雇用慣行との関連の理解に焦点を当てた研究がある。佐藤厚はこうした研究経緯の整理から、ホワイトカラーの労働世界は知的創造型労働とそうでない職業、大企業ホワイトカラーにみられる内部昇進キャリアとそうでないキャリアがまだら模様のようなスペクトラル構造を描いていると述べている（佐藤厚 2001）。

同じく佐藤厚は『業績管理の変容と人事管理』で、労働経済学の研究者と共に日本の電機産業における組織構造や業績管理のしくみと人事管理に関してインタビュー調査と

アンケート調査を行っている。グローバル化の進展，成果主義型人事管理の台頭，非典型雇用，間接雇用など組織構造，人事管理が大きく変動している状況を分析した。どのように労働者をマネジメントしているのかを調査された本研究は，かつての日本の中の組織構造，人事管理がグローバル化や非典型雇用の人々の増加で変化する様を工場労働者だけでなく，ホワイトカラーの就業環境や制度に着目して分析している。現在，企業人の合言葉のようになった「PDCA」の運用や企業を取り巻く環境の変化に組織構造がどのように適応していくのかについて調べている。人事処遇制度の制度変革の前後の変化については，ホワイトカラー職，ブルーカラー職という区分ではなく，クリエイティブ系列（企画職，営業職，技術研究職，監督職），マイスター系列（事務職，営業職，技術職，技能職）といった区分が生成され，また賃金制度もこれまでのような制度化された昇給ではなく，成果に基づくものに変化していることを調べている。本研究では社会の変化への適応のために日本の企業が行ってきた組織変革と人事制度変革は，分権型責任経営と成果重視型人事制度＋雇用の多様化という結論を導いている。そして企業は市場化への対応で大きく変化したのにもかかわらず，完全に「企業コミュニティ」が消失した訳ではなく，社員の規範意識は「目的のあるコミュニティ」としてプロフェSSIONAL倫理に近似した状態にあることを析出している（佐藤厚 2007）。

3-2-(b)．その他の企業組織のホワイトカラー研究

石田光規は，すでに 1970 年代に間宏が産業社会学の衰退について危惧していることに触れ，職場の研究の重要性を強調している。尾高が人と人との関わりの場である職場は社会学の分析対象であると述べていたように，石田も職場の人間関係に関する調査を行っている。分析では企業の集団体質が残存する従業員より，企業の囲い込みから解放された従業員の方が，社会関係資本に依存ができない孤立した個人を感じるようになってしまい，社員を自由にすることが，必ずしも業績につながらないことが示されている（石田光規 2009）。

藤本昌代は研究者・技術者の職業意識，帰属意識が事務職や製造職のそれとどのように異なるかという労働者意識の比較を行っている。また高学歴者および専門職率が非常に高い企業同士で，成員の組織に対するコミットメントが大きく異なり，企業内コミュニティの形成のされように違いがあることが明らかにしている。企業の経営上の理念が社員に共有されている所とあまり共有されていない所で，集団に対する帰属意識が異なることを事例から示している（藤本昌代 2005, 2008 b, 2013, 2016）。また酒造業における研究職・技術職と職人の関係，企業が集積している地域における組織を超えた技術者コミュニティ（組合ではなく，技術の相互扶助関係）の存在も析出されている（藤本昌代・河口充勇 2010）。

また大林真也は，管理職解雇が相次いだ時期に設立された管理職ユニオンの事例調査

をもとに、ユニオン・コミュニティに協力的な制度が発生し、援助行動がなぜ継続されるのかという問いをモデル化して解明している（大林真也 2015）。

安田雪は複数の大手企業のホワイトカラーの職場におけるパーソナルネットワークの構築・維持・活用戦略についてネットワーク分析を行い、重要な情報の交換はネットワークの大きさが、仕事の相談は構成メンバーが、仕事の効率は直上が存在するかどうかにかかっているという結論を導き出している（安田雪 2003 a, 2003 b）。またアメリカの企業の管理職の分析では、多種多様なネットワークを持っている者の昇進が早いことを析出している。そして安田雪・石田光規は IT 企業の専門職が多い従業員構成で情報交換の相手についてネットワーク分析を行い、相談相手と情報交換相手のネットワークが異なり、相談相手の場合、属性が影響し、情報交換はネットワークの大きさが重要であることを示している（安田雪・石田光規 2000）。

3-2-(c). 中央官庁・地方自治体組織のホワイトカラー研究

組織のホワイトカラー研究の中で、中央官庁や地方自治体の行政官や研究職に焦点を当てたもの、また追いつめられる管理職を分析したものがある。集団・組織を調査したもので、ホワイトカラーに該当する職業を「ホワイトカラー」のキーワードを使わずに検索するのは容易ではないため、網羅的に示すことは困難である。そのため、本稿では、ごく一部を示すのみとなるが、たとえば、中道實は昭和・平成の上級官僚がどのようなライフコースを辿ってきたのか、彼らが行政官を目指す上での政治的社会化における重要な他者はどのような人々であるかなどについて、中央官庁の上級官僚にアンケート調査、インタビュー調査を行っている。同書では戦前入省と戦後入省の行政官の職業意識や規範の違いなど貴重な情報が盛り込まれている（中道實編 2007）。また中道は小谷良子と共に関西の地方自治体の調査も行っており、公務員のキャリアの中であまり異動せず専門性を蓄積する者と数年ごとの異動で広い知識を蓄積する者があることなど、多くの知見を示している（中道實・小谷良子 2013）。行政官の内情については企業同様、中に入れるようになるまで信頼獲得が容易ではないが、これらの著作では詳細に分析がなされている。

藤本は中央省庁の独立行政法人である政府系研究機関の制度変革における行政官、研究職の職業観、組織コミットメント、仕事満足度、組織との信頼関係などの調査を長期的な定点観測により、変革直後と変革 10 年後の制度比較を行っている（藤本昌代 2008 a, 2019）。

3-2-(d). 集団・組織におけるホワイトカラーのジェンダー研究

近年、ジェンダー研究においてもホワイトカラーの働く集団・組織調査が蓄積されてきている。たとえば、木本喜美子は従来の日本の女性労働研究が家事・育児の役割を担う女性労働者、低賃金労働あるいは不熟練労働者として分析してきたことを指摘し、女

