「クリティカル・マネジメント・スタディーズ」研究シリーズ

仕事に意味を見いだすメカニズム

宮坂純一

How is Meaningful Work Experienced?

奈良マネジメント研究オフィス

「クリティカル・マネジメント・スタディーズ」研究シリーズ

仕事に意味を見いだすメカニズム

宮坂純一

How is Meaningful Work Experienced?

奈良マネジメント研究オフィス

まえがき

英語圏の社会科学系の単行本や論文などに日頃から接しておられる方は「仕事の意味」や「意味ある仕事」に言及している研究（者）が近年増えていることをすでに十分に感じておられると思うが、２１世紀前後から、北ヨーロパ及び西ヨーロパや北米などの研究者のなかで「意味ある仕事」とは何なのかという問題に対する関心が急速にしかも広範囲に広がり、その後文献レビューに止まることなく（それと連動して）その概念の体系化を目指す動きが活発化している。

本書は英語で書かれている文献レビュー論文の解説を含めてその「意味ある仕事」論の流れ（諸々の概念の体系化を試みた斬新なアプローチ）を追体験し整理した「読書ノート」である。

因みに、意味ある仕事とは、仕事をしていて、その仕事から、たとえ一瞬であろうとも、興奮や充実感、活力、喜びなどのポジティブな気落ちが得られるような仕事であり、そのような経験を「期待」して仕事に向きあっている人が存在していることはよく知られた「経験則的な」事実である。

筆者（宮坂）は、クリティカルマネジメントスタディーズに関心を持ち、「感情労働の類型化」で有名なボルトン（Bolton,S.）に導かれ、クヌート・ラーザー＆シャロン・ボルトン（Laaser,K. & Bolton,S.）の論攷“Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”を読み、「意味ある仕事」がクリティカルマネジメントスタディーズに従事している研究者の中でも大きな関心事になっていることを知るに至った。元々、労働論やモチベーションに関心があったので、彼らの論攷もそれほど抵抗なく

読み通すことができるだろうと安易に考えていたが、最初に読んだときはさっぱり内容がわからなかった。今から思えば当然のことである。

というのは、意味ある仕事は社会科学のほとんどすべての領域の研究者の関心を集めすでにかなりの研究成果が蓄積されており、意味あることとはどのような事象なのか、いかなる要因がそのような経験を決めるのか、意味あることの源泉は何か、どのようなメカニズムであるいはどのような経路を経て意味あることは体験されるのかなど、意味ある仕事をめぐる論点は多岐に亘っていたからであり、そのような現状を踏まえて、それらの研究蓄積を「マネジメント研究・組織論」「政治哲学」「人文科学」「社会学」の４つの領域に分け、それぞれの分野から適切な先行研究を選び出しそれらの内容（多種多様な概念）を彼ら独自の立場から再構成し体系化を試み、独自のタームを用いて「意味ある仕事」の解明に取り組んでいたのがラーザー＆シャロン・ボルトンの論攷だったからである。

そのような事情が飲み込めたので、筆者もラーザー＆ボルトンに倣って主要な先行研究を読み解く作業を始め、自分なりに整理し、改めて、Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”を読み返すことによって、「意味ある仕事」論の現状、その体系化の全体像をとりあえず把握できるようになった。

そして、その後、Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”を発展的に継承した業績であるラーザー＆カールソンの著作（Laaser,K.& Karlsson,J.,“Towards a Sociology of Meaningful Work ”と Laaser,K.& Karlsson,J., *The Politics of life and Meaningful waged Work*）を読み、更には、ベイリー（Bailey,C.,）たちの論攷“The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue‘ Meaningful Work : Prospects for the 21st Century’”を読み解き、ようやく、英語圏で展開されている「意味ある仕事」論の「ひとつの」到達点を把握できた、といま感じている。

本書は二部構成になっているが、当初は、「意味ある仕事」の体系的な把握

を目指したベイリー、モルトン、ラーザーたちの３つの論攷と１つの単行本の内容、具体的には、

（1）先行研究には、傾向として、５つのパラドックスが存在していることを指摘した、ベイリーたちの研究、

（2）意味ある仕事は高いスキルを必要とする仕事だけではなく、低スキルの仕事でも経験されていることを論証し、そのメカニズムを明確に解明しモデル化した、ラーザー＆ボルトンの研究、

