

秘書現象の全面性、残余性、女性性

Total, Remnant and Feminine Characteristics of Secretarial Phenomena

谷口 佳子*

Yoshiko Taniguchi

はじめに

我が国に於て秘書研究は緒についたばかりであり、いまだに秘書学の確立をめざして理論構築の途上にある新しい研究分野である。従って、秘書研究者の多くが望む「専門職秘書」の確立にとって不可欠と思われる概念体系を構築し、その理論的枠組の中で、現実には生起するさまざまな秘書現象をいかに位置づけるか、また、それに関連していかなる価値体系を築きあげるかなどに関する幾多の課題が山積している。さらに望ましい秘書を実際に養成するための教育方法の整備や、秘書職能に対する正当な認知を得るための社会への働きかけなどの試みは、いまだ十分になされているとは言い難い。だが過去十数年にわたる研究蓄積を通して、現在ようやく、秘書の定義や秘書職能の本質、さらには秘書学の研究対象や研究方法などに関して、秘書研究者の多くがある程度一致した見解を共有するまでに至った。

だがこのように一方で研究者の共通認識が次第に明確になるにともない、他方では、一般の人々が秘書に対して抱くイメージ——殊に秘書に対して、どちらかと言えば、否定的評価を下す人々が抱くイメージ——、あるいは秘書の役

割に関する社会の認識——なかでも、秘書に直接影響を与える企業や上司の認識や、秘書自身の自己認識が重要であろう——と、秘書研究者の認識との間に乖離があると指摘する批判も現れ始めた。この種の乖離を感ずる秘書研究者の一人として、私は、秘書研究に象徴人類学の「コムニタス」（ないしは「反構造」）概念や、（ネオ・）マルクス主義フェミニズムの視点を導入し、それによって両者の認識ギャップを多少なりとも減少することができるのではないかと考える。

そこで本稿に於て、まず、秘書とは何か、秘書固有の機能や職務とは何か、さらには秘書学の研究対象や研究方法はいかなるものか、などの諸点について従来の秘書研究の概要を紹介し、続いて、経営学を中心とする従来の秘書研究に欠けていたと思われる問題領域——一言で言えば、秘書現象の全面性、残余性、女性性に関する理論的分析——を、象徴人類学や（ネオ・）マルクス主義フェミニズムがいかにして補うことができるのか、その可能性を探る最初の試みとしたい。

*秘書専攻

I. 秘書研究の成果と今後の課題

1.1 秘書の定義

森脇道子によれば、秘書とは「補佐の対象者、すなわち、創造的な職業活動の中で他へ影響を与える重要な意思決定を伴う仕事をする人が、本務を効率よく行えるように、情報処理業務と対人業務の両面から補佐する者である。」⁽¹⁾ また秘書活動の機能、業務、役割それぞれは、「秘書職能」として統合され体系化されるが、このような「秘書の基本職能は、上司の職能を補佐すること」⁽²⁾であり、「秘書の職能が上司の職能と交差することはない。つまり上司に代わって意思決定をしたり、上司の権限を行使して、上司の部下をリードしたりしてはならないし、またそれらは秘書の職能ではない。」⁽³⁾つまり秘書は上司の負担を軽減するための「補佐スタッフ」として位置づけられ、上司の職務に参画するが、他の部下と違って、その職務権限、責任を委譲されるものではない。それ故、秘書は「上司の人格の延長」として、「上司の心配を心配する」ことを通して、上司の職能を補佐するのである⁽⁴⁾。このような秘書の職能を果すためには、すばやい判断力、対人関係能力、「sensitivity（機能的、客観的に開かれた感じやすさ）や flexibility（自由で適切かつ積極的な行動ができる柔軟性）」⁽⁵⁾などが要求される。

