

時間の束縛

—仕事が家庭に、家庭が仕事になるとき—

岩 脇 千 裕

Arlie Russell Hochschild

The Time Bind : When Work Becomes Home and Home Becomes Work

(OWL BOOKS. 2001/The First Edition ; Metropolitan Books. 1997)

Reviewed by Chihiro IWAWAKI

1. は じ め に

今日、アメリカは世界中の先進工業国の中で最も労働時間が長い。また労働力の45%が女性であり、その多くが子供を持つ母親である。結果として親が子供と過ごす時間は減少傾向にあり、その弊害が指摘されている。なぜ人々はこれほどまでに「働きすぎる」のか。本書はこの問いに対し、働く親たちは自ら望んで長時間働く一面があると指摘した。そしてその背後には、“When Work Becomes Home and Home Becomes Work”という副題に示されるとおり、仕事と家庭の逆転がある。今日、職場は労働者に生きがいを与える場に、家庭はストレスに満ちた領域になっている。家庭はもはや辛い仕事からの避難所ではない。我々は家庭よりも、職場を心地よく感じるからこそ、自ら望んで長時間働くのだ。

著者のArlie Russell Hochschild (1940～)は、感情社会学という新領域を切り開いた理論家であると同時に、女性の就労をめぐる諸問題に取り組んできた実践家でもある。カリフォルニア大学バークレー校社会学部教授として勤める傍ら、同大学の勤労家族センターで副所長を兼務している。その業績は国内外で高く評価されており、多くの賞を受けている。

その主な研究成果を見ていくことで、著者がいかにして本書のテーマにたどり着いたかが明らかになるだろう。まず代表作である*The Managed Heart* (1983) (邦題『管理される心—感情が商品になるとき』)は、事実上感情社会学の成立を宣言した一冊である。その中で著者は、感情の商品化に伴う感情労働・感情管理の実態を明らかにすると同時に、女性が長い歴史の中で感情的な生き物と定義され、家庭や社会で「女の仕事」である感情労働を担わされていく過程を解明した。次の*The Second Shift* (1989) (邦題『セカンド・シフト

（第二の勤務）—アメリカ共働き革命のいま』では、1970年代後半のアメリカの共働き家庭を舞台に、“first shift”（賃金労働）と“second shift”（家事と子育て）の配分をめぐる男女間に生じる緊張や、それに対処するために彼らが用いるストラテジーを解明した。この緊張は男性が“second shift”を共有する意志を見せる場合、和らぐことが明らかになった。だが、たとえ“second shift”が共有されたとしても、家族の団欒や“second shift”のために使える時間そのものが少なくなってきた。この時間不足の実態を解明するには、家庭生活のみを見るのでは不十分であった。そこで*The Time Bind* では、この残された問題を探求するために調査領域を職場にまで広げた。そして時間という資源を巡る仕事と家庭の闘争のありさまを観察する中で、“time bind”—時間を所持し操る存在であるはずの人々が、逆に時間に束縛されていると感じる時間感覚—と、“third shift”—自己目的化した効率化が、家庭における関係性に及ぼすダメージの修復に必要な感情労働—とを見いだした。

なお、本書は三部構成となっている。第一部は四つの章からなっており、働く親達の現状と矛盾について問題が提起されている。なぜ親たちは子供と過ごす時間がもっと欲しいと願いながらも、時短制度を利用しないのだろうか。次の第二部は九つの章からなっており、経営者層から工場勤務の時間労働者まで、従業員とその家族にインタビューした中から典型的な事例を紹介している。家庭環境や仕事内容は様々であるにも関わらず、どの親も仕事と家庭の狭間で葛藤し、結局は仕事の引力に負け、子供たちがその犠牲になるのだった。最後の第三部は三つの章からなっており、“third shift”の詳しい説明、親たちが“time bind”との対峙を避けるストラテジーの分類、“time bind”と闘う方法の提示がなされている。本書の更に詳しい内容については次の章で述べよう。

2. 本書の概要と他の論者による評価

著者は3年間に渡ってSpotted Deer（仮称）という閑静な街に滞在し、業界最先端の多国籍企業Amerco（仮称）本社を拠点に調査を行った。経営者層から工場労働者に至るまで、子供を持つ従業員たちの家庭や職場を訪れインタビューを行い、既存の統計調査と合わせて結論を導いている。

