

# 日本の産業社会学における 戦後から現代に至るホワイトカラー研究経緯

藤本 昌代  
FUJIMOTO Masayo

## 1 はじめに

本稿は日本の産業社会学におけるホワイトカラーの研究経緯についてまとめ、その状況と隣接分野の研究、国際社会学会、フランス社会学会の職業や仕事に対する関心の高さを照らし合わせ、検討することを目的としている。まず、戦中、戦後の尾高邦雄の職業社会学および産業社会学の研究におけるホワイトカラー研究を概観し<sup>1)</sup>、その後、1960年代、1970年代、1980年代、1990年代、2000年代のホワイトカラー研究を概観する。

終戦後、アメリカの人間関係論に刺激を受けた日本の労働に関わる社会学者たちは、非常に精力的に産業社会学的アプローチで企業調査を行っている。その後、高度経済成長期の大企業において日本型雇用慣行の定着過程を観察し、さらに企業で働く「サラリーマン」研究を行い、ブルーカラーのホワイトカラー化と呼ばれる現象に注目する。この頃、増加し続ける工場労働者の労務管理や労働者意識に関心を高める研究者が増え、多くの労働社会学者が誕生した。しかし、バブル崩壊後、日本の大企業は工場を閉鎖し、海外に生産拠点を移し、それに伴い工場労働者の研究を行う人々が減少した。産業構造が変化し、職業構造も高学歴者が就業する専門的職業が増加し始めた頃、日本の労働関係の研究者の関心は非正規雇用で雇用され続け、正規雇用化されない女性労働者やフリーター、ニートなどの若年労働者に注目が集まり出す。2000年以降、ホワイトカラー、専

門職が溢れている日本社会では、ホワイトカラーを研究する社会学者が激減するという状況になっている（藤本・池田2019）。

そこで、以下では、日本の戦後から現代までのホワイトカラー研究について先行研究をもとに検討し、その後、隣接分野、海外学会との比較を行う。本稿の構成は以下の通りである。第2章では、尾高の職業社会学、産業社会学の観点の振り返りを行い、第3章では、高度経済成長期から現代までのホワイトカラー研究を概観する。第4章では、隣接分野の傾向（労働経済学、経営学、産業組織心理学などの研究をいくつか抜粋して、かつて社会学も取り組んでいた分野が、隣接分野で精力的に研究されている状況を示す）、そして国際社会学会、フランス社会学会で仕事に関わるどのような部門が成立しているのかを概観し、日本社会学会との比較を行う。第5章では、日本の産業社会学の中でホワイトカラー研究が少ない理由について考察する。第6章では全章についてまとめ、今後の展望について述べる。なお、本稿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。また、本稿において、以後、産業社会学を職業社会学、経営社会学、労働社会学を含む言葉として用いる。

## 2 戦中・戦後の日本の産業社会学の中の ホワイトカラー研究

### 2.1 職業集団に共有される固有の職業意識や慣習

日本の産業社会学をけん引した尾高邦雄は労働組合、小作組合などとは異なる性質をもつ工業組合、商業組合に注目していた（尾高 1948）。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。職業集団は固有の来歴、伝統、目的、運命などを有し（尾高 1953 a: 165-166, 1953 b, 1995 a: 86）、これに対応してその内部に生活する人びとのあいだにも、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びと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（尾高 1953 a: 165-169, 1953 b, 1995 a: 86-88）。そして、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。尾高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 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。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（プロフェッショナルリズム）」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 1941: 298, 1995 b: 74-75）。

### 2.2 日本型雇用慣行調査への産業社会的アプローチ

尾高は、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く。また人間の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る（尾高 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おり、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る（尾高 1970: 165-166）。尾高は、産業社会学の主題を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、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和、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 1953 c: 1-2）。

そして、尾高は階層・階級・地位、官僚制、近代の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・労働に関わる多くの分野に言及している。その中で、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 1958 a）。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 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 1965）。

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（尾高 1952, 1958 b, 1981, 1995 b）。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い（後述）。以下ではこれらの尾高の研究を踏まえ、特に集団・組織におけるホワイトカラーに着目する。

### 3 高度経済成長期以降の産業社会学におけるホワイトカラー研究

本章では、高度経済成長期以降のホワイトカラーに関わる研究について、1960 年代から代表的な研究者（実査を行う研究者を主として）を取り上げ、現代までの 10 年ごとにその内容の概要を示す。なお、2000 年以降については既刊の拙稿を要約する（藤本・池田 2019）<sup>2)</sup>。

#### 3.1 1960 年代の産業社会学におけるホワイトカラー研究

第 2 章では尾高の戦中、戦後の 1940 年代、1950 年代の産業社会学を中心にホワイトカラー研究に関わる部分を概観してきた。本節では、1960 年代のホワイトカラー研究について抜粋する。はじめに、ホワイトカラー研究はまだ行われていないが、尾高と同時期に『産業社会学序説』を著した米山桂三の研究について触れる。米山は

アメリカの人間関係論に影響を受け、不熟練者の生活態度、非近代化工場労働者の態度、孤島での共同態と経済活動、漁村での社会経済構造と漁夫の就業観、そして地方小都市の近代化と職業の再編成、工場における職長という管理的職業の地位と役割などを調査している（米山 1960）。また青井和夫編による『現代社会学講座 III 組織の社会学』では、高田佳利が職場組織における社会学と経営学の立場の違いについて議論し、職場組織において役割と地位に就く人の社会的属性に着目した社会的なアプローチから、ライン、スタッフなどについて経営組織を分析している（高田 1964）。佐藤竺は官僚制組織の問題点について議論する中で、ホワイトカラーである上級官僚の成立、特質、職務内容、地位、キャリア、下級公務員の地位、官公庁労組の民主化運動など職業生活について各時代の社会体制との関係からその特色を分析している（佐藤竺 1964）。当時、多くの研究者が官僚制組織に関心をもち、制度と官僚の態度が議論されることが多かった（佐藤慶幸 1966, 1968）。官僚は組織の中のホワイトカラー職として、代表的な職種の一つといえよう。また、北川隆吉と岡本秀昭は事務の機械化による仕事の内容の変化や「サラリーマン」の労働について議論している（北川・岡本 1964）。

萬成博は明治・大正・昭和の 3 期を通じてビジネス・エリートの形成メカニズム、特性を調べている。そこでは、この後の時代にエリート・高学歴者・知的労働者・ホワイトカラーが批判的対象として分析されがちになる中、中立的立場で社会構造、出身階層、企業家精神、ビジネス・エリートの社会的性格に関心をもち分析されている。萬成も尾高同様、先駆的で中立的な立場で経営者というホワイトカラー職を観察するために、企業に対してアンケートおよびインタビュー（現在も存在する大企業の創業者、後継者ら）を積極的に

行っている（萬成 1965）。萬成・杉政孝編著の『産業社会学』では、人間関係論、経営における組織の問題、官僚制組織、職場集団におけるインフォーマル集団、リーダーシップ論、モラル、経営構造、労使関係、産業と地域の関係について取り上げ、その中で、労働者の意識や職業の分化、専門化、女性の職業などの職業構造の変化、そして被雇用者だけでなく、経営者を含むホワイトカラーに関わる議論をしている（萬成・杉 1967）。

佐藤慶幸らによる組織社会学の研究では、吉川栄一は労働者の組織だけでなく「産業関係の組織と人間」の問題を経営組織についても分析を行っている。そこでは幕藩体制下の労働組織（職人集団・商人集団・マニファクチュア集団など）、明治期の経営組織、大正・昭和前期の経営組織、昭和中期の社会構造、成員の職種、役割、リーダーシップ論等、職業に着目して描かれている（吉川 1968）。

松島静雄・岡本英昭編の『産業社会学』では、産業社会学の課題、労働者の生活、労働と疎外、労働者の意識とイデオロギー、産業官僚制、職場集団と人間関係、職場のリーダーシップ、経営者と労務管理、中小企業の経営と労働、労働組合の構造と機能、労働組合の指導者と労働運動、技術革新と労使関係、労働運動と地域社会、産業と地域社会、産業社会と階級、産業化と社会変動と非常に多岐にわたる議論がされている（松島・岡本 1968）。これらの項目は後の産業社会学の中では議論されなくなったものも多く含まれており、初期の産業社会学者の関心が組織内行動、意識だけでなく、日常生活の中に大きく影響する就業生活、そして産業、職業の変動に関心が向けられていたことがわかる。

その中で杉は人間存在の非合理性の理解に社会学や社会心理学が有効で、それは一般従業員だけ

でなく、経営者や各レベルの管理職にも当てはまることだと述べている（杉 1968）。杉は日本の産業社会学の系譜について、戦中からこのテーマに取り組んだ尾高の研究を先駆的であるとし、その後、アメリカ社会学の影響で社会心理学的な実証的な研究が盛んになった経緯を示している。特に社会学者にはマルキシズム的経済学や社会体制の理論の流れを汲む者が多く、アメリカとは異なり、労働組合や労使関係の研究をする者が多く、経営的な論理だけで企業を見る偏向性に警告を發した貢献は大きいと述べている。それと並行して、日本における前近代的な産業活動形態と社会構造や社会規範の残存を意識し、日本の産業組織に残る「日本的なるもの」の発見と近代化のパターンを探る研究グループ（萬成、松島・中野・間）の流れを示している。これらの研究から、初期の産業社会学では、アメリカ社会学の影響を強く受けつつ、「日本的なるもの」と近代化の関係について研究を進められた時代だということがわかる。この他、杉は土方文一郎、塩原勉、岡本英昭らの組織モデルの理論的構築、産業と社会の関係についての環境的アプローチは富永健一、奥田道大らによって進められたと述べている（杉 1968）。

