

女子労働と秘書の職務

——OA化時代における秘書業務と女子労働一般との関連において——

能登洋子

— 内 容 —

- I 序 論
- II 組織・オフィス空間・言語とOA
- III OA導入と女子労働
- IV OAと秘書の業務との関連

I 序 論

オフィス・オートメーション (office automation, OA) という名称は1950年代後半、事務のオートメーションを総称して用いられたのが最初である。元来、アメリカではOAの概念あるいは用語は1950年代においては会計業務の自動化に関連したデータ処理を行なう言葉として生じたものであるが、その後しばらくは使用されなくなり、1970年代に至り情報技術の進歩を背景にビジネス・オートメーション全般、さらには事務処理などに波及してきた。しかし、OAの前提となる情報処理の理論と技術体系は欧米と日本とでは格差があり、日本企業のなかで実践段階として普及しはじめるのは1970年代後半からであると云えよう。

今日、仕事の機械化から仕事の自動化への意味を有するOAの導入は日本型組織と日本的経営の土壌との関連でさまざまな諸問題を提起されてきた。とりわけ、第二次OA時代といわれる今日、汎用コンピュータによる全社的意思決定過程や基幹的作業のみでなく、ファクシミリ、パーソナル・コンピュータ、ワードプロセッサなどの機器の登場によって事務処理、文書処理など職場の事務整理的業務が中心になりつつある。このことは秘書としての必要要件である文書管理やタイピング機能に多少なりとも関係してこよう。本稿では、オフィス・オートメーションの導入過程における課題と秘書の職務とを明確にすることを目的とするものであるがとくに日本における「秘書」の実態との関連で日本型組織・職務構造との関係において論じることにした。このことによって慣習および制度のみでなく、組織運営上の日本型組織における秘書の特質が明確になるであろう。

そして、筆者が以前、秘書の技能的専門性として位置づけた情報処理能力の一つであるOA機器の普及がオフィス空間として日米比較に立脚しての問題点、さらに女子労働に与えるインパクト、とりわけ女性秘書の業務としていかなる新しい状況を生み出しているかを検討してみたい。⁽¹⁾

注(1) 秘書の職務は本来その専門性として女性に限定されるものではないが、本稿ではとくにOA機器の普及にとまらぬ「女子労働」との関連において言及する故に「女性秘書」を念頭にした展開となろう。

II 組織・オフィス空間・言語とOA

企業におけるコンピュータなど情報システム発達段階を四つの段階に分けられる定義もある

がここではOAの概念に限定して第一期と第二期の分類に従い論旨を進めたい。⁽¹⁾ 作業の機械化・自動化との関連においてOAの普及はいかなる位置づけになるであろうか。また、欧米と日本においては組織編成原理の差異からオフィス・オートメーション(OA)はどのような諸問題を付与することになったであろうか。この普遍的問題について、組織、オフィス空間、言語形態とメカニズムの角度からみていきたい。まず、日本のOAの構想を展開しつつづけている島田達巳教授の次の図表をみていただきたい。教授は日本とアメリカとの比較で明確にしている。いわゆる、「OA土壌の日米比較」である。島田教授は図表1のように、OAの基礎比較のタームを言語(言葉)、組織(組織特性)、およびオフィス空間(作業空間)の三つの側面から検討されている。

《 図表1・OAの基盤比較 》

| | ア メ リ カ | 日 本 |
|------------------|---|--|
| 言 語 (言 葉) | 単純な文字言語 複雑な音声言語 | 複雑な文字言語 単純な音声言語 |
| 組 織 (組織風土) | 契約主義 個人意思決定 職務構造が明確 高度の標準化 | 黙約主義 集団意思決定 職務構造が不明確 低度の標準化 |
| オフィス空間 (仕事空間) | 1人当りオフィス面積大 個室主義 並行配置オフィス形式 職務中心主義 | 1人当りオフィス面積小 大部屋主義 対向配置オフィス形式 職場中心主義 |