以上の諸点に関しては、用語法や強調点に多少の差異が見られるものの、今日、秘書研究者の大半が一致を見るところである。

1.2 秘書の職能

前述の如く、秘書の基本職能が上司の職能を補佐することであるならば、秘書はどのような職務を通して、上司のどのような職能を補佐しているのだろうか。この点に関し、多くの研究業績が積み重ねられてきた。即ち、秘書学理論構築を目的とする文献研究、実態調査、国際比較研究、歴史研究、適性把握のための実験的

研究など、さまざまな角度から秘書学の主たる研究対象である秘書職能についての分析がなされてきた。

例えば、文献資料に基づく秘書学理論構築の試みとしては、伊藤森右衛門⁽⁶⁾、和野内崇弘⁽⁷⁾、中佐古勇⁽⁸⁾などの研究があげられる。伊藤によれば、秘書学の研究対象は秘書の職務であり、その職務の本質を明らかにする方法として、組織分析、機能分析、関係分析の3つのアプローチが考えられると言う。また和野内は、秘書現象＝秘書固有の職務を秘書学の研究対象であると規定したうえで、研究方法として経営管理論における職務分析の手法を採用すべきであると提唱している。

ところで「秘書の職能」と言う場合、そこには秘書の職務と秘書機能という二つの側面が含まれている。このうち後者の秘書機能に焦点をあてて理論的分析を試みた研究として森戸政信⁽⁹⁾の論文がある。また西澤真紀子は、サントリー株式会社、大阪ガス株式会社における秘書部門の実態調査を通して、秘書事務の専門機能について考察している⁽¹⁰⁾。両論文ともに、情報の管理統制機能（上司に関係する情報や業務の交通整理）こそ秘書固有の専門機能である、と結論づけている。

それに対し、前者、即ち、秘書の職務に照準を定め、アンケートによる実態調査を通して、具体的業務内容の把握を試みた数々の調査研究が実施されている。一例として浅川修二（他3名）による札幌市の企業秘書の実態調査⁽¹¹⁾や、島本みどりによる名古屋地方の秘書の調査⁽¹²⁾などをあげることができる。これらの調査結果から抽出された種々の業務をまとめると、a)「人間関係処理業務」（前述の森脇の定義で用いられた「対人業務」に相当する。即ち、来客の接遇、電話の応対、役員室などの環境の整備、上役の身辺雑事など。）、及び、b)「庶務業務」（同じく「情報処理業務」に相当。日程管理、文書の作成・受発信、浄書、上役の指示による情報収集、新聞・雑誌・図書の種類整理

など。)の二つに大別できる。このうち前者 a) の比重が高いのに対して、b) の業務はあまり大きなウェイトを占めておらず、その殆どが補助的な庶務業務の域を出ない。森戸、西澤が秘書の専門機能とみなした「情報の管理統制」はおろか、広義の情報処理業務でさえ、実際には他部門が専門的に行っているか、または秘書部門と協働で行っている場合が多い⁽¹³⁾。ここにはからずも、秘書職能に関する秘書研究者の経営管理論的認識(秘書が担うべき業務)、と、現実社会の要請(実際に行っている業務)との乖離を垣間見る思いがする。

1.3 一般社会の秘書像

前節で述べた秘書研究者の認識あるいは要望と、秘書に対する現実社会の要請との間に見られた乖離は、一般の人々が秘書に対して抱くイメージや、秘書の仕事や役割に関する社会的認識——これらを一括して「秘書労働表象」と概念化することができよう——の領域でもまた一段と鮮明に看取される。

例えば、井出裕久が指摘する如く、(上司や一般の人々はもとより)秘書自身でさえ、自らを人間関係の調整者ないしは情報管理の専門家であるとは捉えておらず、むしろ端的に「上司のための雑用のプロ」であると自負している⁽¹⁴⁾。「雑用」と「プロ」(即ち、professional=専門家)という、一見、相互に矛盾する語を用いながら、前出の定義(秘書=人間関係の調整や情報管理にあたる専門家)よりはるかに説得力のある表現となっている。私は、少なくとも現状においては、「上司のための雑用のプロ」という表現のうちに秘書職能の本質的特徴が求められるのではないかと考えている。勿論、田中篤子が指摘する如く、「現状を肯定するのみで秘書職を専門職として確立して行くこと」ができるとは思わぬが⁽¹⁵⁾、さりとて現実から遊離した理想を掲げるだけでは事態は改善されまい。そのような意味で、本稿 II で後述する如く、ターナーの「非構造」概念は、秘書職能の

