

機会均等政策の経済社会学

—F.ドビン『機会均等の設計』—

木下 翔太郎

Frank Dobbin

Inventing Equal Opportunity

(Princeton: Princeton University Press, 2009)

Shotaro KINOSHITA

1. はじめに

アメリカでは、女性や非白人の地位向上が重要な政策課題となってから早半世紀以上が経過した。現代において、単にマイノリティを不平等解消のためだけに職場へと導くという発想は、時代遅れなものとなっている。組織にとって成員の十分な多様性を確保することには、その平等性という意義だけでなく、組織自体の人材的な“強み”を生み出すという意義をも内包されている。1980年代以降に発展した「ダイバーシティ経営」、すなわち、人材の多様性を企業経営に活かして企業の健全な成長につなげる戦略のもとで、女性の活躍は非常に重要な要素となっており(佐藤・武石編 2014)、安倍政権下でも女性の社会進出が盛んに叫ばれている。ところが、Hochschild は、2001 年の著書『タイム・バインド』(Hochschild 2001=2012)において、そうした女性の社会進出が進んだ結果、会社の居場所化が進み、かえって家庭が彼女にとってストレスフルな場所になるという、「仕事と家庭の逆転」が起こったと指摘する。社会学、心理学、経営学は、そうした家庭と仕事との葛藤がいかなるもので、いかなる精神的な影響を与え、いかに仕事の成果や態度に影響を与えるのかに関して示唆を与えてきた。

Hochschild(2001=2012)は、そうした葛藤が時代を経て、家族のあり方自体にも悪影響を与えていることを指摘することで、ワークライフバランスの問題を多くの人々に認識させることになった(山口 2009)。女性の社会進出とワークライフバランスの問題が深く結びついているのは日本の特徴である(山口 2009)が、従来の男性中心の「会社人間」的な働き方の転換や、さらなる経済成長、人口減少、男女共同参画社会の実現といった関連する課題に対処するためにも、よりよい形で機会均等を実現する政策の形成は喫緊の課題だと言えるだろう。

ところで、女性の社会進出が早期に進んだアメリカにおいてすら、女性が組織のなかで活躍し始めてからそれほど長い年月が過ぎているわけではない。当然、それには前史がある。かつて女性はエスニック・マイノリティと同様、職場において差別的待遇を受ける存在であった。

アメリカでは、女性やエスニック・マイノリティに対するカテゴリーカルな社会的不平等の問題に対して、いかに機会均等政策が形成されてきたのか？本書は、80年代から蓄積されてきた著者とその共同研究者たちによる、経営者を対象とした膨大な量的調査と、人事担当者へのインタビュー調査、徹底的な関連文献調査によって、人事のエキスパートが機会均等政策をどのような理由で、いかにして構築していったのかを明らかにしていく。特に、企業の人事の思考と、その外部環境の変化との相互作用に注目して機会均等制度の変化について長期にわたって一貫した視点から考察しているという点において、本書は他に類をみない研究であり、2010年のアメリカ社会学会でマックス・ウェーバー賞(組織、職業と仕事部門)を受賞するなど、内外で非常に高い評価を獲得している。本稿では、次節で著者の経歴を紹介し、それから、本書の内容について紹介し、その方法論的視点の特質について考察を行う。

2. 著者について

Frank Dobbin は1980年にオーバリン大学で学部課程を卒業後、1987年にスタンフォード大学で博士号(社会学)を取得、インディアナ大学で1年間、プリンストン大学で15年間の教員生活を過ごした後、2003年から現職のハーバード大学社会学部教授を務める。ちなみに、妻は同じくハーバード大学教授で、アメリカにおけるブルデュー理論の批判的継承者のひとり(Sallaz & Zavisca 2007)として知られる Michèle Lamont である。

スタンフォードで学位を受け、制度、不平等、経済社会学を研究し、John Meyer や Richard Scott といった面々と共著で論文を執筆していることからわかるように、彼は社会学的新制度主義^①の影響を強く受けている。彼の最初の著作である、*Forging Industrial Policy: United States, Britain, and France in the Railway Age*(Cambridge 1994年)は、アメリカ、イギリス、フランスという3国の近代産業化戦略の差異を、その国の近代初期における政治システムの差異、そして、その違いを背景に生まれた(文化のなかに埋め込まれた)合理性の差異にまでさかのぼる歴史研究であり、1996年のマックス・ウェーバー賞を受賞した。