Amercoは、仕事と家庭のバランスをとろうとする企業のリーダー的存在であり、パートタイム、フレックスタイム、ジョブシェアリングなど、柔軟な働き方を可能にする制度を完備していた。だが調査の結果、ほとんど誰もこれらの制度を活用していないことが明らかになった。従業員21000人中、子供の誕生に際してパートタイムに移行したのは53人のみで、男性は一人もいなかった。ジョブシェアリングを実行している者は1%に満たず、家庭で会社の仕事を行う者はたった1%だった。また、ほとんどの従業員が休日を完全には使い切っていない。他の多くの企業においても同様の現象が認められた。この矛盾を解き明かすため、筆者は考え得る様々な可能性を一つずつ実証的に検証していく。

人々は労働時間を減らす経済的ゆとりがないのではないのか？ 解雇を恐れて労働時間を延ばすのではないのか？ 時短制度の存在を知らないのではないのか？ 時短政策は優良な労働力

を惹きつけ世間に良く思われるためのポーズでしかなく、会社が実際の実行には消極的なのではないか？ 政策の実行に裁量権を持つ中間管理職が妨害するのではないか？ 男性が支配的な領域で働く女性やマイノリティは、自分の地位の正当性を証明するために長時間働かねばならないのではないだろうか？

どの説も特定の状況下ではそれぞれ説明力を持つ。だが、いずれも完全にはこの矛盾を説明できなかった。労働者が僅かながら必要な金を稼ぐことができ、解雇の恐れがなく、これらの制度についての情報が浸透しており、嫉妬深い同僚もおらず、会社が家庭と仕事のバランスに価値をおいており、中間管理職もそういった価値を持つよう訓練されている場合、更に根元的な説明が必要である。筆者はこの問題を、Amercoの従業員たちとその家族へのインタビューをとおして明らかにした。その結果明らかになったのが「仕事と家庭の逆転」である。

一般に、家庭と仕事はそれぞれ正反対の特質を持つ独自の領域とイメージされる。家庭は愛とコミットメントをそれ自体の目的とし、仕事は他の目的（主に金を稼ぐこと）のための手段である。更に、家庭は仕事場より楽しい場所であり、辛い仕事からの避難所であるとみなされる。しかし今日、家庭と仕事という二つの世界はひっくり返ってしまった。我々は家庭よりも仕事場にいることが好きだから、自ら望んで長時間働くのだ。

今や家庭はストレスに満ちた領域に変化している。特に女性にとって家庭はもう一つの仕事場である。シンクにたまった汚れ物、不機嫌な子供たち、介護が必要な年老いた親。離婚の増加はアイデンティティ基盤としての家族の機能を衰えさせた。他方、仕事は家庭のようになる。同僚たちは相談にのったり誕生日を祝ったりしてくれる。当然視されがちな家事や子育てとは違い、会社は働けば働いただけ評価してくれる。そして企業も労働者間の感情的な絆や会社への忠誠心を育むことに熱心である。様々な表彰セレモニー、親睦会、会社のシンボルをデザインしたグッズなどがその絆を補強する。

働く女性の増加は、職場にインフォーマルな共同と支援をもたらした（職場の女性化）が、その一方で家庭に強力な効率崇拜をもたらした（家庭の男性化）⁽¹⁾。だが女性が職場に参入したことが問題なのではない。彼女たちが「男性の観点」を内面化してしまっていることが問題なのだ。人は一般に、社会的価値が高いものや自身を最も価値づけてくれるものに時間を費やしたくなる。親たちが家庭に時間を取り戻すために関わらないのは、公的領域における賃金労働（男の仕事）が高い価値を付与され尊重される一方で、私的生活（女の仕事）の価値が貶められているためだ。男性同様に女性にとっても、賃金労働は単なる経済的事実ではなく、複雑な文化的価値である。仕事と家庭の逆転の背後には、価値を巡る文化的闘争に仕事勝利したという事実が存在する。