全面性、残余性について考察する一つの手がかりを与え、秘書職が専門職になりにくい理由を理論的に解明する一助となる。

さらにより一般的な秘書のイメージの一例として、文学作品に描かれた秘書の姿を見てみよう。原田夏子によれば、現代の小説家たちが女性秘書像の造型に当って頭に描く平均的イメージは、二十代の美貌の女性であり、性質、気性の面では三つのタイプに分けられる。その第一は、「この娘ならきっと将来いい奥様になるのではないか」、「君が結婚したら、きっと良妻賢母になるだろう」と言わしめるような家庭夫人タイプの秘書である。即ち、好ましい女性秘書像はそのまま望ましい女房像と合致する。第二のタイプは、女性であることを生かして男性顔負けの仕事をするような業務有能タイプである。第三のタイプはコケティッシュなタイプで、「インテリヤが、芸者のようなところがある」秘書や、かつて高級コールガールであった秘書などが作品中に登場する⁽¹⁶⁾。

以上、「二十代」、「美貌」などの特徴や、家庭夫人タイプ、業務有能タイプ、コケティッシュなタイプなどの類型を通して、「補佐」と「女性性」という二大要素が密接不可分に絡み合いながら、個々の女性秘書イメージを作り上げていく様態が明らかになる。即ち、作者たちが描く女性秘書の資質や仕事の仕方はそれぞれに異なっているが、いずれの場合も、女性に与えられた天賦の特性(と作者が考えるもの)を生かして、上司を補佐しており、それこそが秘書であるとする性別役割意識が、秘書イメージの前提となっている。勿論、コケティッシュなタイプに代表される極端に誇張された女性秘書像は、現実社会における秘書の実態とはかけ離れたものであり、秘書に対する偏見を拡め専門職化の障害となっていると慨嘆する秘書研究者も多い。だが単に慨嘆するだけではなく、一歩、歩を進めて、秘書の現状改善に結びつく秘書学の構築をめざすならば、まず一般社会における女性秘書イメージを批判的に検討すること

から始めなければならないであろう。そのためにもフェミニズムの視座を検討する必要があると考える。一口にフェミニズムと言ってもさまざまな理論や立場があるが、とりあえず本稿IIIに於て、上野千鶴子の諸著作に準拠して、(ネオ・)マルクス主義フェミニズムの視点を検討することから始めたい。

II. 「反構造」概念と秘書職能

2.1 秘書職能の全面性、残余性、非自律性⁽¹⁷⁾

ある仕事が職業として社会的に成立するためには、社会の中においてその役割が分化し、社会的分業が成立していなければならない。秘書職、殊に女性秘書の場合には、産業社会の進展に伴い、従来の任務全体をさばききれなくなった経営管理者の仕事の一部を分担、補佐するという役割分化の結果として、一つの社会的職業として誕生した。

だが秘書の仕事をよく見ると、普通一般の分業とは少々内容が異なる。即ち、特定個人を補佐する職業人という役割分化に基づく分業でありながら、一方では、職務分掌の明確化に基づく分業概念——即ち、専門化の同義語として用いられる社会的分業概念——とは相容れぬ要素を内包している。例えば、「秘書の基本的職能は《上役を補佐すること》にあるから、上役を補佐することにつながる仕事はすべて秘書の仕事と言っても過言ではない」⁽¹⁸⁾という文章に示される如く、秘書職能は職場における上司の仕事全般にわたって補佐や世話をするために、上司との全人格的な関わりを必要とされる。換言すれば、「秘書職能の本質は経営者職能を完遂するための潤滑油」⁽¹⁹⁾でもある。これこそまさに、Iの1.3で述べた如く、好ましい秘書像がそのまま望ましい女房像につながり、秘書が「俗にカンパニー・ワイフと言われる」⁽²⁰⁾由縁である。