性労働の特殊性の克服と現実にせまるケーススタディの蓄積の必要性を主張している(木本喜美子 2000)。木本は女性の戦力化が進む百貨店でのケーススタディを行い、職場内の職務配置や組織文化がジェンダー別に厳格に分離されていることを示した。その他にも大型総合スーパーの調査では、従業員への量的調査およびインフォーマルな集団の対話も含めた参与観察、社内文書の分析などのケーススタディを行い、労働組織内部に織り込まれているジェンダー間分離や組織内分離を捉えている(木本喜美子 2003)。本研究のケーススタディは、職場におけるジェンダー間の水平的分離と垂直分離を明らかにすることに主眼が置かれているが、職場の力関係とポリティックスの把握や企業戦略や労働力戦略、人事管理制度、組織文化をはじめとした職場に関与する様々なアクターの関係を含めて調査が行われており、ジェンダー論のみならず、集団・組織調査としても重厚なものといえよう。デパートのパートタイマーの店員について佐野嘉秀も就業状況を分析している(佐野嘉秀 2002)。

また、木本は技術革新や労働市場の変動によってジェンダーによる分離パターンに変化が起こることにも着目し、企業・職場へのケーススタディによりジェンダーの職務分離パターンの変化を記述する必要性を述べている(木本喜美子 2000)。宮下さおりは、大幅な技術革新を体験しつつある印刷業の企業調査から、生産現場でのマイクロエレクトロニクス、情報技術といった新技術が製版工程における分業体制、作業の熟練期間、職務が持つジェンダーイメージおよび作業管理の構造(進捗管理、残業の増加、ジェンダー間の垂直分離)に変化を与えることを示した(宮下さおり 2000)。

その他、組織におけるジェンダー研究において、昇進構造や人事管理制度といった会社組織における制度や構造に関する研究もなされている。駒川智子は都市銀行を事例として、人事企画部、従業員組合、従業員へのインタビュー、内部資料の分析から、コース別人事管理制度を揺るがす要因としての「女性活用」に注目し、これが生み出す矛盾と変化の方向性を分析している。その中で職務内容、昇進構造や労働時間といったホワイトカラーが働く場での実態から女性総合職や一般職の意識の変化などを記述している(駒川智子 2000)。

このように、ジェンダー研究におけるホワイトカラーの組織調査は、様々な調査方法から組織の全体像の把握を試みており、また労働者側だけでなく、人事部といった経営側にも調査に入り、得難い情報を集めていることからその努力がうかがえる。

3-3. 個人に対する計量調査におけるホワイトカラー研究

ホワイトカラーに関する(集団・組織に関わらない)個人を対象とした研究は、SSM、JGSS や労働政策研究・研修機構などによる計量調査や就業構造基本調査等の官庁統計データを使ったものが数多くなされている。しかし、多くは女性労働者や非正規

雇用者などとの比較対象としてのホワイトカラー（西沢晃彦 2000）や 3-1 で榎本（2001）が指摘するように、「父職」や「夫職」としてのホワイトカラー、「階層の指標」としてのホワイトカラーのように職業分類に即して操作的に定義され、統計上のカテゴリーとして一般的に用いられている（中村高康 2000；濱中義隆・苅谷剛彦 2000；矢野眞和・島一則 2000；尾嶋史章・近藤博之 2000；志田基与師・盛山和夫・渡辺秀樹 2000；岩井紀子・稲葉昭英 2000）。

3-3-(a). ホワイトカラー労働者に視点を おいた研究

多くの調査がホワイトカラーを統計上のカテゴリーとして用いているが、ホワイトカラー自体に視点を おく研究もなされている。たとえば、山本圭三は、個人の職務と職業生活の満足度に関する議論の中で、尾高の「仕事における共同」の概念に注目し、職場の人間関係（職務協力性・職務帰属感・協力感の 3 要素）と職務満足度の関係を検討し、職務における他者との協力やそれに基づく集団での共同作業や集団への帰属認識も職務満足度に影響を与えることを明らかにした（山本圭三 2010）。また、上層ホワイトカラーの中でも管理職に注目し、教育と労働市場の諸制度が、階層移動全体（組織内部での技能形成、キャリアの蓄積、昇進）へどのような影響をおよぼしているのかを検討し、管理職移動のメカニズムや教育達成の効果は企業規模で大きく異なることを示した研究もある（竹之下弘久 2018）。渡辺深は、M. グラノベッターによるアメリカのホワイトカラーの転職行動に関する研究（強い紐帯と弱い紐帯）と日本を比較するために日本の労働者に行った 6 つの調査をまとめている（渡辺深 2014）。

3-3-(b). 職業と個人の生活に関する研究

ホワイトカラーを分析対象とした計量調査やデータを使用した研究は、職業に注目したものでだけでなく、職業と個人の生活に関する研究の蓄積が多い。たとえば、残業と個人の生活スタイルに着目し、被調査者が 1 日の行動を日記帳形式の調査表に記入するという方法で行われた総務省の『2001 年社会生活基本調査』のデータを使用し、一般事務職を対象にした残業が人々の生活スタイルに与える影響を分析した研究（藤原眞差砂 2006）や、労働政策研究・研修機構が実施した『女性の働き方と家庭生活に関する調査』のデータを使用して、ホワイトカラー職の女性が第 1 子妊娠・出産期に退職するか否かの選択に当たりの労働時間の総量（長さ）よりも、それをコントロールできる仕事の裁量性があるかどうかの影響を示した研究（高見具広 2012）があげられる。

また、家事や育児だけでなく、介護と仕事の両立も重要な問題として指摘されている。池田心豪は『仕事と介護に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2006 年）のデータを分析し、介護期にあるホワイトカラーを中心とした被雇用者が介護のための連続休暇の必要性から就業は困難になっていることや制度が効果的に運用されていないこと、家族内での介護役割の負担が重いと考えられる正規雇用の女性が勤務先を退職し、非正

規雇用への移動も少なくないことを明らかにしている (池田心豪 2010)。

麦山亮太は家族と職業の相互関係にライフコース論の視点加えている。2005 年 SSM のデータを分析し、家族形成とキャリアの関係において特に結婚のキャリアの形成へ与える影響に注目し、結婚の効果は男女で非対称に表れ、女性は無業、男性は管理職への移動という複数の場面でキャリア形成での男女の格差を生成する要因となることを明らかにした (麦山亮太 2016)。

3-3-(c). ライフコースの視点を導入した研究

2000 年以降、雇用されている期間だけでなく、入職までの経路や大学での教育や定年後のキャリアや所得といったホワイトカラー労働者になる前後の段階も含めた視点で研究がなされている。織田暁子は、2015 年社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査) の第三次配布データのパーソンイヤードータを用いて、大学の専攻分野とその後のライフコースとキャリアに注目し、「理工系出身者」にみられる専攻分野のもつ言説を検討している。その結果、理工系男性の独身率が高い傾向がみられなかったことや、出産後の就労継続に関して、理工系女性は人文社会系女性よりも出産後に無職となる割合が高いことを明らかにした。(織田暁子 2018)。