そしてこの仕事と家庭の逆転を端的に表すのが、彼らの時間感覚である。これを筆者は“time bind”と称する。彼らは自分が所持し操る対象であるはずの時間に、逆に束縛されていると感じている。仕事は彼らの時間をどんどん吸い上げていく。それに圧迫された家庭生活は慢性的な時間不足に陥り、団欒の時間でさえ際限なく効率化される。時間がたっぷりある職場での関係性は、より深く愉快なものになっていく。効率化が自己目的化した家庭は

ストレスに満ち、人々は楽しい職場に逃げ出していく。ますます家庭の時間は少なくなる……。そしてこの悪循環は、そのコストを子供たちに転嫁していくのだ。

家庭は効率原則にそぐわない性質を持つ。その一つが子供である。賃金労働を“first shift”、家庭での労働を“second shift”と見なすなら、効率化が家庭の関係性におよぼすダメージの修復に必要な感情労働は“third shift”と見なされうる。子供を効率の論理に順応させ、そのストレスの埋め合わせをするための感情労働は、“third shift”の最も痛みを伴う部分である。子供たちはもっと親と共に過ごしたいと願い、「効率的」な家庭生活の非合理性に抵抗する。親は子供たちの抵抗を受け止め、いらだちを鎮め、要求に応えるよう努力し、世界の逆転による損害をコントロールしなくてはならない。この認知されざる“third shift”は、家庭生活は辛い仕事であるという感情を増幅させるだけだ。

つらい“third shift”を生みだすこの悪循環を断ち切るには、“time bind”に対峙せねばならない。だが働く親たちはそれを避ける傾向がある。代わりに彼らは、家族アイデンティティを再定義する3つの方法で時間の抑圧に対処する。まず「感情の禁欲主義者」になり、子供や配偶者あるいは彼ら自身が「本当に必要な」世話の量を、もっと少なくとも構わないと設定し直す方法がある。次に、家族の要求に自分で答える代わりに、家庭の生産過程の大部分を外部に委託する方法がある。最後に、自分を実際に今ある本当の自己と、「時間がもっとあったら」家族のために献身するであろう潜在的な自己とに分割する方法がある。多忙な父親たちは「暇ができれば」子供を連れて行くために、キャンプ道具をガレージにため込む。しかし彼は計画を立てること自体から「良き父親」としてのアイデンティティを得るのであり、この計画が実際に実行されることはない。多くの労働者たちは、これらの戦略を組み合わせで“time bind”との葛藤を避けている。

では“time bind”に対峙し、仕事と家庭のバランスに関する新しい展望を発達させるには、現実の生活の中で何をすべきなのだろうか。まず“time bind”を純粹に個人的な問題と見なし、生活の中で個人的な戦略を発達させる方法がある。だがこの戦略は“time bind”をめったに避けられないばかりか、逆に加速化しかねない。次に、自ら職業上の地位を下げる、昇進を辞退する、抑圧の高い職場から低い職場へ異動するなど、仕事の引力を制限する方法もある。あるいは自ら事業を興す方法もある。だがこれらの方法は新しい時間と抑圧を伴い、高い水準の交渉力や金銭的能力を前提とするので、主に中産階級の専門職にしか使えない。第三に、「田舎に帰ろう」運動など、自ら質素な生活を始める運動に参加することで“time bind”そのものから「移住」する方法もある。だがこの方法は人々をあまり惹きつけないだろうし、たとえ惹きつけたとしても、すぐに消費カテゴリーの一つに変容されてしまうだろう。

Hochschildは自ら新たな戦略を提示する。それは人々が団結して仕事時間の制限を求める“time movement”を興す戦略である。“time movement”は、労働時間の削減や自己管理、就業形態の柔軟化などを求める運動である。その有効性の証として、スウェーデンやドイツなどの国々や、アメリカ国内の企業における成功事例が挙げられている。だがその実現には、労働文化の前提を変化させ、剥奪された家庭の文化的価値を取り戻し、更にはジェ

ンダーの問題を解決しなくてはならないのだ。それでも、これこそが究極的には最も有望な“time bind”に勝つ方法であると著者は主張し、本書を締めくくっている。

以上が本書の概要である。本書は*Newsweek*、*New York Times*、*Los Angeles Times*など多くの新聞・雑誌で取り上げられ、高い評価と共に批判も受けている。