このように秘書職能の派生は役割分化に基づく分業徹底化という一面を有しながら、同時に反分業的であるところに秘書職の職業的特性が

見られる。ある意味で、専門化しているのは上司の職能ばかりで、秘書の職能は逆に全面化しているとも考えられる。「雑用のプロ」の含意はこのような職業的特性に求められる。

全面性と並んで、秘書職能の第二の特徴として残余性を指摘することができる。前述の如く、産業社会の進展に伴い肥大化した経営管理機能の一部を分担するという形で、秘書職能が派生した。その際、意思決定に代表される経営管理の主要部分が上司の職能となり、残りの周縁部分を占める対人業務、情報処理業務が秘書の職能となった。つまり秘書職能は上司の職能以外のものという意味で negative concept であり、残余性を内包した概念である。またたとえ経営管理論の観点から秘書固有の専門機能を抽出しえたとしても、なおあとに残る残余項、つまり「その他」に入る秘書職能が存在し、決してゼロにはならない。なぜならば、秘書はどんなに専門分化されても後に残る上司の全人的管理の必要に応じているからである。その意味で上司にとって無くてはならぬ存在でもある。だがその職能の残余性ゆえに仕事としては高く評価されにくいという一面を有する。

秘書職能が全面化、残余化する傾向は、今後ますます強くなるであろう。なぜならば、OA化が進み、「機械的繰り返し作業等によって多くの情報処理がなされても、コンピュータをいかに効果的に運用して上司に直結した補佐役になれるかは、人間である秘書の力によるところが多い」⁽²¹⁾からであり、また「OA化されたオフィスにおいては、人間的要素がかえって求められるため、秘書が上司の身近にいてきめ細かい補佐をすることが望ましい」⁽²²⁾からである。

第三に、全面性、残余性と関連して、秘書職能の非自律性に注目したい。秘書の仕事の目的は上司の補佐にあるが、それ以外に秘書自身の主体的目標を見つけるのは、実際はそれほどたやすいことではないだろう。補佐を本務とする以上、秘書はいわゆる「影武者」「黒衣役」に徹しなければならない。また秘書の仕事の達成

度には限度がなく、しかも上司の勤務評定以外には達成度を測る客観的基準が存在しない。また「秘書業務には飛び込みの仕事による計画のズレやスケジュール変更が多いが、それに柔軟に対応」⁽²³⁾しなければならない。これらの事柄が重なり合って、秘書職能の非自律性をもたらしている。

以上の叙述は、タキエ・リブラが「日本の女」と題する論文で提示した分析枠組を援用し、分析の対象を主婦から秘書に置き換えて検討を加えた。リブラに上述の分析枠組の基盤を提供したのは、米国の人類学者ヴィクター・ターナー (Victor Turner, 1920～83) の儀礼論、殊に「コムニタス」ないしは「反構造」の概念であると思われる。そこで次節では、秘書現象と関連させながら、「反構造」概念の把握と検討を試みる。