また、彼はMark Granovetterが提唱した新しい経済社会学^②の旗手の一人としても知られ、2004年には、経済社会学の重要文献を集めたリーディングスである *New Economic Sociology: A Reader* (Princeton 2004) と *The Sociology of the Economy* (Russell Sage 2004)を編集している。そのなかで彼は、主に経済学の領分であると考えられている経済的行為の理論化に対して、社会学は4つの独自の視点から取り組んできたとしている。それは、①制度、②ネットワーク、③権力関係、④認知であり(Dobbin 2004)、そのそれぞれに関して考察が加えられている。このことからわかるように、ドビンの研究者としての視野は、社会学的新制度主義の流れを汲みながらも、それを超えて豊かに広がっている。

そのような彼の経歴にあって、本書はスタンフォードでの大学院生時代の80年代以来断続的になされてきた、職場における雇用政策の変遷に関する研究の集大成と言える。

3. 本書の概要

本書は、以下の9つの章からなっている。

1. Regulating Discrimination -The Paradox of a Weak State-
2. Washington Outlaws Discrimination with a Broad Brush
3. The End of Jim Crow -The Personnel Arsenal Put to New Purposes-
4. Washington Means Business -Personnel Experts Fashion a System of Compliance-
5. Fighting Biases with Bureaucracy
6. The Reagan Revolution and the Rise of Diversity Management
7. The Feminization of HR and Work-Family Programs
8. Sexual Harassment as Employment Discrimination
9. How Personnel Defined Equal Opportunity

アメリカ政府は連邦制を採用し、中央政府が行使できる力は一般的に弱いとされている。機会均等政策としてのアファーマティブ・アクション概念が初めて使用された1961年のケネディ大統領による大統領行政命令10925号にも連邦政府による強制力の弱さ、そこからくる規制内容のあいまいさがよく表れている。しかし、その弱い政府が、推進する政策を結果的に広く社会に浸透させることに成功するという逆転現象が生じてきた。1章「差別の規制 弱い国家のパラドクス」は、その“弱さ”こそが、逆に企業人事側の自由なアファーマティブ・アクション解釈とその実践を可能にし、各大企業における人事担当者の専門家間ネットワークを発達させ、それを通して、むしろ特定の施策が広く社会に浸透するのを手助けしたのだという。結果として、なぜそのような一見して逆説的な“強さ”が生まれるのだろうか？Dobbin & Sutton(1998)は、以下の2つの理由を挙げる。①政府が法的規制の表現を明確なものにしないために、法規制の対象となる組織は、訴訟沙汰を避けるためにコンプライアンスの明確な基準を定めることにかなりの資源を投資しなければならず、②政府権力の正統性が不確かであるため、組織は、コンプライアンスを実施することに対して、正統性の源泉を政府権力に依るよりもむしろ、それ自体が持つ合理性に求めるようになるというものである。そして、この一連のプロセスのなかで、政府からのあいまいな規制は、企業人事部の専門家ネットワークを通じてそれを承けた組織群の自律的で活発な運動を喚起する。ここに、本書が人事部という特定のアクターに注目する理由がある。では、活動を喚起された企業人事側が、いかに規制の変化を解釈し、機会均等政策を設計していったのかを章を追って概観しよう。

2章「ワシントンは大雑把なブラシで差別を禁じる」では、まず、ジェンダー、人種、エスニシティによって、システムティックに労働市場からのマイノリティの排除が行われていた公民権運動以前における差別の構造が整理される。その後、1961年に公布される強制力が弱く、内容も曖昧な政府によるアファーマティブ・アクションの指示に対して、大企業を中心とした民間の専門組織がいかに自発的に立ち上がったのかが描かれる。企業がそうした行動を起こし

たのはなぜだろうか？それは、公民権運動の機運のなかで活動家や職員が自由に声をあげられるようになった一方、機会均等に関する政府の指示はあいまいで、司法の見解も一貫していないという、企業にとっては不確実性の高い状況下だったからである。