例えばNicholas Lemannは、*New York Times*に寄せた書評において、“time movement”の障害物はそれに誰も参加しながらないことだと指摘する。Hochschildの願ひとは裏腹に、高い失業率と雇用不安が問題化している現在のアメリカ社会では、“time movement”は未だ成功をおさめていない。“time bind”は仕事と家庭のいずれかに原因を帰することはできない。一度できてしまった悪循環を断ち切るには、より劇的な力の介入が必要である。労働者自身も葛藤を経験しなくてはならないのだ。このことにはHochschild自身も気づいていた。それは「我々は、多くの働く家族は、自身が囚われている“time bind”の囚人でもあり設計者でもあるという、複雑な現実と直面せねばならないだろう」という一文に端的に現れている。

また本書は、その「仕事と家庭の逆転」という斬新な視点が強調されるあまり「労働者は自らの意志で望んで働きすぎている」という主張にばかり注目が集まってしまった。その結果、様々な誤解が生じている。例えばDiana Furchtgott-Roth⁽²⁾はその書評の中で、女性にとって「仕事は経済的必要性ではなく、一つの選択肢である」と述べる。だが本書は、経済的必要性が女性の働き過ぎの理由の一つであることを否定していない。むしろ企業が時短制度の対象者をホワイトカラー職にある中産階級の女性に限定しており、経済的必要により強く迫られている低所得者層を視野に入れていない点を批判している。またStephanie CoontzによるHochschildへのインタビューでは、著者はフェミニズムに反対し、働く女性に家庭へ戻れと暗に主張しているのではないかという批判がなされた⁽³⁾。両者は本書を「女性」問題についての著書とみなす点で一致する。だが、本書の主張が女性だけでなく、男性を含むより大きな社会に対して向けられていることは言うまでもない。

また、経済学者のPeter Meiksins⁽⁴⁾は、「家庭と仕事の逆転」は正しい社会認識ではないと指摘する。すなわち、ブルーカラーが長時間働くのは彼らの選択によるのではなく経済的必要からであり、ホワイトカラーの仕事は楽しい面もあるが、彼らは強迫観念によってそう思われているのだという。だが第一の指摘については既に述べたとおり、本書でも言及されている。第二の指摘についてHochschildは、労働者の長時間働きたいという意志が、彼ら自身の内部からのみ生じたわけではないということを見逃してはいない。その背後には、アメリカ文化に深く根を下ろしている労働倫理と、人々を自らこの倫理に従うように仕向ける隠れた権力がある。この点について、次の章で詳しく考えてみよう。

3. 「生きがいとしての仕事」の背後にあるもの

仕事と家庭の逆転は、それぞれの世界の関係性を司る世界観の逆転であった。労働者の管理法がテラー主義から“Total Quality”へ移行したことは、時間争奪戦における仕事の

圧倒的な勝利を促進してきた。“Total Quality”はかつての家庭やコミュニティの関係性をモデルとする。他方で今日の家庭ではテラー主義化が進んでいる。Hochschildはこうした変化を、チャップリン主演の映画*Modern Times*の名シーンと、Amercoにおける“Large Group Change Event”と称される従業員集会とを比較することで示している。

テラー主義のもとでは、労働者の精神と身体は威圧されていた。官僚主義的な統制、簡易化された退屈な仕事、何層にもなったヒエラルキーがその特徴だった。労働者の身分は低く、評価されていなかった。また労働者は、良い仕事をしようという基本的衝動が欠如していると見なされたため、なんの自律性も与えられていなかった。*Modern Times*の中でチャップリンは、文字通り機械の一部となってしまう。

しかし今日、Amercoのような企業は“Total Quality”のもと、労働者を「自己決定する」ように訓練する。“Total Quality”とは、一言で言えば労働者参加型の管理技術である。自律性を与えられた労働チーム、「内容に富んだ」仕事、簡潔なヒエラルキー構造などが特徴である。その目的は、会社が目標とするビジョンを管理職に共有させ、その実現方法を話し合えるような会社アイデンティティの高い労働者を作り出すことだった。HochschildがAmercoで目撃した従業員集会の目的は、労働者に自分の仕事への傾倒ぶりを確信させることだった。その雰囲気は、著者の言葉を借りれば「宗教の復興集会のよう」だった。