2.2 女性秘書⁽²⁴⁾の構造的劣位と反構造的優位

ターナーによれば、社会的相互関係には「構造」structureと「コムニタス」communitasあるいは「反構造」anti-structureという二つの主要な様式 model がある。構造が「地位と身分の配列」⁽²⁵⁾であるのに対し、コムニタスあるいは反構造とは、「構造の合間合間に出没する(即ち、構造の残余である)全人的触れ合いの世界である。」⁽²⁶⁾ また構造は分化と階層性を、コムニタスは未分化と平等性を特徴とする、相対立する二原理である⁽²⁷⁾。コムニタスは非日常的な儀礼の時空間(リミナルな段階)に出現するが⁽²⁸⁾、その特性として、(1)社会的構造の裂け目にある(境界性)、(2)その周辺にある(周縁性)、(3)その底辺を占める(構造的劣性)の諸点をあげることができる⁽²⁹⁾。社会構造のほかにもこのようなコムニタスなくしては社会は成立しえない。即ちコムニタスは構造安定要因として社会体系に組み込まれている。さらにターナーは、アフリカ中南部のンデンプ族をはじめとして世界各地に見られる身分昇格の儀礼や身分逆転の儀礼の分析を通して、構造的劣性

を付された者が、弱者の力ともいべき聖性を帯びて反構造的優位に立つことを指摘する。

ところでターナーは、構造的劣性を付された人間として女性、老人、子ども、カスト社会のアンタッチャブルなどをあげているが、女性秘書の場合はどうであろうか。上述の観点から女性秘書の特徴を以下のように整理することが可能であろう。まず第一に、一般に企業組織図に掲載されることのない見えない存在、即ち、影武者であり黒衣である(即ち、企業組織構造の残余カテゴリーである)。第二に、上司と一体化し、上司の人格と未分化の状態で上司の全人的管理にあたる(コムニタスを体現する存在である。但し、上司—秘書関係には平等性は認められない)。第三に、女子事務従事者の一員として、企業組織の底辺に位置づけられる。以上のような特徴から、女性秘書もまた構造的劣性を帯びた存在であると考えられる。同時に、その故にこそ、女性秘書の全人的役割の中に反構造的優位を認めることもまた可能であろう。

III. 家父長制的資本制と女性秘書⁽³⁰⁾

——マルクス主義フェミニズムの問題構制——

上野千鶴子によれば、従来の女性解放理論を大別すると、(1)社会主義婦人解放論、(2)ラディカル・フェミニズム、(3)(ネオ・)マルクス主義フェミニズムの三つに分けられる。

第一の社会主義婦人解放論は、社会の抑圧の根源である階級支配を打破すれば男女ともに解放されると主張する(階級支配一元説)。これに対し第二のラディカル・フェミニズムは、階級支配に対して性支配という概念を提示し、性支配は階級支配よりも古く根源的であり、人類史の最初から存在し最後まで残ると主張する(性支配一元説)。性支配とは見方を変えれば長老男性による再生産(=生殖)の支配、即ち、長老支配であり、男性長老が一族の女性たちを抑圧、支配してきたことを意味する。

シェリー・オートナー Sherry Ortner⁽³¹⁾やミシェル・ロザルド Michelle Z. Rosald⁽³²⁾に代表

される米国のフェミニスト人類学者たちの主張によれば、人類史上女性が権力を持った社会は存在せず、いかなる社会においても女性の社会的地位は男性のそれより劣っていた。例えば相対的に女性の地位が高いとされる母系社会に於ても、政治的地位や権力は、女性を通してある男性から次世代の男性へ——多くの場合、母の男兄弟から姉妹の息子へと——継承される。また婚姻規制や婚姻制度を通じて、ある女性の男兄弟が彼女の性と生殖力を管理し、性の再生産物である彼女の子どもに対して権威や権力を行使する。そしてそのような男性の年長者、即ち、長老（たち）が公的な社会の権力を握っている。

第三の（ネオ・）マルクス主義フェミニズムは、上述のラディカル・フェミニズムの影響を受けた新しいマルクス主義であり、階級支配と性支配の間には弁証法的関係、即ち、相互関係が成り立つとする立場である。近代産業社会には資本制と家父長制という二つの組織原理が存在し、それとは別の次元で、財・サービスの生産にあずかる社会的生産領域（＝市場）と、人間の生産にあずかる再生産領域（＝家族）という二つの領域が認められる。この四者の相互関係をナタリー・ソコロフ Natalie Sokoloff にならってまとめたのが次の表である⁽³³⁾。