3章「ジム・クロウ法の終焉」では、60年代を通して、機会均等を定義し、施策を実行する主体が公民権運動の活動家から企業の人事に移行し、その人事管理者が3つの重要な具体的変化をもたらしたという。それは、会社の差別禁止方針、マイノリティに対する特別な雇用プログラム、彼らに対する上級職への訓練プログラムの導入である。これらは、ロッキード社が61年に先進的に定めたものであり、それが専門家ネットワークを通じてベスト・プラクティスとして他の企業に拡散することで、60年代の大きなムーブメントとなった。企業にとって、こうした施策を採用することは、法廷における優位を守ることを暗に意味し、不確実性を縮減する機能を果たした。

71年にまた、大きな変化が起こったことが4章「ワシントンは面倒ごと」で述べられている。著名な *Griggs v. Duke Power Company* 訴訟と *Albemarle Paper Co. v. Moody* 訴訟において、差別的意図がなかったとしても、“差別的効果”が見られる行為は罰せられると最高裁判所が差別を再定義したのだ。法的な環境が変化すれば、その内部にいるアクターはその変化に適応しなければならない。人事のエキスパートはいかにその変化に対応したのだろうか？結果として、3つの政策が生まれる。それは、①新しいコンプライアンス部門を設立すること、②企業の多角化に伴い、説明責任を個々の管理職に移管し、人事はそのチェックを行う機関にすること、③苦情処理を企業に内部化することで訴訟を防ぐことであつた。これらの政策もまた、大企業のリーダーシップから生まれ、ネットワークを通じて拡散した。

また、人事が機会均等のものさしを揃え、制度を官僚制化することで、ベスト・プラクティスをより具体的なものにしていったことが5章「官僚制で偏見と戦う」で論じられる。明確化された職務試験、社内公募制、給与階級制、職階制、パフォーマンス評価などが人事制度の官僚化のために実現化され、内部労働市場が整備された。こうして、民間企業は、職場における公平性を象徴化するシステムを制度化していったのだ。

内部労働市場の整備に関するこうした説明は、それに対する経済学的な説明の方法とは異なるものである。一般的に、内部労働市場が発達しやすいのは、①規模が大きく、②特殊熟練を要する技術的に発展した産業の組織だとされている(Doeringer & Piore 1985=2007)。しかし、Dobbin et al.(1993)は、1955年から85年までのアメリカにおける一連の内部労働市場整備のための施策拡大に大きく寄与しているのは、組織の規模の違いや技術的環境の違いよりもむしろ、64年の公民権法制定や71年の *Griggs v. Duke Power Company* 訴訟といった制度的環境の変化だという。前述したように、主に組織の人事部がそうした変化に対応した施策を生み出した。本書が人事部の外部環境の変化への対応を制度的変化に注目して歴史的に描いているのには、そのような背景もあるのだ。

ところで、80年代に大きな転機が訪れる。レーガン大統領によるアフーマティブ・アクション批判である。それまで続いた政府のアフーマティブ・アクション擁護の立場が一転した。この変化に、人事はいかに対応したのが、6章「レーガンによる革命、そしてダイバーシテ

イ管理の台頭」で示される。人事は既存の機会均等政策を、内容を最小限の変化に留め、「ダイバーシティ管理」と意味づけなおすことで対応した。そこでは、多様性の涵養は、平等化のためではなく、多様な顧客のニーズにこたえるための視点を得たり、多様な視点から革新的なアイデアを生み出したり、グローバル化に対応するための手段としてみなしたりするなどして、純粋にビジネス的な目的のために行われるのだと主張された。それまでの、労働組合やマイノリティの仲介者^③から、経営者にとってのビジネス・パートナーへと人事管理者の組織内での役割が変化したのである。

これらの変化が起こる過程で、もうひとつの大きな変化が人事自体に起こった。それが、人事職の女性化である。これがいかなる制度的変化をもたらしたかが7章「人事職の女性化とワーク・ファミリー・プログラム」で述べられる。もともと60年代に人事管理者の職にあったのは労使関係の訓練を受けた白人男性であった。しかし、機会均等の意味やそれを実現するためのシステム、人事部の役割が変化・拡張するなかで、70年代から人事職に占める女性の割合が急増した。そのことにより、女性向けの支援施策である育児休暇、柔軟な雇用制度といった制度が飛躍的に広がった。それだけではない。8章「雇用差別としてのセクシュアル・ハラスメント」では、Catharine MacKinnon らに代表される女性運動家からの煽りを受けて、セクシュアル・ハラスメントが雇用上の差別であるという最高裁判決が下されて以降、女性化した人事は、この見解を職場に取り入れたという。管理職向けのセクシュアル・ハラスメント講習や、専用の苦情処理を制度化したのだ。そして、司法もその政策に追随した。かくして、外部環境の変化をいかに人事が認知し、対応するのか、また、人事自体の変化がいかに政策に反映されたのかが明らかとなった。