《 出所・島田達巳『日本のオートメーションの構想と展開』白桃書房 1983年 p. 58 》

島田教授の指摘をまつまでもなく、言語が機械によって処理するという側面で見れば、複雑な文字言語は機械コードの入出力変換に多大なエネルギーを必要とする。他方で音声言語としての日本語は音節は少なく構造が簡単である。とりわけ、ここ数年の技術革新によるワードプロセッサの普及はワープロ時代とまで表現できるほどめざましいものがある。このことはOA機器がアメリカに比べて比較的早くファクシミリの普及がみられたのに対してワードプロセッサの著しい遅い普及にあらわれている。しかしながら、急速な技術進歩によって日本語の機械処理も容易になり、一般化が可能になった。

組織上の日米の比較については既に筆者自身、検討を試みているので詳細については拙稿『秘書の職務とその専門性～欧米の企業組織と日本の企業組織の比較論との関連において』札幌大学女子短期大学部紀要第5号 通巻25号を参照願うことにしたいが、この組織上の相違は次のオフィス空間の問題に直接関連している。オフィス空間としての日米比較では個室主義の欧米に比べて、日本は大部屋主義で、対向配置机形式であり、対面コミュニケーションが貫徹されている。⁽²⁾ 文書処理も対人コミュニケーションを通じて確認・検証という側面を強く有してきた。大部屋主義をベースにした対向配置のオフィス空間は人と人とのコミュニケーションを重視し、部課内の各階層における情報量の共有度を高め、集团的執務体制を確立してきた。いいかえれば、集团的執務体制の日本においては大部屋主義に基礎をおく対向配置オフィス空間が最も適するものであったといえる。

しかし、OA機器の普及は対人コミュニケーションという媒介がなくなり、人間と機械とのコミュニケーションとなる。日本の大部屋主義のオフィス空間の伝統はOA機器による文書処

理には適合しないともいえる。職務中心ではなく、職場中心の日本の組織形態においてOA機器の導入による職務構造への影響は今後の課題といえよう。ここで、強調しておきたい点はワードプロセッサの職場への普及は日本のごとく、職務が個人に対して明確でなく、集団執務による部署の業務の達成という構造のなかで本来、技能的専門職とされてきたタイピストと同様、個人へ業務の範囲と責任が移行する可能性を有していることである。逆説的には女子労働自体の補助的業務が減少し、一つの業務として位置づけられる傾向にある。これまでの議論で明確になったごとく、組織風土ないし組織体質には欧米と日本においてその原理に基本的な相違がみられる。単なる慣習にとどまらず、職務編成・意思決定にまで相違が存在するならば、オフィス・オートメーションの導入には当然、日本型組織に結合された体系にならざるをえない。⁽³⁾

そして、OAの普及は一般事務職の機械化とともに、秘書の職務にとって技能的専門性とされてきたタイピングや文書整理において一般事務職との境界がせばまることを意味する。また、企業内の個人の職務内容を変えるだけでなく、空間と時間をこえて人の移動を相対的に減らし、かわって情報の移動が増す。それ故、秘書の本来業務である情報機能を担うスタッフ職能とともに人間関係処理機能へのインパクトを考えなければならない。企業間取引が人の移動ではなく、情報の移動に中心が移るならば、秘書職務の一般性に問題を投じることになる。⁽⁴⁾

注(1) OAに関する発達史には1950年代の第一期と1970年代の第二期とするのが定説になりつつある。現代、OA時代とまでいわれ、企業にかぎらず、あらゆる事業体における事務部門の機械化・自動化の現象は1970年代後半以降であり、それらが組織あるいは職務構造へのインパクトとして論議されるに至るのは第二期といえる。

(2) 筆者自身1983年及び1984年、海外研修として学生とともにアメリカ企業を視察した際、このオフィス空間あるいは職場編成における明確な日米の相違があることを再認識したものである。