職業に関する記述では石川晃弘が「労働者のイデオロギー」の中で、ホワイトカラー、ブルーカラー、大企業に就業する労働者、組合員の意識など、多くの職種を取り上げ、その違いを述べている（石川 1968）。佐藤慶幸は、産業構造の官僚制化による人々の態度形成、専門職や管理職の特性などについて述べ（佐藤 1968）、安藤喜久雄は、職場のリーダーシップについて尾高、三枝幹夫、萬成、三隅二不二らの調査や実験を示し、管理職の仕事の内容について述べている（安藤 1968）。松島は「経営者と企業組織」において経営者というホワイトカラー職の仕事の内容、企業組織につ

いて労務管理の観点から分析しており、仕事を受容されなければ組織の目的は達成されず、一方的に経営者が搾取できるものではないことと述べている（松島 1968）。鈴木春男は、「中小企業の経営と労働」において大企業のように分業化が発達していない規模の組織の特性や中小企業経営者というホワイトカラー職について詳述している（鈴木 1968）。

以上、日本の産業社会学の黎明期は尾高邦雄、米山桂三らが取り組んだテーマを、その後、さらに多くの研究者が発展させた。特にこの時期は小規模の生活共同態と職縁共同態が合致したのから、大資本的経営が増加し、巨大組織での職縁共同態が形成され始めた時期でもあるが、職業、労働、産業に強く関心をもつ研究者が多く、ブルーカラーのみならず、経営者も敵視するだけでなく、彼らを含むホワイトカラー研究（職業ごとの仕事内容の観察、分析）に熱心に取り組んでいたことがうかがえる。当時、行われていたホワイトカラー研究は、官僚（上級・下級）のキャリア、サラリーマン（ブルーカラーも含む企業意識をもった人々）、企業ホワイトカラーのキャリア、リーダーシップ、労働組合などである。また経済学者や社会心理学者との研究交流も行われている。

### 3.2 1970年代の産業社会学におけるホワイトカラー研究

本節では、1970年代の産業社会学のホワイトカラー研究について抜粋し、概観する。まず萬成編の『新しい労働者の研究』では、多様な労働者について記述されている中、ホワイトカラーについては、中野秀一郎が専門職の労働について8種類の専門職の態度や、医師の仕事の内容、働き方の特性、労働意識を分析しており、非常に先駆的な研究を行っている（中野 1973）。また、真鍋一

史は、新聞記者の仕事内容、働き方の特性、職業意識について詳述している（真鍋 1973）。この著書からは当時の関西学院大学に多くの産業社会学者が在籍し、拠点として重厚な研究を発信できていたことがうかがえる（萬成 1973）。

また、松島静雄編の『講座社会学 6 産業社会学』において、安藤喜久雄が「従業員の疎外」で、単純労働者だけでなく、ビジネス・オートメーション化によるホワイトカラーの労働の変質（作業の単純労働化）、技術の高度化による疎外、ホワイトカラーの労働組織からの疎外について分析している（安藤 1973）。同じく、副田義也は「労働者の意識」で、ホワイトカラーの職場への満足度は高学歴者、長期間勤続者に高く、昇進可能性の高さと関係していることを示している（副田 1973）。ただし、森五郎・松島静雄が著した『日本労務管理の現代化』では、労働者の労務管理について特に職種には触れられずに分析が行われており、尾高が職業社会学で職種ごとの仕事の内容と働き方などに関心を向けていたことは、集団・組織を対象とする研究者の関心から外されているのがうかがえる（森・松島 1977 [1983]）。

富永健一は、高度産業化と職業構造の変動を1955年と1970年を比較しており、日本の職業構造が高度経済成長期に大きく変化したと述べている。ここでは農業漁業従事者が減少し、事務職、専門職などのいわゆるホワイトカラー層の増加傾向が示されている。富永は事務作業においてもOA化が進み、事務職に求められるスキルと工場労働のエレクトロニクス化された機器の監視役との仕事の内容について区分けが難しいことを指摘している。また古典的なプロフェッショナルとは異なる「オーガニゼーションマンでありながらプロフェッショナル」である人々の増加についても言及している（富永 1973: 100）。富永は経営者の経営的判断による組織権限と専門職の科学的知

識による判断の間に葛藤が存在することを指摘している。

兼子宙らは、職業移動、技術革新と職業ごとの働き方の変化、職業構造の変化、職業と労働疎外の関係、企業規模と職業意識の関係などの中で、ブルーカラー、ホワイトカラーの違いについて比較している（兼子 1973）。石川は戦後から高度経済成長期までの日本において、尾高らが大企業へ行ったアンケート調査結果から析出した職業ごとの労働者意識を分析しており、わずかではあるが、都市型小企業経営者としてベンチャー・ビジネスを立ち上げる起業家への言及があり、ホワイトカラー層の事例に触れている（石川 1975）。

間宏は 1975 年に産業社会学についての再考と展望を示しており、産業社会学が対象とするフィールドにおいては、経済学や経営学の方がより踏み込んだ研究を行っており、産業社会学は遅れをとっていると述べている。そして、尾高らが切り開いたこの分野は、すでに資料収集的な記述研究の段階は終わり、現象の構造記述的事例研究の段階、諸変数間に関する仮説検証的な分析研究の段階を経て、理論構成へと進まなければ衰退する道しか残されていないと警告を発している。また、学際的に経済学、経営学、社会心理学、法学など、多くの隣接分野の知見も学び、共に交流することが重要であり、「経営学史学会」「組織学会」「日本労務学会」などの学会への積極的参加が、今後の産業社会学者にとって不可欠の要件になると述べている（間 1975）。

1970 年代は高学歴化、高度経済成長に伴い、仕事の高度化、専門化に伴い、専門職の増加が見られ、それに伴い、ホワイトカラー、専門職の研究も行われている。各専門職のキャリアや仕事の内容、労務管理、技術革新と働き方の変化への関心の高さがうかがえる。他方、間は尾高らによっ

て切り開かれた産業社会学の発展が不十分であると指摘し、隣接分野の研究者との交流が不可欠だと述べている。

### 3.3 1980 年代の産業社会学におけるホワイトカラー研究

産業社会学は、日本の製造業が高度経済成長期に多くの工場労働者を雇用してきた経緯から労働者の仕事満足度や労使関係に注力される時代に入る（稲上 1981）。北川は日本の産業社会学が日本社会学会で市民権を得たのは 1950 年頃と述べ、尾高邦雄、富田嘉郎、井森陸平、松島静雄、濱嶋朗、萬成博、青沼吉松らが中心的として裾野を広げた貢献によるものであると述べている。北川は日本の産業社会学・労働社会学・経営社会学等の起点についての定義が非常に難しく、多様な議論があることを踏まえつつも、先駆的な研究者だけでなく、多くの研究者が成果を生み出し、領域として承認され始めた時期ということにおいて、大きな認識的過誤はないとまとめている（間・北川 1985）。日本的経営は社会学のみならず、経済学、経営学、政治学、歴史学などからの議論があり、また、技術革新と人間労働の関わり、企業城下町など地域社会やその構造においても影響があること、職場における労使関係などについて研究されており（北川 1985）、隣接分野と共にこの時代の社会現象に取り組みされてきたことがわかる。この頃の社会学はインフォーマル集団とフォーマル集団、モラル、小集団研究など、アメリカでの研究成果を受けて、日本との比較研究が盛んに行われている。

梅澤正は、萬成に続き、（現在では社会学でほとんど研究されることがなくなった）経営者の研究を行っている（梅澤 1985）。梅澤は経営者の社会的性格として企業経営の担当者（最高責任者）の役割のみならず、大企業の経営者は社会のリー

ダーとして政治や文化の在り方にも影響する社会的存在であると指摘している。梅澤の研究からはホワイトカラー職の上位に位置づけられる経営者に着目し、企業への調査も行い、彼らを産業化の推進者、パワーエリートなど、社会的存在たらしめる具体的な状況を把握できていることがわかる。

稲上毅は従業員と職場集団の関係について、昇進構造を分析し、ホワイトカラーとブルーカラーの昇進の階梯の深さの違いを指摘している。また管理者・監督者などのホワイトカラーの役割と地位についても分析を行っている（稲上 1985）。濱嶋朗は大企業の労働者意識の分析でホワイトカラーとブルーカラーの比較研究から、「ゆたかな労働者」に関する議論を行っている（濱嶋 1985）。石川は研究開発に注力する大企業の労働組合における技術・研究系組合員の増加を分析し、組合員の特性の変化によりホワイトカラー重視の組合活動に変化していることを示している（石川 1985）。川喜多喬は富永と同様に技術革新による働き方の変化について議論しており、オートメーション化が進む工場における監視業務、また、オフィスにおける事務職の業務など、仕事の内容でホワイトカラー、ブルーカラーと分類することの難しさ、またホワイトカラー、ブルーカラーと呼ばれてきた職種そのものの構造が変化していることを指摘している（川喜多 1985）。ここでは梅澤による経営者（梅澤 1985）や石川による技術者・研究者というホワイトカラー職への着目（石川 1985）がある一方で、職場集団について記述されている章の多くは、工場労働者を中心に議論されており、ホワイトカラーはその比較対象に過ぎず、ホワイトカラー職そのものへの記述、関心が低いこともうかがえる。