（3）ラーザー＆ボルトンの研究を発展させ、意味ある仕事は、基本的には、自律性、尊厳、承認の３つの次元からなっているが、それらはおのおの客観的側面と主観的側面が区別されるものでありそれぞれが重層的に絡み合っていること、そして同時に、コーポレート・エージェンシーに注目して、構造と主体性が区別され、従業員の主体性を欠くならば,意味ある仕事は経験できない、と明確に指摘した、ラーザー＆カールソンの研究、

を整理した第２部だけを公表するつもりであったが、それだけでは「意味ある仕事」論の流れがわかりにくいし、ラーザー＆カールソンが「切り捨てた」部分もしっかりを頭に入れておいた方が良いだろうを思い直し､第一部を追加し、そこによく知られた先行研究についての筆者（宮坂）の「読書ノート」を収録することにした。目次からも察せられるように、一種の資料集である。尚、最初の構想では、ハックマン＆オルダム（Hackman, R. & Oldham, G.）の「職務特性モデル」に関連した論攷を紹介した一文を第１章に配する予定であったが、（その業績がすでに古典として良く知られているなど ）幾つかの事情があって、今回は割愛している。

本書を読まれる方で時間がある方は、余計なお世話になるが、第２部を先に読まれて第１部に移り、その後あらためて第２部を読むことをおすすめする。

2026/08/02

目　次

まえがき

第１部　“仕事の意味”“意味ある仕事”“意味の管理”とは何なのか ･･･001

第１章　織論論の立場から見た「仕事の意味」 － ロッソ、デカスそしてウレスニェフスキーを読む　－ ･･･002
１　「意味」と「意味あること」 ･･･003
２　仕事の意味の源泉 ･･･006
３ 仕事は如何にして意味を持つようになるのか：意味のメカニズム ･･･022

第２章　人生の意味と仕事の意味 － スティーガーを読む － ･･･042
１　意味の３つの次元 ･･･043
２　意味ある仕事 ･･･045
３　共に協力して働く － 仕事と人生における意味 ･･･047
４　意味と仕事の未来 ･･･055

第３章　意味ある仕事と自由 － ブリーンを読む　－ ･･･063
１　仕事、意味あること、そして自由 ･･･065
２　意味のある仕事と自己実現 ･･･067
３　意味ある仕事と自律性 ･･･072
４　意味ある仕事と非支配 ･･･076
５　２つの反論に対するブリーンの応答 ･･･081

第４章　人間の基本的欲求としての意味ある仕事－　ヨーマンを読む　－
･･･0088
１　仕事のなかの意味あること：選好か、それとも必要なもの（欲求）か？
･･･091
２　リベラル・パーフェクショニズムと意味あることの政治学　･･･099
３　意味あることの価値　･･･102
４　客観的価値を評価できること：客観的次元における価値ある対象　･･･106
５　主観的に愛着をもつこと：主観的次元において情動的に組み込まれること
･･･111
６　価値の領域における平等な共同権威者　･･･115

第５章　貢献的正義と意味ある仕事 －　セイヤーを読む　－　･･･122
１　セイヤーの問題意識　･･･123
２　貢献的正義とは何なのか　･･･124
３　反対意見とそれに対するセイヤーの反論　･･･130
４　貢献、分配、そして当然の報酬（功績）:『能力に応じて貢献し、必要に応じて受け取る』とは・・・？　･･･136
５　結論　･･･138

第６章　自己超越と意味ある仕事－　マッデン&ベイリーを読む　－　･･･142
１　意味ある仕事への諸々のアプローチについて　･･･143
２　意味ある仕事と自己超越　･･･149
３ 自己超越と意味ある仕事の相互主観的性質　･･･153
４　自己超越のより一層の研究に向けた展望　･･･156