以上で扱った変化は、その多くが制度上、もしくは認識上の変化である。実は、人事部が開発したダイバーシティ政策が実際に経営の効率性を増したり、構成員の多様性に寄与したりしているのかは明らかではない(Tomaskovic-Devey 2010)。もちろん、Dobbin 自身もその問題には意識的であり、プログラムの効用を検討する研究も行っている(Sutton & Dobbin 1996, Kalev, Kelly & Dobbin 2006)。とはいえ、著者のこれまでの研究との関係で見て、本書で明らかになったことで重要なのは、機会均等政策が、誕生・成長しその後人的資源管理(Human Resource Management)へと変質する過程において、それが政府による介入ではなく、公平な競争を実現するための不可欠なルールであり、さらに生産性を上げるために必要な装置であると合理化されていく点である。なにもこれは機会均等政策だけに限った話ではない。

Dobbin(1994; 2001)は、反トラスト法に関しても同じロジックが適用されており、フランス、イギリスと産業化時代初期の鉄道政策を比較するなかで、それがアメリカの初期の政治体制を反映したものであると示唆している。語られる合理性自体が特定の文脈のなかに埋め込まれた形で現れ、それをもとに政策が具現化されるのだ。また、Hofstede et al. (2010=2013)は、組織の合理性は国民性^④で決まるという。そして、「人々の主観的かつ文化的なニーズに見合うように組織が構造化されている」(Hofstede et al. 2010=2013: 285)。アメリカの経営組織の構造には、強い個人主義、男性らしさ、そして短期志向などのアメリカの国民文化の側面が影響を与えている。たとえば、本書でも登場した苦情処理経路の設置は権力格差が小さく、不確実性

の回避が強くないというアメリカの文化的な影響を色濃く表している(Hofstede et al. 2010=2013: 310)。Dobbin と Hofstede らの説明はそれぞれの視点こそ異なるが、共通して、合理性の文脈依存性、また、他の(国民)文化のロジックで構築された政策を別の文化へ移殖することの難しさを示唆している。本書は、単に公民権運動後のアメリカにおける人事担当者に注目した機会均等政策、ファミリー・フレンドリーな政策の形成史として読むこともできるが、同時に、アメリカの特殊性を強く意識した研究でもある。長いスパンをとった歴史研究でなければ、単なる認識の差異だけではなく、文化のなかに埋め込まれている、そのような認識の差異を生む論理の一貫性を抽出することは難しかっただろう。まさに、20年以上の歳月をこのテーマと分野に捧げている著者であるからこそ可能となった重厚な研究である。

4. 考察

本書の独自性のいくつかに関しては、“本書の概要”でも適宜触れてきた。以下では、特に、著者も学んだスタンフォード大学を中心として発展してきた社会学的新制度主義の従来の立場から見た本書の独自性について考察したい。

“著者について”でも述べたが、本書の理論的独自性は、社会学的新制度主義に軸足を置きながらも、その理論的な欠点を補うために、多様な視点を導入している点にある。たとえば、Stryker(2010)は、本書の学問的意義が、新制度派的な認知 - 文化メカニズムに、政治的制度主義が強調する戦略的資源動員アプローチを融合させた点にあると述べている。

社会学的新制度主義の詳しい説明に関しては、その功罪を含めて、論じているものが多数あるので、それらを参照されたい(たとえば、佐藤&山田(2004)、金子(1993)、山田(2003)、伊藤(2002)など)。重要なのは、(1)組織は常に外部環境との相互作用のなかで存在意義をつくりだし(オープン・システム論)、(2)社会の成員によって共通に認知される信念体系を体現する(制度化)ようになった(Meyer & Rowan 1977)結果、特定の社会、もしくは組織フィールド内の組織は、似通った構造を持つようになる(制度的同型化; DiMaggio & Powell(1983))ということである。著者が本書で述べる、訴訟という大きな不確実性への対処としての、特定の人事政策のベスト・プラクティス化と拡散、合理的規範化は、明らかに新制度派の理論を背景としたものである。