稲上と川喜多は『リーディングス 日本の社会学 9 産業・労働』で、戦後の日本の産業・労働

社会学の系譜について、尾高、松島、中野、間、岡本、R. M. マーシュ・萬成、川喜多、石川、日高六郎、綿貫譲治、稲上毅、河西宏祐、佐藤博樹、梅澤隆他の研究をまとめている。そこには、伝統的な職縁社会について労働者階級とその事業主の職業と生活についての研究、日本の労務管理の特質、経営家族主義、労使関係、日本の企業の近代化と伝統的な慣習との関係性、経済成長における日本型雇用慣行の変化についての研究、技術革新と職場の労務管理、労働者意識の性格、労働者の政治意識、組合意識と企業意識の変容についての研究が取められている。しかし、この頃には専門職、管理職、ホワイトカラーは比較対象として必ず登場するものの、労働の場を取り巻く、社会構造、制度などの変化のメカニズムを説明する研究が増え、高学歴者、専門職、ホワイトカラーの増加を認知しながらも、当該職業に就いている人々の生活、仕事内容、職業意識への記述は少なく、1960年代に比べて関心が低下していることがわかる（稲上・川喜多 1987）。

尾高が「産業社会学」を「産業における人間関係の科学」と呼んだ約30年後、石川晃弘はそれに、労働者と組織・集団の関係にリーダーシップ・コミュニケーション・権力・統制・紛争等々の概念道具を用いる「組織・集団の社会関係的アプローチ」、中小企業の経営者を取り巻く社会的諸関係を経済学的な視点以外の部分も含めて「現象を総合的にとらえる構造連関アプローチ」の2点を加えた（石川 1988）。石川は20歳代に労働経済学者と共に共同研究を行った際に社会学者に期待された役割は、労働者意識の研究と労働者の組織と集団の研究であり、30歳代にも経済学者との共同研究において、中小企業を単なる経済主体として捉えるのではなく、生活主体として捉えることを期待されたと述べている。さらには経営者の意識、地域社会や地域文化も視座に入れ、経済

や経営の視点にはない分析が社会学者に求められたという。そのため、これまでの産業社会学のテキストは、「労働者の士気とリーダーシップ、職場の人間関係、企業と人間、組織の構造、技術と労働、労働組合、労使関係、企業と地域社会、工業化と産業社会、そして、これらの日本の特徴などを柱として編集されている」と述べている（石川 1988: 10）。同書でも従来の構造や制度の変化に対する議論が多いが、それだけではなく、尾形隆明がサービス職の仕事の内容、働き方を記述しており（尾形 1988）、上林千恵子が第三次産業の増大は高学歴化した女性の労働市場への参入を可能にし、技術革新がそれを促進していると述べている。そしてすでに、この頃にライフコースとキャリアについて踏み込んだ議論をしている（上林 1988）。

1980年代は、高学歴化、ホワイトカラー、専門職の増加、技術革新に触れながらも、工場労働者への関心が強く、ホワイトカラーそのものを対象とした研究はいくつか見られるが少ないままであることがわかる。また、この時代でも産業社会学者は隣接分野の研究者との関係性を重視しており、社会学者としての視点からその役割を果たそうとしていることがわかる。

### 3.4 1990年代の産業社会学におけるホワイトカラー研究

寿里茂は、ドイツ、イギリス、フランス、アメリカモデルでのホワイトカラーの機能、権限、キャリアを議論している。そして下級職員の増大にホワイトカラーの地位意識、権力への同一化、オーガニゼーションマンについて述べており、官僚制組織における上級官僚と下級公務員の構造と類似した事例を示している（寿里 1990）。寿里は長らく工場労働者を前提とした研究が多かった日本

の産業社会学の中で、1990年代にホワイトカラーの職場、労働者意識、仕事内容について、1960年代の活発だった頃のように、再度、議論している。そこでは、F. クロシックの記述からアメリカにおいても、産業社会の第一次の担い手であった生産労働者階層の分析に比べて、現代社会の担い手となったホワイトカラー層があまり研究されて来なかったこと、C. W. ミルズが、ホワイトカラー層に見られる個人の地位追求の態度を「戯画的」に描いたことが悪影響を及ぼしていると批判していることを見出し、日本と同様のことがアメリカにも起こっていたことを示している（寿里 1996: 24）。寿里はホワイトカラーの社会的系譜の分析により職業階層が形成される1個の社会（階層）のあゆみを比較的視点で展開している。寿里はA. ギデンズの「職業のサラダ」という表現を引用し、ホワイトカラーというあいまいで多様な職種について、社会的に需要された機能と階層的生活、特に都市的職業階層としての生活様式において、どのような日常の行為や感得・思考のクラスターを表出するに至ったかを分析している（ビジネス・エリートの企業経営の成功と挫折の事例）。そしてアメリカのホワイトカラーに共通の組織アイデンティティが弱く、プロフェッショナルリズム指向であることを析出している（寿里 1996）。

その他、安藤・田草川によって企業組織と職場集団についてまとめられたものがある（安藤・田草川 1993）。梅澤正は、日本の企業に勤める月給を受け取る正規雇用の（主に男性）社員が、ホワイトカラーもブルーカラーも含め、簡易的に「サラリーマン」と呼ばれてきた歴史的経緯、その多義的な職業の構造、仕事の内容、労働者意識、働きがいなどについて、職業に着目して分析を行っている（梅澤 1997）。犬塚先らは、世界の中の日本の労働状況や多国籍企業における労働に触れる

とともに、日本の職場の変化を描いている。その中には若年ホワイトカラー層の地位の低下や女性の総合職、一般職に関する議論、高齢者と職業、情報技術と働き方の変化、ホワイトカラーとOA機器の導入など、多くのホワイトカラーの働き方、職業に関する要素が盛り込まれている（犬塚1998）。また藤田栄史は工場労働者に着目されがちなトヨタの事例から、ホワイトカラーの職業階梯や正規雇用男性社員の処遇、キャリアに対して、また女性の処遇など、職場の同調圧力などについて調査を行っており、さらに企業の社会的責任に関わる理念についても述べている（藤田1999）。

稲上は『講座社会学 6 労働』「総論 日本の産業社会と労働」において、バブルが崩壊し、失われた10年とも20年とも言われた日本経済の低迷期に、改めて企業コミュニティについて議論する意義について、「(日本の企業) コミュニティの中核には、特定のコーポレート・ガバナンス、経営イデオロギー、人的資源形成、従業員の価値志向などによって基礎づけられた日本型雇用システムがある。それが変われば、企業コミュニティも変わる」（稲上・川喜多1999:2）と述べている。本稿にもここまで示してきた産業社会学者の多くが「企業コミュニティ」についてまとめている（松島1962<sup>3</sup>；Dore 1973 = 1987；間1964<sup>4</sup>，1974，1996；稲上1981<sup>5</sup>，1993，1995）。稲上は平成不況下で大企業の間管理職を中心とする中高年ホワイトカラーの出向・転籍人事が多かったことを調査し、実態的には企業グループによる定年60歳までの雇用保障といったケースが少なくなく、そうした出向・転籍の存在から日本的経営の終身雇用が「崩壊」したとみることはできず、大企業から中小企業への押し付けであると指摘する。むしろ、それを「終身雇用圏」（企業グループ労働市場あるいは準内部労働市場）の形成とい

う日本的雇用システムの特徴の1つととらえることが現実にもあっていると述べている。稲上は日本の大企業で働く正社員にとって所属企業は、収入を得るだけでなく、コミュニティとしての存在であり、このコミュニティの中核に日本型雇用システムが存在し、日本型雇用システムが変われば企業コミュニティも変わる可能性があると指摘した（稲上1999）。そのような構造的変化がある中で、稲上はホワイトカラーのキャリア管理について、今でも配置と役職昇進管理がきわめて重要な意味をもち、特に役職昇進はホワイトカラーの成員にとって最も基本的なインセンティブとなっていること、それと同時に勤続先企業とならぶ社会的アイデンティティの重要な源泉となっていることを指摘している（稲上1999）。

佐藤博樹は間やR. ドーアを用いながら、「日本型雇用システムと企業コミュニティ」において、企業コミュニティを支えている要素として、資本所有者から経営の相対的な自律などを特徴とするコーポレート・ガバナンス、長期的な視点の経営や従業員の生活保障などの経営イデオロギー、会社や仕事への高いコミットメントや長期勤続志向などの従業員の価値志向、経営者と従業員間の社会的・経済的距離の小ささ（内部昇進経営者、小さな所得格差など）、従業員内部の対立図式の希薄さ（工職身分格差撤廃など）であると述べている。企業が従業員に対して長期にわたる生活（雇用機会と所得）を保証（暗黙の契約）することによって、会社への従業員の高いコミットメントなど価値志向が形成、維持されるとともに、経営者と従業員間に信頼関係が醸成される。会社への高いコミットメントを示すことで、従業員は長期にわたる生活の保障が得られると述べており、それはホワイトカラー職にも適用されるルールであることがわかる。佐藤博樹は、企業において長期雇用が深化しているが、同時に大企

業を中心として出向や転籍を通じて子会社や取引先などへと従業員のキャリアが展開する範囲が拡大してきていると指摘している（佐藤博樹 1999 : 39 ; 稲上他 1995 b）。