“Total Quality”は金銭的誘因と共に、新しく「強化された」労働者倫理を提示する。それは「仕事を通じての「自己実現」は何よりも尊い」というものである。管理職は労働者が「自己実現」の衝動を持つことを前提とする。ゆえに労働者は一定の自律性を持たされ、仕事の成功によって自分が認められていると感じるよう誘引される。

人間には誰しも為すべき使命があり、それを見だし自己を実現することが人生の目的であり、その最も正統な手段は仕事であるとする「自己実現」至上主義は、アメリカはもとより多くの先進資本主義国に支配的な労働倫理として存在する。この様に労働を人間の自己形成の過程として捉える視点は、Hegelと彼を批判的に引き継いだMarxの「疎外論」⁽⁶⁾に由来する。これは、人間は生産活動を通して自己を表現し、物質世界と関係を結ぶのだが、資本主義社会における労働は疎外されたものなので、「自己実現」の可能性も傷つけられているとする考えである。この「自己実現」観は、働くことを労働者の権利と考える思想につながった。だがその一方で、資本家たちに搾取を正当化する言説を新たに与えたとも言える。そのことに早くも気づいていたのが、「怠ける権利」⁽⁶⁾を唱えたPaul Lafargueである。彼は、資本主義は労働のイデオロギーを作りだし、勤労に対する倫理的強迫観念を植え付けることで労働者を統制したと主張した。しかし彼の主張は時期尚早であったのか、当時はあまり評価されなかった。

このように「自己実現」概念は倫理的・政治哲学的背景をもつ。だが経営学の領域では、こうした背景を直接踏襲することなく、「自己実現」概念を人事管理や能力開発に応用することが多い。「自己実現」概念を実際の経営上の問題へ適用するための基礎を提供したのが、1950年代に米国の心理学者Maslowが提示した「欲求五段階論」である。ここにおいて「自己実現」は、労働への動機付けの誘因として用いられることになる。テラー主義のも

とでは、アメとムチによって外から管理されなければ怠ける存在と思われていた労働者が、今や仕事によって成長したいという欲求を満たすため、自分を自分で管理し働く存在とみなされた。労働者が仕事を通じて「自己実現」を果たすことができ、その結果が企業の営利に繋がる方法を見出すことが経営学の課題となった。

この動機付けの誘因としての「自己実現」は、組織の目的（利潤）と個人の目的（自己実現）との一致を前提とする。だが両者の一致は難しい。なぜなら「自己実現」の素材となる潜在的な素質や能力、手段を選ぶ上での興味や関心は個人ごとに様々であり、企業の目的と一致するとは限らない。そして一致しなかった場合、個人の目的よりも組織の目的が優先されがちである。また「自己実現」の欲求は、自己の素質・能力を自ら発見、発展させたいという欲求であり、他から与えられた目的を達成することでは満たすことはできない⁽⁷⁾。多くの人々が「やりがいのある仕事をしたい」「仕事で「自己実現」したい」と願っても、それがかなうのはごく少数の幸せな人々でしかない。だが人々が抱く、仕事で「自己実現」をしたいという感情は、本当に彼ら自身の内部からのみ生じたものなのだろうか。

「自己実現」を動機付けの誘因として用いる経営政策は、もともと労働者の内部に存在する「自己実現」の欲求を、企業が利用するという発想から生まれたものだった。果たして本当にそうだろうか。人々の「自己実現」の欲求は、彼らの内部からわき上がるものであると同時に、外部の力によっても作られるものではないだろうか。

Hochschildは*The Managed Heart*の中で、適切な感情の内容や表出の仕方が決められており、それに対して報酬が与えられる労働を「感情労働」とよんだ。就業構造のホワイトカラー化が進んだ今日、ますます多くの労働者が感情労働を行っている。「自己実現」を動機付けの誘因として用いる組織では、仕事を通じた「自己実現」を「いきがい」とする労働者こそ理想の労働者とされる⁽⁸⁾。理想の労働者になるため、ひいては経済的必要性と自尊心のため、労働者は組織の要求に応えようと、「自己実現」の欲求を感じるように自らの感情を管理・操作しているのではないだろうか。