ただし、社会学的新制度主義には、多くの賞賛と共に、多くの批判が寄せられてきた。そのなかから代表的なものをいくつか挙げよう。

- 制度の生成や変化についての分析の甘さ
- マクロレベルの分析への傾斜と組織レベルの分析の甘さ
- 組織や個人の利害関心と主体的な行為能力の軽視
- 組織の合理的でない側面の過度な強調

批判者から見れば、新制度派の人間観は「過剰に社会化された」モデルに映る。そこで

は、個人や組織といった主体よりも、よりマクロな社会構造や、共有された神話の解明が分析の際に重要になるが、それは、主体の能動的な行為やその戦略性を考慮しなくてもいいということではない⁽⁵⁾。

上記の批判に対応して、著者はいかなる新しい視点を導入したのだろうか？ 順に説明していこう。

① 制度の生成や変化についての分析の甘さに対して

この点に関して、著者の対応は徹底している。前述したように、公民権法の制定や司法判断の変化、政権の見解の変化といった変動する外部環境に対応する人事担当者という明確なアクターを定めることで、政治的アクターの役割や制度的要因が政策結果に作用する過程(伊藤 2002: 156)を十分に追うことができる。また、外的要因だけでなく、組織内的変化による制度変化にも気が配られている。不平等問題への組織論的アプローチ研究をレビューした Stainback, Tomaskovic-Devey & Skaggs(2010)は、人事部自体の内的変化＝人事部の女性化が、女性の社会進出のための人事政策の推進にプラスに影響した側面も指摘している。また、Scott(2008)によれば、社会学的新制度主義は制度の安定を説明することを得意としてきたが、近年はむしろ制度の変化や崩壊を説明する研究が注目されているという。

② 組織や個人の利害関心と主体的な行為能力の軽視に対して

著者の依拠する「弱い政府の強さ」モデルにおいては、各主体は制度的環境に黙従するのではなく、むしろ、活発にあいまいな課題に対する定義活動や講じた対策の合理化を行うことが想定される。また、Stryker(2010)は、特に、外的な環境に対する人事部の戦略的資源動員に着目することで、人事政策の意味の変化がうまく説明されているとしている。ゆえに、人事担当者というアクターがどのような葛藤を経て政策を生みだしているのかという点には視線が行き届いている。

③ 組織の合理的でない側面の過度な強調に対して

Scott(1995=1998; 2008)は、初期の社会学的新制度主義の研究が制度の構造と形態が非合理的(irrational)ではないとしても、没合理的(nonrational)な性格を有しているという見方をとっていたが、時間が経つにしたがって合理性と制度的行動との関係に関する見解が変化してきたという。現れたのは、合理性のルール自体が制度のプロセスのなかで設定され、異なる制度間でその在りようが異なるという見方だ。そのなかでは、Swidler(1986)が言う、道具箱のなかの特定の道具を“合理的に”選択して使用する主体モデルがより適切だろう。ただしその合理性自体は、普遍的なものではなく、文化によって構成された「埋め込まれた」合理性⁽⁶⁾である。本書で描かれる企業人事担当者の行動は、まさに Swidler(1986)が示唆する主体モデルに適ったものだといえる。人事担当者は、その時代ごとの施策の道具箱から戦略的に道具を選び出して機会均等を「設計」し、時には、その正統性を構築する主体でさえあった。

これらの新たな視点は、社会学的新制度主義が陥りがちであった原子化された主体を想定した「過剰に社会化された」モデルからうまく逃れるための道具である。“著者について”でも述べたように、社会学は、①制度、②ネットワーク、③権力関係、④認知という4つの独自の視点から経済的行為の分析に取り組んできた。Dobbin(2004)は、それぞれ個別に4つの視点を用いるのではなく、4つの視点の相互関係から経済現象の形成、維持、変化の過程を説明する「統合モデル」を提唱している。本書もまた、「統合モデル」に基づいて構成されている。Scott(2008)は、社会学的新制度主義が“成人期”にあるという。さらなる発展のためには、他の視点とのより有意義な協働が必要であろう。本書は、その意味で非常に豊かな例を示した研究であったことは間違いない。

〈注〉

(1) ここでは、新制度派経済学や政治学における歴史的制度論と区別するために、社会学的新制度主義という呼称を用いる。それぞれの理論の概要および立場の違い等については、河野(2002)などを参照。