また、定年後のホワイトカラーのキャリアや生活といったライフコースの視点を導入した研究もおこなわれている。団塊の世代の大量退職を前に、定年後のホワイトカラーのキャリアについて、西山明彦は就労意欲をもつホワイトカラー、特に管理職者が定年後、ホワイトカラーのような仕事をして働くこと (独立・自営として企業と請負契約を結ぶこと) が可能であるかを、自身によるインタビュー調査と雇用・能力開発機構 (2000) が行った『中高年ホワイトカラーの雇用機会の確保のあり方に関する調査研究』のインタビュー調査結果から検討し、ホワイトカラー職だった労働者が定年後に企業から請負契約を結べる可能性を示唆している (西山明彦 2002)。また、木村好美は過去の主な職業と老後の所得格差について、60 歳以上の「過去に就業経験があり、現在無職」である男性を対象に「過去の主な職業」と老後の所得の分析を行った。その結果、平均年間所得が 300 万円以上の高所得層は、専門職・大企業、一部の年齢層の中小企業ホワイトおよび大企業ブルー、自営業ホワイトに存在し、一方で自営業ブルー・農業は低所得であることが確認され、60 歳までの職業的地位により、老後の所得が大きく異なることが明らかにした (木村好美 2002)。

また、梅澤正、石川晃弘・田島博実、矢島正見・耳塚寛明、時井總・田島博実らは職業とライフスタイルの関係を議論している (梅澤正 2001; 石川晃弘・田島博実 2001; 矢島正見・耳塚寛明 2005; 時井總・田島博実 2009)。石川・田島らはマクロレベルで技術革新、グローバル化、雇用の多様化などの制度変革について概観し、ミクロレベルで中高年のホワイトカラーの働き方について質的調査を行っている (石川晃弘・田島博実

2001)。時井總と田島博実は、企業組織の事例から事務職・営業職、准専門職などのホワイトカラー職の就業状態、キャリア、人事制度、組織構造などについて自動車メーカー、電機メーカー、総合スーパー、テレビ局、介護サービス企業、情報サービス産業の企業について調査を行っている（時井總・田島博実 2009）。時井・田島らは企業調査の事例を示す中で IT 企業に就業する人々の職種、労務管理について触れており、梅澤は職業についての定義や歴史的経緯、職業ごとの就業観などについてまとめ、ホワイトカラーについても他職と共にキャリアや仕事満足度などを示している（梅澤正 2001）。矢島・耳塚らは若者の働き方について論じる中で、ベンチャー企業を起こす若者や大学教員を目指す若者の事例を取り上げている（矢島・耳塚寛明 2005）。

3-4. 個人に対するホワイトカラーの質的研究

3-4-(a). 個別のホワイトカラー職を対象にした質的研究

この項では、質的調査によって、ホワイトカラー職の実態を明らかにする研究について整理を行う。なお、組織の成員への調査でも、個別的で小規模なものは 3-3 ではなく、こちらに分類している。

櫻井純理は、大企業 2 社の人事部と従業員、元従業員へのインタビュー調査をもとに、ホワイトカラーの企業内キャリアのパターンと働きがいの多様化を示した（櫻井純理 2006）。また、都市銀行における 39 か月間の参与観察における大企業におけるホワイトカラー日常的な職業生活と労働者の主観的意識を記した研究がある（榎本環 1999, 2000）。一方で、ホワイトカラーの職業の実態を明らかにするために、インタビュー以外の調査やインタビュー調査との組み合わせが行われるようになった。森田雅也は、テレワークや裁量労働制のような時間と空間を共有しない働き方が増加している中で、ホワイトカラーが日々どのような行動をとっているのかを把握するために、ホワイトカラー自身に行動を記録してもらうダイアリーメソッドとインタビューを行っている（森田雅也 2002）。

3-4-(b). 職業生活と私的領域

2000 年以降、ワークライフバランスへの関心の高まりから、ホワイトカラーを職業生活の領域だけでなく、家庭生活を含めた私的領域との相互関係の中で捉える研究が進められてきた。ワークライフバランスについては佐藤博樹・武石恵美子による研究が人々の関心を高める役割を果たした。その中には女性の働き方の背後に男性の育児休業の取りづらさに関する議論や人事戦略としてワークライフバランスを企業が考えるべきであるというホワイトカラー職の人々の就業現場にも踏み込んだ議論を行ったものがある（佐藤博樹・武石恵美子 2004, 2008, 2010, 2011）。その他多くのワークライフバランスに関する著作があり、ジェンダー研究者にもその影響が見られる。前述したように、

マクロレベルにおいて特に女性の仕事と家事の両立に注目した研究が蓄積されているが、社会学におけるミクロなレベルでの職業生活と家庭生活の関係を見る研究も見られる。私的領域も含めた女性ホワイトカラーの生活について、認定保育所を利用する女性ホワイトカラーを対象にした研究（川上千佳 2009）や、仕事と家庭領域への ICT と利用と影響に注目し、乳幼児の子どもがいるホワイトカラー職の共働き夫婦へのインタビューを行った研究がある（久保隅綾 2018）。一方で、2010 年以降、男性への家事・育児参加が求められようになり、男性ホワイトカラーにおいて職業生活と家庭生活の相互関係の中で捉える研究が進められている。東野充成は、近年のサラリーマンに 2 つの相反する力、常態化した長時間労働に加えて仕事上の成果も求められているという仕事へ引き込む力と、その一方で、男性にも家事や育児に参加することが強く求められるという家庭へ押しやる力が働いていると述べ、その 2 つの力の緩衝材として「自己責任の論理」が唱えられていることを明らかにした（東野充成 2011）。

前述したように、量的調査において被雇用者と所属組織との意識に関する研究は蓄積されている。これに加えて、佐々木正徳は、ホワイトカラー個人と会社との距離意識と会社外との関係という 2 つの側面から、会社人間の世代からポスト会社人間世代に至るサラリーマンの変化についてインタビューを行った。それにより、ポスト会社人間世代の特徴として、会社との間に一定の心理的な距離を保とうとしていること、会社以外の世界に居場所を確保しようと努めていることを明らかにした。さらに、このポスト会社人間のメンタリティは、個人が独自に選択したものというより、個人を取り巻く環境の変化に彼らが適応していった結果と述べている（佐々木正徳 2011）

3-4-(c). 個別職業

個別の職業につく個人を対象とした実証研究は数多くなされている。しかし、本稿ではホワイトカラーに含まれる個別の職業に関する調査研究を網羅的に探するのは困難であるため、2000 年以降に研究された過剰労働を引き起こす職業規範、感情労働、職業における少数派の性という 3 つに焦点をあてた研究について概観する。