	市 場	家 族
資 本 制	1	2
家父長制	3	4

1. 社会主義婦人解放論

2と3. (ネオ・)マルクス主義フェミニズム

4. ラディカル・フェミニズム

出典：『資本制と家事労働』p. 19

そこで社会主義婦人解放論が最初に1の領域を、次にラディカル・フェミニズムが4の領域を発見し分析してきたと考えれば、（ネオ・）マルクス主義フェミニズムが発見したのは2と3の領域である。2の領域を資本制的家父長制 capitalist patriarchy、3の領域を家父長制的資本制 patriarchal capitalism と呼ぶ。上野の語を

借りてそれぞれを定義すると、資本制的家父長制というのは「家族というものが資本制の汚染から無垢のように見えながら、資本制下にとりこまれている」⁽³⁴⁾領域であり、家父長制的資本制とは「市場が家父長制原理によって構成されている」⁽³⁵⁾領域である。

このうち秘書現象を考えるにあたって直接問題となるのが3の領域、即ち、家父長制的資本制である。「市場が家父長制原理によって構成される」というのは、敷衍すれば次のような現象を指す。近代産業社会における主婦役割の発生に伴い、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業観が定着する⁽³⁶⁾。その結果、家庭外で行われる仕事や役割分担に関しても、従来、女性が家庭内で担ってきた仕事や役割がそのまま社会的生産の場（＝市場）に持ち込まれ、女性向けの職業や職務として定着する。即ち、看護婦、保母、秘書などが女性の職業となり、他の職場においてもお茶汲みや事務所の清掃などは、当然、女性の仕事であるとみなされる。換言すれば、労働市場の性別隔離現象や企業社会における性別役割意識が発生する。さらに女性向けの職種や労働に対する賃金は低いものと位置づけられるようになった（性別賃金格差の発生）。このような見方に立てば、秘書がなぜ女性の職業とみなされるのか、なぜ社会的地位が低く、補助的な庶務業務をまかされるのか、なぜ「雑用のプロ」として上司の全人的管理にあたらねばならないのかなどの諸点が理解されよう。

結びに代えて

以上の如く、秘書職は、本来的に、従来より考えられていた意味での専門職になりにくい職業的特性を有する。さらに一般社会の認識において補佐機能と不可分に結びついている性別役割意識や、労働市場における性別隔離が、専門職化の困難を増幅する機能を果している。だが見方を変えれば、秘書の反構造的優位や対偶関係（＝一対の人間の組み合わせ・パートナース

ップ)における補佐機能の不可欠性に基づいて秘書職の威信を高めることにより、新しいタイプの専門的職業として確立される可能性も残されている。しかしそのためには、何よりもまず、企業社会における性別役割意識や労働市場の性別隔離を払拭しなければならない。

既に他の論文で指摘したように⁽³⁷⁾、このことは欧米諸国の秘書の実態や歴史を見れば明らかである。一例として、かつては極めて威信の高かったフランスや英国の秘書職に、タイプライターの出現を契機として女性が大量に進出し始め、時代の経過とともに秘書＝女性の職業として定着する過程で、秘書の社会的地位が徐々に下降していく現象が看取される。その結果、現在フランスや英国に於て、秘書職は高等教育機関への進学を断念した女性が選ぶ職業、あるいは第一志望がかなえられない場合の安全弁と考えられるまでになった⁽³⁸⁾。また従来より秘書職が専門職として既に確立したと信じられてきた米国に於ても、秘書職は企業内性別分業や労働市場の性別隔離の典型であるとみなされ、近年秘書志望者が減少して深刻な秘書不足をもたらしている⁽³⁹⁾。