第７章　「意味ある仕事」と「意味の管理」の区別 －　リプス＝ウィアスマ&モリスを読む　－　･･･168

1　マネジメント研究と意味ある仕事　・・・169
2　人文科学における意味ある仕事　・・・173
3　リプス＝ウィアスマ&モリスのアクションリサーチ　・・・178
4　組織論及び人文科学領域の知見とリプス＝ウィアスマ&モリス研究で得られた知見　・・・184
5　今後の研究の方向性について　・・・190

第８章　意味とダーティワーク －　シンプソン、スルツカヤそしてヒューズを読む　－　・・・198
1　意味あることの新たな視点　・・・200
2　シンプソンたちの研究の背景と方法論　・・・204
3　仕事に基づく意味：「ダーティワーク」のハビトゥス　・・・205
4　結論　・・・213

第９章　意味ある仕事と第３セクター　－　テイラーとロスを読む　・・・219
1　意味ある仕事とは何か？　・・・222
2　第３セクターにおける有償の仕事と無償の仕事　・・・225
3　第３セクターの３つの分野における意味ある仕事　・・・226
4　第３セクターにおける意味ある仕事のより一層の解明に向けて　・・・233

第２部　“意味ある仕事”概念の体系的な構築に向けた動き　・・・244

第 10 章　意味ある仕事とは何か
－ 意味ある仕事の全体像を示すひとつの試み　・・・248
1　意味ある仕事に関するこれまでの知見を統一的に整理するひとつの試みの概要　・・・248
2　アカデミアの世界から実務家の世界へのメッセージ　・・・252

第 11 章　拡張された、意味ある仕事概念
－ ラーザー＆ボルトンの問題提起 －　･･･261
1　意味ある仕事概念を構成する、複数の軸　･･･261
2　高い技能を必要としない仕事において仕事に意味あることを体験する
メカニズム　･･･284
3　小　括　･･293

第 12 章　“意味ある仕事”概念の体系化をめざす試み
－ ラーザー＆カールソンの問題提起を読み解く－　･･･312
1　解　題　･･･312
2 意味ある仕事の３つの軸　･･･313
２－１　自律性　･･･313
２－２　尊厳　･･･323
２－３　承認　･･･328
3　意味ある仕事の社会学的類型化　･･･335
4　ラーザー＆カールソンの仕事（研究）に対する評価　･･･349

まとめに代えて　･･･369

仕事に意味を見いだすメカニズム

第１部

“仕事の意味”“意味ある仕事”“意味の管理”とは何なのか

組織論・マネジメント研究の領域

第１章

織論論の立場から見た「仕事の意味」

－ロッソ、デカスそしてウレスニェフスキーを読む　－

本章で紹介し読み解いているのは 2010 年に公開されたロッソ、デカスそしてウレスニェフスキー（Rosso,B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A.）の文献レビュー論文（Rosso,B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A., “On the meaning of work: A theoretical integration and revi-ew”）[1]である。

仕事に意味を与えるものは何か？ なぜ仕事の意味は人によって大きく異なるのか？ 従業員は、仕事のどこで、どのように意味を見出しているのか？等々の問いは数十年にわたり心理学者、社会学者、経済学者、組織研究者を魅了し、哲学者や神学者にも影響を与えてきた。組織研究者がこのテーマに関心を寄せるのは仕事における意味（meaning）や意味あること（meaningfulness）の認識が個人と組織に広範な影響を及ぼしているからである。実際、多くの研究者の努力によって仕事の意味について有益な知見が得られてきたが、しかしながら、個々の研究は依然として多様な理論的視点と方法論的アプローチで分断されたままであり、そのために、仕事の意味に関するより包括的な視点を欠き、仕事の意味を、全体として、解釈することが困難になっている。このような状況を打開したい。これが、ロッソ、デスカそしてウレスニェフスキーが「仕事の意味に関する文献を再検討する旅に出た」理由である。

ロッソたちの文献解釈に拠れば、研究者たちは、仕事の意味に関して、驚くほど多様な角度から検討してきたものの、基本的な意味(in a basic sense)において、彼らはすべて明示的または暗示的に２つの核心的問題に言及している。仕事の意味はどこから生じるのか（すなわち、意味の源泉)、そして仕事はどうして意味を持つようになるのか（すなわち、根底にある心理的・社会的メカニズム)、である。