昇進と選抜のルールは、海外のパターンを概観すると、競争型、トーナメント移動型とノンエリートとエリートを初期段階で分ける庇護移動型にわけられるが、小池和男は日本はそのどれでもない「遅い選抜方式」であると述べた（小池 1981 a, 1991）。「長期にわたる働きぶりについて蓄積された評価情報に基づいて、入社後かなり時間が経過した段階でその後のキャリアの分岐が決まる選抜がはじまり、その段階から（ア）非管理職にとどまる者、（イ）課長など中間管理職に昇進し、そこにとどまる者、（ウ）部長以上の部門管理職に昇進し、さらにはトップ・マネジメントまで昇進する者に分かれていく」（小池 1991 : 46）。そして、小池の「遅い選抜方式」の内容を精緻化したのが、竹内洋の昇進モデルである（竹内 1995）。

竹内の昇進モデルは、同期入社者の各役職への昇進比率と各役職に到達するまでの同期入社の間の昇進時間差に基づいて選抜方式を類型化したものである。竹内は昇進パターンが入社後の時間の経過と共に、同期同時昇進→同期時間差昇進→選別・選抜と変化していくことを明らかにし、これが「遅い選抜方式」の内実であるとした。竹内によれば、課長代理職までは同期同時昇進傾向にある。入社 15 年後以降に課長職に昇進した者は次の段階への昇進競争への参加機会は閉ざされている。今田幸子・平田修一は、ある大企業の人事データファイル进行分析し、ホワイトカラーの昇進プロセスが、キャリアの初期の一律年功型→中期の昇進スピード競争型→後期のトーナメント競争型とキャリアの段階ごとに競争ルールが変わる重層構造から構成されることを提示している（今田・平田 1995）。竹内と今田・平田の結果は符号して

おり、小池の提唱した遅い選抜方式は竹内、今田・平田によって、さらに具体的にその構造が明らかにされた。この遅い選抜方式のプラス面とマイナス面については、プラス面として多数の人々のモチベーションをつなぎとめられることと複数の上司の評価を得られることから従業員が納得した評価になりやすい。また、マイナス面は、人材育成に長時間がかかりすぎて若手の抜擢ができないこと、従業員間に過度な競争状況を作り出しやすい。このような中で、プラスの機能が大きいと判断されている。ただし、葉山滉はフランスの製造業の調査で「遅い選抜」を見出しており、日本だけの特徴ではないと主張している（葉山 2008）。

そして 1990 年代に出版された『講座社会学』シリーズでは、職業に関することは「労働」パートで描かれており、産業社会学に関するところには描かれていない。「労働」パートにおいては、ブルーカラー職のみならず、佐藤厚と川喜多がホワイトカラー職、プロフェッションの裁量労働などの働き方について分析している（北川・塩原・蓮見 1999 ; 稲上・川喜多 1999）。佐藤厚はキャリア志向の国際比較で、日本は欧米に比べて専門職でさえも、年功的なチーム編成を行っており、役職昇進時期が遅いことを示しており、能力による抜擢は少ない傾向にあると述べている（佐藤厚 1999 : 191）。

以上のように 1990 年代は、寿里による海外の研究を含めてホワイトカラー研究の少なさ、その重要性への指摘がある一方で、バブル崩壊による日本的経営の終焉と言われた時代に企業が行った転籍・出向などのホワイトカラーのキャリア分析によって、その構造、制度の特徴を描いたり、昇進構造の分析も見られるようになってきたことがわかる。

### 3.5 2000年以降の産業社会学におけるホワイトカラー研究

2000年以降の日本のホワイトカラー研究の傾向は藤本・池田がまとめており、本項ではそこで見られたものを要約するに留める（藤本・池田2019）。2000年以降になると、大卒、大学院卒者の増加に伴い専門職比率も高まり、ホワイトカラー研究が進むと考えられたが、産業社会学では、非正規雇用の女性労働者、若年層のニート、フリーター研究が盛んになったものの、男性労働者の中で多い正規雇用のホワイトカラーに対する研究が少ないことが明らかになった。産業社会学では「働き方改革」「ブラック労働」など、過重労働が社会問題として深刻な状況であるにもかかわらず、2000年以降は、社会学を網羅的に示すシリーズ本などの大項目からその姿を消している。その中で、現在、労働に関する調査を継続しているのは、(独)労働政策研修・研究機構（以下、JILPTと呼ぶ）であり、タイムリーなテーマや長期分析により傾向の変化を検討するための基礎データなど、重要な調査データが蓄積されている（詳しくはJILPTウェブサイトを参照されたい）。しかし、かつて多くの大学に存在した産業社会学者は激減しているのが現状である。山下充は1990年代に就業の場について、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、現在、新たな局面を迎え、ますます研究の必然性があると述べている（山下充2016）。

尾高が職業社会学の対象と述べていた職業共同態に共有される規範や行動規準などについては、個人への調査では見えない事象であり、集団・組織調査が必要である。個人に向けた調査の中から、ホワイトカラー、ブルーカラーという分類で

分析されているものはSSMやJGSSデータを用いた研究が蓄積されているため、本研究では集団・組織調査に焦点を当てる。ホワイトカラーにおける調査はJILPTと関係が深い稲上毅・川喜多喬・佐藤博樹・佐藤厚らが中央省庁・公的機関・財団法人などからの多くの委託研究を行っている（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い、論文・著書を執筆している）。

稲上毅は企業グループの outgoing・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おり、また、企業制度における「系列」についてもその日本特有の慣習を捉えている（稲上2003）。川喜多喬は多くの調査を行い、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（川喜多喬2015 a, 2015 b, 2015 c, 2015 d）。佐藤博樹はホワイトカラーの働き方と裁量労働、資格系専門職などについてまとめている（佐藤博樹編2001, 2004）。佐藤厚は、『キャリア社会学序説』において、多様な職種（主にホワイトカラー）、多様な従業員上の地位（正規雇用のみならず、パートタイマー、派遣社員等）、企業規模の事例を取り上げ、キャリア・アンカーと仕事意識、職業キャリア、やりがいのある仕事とワークライフバランスとキャリアの関係など、職業、職場、仕事意識などを分析する社会学においては数少ない職業に根差した職歴分析を行っている（佐藤厚2001）。さらに、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されたことに着目して検討している。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であると指摘する。また、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」としてプロフェッショナル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）。

また、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、木本喜美子は百貨店や大型総合スーパー職場を調査し、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 2003）。木本はジェンダーという視点を通し、技術革新や労働市場の変動を詳しく捉えている（木本・深澤編 2000）。他にも伝統的な医師、弁護士における女性の働き方に関する研究もある（中村 2010, 2015）。

藤本昌代は尾高が職業社会学で重視した就業者の職業意識について調査を行っており、研究者・技術者の職業意識、帰属意識、組織移動に対する予期が、事務職や製造職のそれとどのように異なるかという比較を行っている。また組織比較では、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（藤本 2005, 2008 b, 2013, 2016）。また酒造業の集積地域における組織を超えた技術者コミュニティの存在、そこに共有されている規範や慣習も析出している（藤本・河口 2010）。組織のホワイトカラー研究の中で、現在、行われにくくなった官僚制組織のホワイトカラー研究として、中道實は昭和・平成の上級官僚のライフコース、政治的社会的、公務員の

キャリアについて多くの知見を示している（中道編 2007；中道・小谷 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 2008 a, 2019）。

また、盛岡孝二はバブル崩壊以降、ホワイトカラー層が中流階級ではなくなったことを指摘し、過重労働で苦しむホワイトカラーの実態を示し、厳しい状況におかれるホワイトカラー層を官庁データから析出している。男性社会の中で戦う女性ホワイトカラーの事例やタダ働き法であるホワイトカラーエグゼンプションのウソを指摘しており、ホワイトカラー労働の厳しさを扱っている（盛岡 2009）。

2000 年以降は、産業社会学におけるホワイトカラー研究は、個人への量的調査では継続的に扱われているが、集団・組織に対する調査は非常に少なくなっており、JILPT に関わる研究者が行う以外は、個別に事例研究を行う研究者がわずかに存在するような状況になってきたといえる。

## 4 日本の産業社会学と隣接分野、海外における職業、仕事に関する研究

### 4.1 隣接分野におけるホワイトカラー研究

本節では隣接分野におけるホワイトカラー研究について、いくつか抜粋してとりあげる。それぞれ非常に業績の多い研究者たちであるため、ごく一部の研究を取り上げているにすぎず、また全ての研究者を網羅的に捉えることは到底できないが、隣接分野のホワイトカラー研究について理解

を深めることに努めたい。

1975年に行われた企業行動コンファレンス<sup>6)</sup>では、企業に関するさまざまな視点から分析、議論がされており、そこには経済学者、社会学者、経営学者などが多く集っている。経済学からは今井賢一、森川英正、熊沢誠他、社会学からは塩原勉、佐藤慶幸他、経営学からは北野利信、土屋守章他、隣接分野の研究者が一同に会している（今井・土屋編著 1975）。1970年代は隣接分野の研究者は非常に近い関係で相互に研究を引用したり、共に調査を行ったりしており、そこにはホワイトカラー研究も含まれていた。橘木俊詔・連合総合生活開発研究所らは、ホワイトカラーの昇進構造について社長、会社役員への昇進決定要因、賃金、勤続年数、インセンティブなど制度的観点で調査を行っている（橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編著 1995）。そして、津田眞澄らは、日本の経営について議論する中で、事務職・技術職・管理職を含めた労務管理制度や職階について調査を行っている（津田 1982）。

小池和男は、中小企業での仕事について、熟練の形成に着目すると同時に、ホワイトカラーにも注目して調査を行っている。大企業に人々の目が奪われがちな時期に中小企業における OJT を通した訓練過程を調査しており、そこでは企業規模による労働者意識の職種比較（ホワイトカラー、ブルーカラー）の量的調査から細かい事例研究まで行われている。中小企業の場合、転職者も多く、非常に興味深い観察が行われている（小池 1981 b）。小池は『仕事の経済学』において、工場労働者だけでなく、大卒ホワイトカラーのキャリアについて欧米先進国の管理職昇進の選抜時期に比べて、日本の選抜は非常に時間がかけられており、「遅い選抜」であると述べている（小池 1991）。その後も小池はプロフェッショナルの人材開発に関わる事例研究（新聞記者、企業内研究