前述の如く、どのような対偶関係であろうとも、本来的にその関係に内包されている異質な他者に対する相互補佐の機能——あるいは相互補完機能——が、一對のペアの関係が持続するための大前提となる。かつて吉本隆明は『共同幻想論』⁽⁴⁰⁾の中で、自己幻想、共同幻想と並べて「対幻想」という概念を提示し、異質な他者との同一化を求める人間意識の基本的なあり方について述べた。また藤田雅子は、「秘書職は上司 (boss) と秘書 (secretary) という異種の主体の結合によってはじめて成立しうる職業である」と述べている⁽⁴¹⁾。さらに「上司と秘書は面の広がりの中で、相互主体性の交通原理によって結びついている」⁽⁴²⁾が、この相互主体性の交通原理による主体同士の結びつきは、安定した強固な二者関係をもたらし、二者はもはや相手なしでは存在しえなくなる。自分とは異質

な存在に対する相互依存性を認識し、たえず他者への知的、意識的働きかけを行うことが秘書職能の基本であると捉えることも可能であろう。このように考えれば、種々の困難な状況にもかかわらず、秘書職能の重要性が今後社会的に認知される日が来るのかもしれない。だがその重要性に対する正当な社会的評価を獲得するためには、まず第一に、対偶関係にまつわる種々の思想的夾雑物（その典型が職場における性別役割意識である）を取り除かねばならないであろう。そのうえで始めて補佐機能の充実な認識が可能となるであろう。勿論、強固な文化的伝統に支えられ、長い歴史の過程で培われた性別役割意識は、一朝一夕にして払拭しうるほど底の浅いものではないだろう。だがたとえ早急な意識の変革は望めなくとも、最低限、補佐機能と性役割をいったん区別したうえで、両者の望ましい関連のあり方や最適統合をはかる努力が必要であろう。そのような観点に立ち、反構造概念やマルクス主義フェミニズムの視点をさらに詳細に検討したうえで、それらの視点をも包含しうる精緻で幅広い秘書機能論を構築していくことが、今後の秘書研究に課された必須の課題となるのではなからうか。

注

- (1) 森脇道子「秘書とは何か」、森脇道子編『秘書概論』、建帛社、1980、p. 3
- (2) 森脇道子「秘書の役割と職能」同上書、p. 15
- (3) 同上論文、p. 23
- (4) 井出裕久「秘書の「専門職」性の確立のために」、東京都専修学校各種学校協会『昭和63年度専門研究論文』、1988、p. 171
- (5) 佐藤啓子「秘書資質論」田中篤子編『秘書学概論』嵯峨野書院、1985、pp.72-74
- (6) 伊藤森右衛門「秘書学へのアプローチ」、全国短期大学秘書教育協会（以下、発行者名省略）『秘書教育研究年報』第6集、1981、p. 2
- (7) 和野内崇弘「秘書学研究へのアプローチ」『秘