したがって、ロッソたちのレビューの目的は、仕事の意味の源泉とメカニズムに関して議論されてきた多様な異なる視点を明示・体系化・整理し、それらのテーマに関する今後の研究の有望な領域を明確にすることであり、この分野の断片的な研究に一貫性をもたらす新たな理論的枠組みを提示することである。因みに、前以て触れておくと、先行研究でも、仕事の意味の源泉に関しては、４つの源泉（自己、他者、仕事の文脈、スピリチュアルな活動）を中心に論じられてきたが、彼らの立場から言えば、個々の源泉が他の源泉から切り離されて検討され、メカニズムに関しては、仕事が意味を獲得するあるいは意味あると認識されるプロセス（メカニズム）について多様な解釈がありしかもしばしば明示的に示されてこなかったのである。ロッソたちは、そのような認識のもとで、彼らは、「意味」と「意味あること」を区別する → 意味と意味あることの源泉を特定する → 仕事が意味を持つあるいは意味あると認識される根本的な心理的・社会的プロセスを示し、メカニズムを説明する → 意味ある仕事への主要な経路に関する理論的枠組みを提供する、という流れで、論を進めている。

１　「意味」と「意味あること」

意味は日常的に使われ直感的に理解されているコトバであるが、その「意味」なるものを定義することはかなり困難な作業である。というのは、意味は個人の認識から構築されることもあれば、規範や共有された認識から構築されるこ

ともあり、あるいはその両方から社会的に構築されることもあり、ロッソたちも述べているように、意味とは何か、そして意味はどこから生まれるのかの解明には複雑な考察が必要になってくるからである。

これまでの先行研究をロッソたちに倣って振り返ると、組織行動論の分野における仕事の意味に関する研究は主に心理学的視点に立っており、意味の認識は個人の主観に根ざしている、と仮定している。「この心理学的視点では、個人は仕事における意味の潜在的な源泉に囲まれた存在であり、その個人に主体性を認め、各自が仕事の意味を自ら評価することが重視されている。対照的に、意味に関する社会学的視点は、個人が物事に意味を付与したり自らの生活の特定の側面をより意味ある／意味のないものと捉える過程は社会的・文化的影響を受けた世界観や価値観に規定されそれらを反映している、と仮定している。そして、このアプローチに立つ研究者は、人々の周囲の社会的・文化的システムが彼らの仕事活動に価値を付与するとき、その仕事は意味あるものと見なされやすい、と提唱している」。

ロッソたちから言えば、「組織行動論領域における仕事の意味に関する研究の大部分は、社会的・文化的な力（forces）が意味の解釈を駆動する（drive）のではなく、個人の経験、認知、感情が意味の解釈に大きく影響している」、と強調している立場であり、彼らの研究は「仕事の意味に関する個人の認識に焦点を当てて」おこなわれている。

このようなロッソたちの立場に立つと、「意味」と「意味あること」という概念を区別することは －文献においてしばしば見過ごされてきたが －重要な作業である。というのは、研究者は「意味」と「意味あること」という用語をしばしば混同して使用しており、例えば、「仕事の意味」に言及する場合、それは従業員が仕事に与える意味の種類（→ “意味”）を念頭においているのか、それともそれに付与する重要性の度合い（→ “意味あること”）を指しているのかが分からず、いずれにしても、これらの概念が異なるのか、異なるとすればどのように異なるのか、また互いにどのように関連しているのかについて混乱が生まれているからである。

意味と意味あることの区別

ロッソたちは、意味を、プラットとアッシュフォース（Pratt, M. G., & Ashforth, B.E.）[(2)]を援用して、「何かを理解した結果として得られるもの、あるいはそれが指し示している（signify）もの」として解釈している。それは、個人が、自分の仕事って何だろう、人生の文脈において仕事はどんな役割を果たしているのだろうか、などを思い巡らすときに表れるもの（例えば、仕事は給料である、高尚な使命である、やるべきことである、抑圧である）（→ 意味の種類）である。意味に関する認識は、環境や社会的文脈の影響も受けるものの、最終的には各個人によって決定されるものであり、他の経験と同じように、「意味」という用語の使用は、通常、肯定的な（positive）意味あいを暗示しているが、それは、肯定的、否定的あるいは中立的である可能性を含むものなのである。