者、企業内の人事・営業統括・経営企画などの管理職、金融業のファンドマネージャーや融資審査担当者など）や国際比較ではブルーカラーだけでなく、ホワイトカラー研究も行っている（小池編著 2006；小池 2008）。

1983年、1984年に笹川儀三郎・石田和夫らによって著された『現代企業のホワイトカラー』では、管理職、技術者、事務職、販売職などのホワイトカラーが残された研究領域だと述べられ、海外の研究の検討を通じて、労働者におけるホワイトカラーの位置づけが行われている。コンピューターによる技術革新と働き方の変化、女性ホワイトカラー、日本的経営とホワイトカラー労働の関係について議論されている。また、ホワイトカラー労働論として理論的研究がなされ、資本主義の欧米先進国を中心とした実証研究を検討している。欧米のコンピューター化による労働環境、職業構造の変化について検討し、また、東欧、当時のソビエトなどの社会主義体制の社会やアジアの当時の発展途上国のホワイトカラーについても議論している。その内容は多岐にわたり、ホワイトカラー労働を取り巻く世界的環境、市場との関係、基幹産業としての自動車産業に広がる多くの業務を担う人々、電機産業系大手企業の組織構成、職業構成、ホワイトカラーの職能資格制度、鉄鋼企業、金融企業、商業関連、女性のホワイトカラー労働の事例、間接部門の効率化と働き方の変化、その他多くの海外のホワイトカラー労働の事例研究が盛り込まれている（笹川・石田和夫編著 1983, 1984）。

神代和欣・桑原靖夫らは、労働者人口で増加し続けるホワイトカラーに特化した研究を行っており、事務職にとどまらず、情報サービス産業の技術者、銀行員、アパレル企業の職業構造、事務職、専門職が含まれる組織のリーダー、ホワイトカラーと労働組合の関係、経営者、管理職におけ

るキャリア形成など多くのホワイトカラーを対象に調査を行っている（神代・桑原 1988）。佐藤博樹と玄田有史は、ホワイトカラーという表現を使ってはいないが、大卒者を前提とした「基幹人材の育成」に着目し、成長企業と人材育成についてデータ分析を行っている（佐藤博樹・玄田 2003）。白木光秀も国際人的資源管理の比較研究において、ヨーロッパ系多国籍企業、アメリカ系多国籍企業の特徴を示し、日系多国籍企業の特徴をとらえる中で、自動車メーカー、家電メーカー、食品メーカー、精密機器メーカー、電子部品メーカーにおける管理職の業務（現地の人事制度、権限移譲、人材育成等々）を調査している（白木 2008）。

石田光男は J. T. ダンロップの古典研究を用いながら、労働関係における社会通念として共有されている規範や行動規準の解明として、仕事の規則の解明が労働関係の理論的脆弱さを強化する重要な点であると述べ、労働関係の全体像をとらえる規則の研究に取り組んだ。その中で、石田光男はブルーカラーの生産性を捉えることが容易で、ホワイトカラー労働は捉えにくいという不可知性に疑義を唱えている。これまで労働関係の諸社会科学は、昇進、異動、賃金体系、教育訓練、技能形成など、労働者に関わることを観察しつつも、ホワイトカラーが行っている「仕事」そのものの描写をしてこなかったと指摘し、ホワイトカラー労働の生産管理における規則について理論を追求することの重要性を強調し、そのための事例研究（目標設定、進捗管理、進捗管理が要請する業務行動、要員管理、近年の変化、労働組合）を行っている（石田光男 2003）。さらに中村圭介と石田光男らは、ホワイトカラーの仕事そのものをとらえようと関東エリアの労働関係の研究者と共に「ホワイトカラー研究会」を組織し、インタビュー調査を中心に事例研究（デパート、電機メーカ

ー、情報通信企業、自動車製造業）に取り組んでいる（中村・石田編著 2005）。

1990年代後半には人類学的視点で経営体を観察する研究グループが台頭し、また、世界的にも経済的合理性だけでは説明できない企業人の行動を観察する研究グループ、研究科が増えてきた。日本では中牧弘允と日置弘一郎による「経営人類学」の研究が活発になり、現在では多くの研究が国内外で評価されている（中牧編著、1999、2006；中牧他 2001；中牧・日置編著 1997、2007、2009、2012；中牧・日置・竹内編著 2019；三井・住原・渡邊編著 2008；三井編著 2013；Mitsui ed. 2020）。その他、ホワイトカラー研究として、塚崎裕子は日本における外国人専門職・技術職の受け入れ、供給状況、キャリアについて分析している（塚崎 2008）。また、村上由紀子は高度専門職の頭脳流出、国際移動について調査を行っている（村上 2010, 2015）。

そして忘れてはならないのは 1970 年代、ドーアをはじめとする多くの海外の研究者が「日本的経営」に関心をもち、精力的な調査を行っている。当時は圧倒的に工場に対する関心が高かったため、工場労働者に焦点を当てたものが多いが、その中に経営者の指向も表れている。ドーアの日英の工場の比較研究、R. コールや R. M. マーシュ・萬成博による日米の比較研究は、当時の日本の研究者に大きく影響を与えている<sup>7)</sup>。ドーアは日本の企業と従業員のコミュニティとの関係を描き、組織志向型企業としてモデル化している。そして日本の資本主義とネオ・アメリカ型または英米型資本主義を比較し、社会経済的優位性を強調している。国際的にみても、ドーアが雇用・労使関係の企業コミュニティ・モデルを積極的かつ肯定的な提唱者だったと言えるだろう。コールは工場労働者だけでなく、後に中田喜文とソフトウェア技術者の賃金や労働について国際比較を行って

いる (Dore 1987=1987; Cole B. & Cole R. E. 1979; Cole & Nakata 2014)。現代ではたとえば、H. ウィッターカー、J. ブラウン、S. ボーゲルらに日本の企業、労働に関する諸制度、ホワイトカラー研究が引き継がれており、2018年に彼らは日本社会の労働について国際学会のプレジデンシャル・パネルで議論している (Fujimoto・Whittaker・Ishida・Brown・Vogel 2018)。

## 4.2 フランス社会学会にみる職業・仕事への関心の高さ

### 4.2.1 日本社会学会における職業・仕事への関心度

本節では、日本社会学会における産業・労働に関わる報告部門のカテゴリーと国際社会学会、フランス社会学会におけるそれについて概観して比較する。表1に示すのは2017年度の日本社会学会大会プログラムセッションである。産業・労働に関わる部門としては、「産業・労働・組織」

があり、他部門と同様、セッションは1つであり、ジェンダーやエスニシティの2セッションには及ばない。他の部門では報告者がなく、セッションそのものが成立しないこともあるため、「産業・労働・組織」だけが少ないとはいえない。報告内容は、職業社会学から産業社会学への移行についての研究、日本で就業する高度専門職の外国人の定着について研究、公的機関の制度変革について長期的定点観測についての研究、専門職の就業意識についての研究、企業の採用面接におけるゲーム行為の分析や顧客と社員の会話分析を行った研究などであり、ホワイトカラーに関する報告が比較的多かった。

表2に示すのは2018年度の日本社会学会大会プログラムである。産業・労働に関わる部門としては、「産業・労働・組織」があり、他部門と同様、セッションは1つである。報告内容は、出産・育児期の女性の労働市場への再参入に関わる研究、女性の就労と不妊治療の問題についての研

表1 2017年度日本社会学会大会 一般報告部会カテゴリー (複数の場合はカッコ内に数)

開催地：東京

学史・学説 理論 研究法・調査法 農山漁村 地域社会・地域問題 産業・労働・組織 階級・階層・移動 環境	文化・社会意識 (2) 宗教 情報・コミュニケーション 教育 福祉・保健・医療 性・ジェンダー (2) 差別・マイノリティ 民族・エスニシティ (2)	歴史・社会史 Session in English
---	--	------------------------------

表2 2018年度日本社会学会大会 一般報告部会カテゴリー (複数の場合はカッコ内に数)

開催地：兵庫

学史・学説 研究法・調査法 家族 農山漁村 地域社会・地域問題 産業・労働・組織 階級・階層・移動 社会運動	文化・社会意識 (2) 教育 福祉・保健・医療 性・ジェンダー 子ども・青年・中高年 民族・エスニシティ (2)	
---	---	--

表3 2019年度日本社会学会大会 一般報告部会カテゴリー（複数の場合はカッコ内に数）  
開催地：東京

教育 社会運動 福祉・保健・医療（3） 性・ジェンダー（4） 情報・コミュニケーション 環境 民族・エスニシティ（4）	差別・マイノリティ 社会病理・逸脱 歴史・社会史・生活史（2） 階級・階層・移動（3） 国際・エリアスタディ 理論学史・学説権力・政治 災害（3）	文化・社会意識（3） 産業・労働・組織（3） 家族（2） 都市 地域社会・地域問題（3） 研究法・調査法（2）
---	---	--

究、「女性活用」政策に対する女性側の受け止めに関する研究、無業経験に関する研究、労働市場の構造の研究サードセクターの雇用についての研究であり、女性労働に関する報告が多く、現代の研究者の関心の高さがうかがえる。