(2) 近代化によって、前市場社会で社会関係に深く埋め込まれていた個人は、より自律的に行動するようになったと多くの社会学者は考える。主に新古典派経済学で掲げられる、合理的な、多少原子化された、自己の利害を追求する人間観は、そんな想定のもとで一定の説得力を持った。しかし、Granovetter(1985=1998)は、「非市場社会における経済行動の埋め込みのレベルは実体主義と開発理論が主張するよりも低く、彼らが信じるほどには「近代化」に伴って変化しなかった」(P. 241)と主張する。また、「過小社会化と過剰社会化による社会秩序の問題の解決は、直接の社会的コンテクストから行為者を原子化することにおいて融合する」(P.244)。

彼のなした転職行動の研究(Granovetter 1973=1998)は、まさに、人間の経済的行為が人的ネットワークに埋め込まれていることを証明している。過剰に社会化されたモデルを提唱していた論者の言う「文化」に代わって、「埋め込み」概念を用いることで、Granovetterは主体の原子化を防ごうとしたのだ。特に、過小に社会化された行動モデルによってしばしば説明され、かつ、社会学者が本気になって説明することを避けてきたトピックである経済的行為(P. 270)に対して、過剰に社会化されたモデルに陥ることを避けつつ、社会構造が与える影響を考察するのが新しい経済社会学のテーマであろう。

(3) やや意外に思えるかもしれないが、管理部門として本社に強力な人事部を有することが多い日本企業とは反対に、アメリカでは、企業内における人事部の地位はあまり高くない(Jacoby 2005=2005; Lazear 1998=1998)。アメリカで人事の経済学が体系化され、ビジネススクールの必修科目となったのはそれほど昔のことではない(Lazear 1998=1998)。本書でも触れられるように、経営者のビジネス・パートナーとして人事部が意識されるようになったのは80年代以降である。それ以前では、人事部が力は小さいにせよ、多くの企業に設置されるようになったのは、1935年のワグナー法の制定後である(Jacoby 1985=1989)。以降しばらくの間、戦間的な労働組合に対する企業側の窓口として人事部が機能するが、それは当然ビジネス目的ではなかった。労働組合運動が沈静化して以降、人事部の職務対象は、本書で詳述される活動へとシフトしていくことになる。

- (4) Hofstede らは世界 40 カ国の IBM 従業員のデータを基に、国民文化の差異を明らかにしようとした。その際に権力格差指標、個人主義の度合いに関する指標、男性らしさ—女性らしさに関する指標、不確実性の回避の指標という 4 つの指標が尺度として用いられた。
- (5) 社会学的新制度主義の流れを汲み、「過剰に社会化された」人間モデルを批判したものとしては、Swidler(1986)や Oliver(1991)などが挙げられる。
- (6) この意味で、社会学的新制度主義の合理主義観は Durkheim の『宗教生活の原初形態』に強く影響されている(Dobbin 2009)。また、Dobbin(2001)は、経済的行為が制度的環境に埋め込まれているだけではなく、制度的環境自体が歴史のなかに埋め込まれていることを指摘している。著者が歴史社会学的方法を好む大きな理由であろう。

〈参考文献〉

- DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell, 1983, The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- , 1991, “Introduction”, in DiMaggio & Powell ed., 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: Chicago University Press: 1-38
- Dobbin, Frank, 1994, *Forging Industry Policy: The United States, Britain and France in the Railway Age*, New York: Cambridge University Press.
- , 2001, “Why the Economy Reflects the Polity: Early Rail Policy in Britain, France, and the United States” in Granovetter, Mark & Richard Swedberg eds. *The Sociology of Economic Life, 2nd edition*, Boulder, CO: Westview Press: 401-424.
- , 2004, “The Sociological View of the Economy”. Dobbin, Frank ed, *The New Economic Sociology: A Reader*, Princeton: Princeton University Press: 1-46.
- , 2009, “How Durkheim's Theory of Meaning-making Influenced Organizational Sociology” in Paul S Adler ed., *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies: Classical Foundations*, New York: Oxford University Press: 200-222
- . & John R Sutton, 1998, The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions, *American Journal of Sociology*, 104(2):441-476.
- , John R. Sutton, John W. Meyer & Richard W. Scott, 1993, Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets, *American Journal of Sociology*, 99(2): 396-427.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore, 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, New York: M.E. Sharpe. (=2007, 白木三秀監訳、『内部労働市場とマンパワー分析』, 早稲田大学出版部.)

