

# 教員紹介

ご自身の研究や教育観を語っていただく「教員紹介」。  
今回は大学院人間文化創成科学研究科准教授の齋藤悦子先生にお話を伺います。



Saito Etsuko  
齋藤悦子

## 企業文化を受け入れても、 どこかでそれを批判的に見ていくことが大切 主体的に生活をつくっていくべき

齋藤先生は2010年10月に本学に着任されました。学部では生活科学部人間生活学科生活社会科学講座、大学院ではジェンダー社会科学専攻にご所属で、専門は生活経済論、生活経営論です。

### 経営学を学ぶきっかけ

実家が会社を営んだ関係で、大学に進学する際に語学や文学を勉強するよりも社会の仕組みを学びたいと思い、経営学部に進学しました。家庭規模別のマーケティングをテーマに卒論を書きました。卒業時はちょうどバブルの頃でした。今の学生さんに話しても信じられないでしょうが、とにかく求人がたくさんあり過ぎて、へそ曲がりの性格からか大学院に進学しました。

大学院では企業文化の研究をしました。ちょうどバブルの頃、「Japan as No.1」という本に代表されるように、成長し続ける日本企業が注目されていました。成功を収める企業にはどのような文化的背景があるのか興味を持ちました。それぞれの企業には独特の色があり、従業員による文化というものが存在します。なかには宗教じみた文化を持つ企業も存在します。学生時代の友人も入社した企業の色に染まっていきました。

誰も入社してその企業の文化に染まっていきます。過剰にその文化に適応していく人もいます。最初は企業にとって使いやすい社員です。しかし、長い目でみると、例えば地位が昇進していくと、創造していく力がない、様々な視点からものを見ることができないなど、企業の力にはならない場合もあります。

企業文化を一切否定して生きていくという方法もありますが、それでは社内で居づらくなります。企業文化を受け入れても、どこかでそれを批判的に見ていくことが大切です。おかしいと思う文化は、地位が上がって、その文化を変えていく、変えていかなければなりません。

### 企業文化とジェンダー

企業文化をジェンダーの視点で見ると色々な面が見えてきます。例えば、夫婦関係です。独身時代には分からなかったことが見えてきます。例えば、夫が大企業の社員で女子社員はお茶くみとコピー、男性は猛烈に働かないとマッチョではないという企業に勤めていたとします。そうした企業文化の中で働いている男性は、家庭でも家事育児は全て妻に任せてしまう傾向があります。夫がジェンダー平等な企業で働いている場合は、そうした傾向は少ないです。

### ディーセント・ワーク論

私は主体的に生活を作っていくべきだと考えています。そのことを考えていく上で、ディーセント・ワークという考え方があります。日本語に翻訳しにくいのですが、「働きがいのある人間らしい仕事」という意味でILO（国際労働機関）が提唱しています。ディーセント・ワークの内容は国によって違いますが、最低賃金、長時間労働、非正規労働などの労働条件が含まれ、人間らしい生活を守っていくことが企業の社会的責任なのです。日本の企業は環境問題については取り組んでいますが、ディーセント・ワークとは環境問題だけでなく、人権、労働条件なのです。企業の社会的責任やディーセント・ワークにジェンダー視点を入れていくことが必要です。男性と女性との間の賃金格差、非正規労働の割合、勤務時間の長さなどです。例えば、生活時間をみると、男性の場合は結婚しても、独身時代と生活時間はあまり変わりません。しかし、女性の場合は変わります。特に共稼ぎ夫婦の場合は、男性の家事労働時間は変わりませんが、女性の場合は家事労働時間が増えることが明らかになっています。こうした問題を生活経済論、生活経営論の立場から研究しています。また、今日の原発問題も企業の社会的責任やディーセント・ワークに関する重大な課題を提起しています。

### お茶大生の印象

お茶大に着任してまだ一年も経っていませんので、よく分らないところがあります。しかし、個性豊かな学生が多く、チャレンジ精神が強いと感じます。ゼミ（生活経済学演習）では、ゼミ生が自分の経験を積極的に発言し議論が活発で、大変刺激的で勉強になります。

聞き手:宮内貴久  
(大学院人間文化創成  
科学研究科文化科学  
系准教授)