大村英昭（1989）によると、「～しろ」という形の「観念にもとづく権力」は、その正当性を論理的に説明し、説得する必要がある。しかし「～したいと感じるはずだ」という感情に働きかける形の権力には、理由づけが不要である。適切な感情を感じない人は「普通ではない人」とであるというイデオロギーが共有されているだけで十分である。このイデオロギーはM. Foucaultのいうところの「規律・訓練」によって身体化されていく。誰もが背後からのまなざしを内面化し、その結果、誰に命令されることもなく、絶えず己のふるまいや感情を自己管理する。更に後者の権力では、誰が権力を発動させているかが曖昧になる。一見、支配しているように見える者も、同じ権力に支配されている場合が多い⁽⁹⁾。よってそこに権力が作用しているか否かを判定することが難しい。これらはサービス残業による過労死を労災と認めるか否かの裁判において争点となるところでもある。

山田昌弘（1997）は、Hochschildの感情労働概念は、こうした「喜んでやっている」「したいことをしている」という言説に対する批判の準拠点を提供すると評価する。山田はR.H. Turnerの概念をもとに、感情に働きかける権力の仕組みを明らかにしている。Turnerは、

The Real Self (1976) において、現代は自己の様式として「制度的自己」から「衝動的自己」への移行が生じつつあると指摘した。制度的自己とは、集合的目標や社会的倫理や役割に準拠し、それに到達しようと決意した時に経験される自己様式である。他方の衝動的自己とは、「したいことをしているとき」に経験される自己様式である。逆に言えば「～しなければならない」という意識から自由であるとき、初めて衝動的自己が経験される。「～したい」という欲求は感情経験の基本的な構成要素である。禁止からの解放＝意志的コントロールからの自由とすると、自然に内からわきあがるとされる「感情」こそが、衝動的自己の本質といえよう。この「したいことをする」ことこそ、「自己実現」の核となる部分である⁽¹⁰⁾。「自己実現」願望は、制度的自己から衝動的自己へと自己の様式が移行することで、否応なしに生じてくる欲求といえる。

この欲求を満たす手段は仕事に限らないはずである。しかし今日の日本やアメリカで、人間の行為の中で最も正統と見なされる行為は仕事であり、ゆえに最も社会に奨励され価値を付与された「自己実現」とは、仕事（賃金労働）による「自己実現」だろう。ボランティアや趣味も選択肢として市場に多く出回ってはいるが、どこか肩身の狭い、仕事でできないから仕方なく…といった雰囲気がある。また、ボランティアや趣味も「自己実現」の手段として「本気」で行えば、NPOのようにいつしか仕事に酷似していくものである。それは仕事が我々のアイデンティティの最も中心的な支柱であるからでもある。人々のアイデンティティ確立への欲求が、組織に広がる「仕事で「自己実現」したいと感じるはずだ」というイデオロギーを受け入れる素地となっている。

さて、ある感情ルール（例：「自己実現」したいと感じるはずだ）に従うと、特定状況下（上司に残業を要請された）で特定の感情（キャリアアップのために残業しよう）を感じるように努力することを要請される。その特定の感情を感じていることは、対応する特定の行動（残業）を自ら喜んで行いたいと思っていること、更にはその特定行動を行うことによって確認される。その確認は自分に対しても他人に対してもなされる。このように、感情規則は特定行動を動機づける効果的な方法になる。この結果行われた行動は「自己実現」欲求の充足といえるだろうか？ それは行為者の演技のレベルにもよるだろう。彼らは、組織が定めた感情ルールによってうわべを繕うだけでなく（表層演技）、自ら感情を操作・管理するようになる（深層演技）。だが表面上は充足行為と見なされているから、損害を被っても「自分自身がやりたくてやったのだ」と言われてしまう。だが「強制されたからだ」と組織を糾弾することは、自分の「有能な社員」のアイデンティティを脅かすのでできない。こうした「自己実現」の感情やその証であるオーバーワークは、査定の材料としてしばしば使われている⁽¹¹⁾。例えばAmercoの社員たちは、どれだけの成果を生み出したかではなく、どれだけの時間を仕事に費やしたかによって評価されていた。なぜなら労働時間は労働者の「やる気」を測る物差しだからだ。この点が長時間労働の直接的な要因となっている。