表3に示すのは、2019年度の日本社会学会大会プログラムである。産業・労働に関わる部門として、「産業・労働・組織」は3つのセッションがあり、20部門の中でも比較的多いと言える。その中では海外の高度専門職に関わる調査報告や移民労働、労働者の健康、正規雇用者と派遣労働者の関係、ダイバーシティなど、現代的トピックスが報告されている。そして現代における日本の雇用や産業社会学の課題についての研究も発表されている。また、社会階層でも職業分析がなされていることを考えれば、「階級・階層・移動」部門に3つのセッションが成立していることも含め、また、その他のセッション（たとえば、ジェンダーや移民など）でも働き方に関係するトピックスが報告されているため、2019年度の報告は職業や働く場の問題に対する関心は高かったと言える。日本社会学会において、やや減少傾向に

あった職業や労働関係の仕事に関わる報告は、2019年度増加傾向にあった。

#### 4.2.2 国際社会学会における職業・仕事の関心度

では、海外の社会学会では、どのくらい職業・仕事に関する部門があるのだろうか。表4に示すのは、2019年2月時点の国際社会学会（ISA-International Sociological Association）の研究部門（research committees）である。2020年2月時点で57個の部門がある。そのうち、産業・労働・職業・仕事・組織・経営に直接関わる部門は、RC02のEconomy and Society、RC17のSociology of Organizations、RC28のSocial Stratification、RC30のSociology of Work、RC44のLabour Movements、RC47のSocial Classes and Social Movements、RC52のSociology of Professional Groupsの7部門である。たとえば、ジェンダーや移民、科学技術と労働などのように各分野は横断的に連携して両方に関わる研究者が報告できるセッションが成立することも多い。日本に比べて非常に多様な部門で働くこと、職業に関する研究をする人々が多い。

表4 国際社会学会の研究部門（2020年2月時点）

RC01	Armed Forces and Conflict Resolution	RC31	Sociology of Migration
RC02	Economy and Society	RC32	Women, Gender, and Society
RC03	Community Research	RC33	Logic and Methodology
RC04	Sociology of Education	RC34	Sociology of Youth
RC05	Racism, Nationalism, Indigeneity and Ethnicity	RC35	Conceptual and Terminological Analysis

RC06	Family Research	RC36	Alienation Theory and Research
RC07	Futures Research	RC37	Sociology of Arts
RC08	History of Sociology	RC38	Biography and Society
RC09	Social Transformations and Sociology of Development	RC39	Sociology of Disasters
RC10	Participation, Organizational Democracy and Self-Management	RC40	Agriculture and Food
RC11	Sociology of Aging	RC41	Sociology of Population
RC12	Sociology of Law	RC42	Social Psychology
RC13	Sociology of Leisure	RC43	Housing and Built Environment
RC14	Sociology of Communication, Knowledge and Culture	RC44	Labour Movements
RC15	Sociology of Health	RC45	Rational Choice
RC16	Sociological Theory	RC46	Clinical Sociology
RC17	Sociology of Organizations	RC47	Social Classes and Social Movements
RC18	Political Sociology	RC48	Social Movements, Collective Action and Social Change
RC19	Poverty, Social Welfare and Social Policy	RC49	Sociology of Mental Health and Illness
RC20	Comparative Sociology	RC50	International Tourism
RC21	Urban and Regional Development	RC51	Sociocybernetics
RC22	Sociology of Religion	RC52	Sociology of Professional Groups
RC23	Sociology of Science and Technology	RC53	Sociology of Childhood
RC24	Environment and Society	RC54	The Body in the Social Sciences
RC25	Language and Society	RC55	Social Indicators
RC26	Sociotechnics – Sociological Practice	RC56	Historical Sociology
RC27	Sociology of Sport	RC57	Visual Sociology
RC28	Social Stratification		
RC29	Deviance and Social Control		
RC30	Sociology of Work		

#### 4.2.3 フランス社会学会における職業・仕事の関心度

表5に示すのは2019年のフランス社会学会(AFS – Association Française de Sociologie)での大会プログラムの研究部門(テーマごとのネットワーク Réseaux Thématiques)である。

この中で職業・仕事に関する部門は、RT01の Savoirs, travail, professions (知識、仕事、職業)、RT04の Sociologie de l'éducation et de la formation (教育と訓練の社会学)、RT12の Sociologie économique (経済社会学)、RT18の Relations

professionnelles (職業関係と労働組合の社会学)、RT23の Travail, activité, technique (仕事と職業活動-仕事の人類学的、文化的分析-)の社会学)、RT25の Travail, organisations, emploi (仕事、組織、雇用)、RT27の Sociologie des intellectuels et de l'expertise: savoirs et pouvoirs (知識社会学) RT29の Sciences et techniques en société (社会と科学技術)、RT30の Sociologie de la gestion (経営社会学)、RT42の Sociologie des élites (エリート社会学)、RT46の Formation, certification, qualification (職業訓練、資格認定、職業

表5 2019年フランス社会学会大会の研究部門(2019年8月)

RT01	Savoirs, travail, professions	RT26	Réseaux sociaux
RT02	Migrations, altérité et internationalisation	RT27	Sociologie des intellectuels et de l'expertise : savoirs et pouvoirs
RT03	Normes, déviances et réactions sociales	RT28	Recherches en sciences sociales sur la sexualité
RT04	Sociologie de l'éducation et de la formation	RT29	Sciences et techniques en société
RT05	Classes, inégalités, fragmentations	RT30	Sociologie de la gestion
RT06	Politiques sociales, protection sociale et solidarités	RT31	Sociologie du sport et des activités physiques
RT07	Vieillesse, vieillissement et parcours de vie	RT32	Sociologie des systèmes complexes
RT08	Sociologie du militaire : sécurité, armées et société	RT33	Famille, vie privée, vie publique
RT09	Sociologie de l'urbain et des territoires	RT34	Sociologie politique
RT10	Sociologie de la connaissance	RT35	Sociologie du monde associatif
RT11	Sociologie de la consommation et du numérique	RT36	Théories et paradigmes sociologiques
RT12	Sociologie économique	RT37	Sociologie des médias
RT13	Sociologie du droit et de la justice	RT38	Sociologie de l'environnement et des risques
RT14	Sociologie des arts et de la culture	RT39	Identité – subjectivité – revendication – changement social
RT15	Sociologie de la jeunesse	RT40	Sociologie des institutions
RT16	Sociologie clinique	RT41	Corps, techniques et société
RT17	Gestion politique du corps et des populations	RT42	Sociologie des élites
RT18	Relations professionnelles	RT43	Sociologie et religions
RT19	Santé, médecine, maladie et handicap	RT44	Justice sociale et sentiments d'injustice
RT20	Méthodes	RT45	Sociologie des conflits
RT21	Mouvements sociaux	RT46	Formation, certification, qualification
RT22	Parcours de vie et dynamiques sociales	RT47	Sociologie visuelle et filmique
RT23	Travail, activité, technique	RT48	ATS – Articulation des temps sociaux
RT24	Genre, classe, race. Rapports sociaux et construction de l'altérité	RT49	Histoire de la sociologie
RT25	Travail, organisations, emploi	RT50	Socialisations

資格)の11部門と非常に職業や仕事に関わることへの関心の高さがうかがえる。日本の社会学会では職業や仕事に関するマクロデータの分析は尾高の頃から継続しているが、集団、組織における就労、職業、仕事への質的分析などの関心が非常に低くなっていることがうかがえる。

## 5 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、なぜ日本の産業社会学ではホワイトカラー研究が少ないのかを3つの観点

から考察する。

### 5.1 ブルーカラーモデルによるホワイトカラー理解

長らく、ブルーカラーに対する比較対象として扱われてきたホワイトカラーは、その仕事の内容、働き方などに関する研究は非常に少なかった。企業コミュニティにおいても、長期的に企業が保証する経営イデオロギの中での社員の公平性は非常に重視されてきた。その中で、ブルーカラーのホワイトカラー化という議論がなされてき

たが、実はその逆もあり、ホワイトカラーは、「ブルーカラーモデルの延長」として理解されてきたにすぎず、その職種理解への関心が高まらなかったのではないだろうか。杉がマルキシズムの効用について述べていたが、ホワイトカラー研究がされて来なかった理由について、マルキシズムの影響を述べる研究者もいる。格差に着目するあまり、それが強く残存しすぎて、目前に大きく膨らんだホワイトカラー職を比較対象に留め、その職業構造や仕事について関心を示して来なかったのではないだろうか。先述したように、賃金格差の小ささ、企業コミュニティの規範など、全社員に共有されるべきと考えられてきた経営イデオロギーなどの経緯から考察すると、ホワイトカラーへの関心も「マジョリティの引力」（藤本 2008, 2019）が働き、人数の多い方を基準に考えるということが、研究者にも起こっていたと考えられる。

## 5.2 記述段階からの脱却の難しさと理論の脆弱性

前稿（藤本・池田 2019）では、日本の産業社会学がホワイトカラー研究のネットワーク形成に成功していなかったことを挙げたが、本節では間、寿里、石田光男の議論をもとに述べたい。労働に関するこれまで多くの事例研究はブルーカラー労働者に対するものが多かった。工場が海外に移転した後、バブル崩壊後には労働者研究が社会学から非常に減った。その中で、集団・組織におけるホワイトカラー研究は各研究者の個別努力による事例による現象を示す段階にあり、まだ体系だった段階に至れていないのではないだろうか。間、寿里、石田光男が言うように、理論化への指向がホワイトカラー研究には不足していたため、事例を収集する段階、現象の構造記述的事例研究の段階、諸変数間の関係に関する仮説検証的な分