- Granovetter, Mark, 1985, Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology*, 91(3):481-580. (=1998, 渡辺深訳, 「経済行為と社会構造: 埋め込みの問題」, 『転職: ネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房: 239-280.)
- Hochschild, Arlie, 2001, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Holt (=2012, 坂口緑・中野聡子・両角道代訳, 『タイム・バインド 働く母親のワークライフバランス—仕事・家庭・子どもをめぐる真実』, 明石書店.)
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede, & Michael Minkov, 2010, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill. (=2013, 岩井八郎・岩井紀子訳, 『多文化世界 [原書第3版] : 違いを学び未来への道を探る』, 有斐閣.)
- 伊藤修一郎, 2002, 「社会学的新制度論」, 河野勝・岩崎正洋編, 『アクセス比較政治学』, 日本経済評論社: 147-162.
- Jacoby, Sanford, 1985, *Employing Bureaucracy—Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, New York: Columbia University Press. (=1989, 荒又重雄・木下順・平尾武久・森杲訳, 『雇用官僚制 アメリカの内部労働市場と“良い仕事”の生成史』, 北海道大学図書刊行会.)
- , 2005, *The Embedded Corporation*, Princeton: Princeton University Press. (=2005, 鈴木良始・伊藤健市・堀龍二訳, 『日本の人事部・アメリカの人事部 日米企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』, 東洋経済新報社.)
- Kalev, Alexandra, Frank Dobbin & Erin Kelly, 2006, Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policy, *American Sociological Review*, 71(4): 589-617.
- 金子雅彦, 1993, 「知識社会学的组织論の視点 —社会学的新制度派組織論を中心に—」, 『社会学評論』, 43(4): 406-420.
- 河野勝, 2002, 『社会科学の理論とモデル 12 制度』, 東京大学出版会.
- Lazear, Edward P., 1998, *Personnel Economics for Managers*, New York: Wiley. (=1998, 樋口美雄・清家篤訳, 『人事と組織の経済学』, 日本経済新聞社.)
- Meyer, John & Brian Rowan, 1977, Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony, *American Journal of Sociology*, 83(2): 440-463.
- Oliver, Christine, 1991, Strategic Responses to Institutional Processes, *The Academy of Management Review*, 16(1): 145-179.
- Sallaz, Jeffrey J. & Jane Zavisca, 2007, Bourdieu in American Sociology, 1980-2004., *Annual review of Sociology*, 33: 21-41.
- 佐藤郁也・山田真茂留. 2004. 『制度と文化 組織を動かす見えない力』, 日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・武石恵美子. 2014. 『ワークライフ支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』, 東京大学出版会.
- Scott, Richard W., 1995, *Institution and Organizations*, California: SAGE Publications.

- (=1998, 河野昭三・板橋慶明訳, 『制度と組織』, 税務経理協会.)
- , 2008, Approaching Adulthood: The Maturing of Institutional Theory, *Theory and Society*, 37(5): 427-442.
- Stryker, Robin, 2010, Book Review "Inventing Equal Opportunity" by Dobbin, Frank., *Administrative Science Quarterly*, 55(3): 508-511.
- Stainback, Kevin, Donald Tomaskovic-Devey & Sheryl Skaggs, 2010, Organizational Approach to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments, *Annual Review of Sociology*, 36: 225-247.
- Sutton, John R. & Frank Dobbin, 1996, The Two Faces of Governance: Responses to Legal Uncertainty in U.S. Firms, 1955 to 1985., *American Sociological Review*, 61(5): 794-811.
- Swidler, Ann, 1986, Culture in Action: Symbols and Strategies, *American Sociological Review*, 51(2): 273-286.
- Tomaskovic-Devey, Donald., 2010, Book Review "Inventing Equal Opportunity" by Dobbin, Frank, *American Journal of Sociology*, 116(3): 993-995.
- 山田真茂留. 2003. 「構築主義的組織間の彼方に — 社会学的組織研究の革新 —」. 『組織科学』 36(3): 46-58
- 山口一男. 2009. 『ワークライフバランス 実証と政策提言』. 日本経済新聞出版社