今日の日本社会に浸透し始めている能力主義管理では、仕事の成果の数量化が難しい多くのホワイトカラー職は、「自己実現」の感情、すなわち仕事への傾倒ぶりでもって評価がなされる。森真一（2000）は、心理学的知識がこの能力主義管理に対する社会的な合意形成

に間接的に寄与していると指摘する。「自己実現」もその一つである。専門家によって生産され伝導される感情知は、19世紀に登場して以来、多様化と専門化を進めながら普及し、その社会的な重要性を増している。マズローやその他の心理学者たちに、人々をアメとムチの経営から解放しようという意図はあったかもしれないが、「自己実現」を人々の価値付けに用いようという意図はなかっただろう。しかし実際、人々は（仕事で）「自己実現」できない自分に不安を抱いている。「したい仕事に就けばいいと親は言う。適職を探せと就職情報誌は煽る。でも、本当にしたいことも、自分らしい仕事も、よく分からない。「自己実現」しなきゃ。気持ちばかり焦る⁽¹²⁾」。「自己実現」しなくてもいい、そう宣言するためにはこの社会の価値から「降り」なくてはならない。失うものも多い。しかし既に「降り」ている人々もいる⁽¹³⁾。彼らに目を向けることで、“time movement”の実現を妨げる労働文化を相対化する契機が得られるのではないだろうか。

4. お わ り に

仕事の反対は遊びであるとする従来の労働・余暇論は、家庭における労働を見落としていた。ジェンダー論の興隆は、もう一つの労働の場としての家庭に光を当てた。時間という資源を巡る闘いは、労働と余暇との間でなされると同時に、労働と家庭生活との間でなされるものでもある。本書の意義は、男性労働者を中心とする労働vs余暇という対立図式を崩し、女性や子供たち、老いた人々をも巻きこむ、因果関係に還元されない時間の悪循環を明らかにした点にある。また統計資料によって全体の傾向を概観すると同時に、インタビューの活用によって、集団としての「労働者」ではなく、彼らの生活する個人としての姿を表情豊かに描き出すことに成功している。これらの手法には学ぶべき点が多い。

残された課題は、労働者自身が自ら葛藤を引き受ける勇気をもてる社会をいかに構築していくかということである。Hochschildはこの問題に対して、“time movement”を提示した。しかしその実現可能性の低さについては、既に多くの論者が指摘している⁽¹⁴⁾。“time movement”を成功させるには、社会保障や労働法など制度上の改革ももちろん必要である。しかしなにより重要かつ困難なのは、この運動を支える価値観を確立・浸透させることだろう。人々を際限ない労働へと駆り立てる労働文化、すなわち「自己実現」のイデオロギーは、労働に限らず人間の全ての活動に忍び込みうる。たとえ仕事から家庭へ時間と価値を取り戻したとしても、狭義の仕事（賃金労働）から広義の「仕事」（家事労働やボランティアなどを含む生産活動全般）へと感情搾取の場が移行するだけの結果になるかもしれない。我々自身の心と体に染みついた文化を相対化し、オルタナティブを構築していくこと、それが今後の研究を進めていく上で重要な鍵となるだろう。