析研究の段階に留まり、理論構成に進めなかったのではないだろうか。

## 5.3 専門分化後の研究分野の形態

研究分野が専門分化していく中で、各分野が小さくなっていく現象があろう。その中で、研究者自身の中で特に関心が高い分野があり、ホワイトカラー労働に関する研究はその中に含まれ（たとえば、ジェンダーに関心がある研究者の場合、ジェンダーのセッションでホワイトカラー職の労働について報告する）、細分化された分野の中に吸収されてしまったのかもしれない。実際に国際社会学学会では、職業・労働・仕事に関わるいくつかの部門が共同開催で両方の分野に関わるセッションが企画されることも多い。今後、ますます子供の数が減り、大学院進学者数が少なくなることが予想される中、細分化された個々の分野は学会報告のセッション成立の要件を満たすほど報告者を用意できなくなるだろう。産業社会学は労働運動など、戦後生まれ世代にとって高い関心事であったが、その世代が定年になり、失業率が非常に低い現在にあつては、若い世代には関心が高まりにくいのもかもしれない。

## 6 結論

本稿では、戦中・戦後の産業社会学の黎明期から高度経済成長期以降のホワイトカラー研究について概観した。1940年代、1950年代には、事例を収集することに努力がなされ、また、隣接分野の研究者とも非常に近い関係にあり、共同研究も活発であった。1960年代は、小規模の生活共同態と職縁共同態が合致したものから、大企業での職縁共同態への関心が高まっていた。この時期の特徴としては、ブルーカラーのみならず、経営者も敵視するだけでなく、彼らを含むホワイトカラー研究（職業ごとの仕事内容の観察、分析）に熱

心に取り組みれていたことである。この時代も当時、経済学者や社会心理学者との研究交流も行われていた。1970年代は、高学歴化、高度経済成長に伴い、仕事の高度化、専門化に伴い、専門職の増加が見られ、それに伴い、ホワイトカラー、専門職の研究も行われている。他方、間は尾高らによって切り開かれた産業社会学の発展が不十分であるという不安を述べており、より発展するためには隣接分野の研究者との交流が不可欠だと主張している。1980年代は、高学歴化、ホワイトカラー、専門職の増加、技術革新に触れながらも、工場労働者への関心が強く、ホワイトカラーそのものを対象とした研究が増えていない傾向が観察された。また、この時代でも隣接分野の研究者との関係が重視されていた。1990年代は、寿里が海外の研究でも日本と同様にホワイトカラー研究の少なさを指摘していた。他方、稲上はバブル崩壊による日本の経営の終焉と言われた時代に企業が行った転籍・出向などのホワイトカラーのキャリア分析を行っていた。2000年代は、産業社会学そのものの分野縮小の危機感が強まる中、個別研究者による事例は見られるものの、集団・組織に対する調査は非常に少なくなっていた。日本のホワイトカラーはブルーカラーモデルの延長としてとらえられ、あまり注力されて来なかったことが明らかになった。

隣接分野の研究者のホワイトカラー研究についても、ごく一部ではあるが抜粋して概観した。企業に対する経済学、経営学、社会心理学、人類学的な視点でなされる研究は、非常に興味深いものが多かった。尾高の頃から2000年まで、当時の産業社会学者は、隣接分野の研究者と非常に近い関係にあり、共同研究も活発であり、その関係が不可欠と述べられ、常に重視されてきた。現代、働く人々の研究において、隣接分野の研究者と共同研究している産業社会学者は多いとはいえない

い。日本社会学会、国際社会学会、フランス社会学会における職業・仕事に関わる研究部門の比較では、日本は他部門に比べて特別、少なくなっているという訳ではなく、全体的に多様な部門が成立しにくくなっていた。しかし、国際社会学会では7部門、フランス社会学会では11部門も職業・仕事に関わる部門があり、その中にはホワイトカラー研究も多く、関心の高さに違いは明確であった。

本稿で行ってきた文献のレビュー、海外の動向の検討から、現代日本の産業社会学におけるホワイトカラー研究は厳しい状況にあることが明らかになった。また、国際的な集団・組織における社会学的なホワイトカラー研究は「労働社会学」「組織社会学」「職業社会学」「経済社会学」「産業社会学」等々で事例研究、組織への計量調査が行われ、「職場のコミュニティ」に関する議論も活発である。日本はかつて男性正社員を中心とした家庭生活を犠牲にした滅私的な「家族主義的」なコミュニティを形成していたが、組織成員が多様化する中、現在は集団の凝集性が低下しているように見える。海外の人々が職場の同僚との良好な関係性に関心を高めている時に、日本は職場のコミュニティ化を強制してはいけないとバラバラになろうとしているのかもしれない。そして成員間の信頼を構築しようにも就業時間の長さが、弱い立場の人々だけでなく、管理職、専門職を含めた多くの職種に過重労働という看過できない状況をもたらしている。集団・組織で働く多様な人々に見られる社会現象は、社会学者だけでなく、今後、ますます隣接分野、他分野、海外の研究者と連携して、複合的にとらえ、一般化することが重要になるといえよう。

#### 注

1) 尾高の研究と2000年以降の社会学におけるホイ

トカラー研究経緯の詳細については、拙稿を参照されたい（藤本・池田 2019）。

- 2) ここでは多くの研究の中から、著書にまとめられているものから各時代の傾向を概観している。2000年以前は著書に論文などに記述された内容も含めてまとめられている事も多く、当該分野の代表的な研究者による著書も多く出版されており、分野を俯瞰的に示すものが多かった。ただし、2000年以降は俯瞰的にまとめられた著書が減少していることから、本稿および拙稿（藤本・池田 2019）でも論文をまとめている部分もある。また、科研費での報告書が業績として認められていた時代には、そこにまとめられたものも多いと考えられるが、今回は含めていない。そして、組織理論研究者の業績も重要であり、他にも多くの研究者が重要な知見を提出しているが、本稿ではホワイトカラーの職場に関する研究のみを抜粋しているため、それらについては別稿に譲る。
- 3) 松島が (1) 子弟などの縁故採用、(2) 終身雇用、(3) 年齢・勤続重視の年功賃金、(4) 「本来であれば国家の手により行われるべき」住宅などの広範な福利厚生施設、(5) 「企業の要求に沿った特殊な養成であり、同一企業内で固定的に形成される一種の躰教育でもある」従業員教育、(6) 上下関係で結ばれた「特異な人間関係」という6点を挙げて労務管理の日本の特質を「従業員の生活保障」と定義づけ、「家族主義的な家父長的保障体制」という形をとった日本の企業コミュニティについて明らかにした（松島 1962）。
- 4) 間宏は日英労使関係比較研究にもとづいて、第1に、イギリスの企業-従業員関係にはアソシエーション性が強く、日本はコミュニティ性が強いこと（労働組合-組合員関係は逆にイギリスでコミュニティ性が強く、日本ではアソシエーション性

が強い）、第2に企業-従業員関係のアソシエーション性、個人主義、階級形成のあいだには深い内在的な関係があること、第3に日本ではそのコミュニティ性ゆえに「異常な勤勉」、社会的不正義、企業エゴイズムに傾きやすいことなどに言及し、日本の企業を戦前日本における経営イデオロギーとしての家族主義を取り上げ、自覚的にコミュニティととらえた。間は「自発的コミュニティ」と「強制的・宿命のコミュニティ」の2つの類型を区別していた。公益と貢献価値志向の強い企業コミュニティ（「共同主義的」企業コミュニティ）とそうした性格が希釈化して互助性が弱まった企業コミュニティを対抗的なタッチで浮き彫りにしている（間 1964）。

- 5) 稲上毅は、戦後、日本の企業内労使関係の変質を一方では「職場共同体から企業共同体へ」として定式化し、他方ではその企業共同体が利益共同体としての性格を強めつつあることを指摘、併せてその成立条件にも触れていた。最近では古典的な企業コミュニティの変質と新しい企業コミュニティの可能性について、また、その企業コミュニティに見合った企業別組合の在り方についても考察している（稲上 1981）。
- 6) 今井は市場機構と現代企業行動について述べ、森川は企業の社会的責任について議論しており、熊沢は電気労連の「社会人意識調査」のデータを分析し、職種ごとの労働者意識の違いを比較している。塩原は日本の集団主義や日本の企業の社会福祉主義について議論し、佐藤慶幸は、組織で共有される価値類型と組織の類型の関係について議論しており、他にも間宏や小池和男が参加している回もあったようである。
- 7) その他、多くの研究者が日本研究を行っているが、ここでは網羅しきれないため、別稿に譲る。

#### 参考文献

- 安藤喜久雄, 1968, 「職場のリーダーシップ」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学』川島書店, 95-108.
- , 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.
- 安藤喜久雄・田草川良一, 1994, 『産業と組織の社会学』学文社.
- 青井和夫編, 1964, 『現代社会学講座 III 組織の社会学』有斐閣.
- 青井和夫監, 石川晃弘編著, 1988, 『ライブラリ 社会学 4 産業社会学』サイエンス社.
- Cole B. & Cole R. E., 1979, *Work, mobility, and participation: A comparative study of American and Japanese industry*, Univ of California Press.
- Cole R. E. & Nakata Y., 2014, "The Japanese software industry: what went wrong and what can we learn from it?", *California Management Review*, 57(1), 16-43.
- Dore R. P., 1973, *British factory-Japanese factory: the origins of national diversity in industrial relations*, with a new afterword. (=山之内靖・永易浩一訳, 1987, 『イギリスの工場・日本の工場：労使関係の比較社会学』筑摩書).

- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造－組織準拠性と移動』文眞堂.
- , 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』文眞堂, 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・池田梨恵子, 2019, 「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」『評論・社会科学』130: 107-141.
- 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学の接近』文眞堂.
- Fujimoto M., Jackson G., Vogel S., Ishida M., & Whittaker H., "New Perspectives on Labor, Firms and Markets in Japan" SASE 2018 Presidential Panel in Doshisha University.
- 副田義也, 1973, 「労働者の意識」松島静雄編『社会学講座 6 産業社会学』東京大学出版会, 91-119.
- フランス社会学会, フランス社会学会ホームページ(2020年2月1日取得, <https://afs-socio.fr/>)
- 藤田栄史, 1999, 「『日本の経営』と経営者・経営イデオロギー」北川隆吉編『講座社会学 5 産業』東京大学出版会, 137-178.
- Gibbons, G. H., & Dzau, V. J., 1994, "The emerging concept of vascular remodeling", *New England Journal of Medicine*, 330(20), 1431-1438.
- 濱嶋朗, 1985, 「大企業体制下の労働者意識－とくに「ゆたかな労働者」階級のあいだにおける「中流階級」の浸透をめぐって－」間宏・北川隆吉編, 1985, 『経営と労働の社会学』東京大学出版会 95-128.
- 葉山滉, 2008, 『フランスの経済エリート－カードル階層の雇用システム』日本評論社.
- 間宏, 1975, 「特集論文6 産業社会学への考察と展望」『社会学評論』25(4): 102-116, 199.
- 間宏・北川隆吉編, 1985, 『経営と労働の社会学』東京大学出版会.
- 今田幸子・平田周一, 1995, 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構.
- 今井賢一・土屋守章, 1975, 『現代日本の企業と社会』日本経済新聞社.
- 石川晃弘, 1968, 「労働者の意識とイデオロギー」『産業社会学』川島書店, 47-60.
- , 1975, 『社会変動と労働者意識－戦後日本におけるその変容過程－』日本労働協会.
- , 1985, 「現代社会と労働組合－「脱工業化」のなかの日本の労働組合－」間宏・北川隆吉編, 1985, 『経営と労働の社会学』東京大学出版会 211-228.
- , 1988 「産業社会学とは何か」青井和夫監, 石川晃弘編著, 1988, 『ライブラリ 社会学 4 産業社会学』サイエンス社, 3-15.
- 稲上毅, 1981, 『労使関係の社会学』東京大学出版会.
- , 1985, 「従業員と職場集団」間宏・北川隆吉編, 1985, 『経営と労働の社会学』東京大学出版会 59-93.
- , 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・川喜多喬編著, 1987, 『リーディングス 日本の社会学 9 産業・労働』東京大学出版会.
- , 1999, 『講座社会学 6 労働』東京大学出版会.
- 犬塚先, 1998, 『新しい産業社会学』有斐閣.
- 神代和欣・桑原靖夫, 1988, 『現代ホワイトカラーの労働問題』日本労働協会.
- 上林千恵子, 1988 「日本の経営と女子雇用」青井和夫監, 石川晃弘編著, 1988, 『ライブラリ 社会学 4 産業社会学』サイエンス社, 173-205.
- 兼子宙編著, 1973, 『現代日本の共同体4 職場 職業社会』学陽書房.
- 川喜多喬, 1985, 「技術革新と労働者」間宏・北川隆吉編, 1985, 『経営と労働の社会学』東京大学出版会 229-274.
- , 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 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.
- 北川隆吉・岡本秀昭, 1964, 『ホワイト・カラー：現代の労働者』河出書房新社.
- 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.
- 小池和男, 1981 a, 『日本の熟練 - すぐれた人材形成システム-』有斐閣.
- , 1981 b, 『中小企業の熟練 - 人材形成のしくみ-』同文館出版.
- , 1991, 『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- , 2008, 『海外日本企業の人材育成』東洋経済新報社.
- 小池和男編著, 2006, 『キャリア研究選書 シリーズ日本の人材形成 1 プロフェッショナルの人材開発』ナカニシヤ出版.
- 国際社会学会, 国際社会学会ホームページ (2020年2月1日取得, <https://www.isa-sociology.org/en>).
- 真鍋一史, 1973, 「第8章 新聞記者の職業意識」萬成博編著, 『新しい労働者の研究』白桃書房, 233-268.
- 萬成博, 1965, 『ビジネス・エリート』中央公論社.
- 萬成博・杉政孝編著, 1967, 『産業社会学』有斐閣.
- 萬成博編, 1973, 『新しい労働者の研究』白桃書房.
- マーシュ R. M.・萬成博, 1977, 『近代化と日本の工場：組織の社会的分析』東京大学出版会.
- 松島静雄, 1968, 「経営者と労務管理」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学』川島書店, 109-124.
- 松島静雄・岡本英昭編, 1968, 『産業社会学』川島書店.
- 日置弘一郎・中牧弘允編著, 2012, 『会社神話の経営人類学』東方出版.
- 三井泉編著, 2013, 『アジア企業の経営理念：生成・伝播・継承のダイナミズム』文眞堂.
- Mitsui I. ed., 2020, *In Cultural Translation of Management Philosophy in Asian Companies*, Springer, Singapore.
- 三井泉・住原則也・渡邊祐介編著, 2008, 『経営理念 継承と伝播の経営人類学的研究』PHP 研究所.
- 盛岡孝二, 2009, 『貧困化するホワイトカラー』ちくま書房.
- 村上由紀子, 2010, 『頭脳はどこに向かうのか』日本経済新聞社.
- , 2015, 『世界のなかの日本経済：不確実性を超えて 6 人材の国際移動とイノベーション』NTT 出版.
- 中牧 弘允編著, 1999, 『社葬の経営人類学』東方出版.
- 中牧 弘允, 2006, 『会社のカミ・ホトケ』講談社.
- 中牧弘允・日置弘一郎編著, 1997, 『経営人類学ことはじめ：会社とサラリーマン』東方出版.
- , 2007, 『会社文化のグローバル化－経営人類学的考察』東方出版.
- , 2009, 『会社のなかの宗教－経営人類学の視点』東方出版.
- 中牧弘允・日置弘一郎・竹内恵行編著, 2019, 『テキスト 経営人類学』東方出版.
- 中牧弘允・森雄繁・広山謙介・三井泉・島本みどり・日置弘一郎・住原則也・沢野雅彦・田主誠, 2001, 『会社じゅんるい学』東方出版.
- 中野秀一郎, 1973, 「第7章 専門職における「労働」の研究 - 医師の場合を中心にして-」萬成博編著, 『新しい労働者の研究』白桃書房, 203-231.
- 日本社会学会, 日本社会学会ホームページ, (2020年2月1日取得, <https://jss-sociology.org/>)
- 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.
- 尾形隆彰, 1988 『サービス経済化とサービス労働』青井和夫監, 石川晃弘編著, 1988, 『ライブラリ 社会学 4 産業社会学』サイエンス社, 68-125.
- 中村真由美, 2010, 「女性医師が専門家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.
- 中村真由美編, 2015, 『弁護士のワークライフバランス——ジェンダー差からみたキャリア形成と家事・育児負担——』明石書店.
- 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.
- 日本社会学会, 日本社会学会ホームページ (2020年2月1日取得, <https://jss-sociology.org/>).
- 笹川儀三郎・石田和夫編, 1983, 『現代企業のホワイトカラー労働 上巻』大月書店.
- 笹川儀三郎・石田和夫編, 1984, 『現代企業のホワイトカラー労働 下巻』大月書店.
- 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.
- 佐藤厚, 1999, 「裁量労働と組織内プロフェッショナル」稲上毅・川喜多喬編, 1999, 『講座社会学 6 労働』東京大学出版会, 177-196.
- , 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.
- , 2011, 『キャリア社会学序説』泉文堂.
- 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.
- 佐藤慶幸, 1966, 『官僚制の社会学』ダイヤモンド社.
- , 1968, 「産業官僚制」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学』川島書店, 61-78.
- 佐藤慶幸・吉田裕・吉川栄一, 1968, 『組織社会学』学文社.
- 白木光秀, 2008, 『国際人的資源管理の比較分析—「多国籍内部労働市場」の視点から』有斐閣.
- 杉政孝, 1968, 「産業社会学の課題と方法」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学』川島書店, 1-14.
- 寿里茂, 1990, 『現代の社会構造』日本評論社.
- , 1996, 『ホワイトカラーの社会史』日本評論社.
- 鈴木春男, 1968, 「中小企業の経営と労働」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学』川島書店, 125-139.
- 橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編 1995, 『「昇進」の経済学: なにか「出世」を決めるのか』東洋経済新報社.
- 高田佳利, 1968, 「職場組織」青井和夫編『現代社会学講座 組織の社会学』有斐閣, 27-88.
- 竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー: 構造と心性』東京大学出版会.
- 富永健一, 1973, 『産業社会の動態』東洋経済新報社.
- 津田真澄編, 1982, 『現代経営学 (10) 現代の日本的経営』有斐閣.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題 —職業キャリアの観点から』明石書房.
- 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.
- , 1997, 『サラリーマンの自画像』ミネルヴァ書房.
- 山下充, 2016, 「産業社会学と企業社会論」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.
- 米山桂三, 1960, 『産業社会学序説』慶應義塾大学法学研究会.
- 吉川栄一, 1968, 「第2部 産業関係の組織と人間の問題」佐藤慶幸編著『組織社会学』学文社, 79-172.