これに対して、仕事が特定の意味を持つという事実は必ずしもその仕事が意味あるものであることを決定づけるわけではない、ということを前提にすると、意味あることとは、あるものが個人にとって持つ重要性の度合いを指し示しているコトバである。ロッソたちに拠れば、「意味あることとはあるものが個人にとって持つ重要性の度合いを指す」ものであり、ひとつの仕事経験が、ある個人にとっては非常に意味のあるものとして、別の個人にとってはあまり意味のないものとして経験されることがあるように、「“意味ある”という概念は肯定的な価値を持ち、経験される意味の大きさが大きいほどより肯定的なものである」。したがって、“意味ある仕事”とは、個人にとって特に重要でありより肯定的な意味を持つと経験される仕事である。

ロッソたちは、このような（“意味”と“意味あること”という用語は関連しているため、文献では不用意に扱われ、概念が混同されることが多い、という）現状に疑問を提示し、つぎのように述べている。「仕事に関して“意味”という言葉を用いる場合、そこにはその仕事が重要性を有していることを暗示する意図がある」ように思われるが、「そのような場合、“意味”ではなく、“意

味ある”（meaningful）や“意味あること”（meaningfulness）という表現の方がより正確で」あり、“意味”という用語は、仕事に付与される重要性の度合いではなく、仕事が示す内容（意味の種類）を指す場合に限定して使用される」べきである、と。

ロッソたちは、「仕事の意味」という広義の表現を用いて（“意味”と“意味あること”という）２つの概念を包括しつつ、適切な場面では区別して」論を進めている。

次の課題は、（仕事の意味に関する研究を特色づけてきた）意味と意味あることの主要な源泉（として見做されてきた事柄）を特定・整理することである。

２　仕事の意味の源泉

仕事の意味に関する先行研究では意味や意味あることへの認識に影響を与える要因が検討されてきた。それらは個人の態度から組織的価値観やスピリチュアルなつながりなどまで多岐に亘っているが、そこには、それらがすべて仕事における意味や意味あることの潜在的な源泉であるという考え方が、共通して、流れている。

ロッソたちは、先行研究（文献）をレビューし、仕事における意味または意味あることの主要な源泉として４つの事柄を特定している。自己（the　self）、他者（others）、仕事の文脈（work　context）そしてスピリチュアルな生活（spiritual life）である。

自己と仕事の意味

「自己」は、心理学者の長年の研究成果に拠れば、多くの行動・態度・信念の主要な主体または決定要因であり、個人の価値観、動機、信念が仕事の意味の認識にどのように影響するかという点についても豊富な研究領域があり、仕

事の意味を研究する学者たちが「自己」に言及する場合、通常は、自己概念（self-concept）が念頭に置かれているが、それは、「対象として自己に関する思考と感情の総体」として理解されている[3]。そして、そこには、人の自己概念は可塑性があり、様々な経験や職場環境に応じて自己認識や感情が変化するにつれて変わる、との理解がある。

ロッソたちは、仕事の意義の源泉としての自己を探求する文献をこのように読み解き、自己を、(1) 価値観(values)、(2) 動機付け、(3) 仕事に関する信念に大きく細分化している。

価値観

仕事の意味に関する先行研究では、価値観の議論の大半はロケアック（Rokeach, M.）[43] の価値観概念に従っている。その概念によれば、価値観とは「個人に作用する文化的・制度的・個人的力の産物であり、それ自体が結果をもたらすもの」であり、特に仕事の価値観は、「人々が働きを通じて実現できると望み、また実現すべきだと感じる最終的な状態」として定義されている。また、仕事価値観は、社会的規範、対人関係、労働経験の影響を反映し、個人によって異なるものであり、個人の仕事価値観は、職場経験によって形成されると同時に、それ自体も職場経験を形成しうるものであり、仕事の価値観は「個人が仕事に付与する意味合いと相互に因果関係を持つ」とされている。このことは、ロッソたちに拠れば、仕事価値観は「社会の仕事をめぐる意味付けから生じるものであり、個人が仕事から意味を見出す源泉となる」ことを示している。