労働社会学において、なぜ自発的に過酷な労働をおこなってしまうのかという問いに対し、個別の職業で職業集団の規範を明らかにする研究が蓄積されてきている。（ホワイトカラー職ではないが、）若年バイク便ライダーの参与観察を通じて没入的労働を生み出す職業集団の規範や制度に関する研究（阿部真大 2006）に見られるように、過重労働はホワイトカラーにも起こる事象であり、インタビュー調査によって過重労働を生み出す職業規範や職場内でのホワイトカラー同士の相互行為を分析しているものがある。たとえば、ソフトウェアの開発現場でのエンジニアたちの日常的な相互行為によって過酷な自発的・没入的労働が再生産されている研究（宮地弘子 2012）や建築士の職業規範（松村淳 2013）、アニメーターの過重労働や低賃金をもたらす職業規範に注目し

た研究(松永伸太郎 2016)などである。これらの職業規範を中心とした研究は、尾高の指摘する職業社会学の射程とも合致するものである。

また、感情労働に関する研究も大きな関心となっている。2000年にホックシールドの『管理される心：心が商品化される時』(The Managed Heart)が日本語に翻訳され、2010年以降、感情労働の視座から多くの研究がなされた(崎山治男 2017)。特に看護職やケアワーカーなどヒューマンサービスを中心とした職業に関して多くの研究が発表されている。まず、ケアワーカーに関する研究は、高所得者が入所するユニットケアの場を参与観察し、「全人的介護」という理念の下で、ケアワーカーに自己の感情管理と同時に他者の感情管理のために「気づかい」労働がなされていること(岡京子 2009)や組織、労働者、顧客の3者が入り混じる労働過程の中で各々の利害関心に基づいた営みによってケアワーカーの感情労働が形成されることを明らかにしたものがある(三橋弘次 2006)。さらに、感情労働という視座は、ケアに関する職業以外の職業研究にも用いられる。たとえば、油布佐和子は、増加する教職の病気休職者という病理現象に対し、感情労働の視点および公務員として働く教職の置かれた労働過程と感情労働の問題として捉える必要性を訴えている(油布佐和子 2010)。一方で、三井は、看護職職務や経験を理解する上での感情労働概念について整理を行い、感情労働の視座は人格と職業を過剰に結び付けた議論へと転化する恐れがあることを指摘した。その上で、三井は〈自己〉と職業の関わりを分析する際に、感情労働という概念が本来もつ、関係・状況に依存的で職務の中でよびたされる〈自己〉を前提として分析することの重要性を述べている(三井さよ 2006)。

また、個別職業とジェンダーに関する研究も蓄積されている。ここでは、職業の中で少数派の性に注目した研究を取り上げる。2000年代以降、女性職と呼ばれてきた職業カテゴリーにおいて少数派となる男性を対象とした研究がおこなわれるようになった。矢原隆行は、現代日本における男性ピンクカラーを「ケア労働の男性化」という視点から観察することで、ケア労働の中で少数派であるが故に多数派「ドミナント」に対する「トークン」として位置づけられる男性ケアワーカーを描き出している(矢原隆行 2007)。山根純佳も男性ホームヘルパーを対象にインタビューを行い、彼らがホームヘルプ労働をどのように意味づけ、利用者や女性ヘルパーとの相互行為をしながら、自らの位置を確立していく実践を明らかにしている(山根純佳 2006)。一方で、男性が大多数を占める職業での女性ホワイトカラーに注目した研究としては、女性医師が内科や小児科、眼科などの専門科を選択する要因をインタビューで明らかにした研究(中村真由美 2010)があげられる。

4. 考 察

ここでは、これまでまとめてきたホワイトカラー研究の傾向について 2 点の特徴的な要素について考察を行う。

4-1. 職業研究・労働研究の拠点の移動と研究者の規模の減少

尾高邦雄らが研究を始めた頃、東京大学が 1 つの拠点であったことが伺える研究成果が多かった。多くの大学、研究機関の研究者による成果が出ているが、特に東京大学には中央省庁による委託研究など、一大学の研究者では受け入れられにくい大企業調査が政府の委託により、横断的に行われやすい環境があったことが伺える。その中で研究成果を見ると、東京大学の稲上毅、佐藤博樹が定年を迎え、拠点が法政大学・(独)労働政策研究・研修機構に移行したことが読み取れる。彼らによって中央省庁、東京の公的研究機関、社団法人と共に行われた研究は非常に多く、重厚な研究が行われている。その一方で、産業・労働に関わる研究のうち、ホワイトカラー研究、ことに集団・組織に見られるコミュニティの状態や組織に対する意識、職業エートスなどについての研究を行う研究者が減少の一途を辿っている。

そのような状況の中で、尾高も注力した SSM のように分析の際に職業比較を行う研究は、現在も多くの後継者が育成されている。なぜこのような違いが表れるのだろうか。たとえば、SSM の場合、調査チームは北海道から九州まで広い地域から研究者を集める人的ネットワークが形成されている。上記の集団・組織を対象とした産業・労働分野の調査は尾高の頃からほとんど東京を中心に行われている。名古屋地域や関西地域にも多くの代表的な研究者による調査が行われているが、個別企業を集中的に調査するものが多く、組織横断的で大規模な企業調査は政府系研究機関、公的研究機関、社団法人などと共に東京を中心に展開されるものが多い。SSM などが開かれたネットワークを形成しているのに対して、企業など集団・組織を横断的に行う産業社会学分野のネットワークは個別的で、関東圏に集中して形成されていることが伺える。産業・労働分野は企業の実態がなければ受け入れられにくく、中央省庁などの委託でなければ行いづらいのかもしれない。また調査結果の速報性も求められ、調査チームの編成に時間的余裕がなかったり、予算の余裕がなく、関東圏の研究者を中心としたネットワークに留まらざるを得なかったのかもしれない。尾高が着手していた職業研究での集団・組織分野と SSM は現代において研究者の規模、ネットワークに大きな差が存在するといえよう。