(3) 涌田宏昭「事務管理—(7) OAと事務管理」山城 章、森本三男編著『入門経営学』実教出版1984年 第9章、p. 181~193

(4) これらの点については、島田達巳「OAの進展と経営組織」、森本三男編著『経営組織』中央経済社 1985年 p. 192 以下を参照されたい。

Ⅲ OA導入と女子労働

本来、「女子労働」という概念はいかなる内容をもつのであったであろうか。人間労働に関してその意味は自己実現過程であるという古典的見解はあっても、女子労働の意味はほとんど内容がない「働く女性」といいかえても誤りではない程、特別の概念を有するものとして扱われてきたのである。もし、働く女性の仕事という特別な意味で「女子労働」論が論じられてきたとすれば、人間労働論とはいかなる関連性をもつものであろうか。

この点を前提に従来の女子労働の内容とOA導入による女子労働へのインパクトを考察してみたい。これまでの女子労働論の多くは女子労働市場に関するものがほとんどであり、専門職(医師・弁護士・検事・教員など)を除けば、一般に女子労働=女性の仕事は補助的業務であるという認識がある。これは結婚・出産に規制される女性の位置づけからくる勤務年数の問題に起因するものという視角がその代表であろう。⁽⁴⁾ 確かに企業にとって、長期的な職務遂行できないならば、部品と同じく直ちに取り換えうる補助的業務が優先されることは理解できないわけではない。とりわけ、個人に職務の単位がおかれていない日本においては、女性は集団執務のなかで補助的業務として全体の業務達成に貢献する役割を担ってきたことは事実である。こ

の点で、職務の単位が個人におかれるアメリカでは女性も一つの明確な職務内容をもつ仕事にある。つまり、労働力の価値として同じ扱いを受けているのである。それは「権利・平等の主張」から「役割分担の思考」である。生活からも開放にも通じ、人間労働としての価値の追求である。日本では文化的風土の点からも組織編成原理の点においても困難が伴なうことが多いという指摘がある。

こうした社会的現実はいくつかの「女子労働」論を生み出す背景となっているのであるが、一歩進んで「人間労働」論におけるテーマでは、むしろ奇妙な論理となる。つまり、労働は人間の意識的かつ生産的活動であるならば、「女子労働」という性別による論理構成自体に矛盾を含むものであり、女子労働が社会的偏見に基づく、ないしは女性の労働自体が社会的承認を受けていなかった証明でもあろう。こうした女子労働論は、先進国においておそらく日本ぐらいであり、未だに権利の主張・保護に終始していることから明白である。アメリカなどすでに性別の問題は役割分担の時代に入っている。端的に言えば、日本における「女子労働論」は、「補助労働力」として、常に労働市場での議論にすぎなかったのである。

こうした背景を有しながらも、新たな女子労働論が展開しつつある。その一つにOA機器の普及に伴なう女性の職務の拡大があげられよう。序論で述べたように、第二次OA時代はファクシミリ、パーソナル・コンピュータ、ワードプロセッサなどの事務処理、文書整理が中核を占めるに至っている。このことは肉体的な差異にはあまり関係なく、技術的な問題である。さらに、社会がハードの時代からソフトの時代に確実に移行しつつあり、女性の職場進出も最近めざましい。いわゆる「経済ソフト化時代の女子労働」の課題でもあろう。⁽²⁾ ただ、このような論題も、ジャーナリズムの世界における話題として終るのではなく「女子労働」が、真の人間労働論として展開されることを期待したい。もちろん、同時に、OA時代の企業社会で労働＝自己実現とする女性の意識変革がその前提条件であることは改めて強調するまでもなからう。

注 (1) たとえば、高橋久子編『変わりゆく婦人労働』有斐閣 1983年など。

(2) 水野朝夫編著『経済ソフト化時代の女子労働』有斐閣 1984年

Ⅳ OAと秘書の業務との関連

筆者のこれまでの一貫した主張から、秘書の本来の職務内容は職務的専門性に精通し、情報処理能力を具備したスタッフ職能であることは理解されよう。その側面からすれば、OAの普及そのものによる新しい「業務」は技能的専門家あるいは一般事務職に担われるもので、秘書の本質的職務、とりわけヒューマン的処理とは関係を有しない。しかしながら、秘書の一般性(共通性)に位置づけられる技能的専門性の分野における技術進歩は秘書の職務にも無関係ではありえない。