先行研究は、ロッソたちの解釈に倣えば、全体として、価値観が人々の仕事に対する意味づけ形成に重要な役割を果たすことを示唆しているのであり、彼らは、そのような評価を踏まえて、価値観を仕事の意味の源泉として、また仕事がいかに意味を持つようになるかに関連するメカニズムの構成要素として位置づけている。

動機付け

動機づけが仕事の意味に関連づけられることをあきらかにした代表的な研究

が内的な仕事動機付けの研究であり、それが（「個人が職務を効果的に遂行する際に経験する肯定的な内的感情の程度」）を解明した）ハックマンとオルダム（Hackman, J. & Oldham, G.）[5]の仕事特性モデルである。

ハックマン＆オルダムは、ロッソたちの解釈に倣えば、意味と動機付けの相互関連性を強調し、仕事における経験的な意味の認識を内的な労働動機の発達に不可欠な重要な心理状態の一つとして確立した。仕事特性モデルによれば、従業員が自分の仕事を意味あるもの（すなわち、重要で、挑戦的で、完結している）と認識する場合、その潜在的可能性は仕事に内発的動機付けが働きその仕事が重要だと感じられることによって大きく向上するが、その関係性はその後の研究やメタ分析によって確固たる支持を得ている[6]。

ハックマンとオルダムの動機付けに関する基礎的研究は、より一般的な内的動機付けから外的動機付けへの連続体の提案と並行して行われてきたが、最も内的な駆動型の動機付け形態は内発的動機付けである。内発的動機付けは「活動そのものを楽しみ、または興味を持つために活動に従事したいという欲求」[7]として定義され、他の目的への手段としてではなく、それ自体に価値がある活動に関わるものとして位置づけられている。

但し、内発的動機付けを引き起こす要因については様々な説明がなされてきた。例えば、ある研究の流れ（→ 自己決定理論）では、内発的動機付けは自己概念と特定の環境や活動との間に期待される整合性から生じると主張され、内発的動機付けが、仕事における楽しさ、興味、満足感の認識によって駆動されること（→ 認知的動機付け観）が示唆されている。このように、自己決定理論は、認知的動機付け観に立脚し、人々が活動において自律性、有能感、帰属感を経験する時に最も純粋な動機付け形態が存在すると示唆している[8]が、対照的に、より感情的な説明では、内発的動機付けは自分の行動の原因は自分にあるという感情や自己認識から生じるものである、と示唆している。ロッソたちの読み方に従えば、どちらの見解も仕事の意味の概念に多大な影響を与えてきたが、総合的には、認知的見解が組織行動そして仕事の意味に関する文献においてより大きな存在感を示してきたという経緯がある。

仕事の意味との関連で言えば、研究者は、人々が内発的動機付けの一形態を経験するとき、それは自身の仕事活動と自己概念との一致を示す兆候でもあり、意味あることをより大きく経験させることのなる、と提唱している。 例えば、シャミール（Shamir,B.）[9]は、本質的に楽しいとは言えない仕事であっても、個人の自己概念の構成要素と結びついている場合、内発的動機付けと意味あることの両方を伴う経験となる、と示唆している。内発的動機付けと意味に関する研究はこれらの変数間に相互関係があることを説得力のある形で示唆しているが、いまだ未解明の領域を残している、というのがロッソたちの見立てである。

信念

信念（特に人生における仕事の役割や機能についての信念）に関する先行研究は、ロッソたちの読み方に従えば、自己が仕事の意味を形成する３つの経路が存在していることを示している。(1) 職務への関与と仕事の中心性、(2) 仕事志向、(3) 天職。