4-2. ホワイトカラー研究の多様性とジレンマ

3章で概観したように、2000年以降、ホワイトカラー研究は量的調査や質的調査、資料分析やその組み合わせによる様々な調査方法で行われてきた。これらの研究は、ホワイトカラーの多様性を示す研究や個別職業の実態を明らかにする研究が多いことから、社会学におけるホワイトカラー研究は分節化してきていると考えられる。ホワイトカラー研究は、大企業・男性・正規雇用だけでなく、女性、中小企業、ライフコースといった、職業だけにとどまらない視点からもアプローチすることによって、広がりを見せるその多様な実態を捉えようとしている。しかし、その一方で、佐藤厚は、『ホワイトカラーの仕事とキャリア』の中で、ホワイトカラーの「多様性」について重要視しながらも、その基本特性も明らかにしなければホワイトカラー研究の存立根拠が失われると述べている(佐藤厚 2001)。このように個人や各職業、雇用形態やジェンダーによって異なる多様なホワイトカラー像を示す研究が広がりを見せる一方で、ホワイトカラー研究の存立根拠とも言うべき、ホワイトカラーに共通した特性を探る研究が減少し、現在の職業社会学において、ホワイトカラー研究は大きなジレンマを抱えていると言える。ホワイトカラーを取り巻く環境は、技術革新や制度の変化、さらには職業の枠組みも変化している。したがって、ホワイトカラーの多様性を表す研究と同様に、その特性を探る研究が蓄積されなければ、量的調査などで他職の比較対象として「不変なホワイトカラー像」のまま、その変化を看過する恐れがある。そのため、ホワイトカラーの実態を明らかにする社会的な研究は、その多様性を明らかにする視点と共に、その基本特性とその変化を探る研究も継続的に行われる必要があるといえよう。

5. 結 論

本稿では、尾高邦雄の職業社会学を起点に職業社会学の対象を再確認し、2000年以降のホワイトカラー研究の経緯について分析を行ってきた。

尾高の研究を辿ることで見えてきたものとして、職業研究の重要性が挙げられる。職業社会学の対象は、職業の社会的役割である。そして職業社会学の立場は職業道徳だけを論じるものではなく、利益社会に存在する共同社会も研究対象である。尾高は「社会対 職業」が職業の社会学的研究の中心課題であると述べ、職業に対する社会的アプローチとして、その共同生活性が重要であり、「共同もしくは協力」に着目し、社会的役割の実現(仕事の分担)を全うすることで、人々の仕事を通じての共同生活が成立すると述べている。

また尾高は職業生活の内的・主体的側面に着目し、各職業に従事する人々全体について共有されるこれらの態度の存在を強調している。同一職業の人々における社会、身分

や階級の関係、当該職業に従事する人々に内面化された職業における役割意識としての職業気質および職業道徳の形成、共有等について議論している。同業者によって形成される職業集団の中で共有される行動規準や価値観、職業威信を守るための行動などにも触れられており、他律的な職業ごとの特別なルールに着目している。知識産業における専門職の汎用的な知識、非反復的作業に従事する専門的職業の人々の仕事内容についても知る必要性を述べている。その後、大規模化された経営体における共同生活での人間的な結びつきや自発的な協力関係のなさ、資本主義的大経営における労使の対立関係への観測にも目が向けられている。また人間共同生活の要因としての職業への着目から、集団や組織に対する労働者の一体感や忠誠心にも関心が持たれるようになった。そのような研究経緯から、集団や組織で発生する特有の労働者意識、組織コミットメントなど、個々人を調査していたのでは見えて来ない社会的アプローチからの集団・組織に対して意識、規範、制度などの調査や研究を行う必要性が確認できるのである。

2000 年以降のホワイトカラー研究については、(1) 職業概念やホワイトカラー概念研究、産業社会学研究経緯の研究、(2) 集団・組織における研究、(3) 個人への計量調査研究、(4) 個人への質的調査研究という 4 つのカテゴリーに分類して検討してきた。(1) の概念を検討したものや研究経緯について著書や論文は、かつてシリーズで何度も出版されていた社会学全体をまとめた本は少なくなり、産業社会学に関するシリーズ本が 2 つ出版されているのみであった。概念に関する論文は変遷する「ホワイトカラー」概念を丁寧に捉えた論文がいくつか見られた。(2) 集団・組織における研究では、稲上・川喜多・佐藤博樹・佐藤厚が近年の産業社会学の、特にホワイトカラー研究をけん引している研究者であることが確認された。これらの研究では報告書の形式で書かれているものが多く、検索では見つけにくいものも多かったが、各時代の先端的なトピックスについていち早く調査を行い、現状把握がなされてきた経緯がうかがえた。その中で委託研究等、中央政府、公的機関との調査連携が特徴として見られた。(3) 全国調査などの個人への計量調査では、官庁統計データ、SSM や JGSS など、多くの研究において、比較対象としてのカテゴリーとしてホワイトカラーが用いられることが多かった。しかし、同データの中にもホワイトカラーの労働者意識等に着目した研究も見られ、ライフコースの視点から分析されたものもあった。(4) 個別職業の質的研究では、これまでにあまり用いられていないダイアリーメソッドなどの方法論を用いた研究や参与観察などの精力的な調査を行ったものも見られ、これらの質的調査への注力は減少していない印象を受ける。またワークライフバランスに関する研究、医療専門職、感情労働に着目するホワイトカラー研究などもあった。

これらの結果から個別職業に関する質的研究は長時間をかけた調査が行われており、また、全国調査による個々の労働者への研究も順調に行われている。その中で集団・組

織に対する研究はかつて産業社会学が活発だった頃に比べて、減少したと結論づけなければならない。特に 1940 年代からの初期の頃は東京大学の尾高邦雄、青井和夫、松島静雄、1970 年代からは富永健一、稲上毅、早稲田大学の寿里茂、間宏、佐藤慶幸など首都圏の研究者による企業調査、職業集団、(ホワイトカラー研究においても)労働組合調査が行われており、東京大学が拠点となり、関西では萬成博、中野秀一郎、中道實らがホワイトカラー研究を行っていた。現在、ホワイトカラー研究を拠点化して行っているのは法政大学や(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)などである。いずれにしても首都圏は企業の本社が集中しており、尾高の頃から大がかりな企業調査は首都圏の方が調査依頼も含めて、行いやすかったことと予想され、現在も拠点が東京にあることには変わらない。

また、本稿では社会学のアプローチに限定してまとめているが、実際には労働経済学、経営学、社会心理学からのホワイトカラー研究も多い。組織社会学の大家である R. W. スコットは、社会学にこだわらず、経営学者、経済学者、あるいは工学者や医学者などとの連携で研究を進めていた。日本においても、特に労働に関わる分野では、集団、組織への観点抜きには理解できないことが非常に多い。尾高は職業集団の研究を行う必要があるにもかかわらず、社会学者は企業組織を社会学の対象として避けている傾向があると指摘していた。日本の社会学では、社会と職業の関係の分析が、SSM などのように広義の社会と職業の関係の分析で継続されているのに対して、企業などのような職縁共同態といった狭義の社会との関係についての分析は減少しつつある。G. H. ギボンズのモード 2 の議論のように、1つの対象を多様なディシプリンの人々で複合的に観察し、現象の理解に努めることがますます求められるようになるだろう(Gibbons et al. 1994)。これからの産業社会学・職業社会学は、これまで以上に隣接分野の産業・労働経済学、経営学、産業組織心理学などの研究者と協力しあいながら、研究を進めていくことが重要であろう。