とりわけ、日本における秘書のイメージからしても、また女性秘書にとっても、OA機器の職場普及が必然的にそれへの関心を喚起し、秘書に一つの必要条件としてOA機器操作能力が加わることは否定できないであろう。その理由は、単なる技能でなく、情報整理、立案作成、文書整理・管理という秘書業務にとって関連性が深い立案的側面を含むからである。故に、OA機器の一般化と秘書の技能的側面との関連を考察してみよう。

1982年、『経営秘書理論序説—秘書理論と専門秘書教育の統合化をめざして』(札幌大学女子短期大学部紀要第一号・通巻21号)において、筆者は秘書に関する職務分析を行った。そのなかで、専門性を二つに分け、技能的側面と職務的側面を指摘した。技能的側面は情報処理能

力として、具体的にはタイピング、速記、語学、ワードプロセッサなどのOA機器操作、ファイリングなど事務文書処理をあげた。また、職務的専門性ではさらに二つに分け、業種別専門分野理解能力として高度な専門知識とし、もう一つを情報管理能力として情報管理、事務管理とした。かかる職務分析からOA機器操作能力は専門性でも技能的側面にはいる。ただし、職務的専門性の情報管理能力とは密接な関連があることはいうまでもない。この点に関して、多くの論者からご賛同および批判をいただいた。⁽¹⁾

OA機器の事務職能への浸透によって、それらを秘書ではない一般事務職に技能的専門家として委譲した場合、秘書の総体的な業務として障害が起りうる。

ここで重要な点はOA化との関連で一般事務職におけるOA機器操作能力と秘書の職能におけるOA機器操作能力との相違である。ところで、今日問題とされているOA機器一般業務は事業体（企業・公官庁等）における事務整理・文書管理に力点が置かれている。これは一般事務職能として事務のシステム化と歩調を共にするものである。他方秘書という職務にとってのOA機器操作能力は、そのレベルにとどまるものではない。すなわち、「秘書」は一般事務職能とは異なり、あくまでもスタッフ機能であり、それが個人執務であろうと、集団執務であろうと職務的専門性を前提としている。⁽²⁾ 秘書の職務は、一般事務職とは異なり、業務のシステム化が不可能なものであり、創造的思考による職務遂行が中核である。とすれば、秘書にとってのOA機器操作能力はタイピングと同じレベル、あるいはタイピングに変わるべき機器としてのOA（単なる浄書機能）にとどまるものではないことが明確となろう。このようにOA機器の普及に対応して一般的事務内容と秘書の業務との明確な区別が必要とされるのである。

秘書の職務はこれらの点において次のように定義できよう。OA化によって事務そのものはシステム化へ向うであろう。また秘書の技能的専門性としてのOA機器操作能力は一般事務職と重なり合いながら、それ自体、重要な要素であるとともに、秘書の職務にとっては必要条件であっても十分条件ではないのである。このことを理解しないかぎり、秘書教育はOA機器の訓練という全く誤った方向にむかうことになろう。こうした傾向は全くないわけではないだけに秘書教育を担う者は心に強く留めておくべきであろう。

注(1) これらの点について、福永弘之教授が筆者の拙稿『経営秘書理論序説—秘書理論と専門秘書教育の統合化をめざして』(札幌大学女子短期大学部紀要 通巻21号, 昭和58年)をとりあげられ、秘書の職務分析による専門性に関して、筆者の分類した「技能的専門性」は、むしろ一般性(共通性)に入れるべきとご批判をいただいた。(福永弘之『秘書類型論』姫路短期大学研究報告 第30号, 昭和60年 p. 125~126)。

しかしながら、OA機器操作などをみても、本稿でみたごとく、一般事務と異なるスタッフ職能としての立案的側面を有するという点で、やはり専門性に入れるべきであろう。

(2) 経営組織におけるラインとスタッフの関係において一般事務職能と秘書職能とを区分する視点は秘書の職務分析では極めて重要である。したがって、OA機器の普及にともなう女子労働への議論もかかる点を前提にする必要がある。