まず、古典的な研究の流れでは、従業員の仕事への関与度合いが仕事の意味をどのように形成するかが探求されてきた。この研究領域では２つの概念が中心となる。職務関与と仕事の中心性である。職務関与の概念は、従業員が自分の仕事が人生の中心であるとどの程度信じているかを検証し、個人のニーズと、その仕事がそれらのニーズを満たし得るという認識との一致度を反映する。したがって職務関与は、従業員が職務に対して抱く心理的一体化の強さを測る尺度となり、職務への関与度が高いほど、その職務から自分自身や自尊心を切り離すことが難しくなり、その仕事はより意味を持つようになる、と理解されている。そして、仕事の中心性（すなわち、仕事がいかに人生の他の領域（家族、余暇、宗教、地域活動など）と比較して重要であるかという認識）の影響についても研究され、仕事の意味あることは個人と仕事の領域との関係の深さや強さに依存して変化する、と提唱している。

仕事志向に関する先行研究では、個人の仕事に対する信念がその仕事に与える意味付けにどのように影響するかが検討されているが、現在の仕事に対する

信念ではなく仕事という活動全般に対する人々の信念を考慮しているために、職務への関与や仕事の中心性といった概念よりも広い範囲を扱い、仕事志向の三区分モデルが提示され、個人は仕事を主に「ジョブ」「キャリア」「天職」のいずれかとして捉える傾向がある、と解釈されている。ジョブ志向の人々は、他の種類の意味や充実感を相対的に排除しつつ、仕事の物質的利益に焦点を当てている。仕事は主に仕事以外の時間を楽しむための経済的手段であり、通常、ジョブ志向を持つ人々の興味や野心は仕事の領域外で表現され、趣味やその他の関心事に関わる。対照的に、キャリア志向を持つ人々は組織や職業構造における昇進に伴う報酬のために働く。キャリア志向を持つ人々にとって、昇進や出世に伴う給与の増加、威信、地位の向上は、仕事の主要な焦点である。天職志向を持つ人々は、金銭的報酬や昇進のためではなく、仕事を行うこと自体がもたらす充足感のために働く。彼らにとって、仕事自体が目的であり、通常、その仕事がより大きな公益に貢献し、世界をより良い場所にするという信念と結びついている。但し、この文脈では、天職志向は、個人の仕事と連動して形成されると考えられており、したがって、より具体的な概念である（内的に根ざした）「特定の職種への天職」（後述）とは区別されるものである。

その天職であるが、ロッソたちに拠れば、天職という概念は、ユダヤ教・キリスト教の神学において、特定の職業への神からの呼び出しとして登場したものであるが、現代の多くの研究では、天職は、明らかに世俗的な視点から、仕事における自己の最も深い部分を表現してものとしてとり扱われている。ロッソたちも、そのような論調に倣って、とりあえず「天職を自己の表現」として位置づけている先行研究をレビューしている（尚、天職のスピリチュアルな意味については後で触れられている）。

世俗的な意味での天職は、ロッソたちの解釈では、「道徳的、社会的、個人的に意義深い活動へ意味あって招き寄せられたもの（meaningful beckoning）」である。天職は各個人に固有のものであり、人生における独自の目的を果たすために果たさねばならないと人々が信じるものであり、しばしば自己の最も深い部分への道筋や繋がりとして捉えられるものであり、天職の追求とは仕事を

通じて個人的に重要な信念を実践することを指している。そして仕事を通じて天職を実践することは、主観的なキャリア成功の最高形態と称されることもある。

天職に関する論評が一般的にも急増しているが、しかし、天職を追求したり、天職を遂行したりすることの意味について検証した実証研究は比較的少ない、というのがロッソたちの感触である。これは、天職とは一体何なのかについて意見の一致が見られないことや共通の評価手段がないことにも起因する事態である。また、天職に関する少数の実証研究 (10) は、仕事が個人に天職を実践する機会を提供する場合、その仕事は、個人的な充実感や世の中に影響を与えているという実感から、より意味のあるものと認識される傾向が見られることを報告している。但し、この分野の研究の大半は、天職を実践しているという認識に関連する経験に焦点を当てたものであり、天職を追求する心理的プロセスやそのような経験が個人の仕事の意味にどのように影響するかを考察することが今後必要である、とロッソたちは展望している。