注

- (1) 「ホワイトカラー」で検索されるものは、ビジネス本やコラムなどの雑誌に掲載されたものが含まれると 2,000 件近い。
- (2) 隣接分野との分離を完全に行うことは困難であるため、次稿で主要な隣接分野の研究についても検討を行う。
- (3) 1930 年代後半の日本を取り巻く社会的背景として軍需的、経済的理由から、1つの業務に精通している労働者への需要が高まっていた。そして太平洋戦争が始まる直前の 1941 年 7 月に尾高の『職業社会学』が出版されている。
- (4) 本稿は職業研究経緯の整理が目的であるため、ここではこの職業の定義に関する議論は行わず、別稿に譲る。
- (5) その後、日本では 1955 年以降、10 年ごとに SSM 調査が行われ、現在に至っている。
- (6) 米山桂三、尾高邦雄、青井和夫、松島静雄、萬成博、寿里茂、間宏、安藤喜久雄、北川隆吉、富永健

- 一、佐藤慶幸、八木正、石川晃弘、辻勝次、稲上毅、川喜多喬、上林千恵子、佐藤博樹らその他多くの研究者らによる著作がある。これらの研究については次稿で補足する。
- (7) シリーズ内には産業社会学・労働社会学などに関わる研究も含まれているが、それまで「講座社会学」「基礎社会学」などのシリーズ本には、「産業」「労働」というジャンルでシリーズの中の 1 冊が成立していた(井上・伊藤編 2008 a, 2008 b, 2008 c, 2009 a, 2009 b, 2009 c, 2010 a, 2010 b, 2010 c, 2011 a, 2011 b)。
- (8) 佐藤厚も、労働省の委託研究、生産性本部や(独)労働研究研修機構の調査などで、多くの労働経済学、経営学、産業組織心理学などの代表的な研究者と多数の調査を経験しており、社会学をベースに学際的に労働分野の研究を行っている。

参考文献

- 浅野慎一編 (2006) 『シリーズ現代の産業・労働 第 1 巻 現代社会論への社会的接近』東信堂。
- 阿部真大 (2006) 『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た!』集英社新書。
- 安藤喜久雄 (1973) 「従業員の疎外」松島静雄編『社会学講座 6 産業社会学』東京大学出版会, 38-48。
- 池田心豪 (2010) 「介護期の退職と介護休養——連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』52(4): 88-103。
- 石川晃弘・田島博実 (2001) 『シリーズ 職業とライフスタイル 1 変わる組織と職業生活』学文社。
- 石田光規 (2009) 『産業・労働社会における人間関係』日本評論社。
- 稲上毅 (1981) 『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- (2003) 『企業グループの経営と出向転籍慣行』東京大学出版会。
- (2005) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房。
- 稲上毅・川喜多喬編 (1999) 『講座社会学 6 労働』東京大学出版会。
- 井上俊・伊藤公雄編 (2008 a) 『社会学ベーシックス 1 自己・他者・関係』世界思想社。
- (2008 b) 『社会学ベーシックス 2 社会の構造と変動』世界思想社。
- (2008 c) 『社会学ベーシックス 4 都市の世界』世界思想社。
- (2009 a) 『社会学ベーシックス 3 文化の社会学』世界思想社。
- (2009 b) 『社会学ベーシックス 6 メディア・情報・消費社会』世界思想社。
- (2009 c) 『社会学ベーシックス 7 ポピュラー文化』世界思想社。
- (2010 a) 『社会学ベーシックス 5 近代家族とジェンダー』世界思想社。
- (2010 b) 『社会学ベーシックス 8 身体・セクシュアリティ・スポーツ』世界思想社。
- (2010 c) 『社会学ベーシックス 10 日本の社会と文化』世界思想社。
- (2011 a) 『社会学ベーシックス 9 政治・権力・公共性』世界思想社。
- (2011 b) 『社会学ベーシックス別巻 社会的思考』世界思想社。
- 伊原亮司 (2003) 『トヨタの現場労働 ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店。
- 岩井紀子・稲葉昭英 (2000) 「10 章 家事に参加する夫, しない夫」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 193-215。
- 岩城完之・田中直樹編 (2006) 『シリーズ現代の産業・労働 第 2 巻 企業社会への社会的接近』東信堂。
- 梅棹忠夫 (1963) 「情報産業論」『放送朝日』1 月号: 4-17。
- 梅澤正 (1985) 「経営者研究の視点」間宏・北川隆吉編『経営と労働の社会学』東京大学出版会, 1-28。
- (2000) 『企業と社会』ミネルヴァ書房。
- (2001) 『シリーズ職業とライフスタイル 5 職業とキャリア: 人生の豊かさとは』学文社。
- (2008) 『職業とは何か』講談社。
- 榎本環 (1999) 「銀行労働の記録——参与観察法調査・ホワイトカラーの勤労意識——」『労働社会学研究』1: 26-50。
- (2000) 「銀行労働の記録(その 2) 参与観察法調査・ホワイトカラーの職場生活と『個人』」『労働社会学研究』2: 55-100。