- 書教育研究年報』第6集, 1981, pp. 153-154
- (8) 中佐古勇「秘書学の対象と方法についての一考察」『秘書教育研究年報』第5集, 1980, pp. 40-50
同「秘書学方法試論」『秘書教育研究年報』第6集, 1981, pp. 135-149
同「秘書機能論序説」『秘書教育研究年報』第7集, 1982, pp. 103-110
- (9) 森戸政信「経営組織と秘書機能」, 日本秘書学会(同, 以下省略)『秘書学論集』第2号, 1984, pp. 23-32
同「「経営組織」における秘書機能の特殊性とその確立条件」『秘書学論集』第3号, 1985, pp. 13-24
同「「経営管理」における秘書機能の特殊性——人間関係側面を軸として——」『秘書学論集』第4号, 1986, pp. 3-16
- (10) 西澤真紀子「秘書部門の執務体制と専門機能」『秘書学論集』第4号, 1986, pp. 17-26
- (11) 浅川修二他「秘書の実態調査——札幌市内の企業を中心として——」『秘書学論集』第1号, 1983, pp. 46-57
- (12) 島本みどり「秘書の実態」『秘書教育研究年報』第5集, 1980, pp. 94-146
島本みどり他「秘書の実態Ⅰ——その2」『秘書教育研究年報』第6集, 1981, pp. 121-134
同「秘書の実態Ⅱ——職能その1——秘書部門」『秘書学論集』第1号, 1983, pp. 58-81
同「秘書の実態Ⅱ——職能その2——他部門」『秘書学論集』第2号, 1984, pp. 57-81
同「名古屋地方の秘書——第2回秘書の実態調査から——」『秘書学論集』第3号, 1985, pp. 61-80
- (13) 浅川修二「「秘書学」研究に関する一考察——「秘書学」成立の基本課題——」『秘書学論集』第2号, 1984, pp. 9
- (14) 井出裕久, 前掲論文, pp. 170, 171
- (15) 田中篤子「秘書学の確立のために」『秘書教育研究年報』第2集, 1977, p. 16
- (16) 原田夏子「現代小説に見える女性秘書」『共栄学園短期大学紀要Ⅰ. 開学記念論集』, 1985, pp. 5-17
- (17) IIの2.1の叙述はタキエ・リブラ「日本の女」綾部恒雄編『女の文化人類学』弘文堂, 1982, pp. 339-361を参照してまとめた。
- (18) 全国短期大学秘書教育協会編『新訂秘書概説』, 紀伊国屋書店, 1981, p. 66
- (19) 金勝久「秘書学原理について(Ⅰ)」『秘書学論集』第3号, 1985, p. 4
- (20) 尾崎和子「秘書の職業的特性について」『秘書学論集』第1号, 1983, p. 95
- (21) 田中篤子編『秘書学概論』嵯峨野書院, 1985, p. ii
- (22) 同上書, p. ii
- (23) 森脇道子「秘書の職能」同上書, p. 21
- (24) 秘書労働表象が女性性と不可分であること, また各国において現実に秘書職の殆んど(9割以上)が女性で占められていることなどを考慮して, 私は女性秘書を秘書の典型とみなす立場に立つ。従って秘書研究の主対象は, 女性秘書をめぐる秘書現象であると考え。
- (25) ターナー, ヴィクター・W, 富倉光雄訳『儀礼の過程』思索社, 1976, p. 192
- (26) タキエ・リブラ, 前掲論文, p. 357
- (27) ターナー. 前掲書, pp. 128, 252
- (28) 同上書, p. iv
- (29) 同上書, p. 172
- (30) IIIの叙述は, 上野千鶴子『資本制と家事労働——マルクス主義フェミニズムの問題構制——』, 海鳴社, 1985, を参照してまとめた。
- (31) Ortner, Sherry B., "Is Female to Male as Nature Is to Culture," Michelle Zimbalist Rosaldo and Louise Lamphere eds. *Woman, Culture and Society*, Stanford University Press, 1974. pp. 67-87
- (32) Rosaldo, Michelle Z. "Woman, Culture and Society: A Theoretical Overview", Rosaldo, M. Z and Lamphere, L, eds. *Woman, Culture and Society*, Stanford University Press, 1974. pp. 17-42
- (33) Sokoloff, Natalie, *Between money and love: The dialectics of women's home and market work*, Praeger

Publishers, 1980

- (34) 上野千鶴子, 前掲書, p. 19
- (35) 同上書, p. 19
- (36) オークレー, アン, 岡島茅花訳『主婦の誕生』三省堂, 1986
- (37) 谷口佳子「フランスの秘書と秘書研究」『秘書学論集』第8号, 1990(刊行予定)
- (38) 田中篤子「英国における秘書職の現状」『秘書教育研究年報』第3集, 1978, pp. 29-34
- (39) Kanegae, Yumiko, "Future Prospects for Career Secretaries in the U. S. A." 『共栄学園短期大学紀要』第3号, 1987, pp. 35-48
- (40) 吉本隆明『共同幻想論』河出書房, 1968
- (41) 藤田雅子「秘書職に於ける4つの概念」『秘書教育研究年報』第11集, 1986, p. 84
- (42) 同上論文, p. 86