註

- (1) Lemann (1997)
- (2) American Enterprise Institute for Public Policy Research の研究員。Oxford大学卒。
- (3) Stephanie Coontz による Hochschild に対するインタビューより。 May.20.1997.
<http://www.salon.com/>
- (4) コロンビア大学卒業、ヨーク大学で博士号取得。1991年から、イギリスのクリーヴランド州立大学社会学部教授。
- (5) マルクスは初期の論文「経済学・哲学草稿」(1844)において、疎外を四つの側面から把握した。〔1〕労働の対象化されたものが人間主体から自立し、対立的に現れる(労働の成果からの疎外)、〔2〕労働は生の目的でなく手段となり、人間らしい生活が労働以外の場に求められる(自己疎外)、〔3〕人間の存在を個人的な現存の手段にしてしまう人間の普遍性の疎外(類からの疎外)、〔4〕人間の人間からの疎外。マルクスは、疎外された労働は、労働過程が資本家的生産過程として行われることから生じることを明らかにした。ここからマルクスは、人と人との関係が物と物との関係として表される商品世界における疎外と、労働力が商品となり労働がその使用価値となる資本主義的生産における疎外とを問題にしていた。
- (6) Lafargueにとって「怠けること」は「〈労働〉の長子である〈進歩〉の神」への反逆であり、また「自負と独立の意気」をそなえた「自由人」への道であり、さらには「人間の情念の解放」につながる。井上(1973)を参照。
- (7) ただ、他から与えられた目的を、自ら再発見・再選択することはありうるだろう。
- (8) それは時には杜訓として現れ、また査定の材料となる。
- (9) 例えば、部下が優秀な労働者らしくふるまっているか否かを査定する立場にある管理職も、同様に有能な管理者らしくふるまうはずだというまなざしに支配されている。
- (10) 就職情報誌や人材派遣業・資格取得の通信教育・専門学校などの広告には、「やりたい仕事」といったフレーズがよく見られる。例：「これを読めば、やりたい仕事、自分に合った仕事が見えてくる…」(「就職&転職ガイドーアンアン読者107人からきいた仕事白書」『an・an』第23巻第38号 2001/10/3)。
- (11) 熊沢誠は、能力主義に対して労働者が反対しない理由を以下のように説明する。エリートは、いずれ管理者になることが予想されるため反対しない。ノン・エリートは不安を感じるが反対はしない。なぜならエリートに能力主義を押しつけられていると解釈することは、被支配者の惨めさを味わうことになり、労働意欲も減退する。また「主体的」に能力主義に関わりようとする姿勢を示さなければ、いつリストラ対象にされるかわからない。
- (12) ライター名「自己実現」という幻想 大失業時代の20代の彷徨(『AERA』第14巻55号通巻733号2001/12/17)。
- (13) ただ、この「降り」てしまった人々を英雄視し、新たな「自己実現」の手段として吸収してしまう力が「自己実現」のイデオロギーにはある。「だめ連」という「降り」てしまったグループが、サブカルチャーの寵児のようにもはやされているのが良い例である。
- (14) Lemann (1997)、Gage (1997) など

【文 献】

- Bellah, Robert N.他. 1991. 『心の習慣』. 島菌進・中村圭志訳. みすず書房
- Furchtgott-Roth, Diana. 1997. *Book Review: Women's Work: Choice or Necessity ?*.
<http://speakout.com/activism/opinions/3615-1.html>
- Gage, Beverly. 1997. *Time Bound And Gagged*. <http://www.fairfieldweekly.com/>
- Hochschild, Arlie Russell 1990 『セカンド・シフト(第二の勤務)ーアメリカ共働き家庭のいま』.
田中和子 訳. 朝日新聞社
- Hochschild, Arlie Russell. 2000. 『管理される心ー感情が商品になるとき』. 石川准 訳. 世界思想

社

- Hochschild, Arlie Russell. 2001. *The Time Bind —When Work Becomes Home and Home Becomes Work—*. OWL BOOKS (初版Metropolitan Books. 1997)
- Lemann, Nicholas. 1997. "Honey, I'm Not Home". *New York Times Books Review*. (May.11.1997).
- Meiksins, Peter. 1998. "Confronting the Time Bind: Work, Family, and Capitalism." *Monthly Review*. (February 1998).
- 奥村隆. 1997. 『他者という技法』. 日本評論社.
- 熊沢 誠. 1997. 『能力主義と企業社会』. 岩波書店.
- 藤村 正之. 1995. 「overview仕事と遊びの社会学」. 井上俊・上野千鶴子・見田宗介・大澤真幸・吉見俊也編. 『仕事と遊びの社会学』. 岩波書店.
- 森真一. 2000. 『自己コントロールの檻—感情マネジメント社会の現実』. 講談社.
- 山田昌弘. 1997. 「感情による社会的コントロール——感情という権力」. 『感情の社会学』. 岡原正幸・山田昌弘・安川一・石川准. 世界思想社.