- (2001) 「ホワイトカラー概念の再考」『社会学年報』42: 69-82.
- 大林真也 (2015) 「集団評判効果を通じた協力制度の発生——東京管理職ユニオンの事例から——」『理論と方法』30(1): 51-68.
- 岡京子 (2009) 「高齢者施設の脱アサイラム化とケアワーカーの感情労働の深まり——『VIP ユニット』とよばれる現場から——」『フォーラム現代社会学』8: 92-104.
- 岡部慶三 (1971) 『「情報」と人間行動』『東京大学公開講座 13 情報』東京大学出版会.
- 尾嶋史章・近藤博之 (2000) 「2 章 教育達成のジェンダー構造」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 27-46.
- 織田暁子 (2018) 「専攻分野によるキャリアの比較研究——人文・社会・理工・医療の四類型から——」古田和久編『2015 年 SSM 調査報告書 4 教育 I』37-55.
- 尾高邦雄 (1941) 『職業社会学』岩波書店.
- (1948) 『職業と近代社会』要書房.
- (1953 a) 『新稿 職業社会学 第一分冊』福村書店.
- (1953 b) 『新稿 職業社会学 第二分冊』福村書店.
- (1953 c) 『産業における人間関係の科学』有斐閣.
- (1958 a) 『現代の社会学』岩波書店.
- (1958 b) 『産業社会学』ダイヤモンド社.
- (1965) 『日本の経営』中央公論社.
- (1970) 『職業の倫理』中央公論社.
- (1981) 『産業社会学講義』岩波書店.
- (1995 a) 『尾高邦雄選集 第 1 巻 職業社会学』夢窓庵.
- (1995 b) 『尾高邦雄選集 第 2 巻 仕事への奉仕』夢窓庵.
- (1995 c) 『尾高邦雄選集 第 3 巻 社会階層と社会移動』夢窓庵.
- (1995 d) 『尾高邦雄選集 第 4 巻 労働者の意識』夢窓庵.
- (1995 e) 『尾高邦雄選集 第 5 巻 日本の経営』夢窓庵.
- 尾高邦雄編 (1952) 『労働社会学』河出書房.
- 鹿島あゆこ (2018) 「『時事漫画』にみる『サラリーマン』の誕生」『フォーラム現代社会学』17: 78-92.
- 加藤秀俊 (1972) 『情報行動』中央公論社.
- 川喜多喬 (2015 a) 『産業社会学論集 I 労働社会学研究編』新翠舎.
- (2015 b) 『産業社会学論集 II 中小企業及びその経営者編』新翠舎.
- (2015 c) 『産業社会学論集 III 会社員の境遇と心情編』新翠舎.
- (2015 d) 『産業社会学論集 IV 中高年の転職・失業・定年・引退』新翠舎.
- 川上千佳 (2009) 「認証保育所と女性ホワイトカラー ——東京都内 Y 地区の事例調査から——」『奈良女子大学社会学論集』16: 131-143.
- 河西宏祐 (2003) 『日本の労働社会学』早稲田大学出版部.
- 北村日出夫 (1970) 『情報行動』誠文堂新光社.
- 木村好美 (2002) 「『過去の職業』による老後の所得格差」『理論と方法』17(2): 151-165.
- 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.
- 木本喜美子 (2003) 『女性労働とマネジメント』勁草書房.
- 久保隅綾 (2018) 「乳幼児を持つ共働き夫婦の ICT 利用と仕事と家庭の両立への影響」『労働社会学研究』19: 20-42.
- 駒川智子 (2000) 「コース別人事管理制度の変容——都市銀行の『女性活用』——」木本喜美子・深澤和子編『現代日本の女性労働とジェンダー：新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房, 216-241.
- 金野美奈子 (2000) 『OL の創造——意味世界としてのジェンダー』勁草書房.
- (2013) 「生活の論理と処遇の論理——男性ホワイトカラーにおける近代家族モデルの歴史社会学——」『東京女子大学社会学年報』1: 32-48.
- 崎山治男 (2017) 「生の感情労働化と現代社会——労働感情労働化とそのゆくえ——」『立命館産業社会学論

- 集』53(2) : 15-29.
- 櫻井純理 (2006) 「ホワイトカラー労働者のキャリアと働きがいの多様化：ワコールとトヨタ自動車の労働者調査に基づいて」『日本労働社会学会年報』16 : 59-99.
- 佐々木正徳 (2011) 「第 5 章 ポスト会社人間のメンタリティ——仕事の私事化と私生活の充実——」『揺らぐサラリーマン像』ミネルヴァ書房, 159-186.
- 佐藤厚 (2001) 『ホワイトカラーの世界——仕事とキャリアのスペクトラム』日本労働研究機構.
- 佐藤厚編 (2007) 『業績管理の変容と人事管理』ミネルヴァ書房.
- 佐藤竺 (1968) 「日本官僚制の問題点」青井和夫編『現代社会学講座 組織の社会学』有斐閣, 165-220.
- 佐藤博樹 (2001) 「ホワイトカラーの働き方と裁量労働制の適用可能性——成果主義が機能するための条件 (特集「成果主義」の課題と将来展望)」『組織科学』34(3) : 42-52.
- 佐藤博樹編 (2004) 『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房.
- 佐藤博樹, 佐野嘉秀, 堀田聰子編 (2003) 『実証研究日本の人材ビジネス：新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業——社員のニーズ, 会社のメリット』中央公論新社.
- (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著 (2008) 『人を活かす企業が伸びる：人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- 佐野嘉秀 (2002) 「パート労働の職域と労使関係」『労使関係の新世紀』日本労働研究機構, 19-43.
- 志田基与師・盛山和夫・渡辺秀樹 (2000) 「8 章 結婚市場の変容」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 159-176.
- 多賀太 (2011) 『揺らぐサラリーマン生活』ミネルヴァ書房.
- 高見具広 (2012) 「仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果」『年報社会学論集』25 : 108-119.
- 竹之下弘久 (2018) 「管理職への到達をめぐる不平等——世代間移動と職業キャリアの視点から——」森山智彦編『2015 年 SSM 調査報告書 7 労働市場 II』23-41.
- 辻竜平 (2018) 「入職経路と産業の地位達成への効果——社会関係資本活用の有効性の検討——」坂口祐介『2015 年 SSM 調査報告書 6 労働市場 I』, 137-164.
- 時井總・田島博実 (2009) 『シリーズ 職業とライフスタイル 2 現代の企業組織と人間』学文社.
- 富永健一 (1975) 『産業社会の動態』東洋経済新報社.
- 中川勝雄・藤井史朗編 (2006) 『シリーズ現代の産業・労働 第 3 巻 労働世界への社会学的接近』東信堂.
- 中村高康 (2000) 「8 章 高学歴志向の趨勢——世代の変化に注目して——」『日本の階層システム 3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 151-173.
- 中村真由美 (2010) 「女性医師が専門科を選択する要因について——インタビュー調査の結果から——」『労働社会学研究』11 : 37-61.
- 中道實編著 (2007) 『日本官僚制の連続と変化』ナカニシヤ出版.
- 中道實・小谷良子 (2013) 『地域再生の担い手たち：地域住民・自治体職員・地方議会議員の実証分析』ナカニシヤ出版.
- 中野収 (1980) 『現代人の情報行動』NHK ブックス.
- 西沢晃彦 (2000) 「第 9 章 「豊かな社会」と周辺層」原純輔編『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』東京大学出版会, 197-216.
- 西山昭彦 (2002) 「ホワイトカラー管理職の定年後自営の可能性」『社会志林』49(1) : 59-74.
- 濱中義隆・苅谷剛彦 (2000) 「5 章 教育と職業のリンケージ——労働市場の分節化と学歴の効用——」『日本の階層システム 3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 79-103.
- 原隆行 (2007) 「男性ピンクカラーの社会学——ケア労働の男性化の諸相——」『社会学評論』58(3) : 343-355.
- 林雄二郎 (1969) 『情報化社会』講談社.

- 東野成 (2011) 「第 1 章 変わる働かせられ方, 働き方——労働法制の変化と自己責任の論理——」『揺らぐサラリーマン生活』ミネルヴァ書房, 35-64.
- 藤本昌代 (2005) 『専門職の転職構造—組織準拠性と移動』文真堂.
- (2008 a) 「専門職における制度変革によるアノミー現象」『社会学評論』59(3): 532-550.
- (2008 b) 「経営理念の異文化伝播」『経営理念—継承と伝播の経営人類学的研究』PHP 研究所, 233-259.
- (2013) 「鳥津製作所の中国進出と経営理念—動的平衡進化状態における継承・伝播—」三井泉編『アジア企業の経営理念 生成・伝播・継承のダイナミズム』文真堂, 90-116.
- (2016) 「グローバル社会での質実剛健な家族主義と信頼 ——ブラザー工業株式会社の経営理念の継承と伝播——」『甲南大学 総合研究所 叢書』127: 1-25.
- (2019) 「行政改革直後の公的研究機関のアノミーから安定期への通時的分析——10 年後の成員の態度変容——」『年報 科学・技術・社会』28: 3-22.
- 藤本昌代・河口充勇 (2010) 『産業集積地の継続と革新: 京都伏見酒造業への社会的接近』文真堂.
- 藤原真差砂 (2006) 「ホワイトカラーのワークライフバランス——時刻別行為者率アプローチによる生活時間構造変動分析——」『日本労働社会学会年報』16: 3-58.
- 増田米二 (1968) 『情報社会入門』ベリかん社.
- 松永伸太郎 (2016) 「アニメーターの過重労働・低賃金と職業規範——『職人』的規範と『クリエイター』的規範がもたらす仕事の論理について——」『労働社会学研究』17: 1-25.
- 松村淳 (2013) 「働きすぎる建築士とその労働世界: 愛他性とクリエイティビティはどのように過剰労働を導くのか」『労働社会学研究』14: 37-69.
- 三井さよ (2006) 「第 3 章 感情労働」船津衛編『感情社会学の展開』北樹出版: 51-66.
- 三橋弘次 (2006) 「感情労働の再考察: 介護職を一例として」『ソシオロジ』51(1): 35-51.
- 宮下さおり (2000) 「技術革新とジェンダー間分業——印刷業と DTP——」木本喜美子・深澤和子編『現代日本の女性労働とジェンダー: 新たな視角からの接近』ミネルヴァ書房: 128-154.
- 宮地弘子 (2012) 「ソフトウェア開発現場における自発的・没入的労働の相互行為論的考察: 『人々の社会学』の視角から」『社会学評論』63(2): 220-238.
- 山本亮太 (2016) 「結婚は職業キャリアにいかなる影響を与えるのか? ——無業・管理職への移動に関する男女比較分析——」『家族社会学研究』28(2): 122-135.
- 森田雅也 (2002) 「ホワイトカラー行動調査の試み」『関西大学社会学部紀要』34(1): 389-403.
- 矢島正見・耳塚寛明編 (2005) 『シリーズ職業とライフスタイル 6 変わる若者と職業世界: トランジションの社会学』学文社.
- 安田雪 (2003 a) 「ホワイトカラーのネットワーク構築術『パーソナルネットワーク』の構築・維持・活用戦略 (2) 職場を越えたパーソナルネットワークの拡大と昇進」『労務事情』40 (1027): 50-53.
- 安田雪 (2003 b) 「ホワイトカラーのネットワーク構築術——『パーソナルネットワーク』の構築・維持・活用戦略 (3) 職場の多様なネットワーク」『労務事情』40(1027): 68-71.
- 安田雪・石田光規 (2000) 「相談と情報交換——パーソナルネットワークの機能」『社会学評論』51(1): 104-119.
- 矢野真和・島一則 (2000) 「6 章 学歴社会の未来像——所得からみた教育と職業——」『日本の階層システム 3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 105-126.
- 山下充 (2016) 「産業社会学と企業社会学」池岡義孝・西原和久編『戦後日本社会学のリアリティ: せめぎあうパラダイム』東信堂, 143-169.
- 山根純佳 (2006) 「男性ホームヘルパーの生存戦略——社会化されたケアにおけるジェンダー——」『ソシオロジ』51(3): 91-106.
- 山本圭三 (2010) 「職業生活の充実の構造: 職業の「共同性」に注目して」『ソシオロジ』55(2): 19-35.
- 油布佐和子 (2014) 「制度改革期における中学校・高等学校教師の仕事」『日本労働研究雑誌』645: 34-37.
- 米山桂三 (1960) 『産業社会学序説』慶應義塾大学法学研究会.
- 労働政策研究・研修機構 (2019) 「資料シリーズ」(<https://www.jil.go.jp/publication/reports/siryu.html>, 2019/

06/30).

渡辺深 (2014) 『転職の社会学——人と仕事のソーシャルネットワーク』 ミネルヴァ書房.

Durkheim, E. [1970] 1930, *The division of labor in society*, Paris: Presses universitaires de France. (=1989, 井伊玄太郎訳『社会分業論』講談社.)

Gibbons, G. H., & Dzau, V. J. (1994). The emerging concept of vascular remodeling. *New England Journal of Medicine*, 330(20), 1431-1438.

Spencer, H., (1969) *Principles of sociology*, Hamden, Conn.: Archon Books. (=1885, 乗竹孝太郎訳『社会学原理』経済雑誌社. (2019. 06. 08 取得, 国立国会図書館デジタルコレクション <http://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/798519>)

Weber, M. (1920) *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band 1, Tübingen: J. C. B. Mohr (=1989, 大塚久雄訳『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』岩波書店).

——— (1989) *Wissenschaft als Beruf*, *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 37(4): 340-343. (=1980, 尾高邦雄訳『職業としての学問』岩波書店.)

History of White-collar Research after 2000 on Sociology in Japan, Vol.1 :
Reconfirmation of the Occupational Sociological Perspective of
Kunio Odaka and Trend Analysis of the Present

Masayo Fujimoto and Rieko Ikeda

This research reaffirms the approach of sociological research from the perspective of vocational research in society, human relations in the workplace, occupational groups, workers' awareness in the workplace, etc. It started with the vocational research of Kunio Odaka in the 1940 s on Japan's sociology. This study summarizes and analyzes the trend of research on white-collar in and after 2000. The result of this study suggests that while researches on individual occupation, such as social hierarchy research, have been continued since the 1950s and subsequent researches have been fostered, the corporate research by Ototaka and many other sociologists of the same period and vocational research by peer associations and artisan groups have gradually declined. On the other hand, research on how white-collar workers and professionals work is often extensive research using careful fieldwork and various methods, and it can be said that the content of the research is continuing.

Key words : White collar worker, Occupational sociology, Industrial sociology