かくして、ロッソたちの立場から言えば、多くの先行研究は「自己」が仕事の意味の貴重な源泉であることを示していたのであり、根底にある価値観、動機、信念が、個人が仕事の意味や意味あることをどう解釈するかに影響を与えることが明らかになったのだ。「言い換えれば、個人が自分自身をどう捉え、仕事の活動に対してどのような姿勢で臨むかが、その仕事の意味において決定的な役割を果たしている」のである。

他者と仕事の意味

仕事の意味に関する先行研究では、仕事の意味に対する様々な他者の影響が調査され、職場内外における個人と他者や集団との相互作用や関係性がその仕事の意味にどのように影響を与えるているのか、が論じられている。ロッソたちに拠れば、この（仕事の意味に対する様々な他者の影響）が意味ある仕事のふたつめの源泉であり、その他者には、(1)同僚、(2)リーダー、(3)集団やコ

ミュニティ、(4)家族、が含まれる。

同僚

職場は多様な対人関係が形成される場であり、これらの関係が仕事の意味に強く影響しうることは良く知られている。ロッソたちの読み方に倣えば、対人関係の役割を特に対象とした研究は少ないが、先行研究は、同僚が仕事の意味に影響を与える興味深い経路であることを明確に指摘している。同僚との緊密な人間関係は、それが職場で従業員が重視するアイデンティティを表現し強化する機会を提供するという意味で、意味の認識にプラスの影響を与える可能性がある、と。

社会的情報処理理論[(11)]では、従業員が職場の他者から思考や行動のヒントを求め、これらのヒントから自らの態度、解釈、仕事の意味を構築すると示唆していたが、そして、近年の理論は、この社会的意味論的視点を拡張し、同僚が、職場内の他者（観察や会話などを通じて）から仕事の意義や価値に関する手がかりを得る対人的意味構築プロセスを通じて、個人の仕事の意味解釈に影響を与える、と明確に指摘している。このような研究の流れは、他者たちのなかで何よりもまず念頭に置かれ理論化されているのが同僚であることを示している。

リーダー

仕事の意味を形成しまたは影響する上で重要な役割を果たしているのがリーダーである。リーダーは、組織の使命、目標、目的、アイデンティティを従業員に対して提示し、従業員が仕事の意味を認識する方法に決定的な影響を与えている。そのため、先行研究では、特定のリーダーシップスタイルが仕事の意味の認識度にどのように影響するかが調査され、変革型リーダーシップに大きな注目が集まっている。変革型リーダーシップは、通常、「望ましい業績と引き換えに報奨を与えることを超え、より高い集団的目的・使命・ビジョンに向けて、知的刺激を与え、フォロワーを鼓舞して、自己利益を超越させること」[(12)]として定義されているが、ボノとジャッジ（Bono,J.E., & Judge,T.A.）[(13)]が結論づけているように、「変革型リーダーが仕事を理念的に説明し、高業績そのも

のを価値とするような高次元の価値観に焦点を当てるならば、フォロワーは自らの仕事を個人的価値観と整合するものと認識し、それゆえより意味あるものと感じるようになる」（p. 555）のであり、言い換えれば、リーダーは、従業員を個人的な欲求や目標を超越しより広範な使命や目的に結びついたものへと向かわせることによって、仕事に意味を付与しているのである。

グループとコミュニティ

従業員は、雇用され職場組織に組み込まれることによって、多くのグループやコミュニティの構成員となる。これには、作業チーム、部門、専門職ネットワーク等々、様々な社会的カテゴリーが含まれるが、グループとは、「共通の活動に従事する、あるいは共通のアイデンティティや目標を共有する二人以上の集合体」である。 従業員が様々な種類・規模の職場集団と結びつくことは、理論的にも実証的にも仕事の意義と関連付けられてきた。特に先行研究では、個人が所属する集団における役割や帰属意識が、仕事に感じる意義のレベルに重大な影響を及ぼす可能性が高いことが示されている。

家族

職場で築かれる多くの人間関係に加え、ロッソたちは、仕事以外の領域における他者との関係も仕事の意味に影響を与えるとの立場から、家族も他者として位置づけている。家族関係が職場領域で生じることもある（例：家族経営企業）が、多くの場合、仕事と家族は個人の人生において比較的独立しつつも相互に関連する領域として存在することがより一般的であり、個人の最も顕著な非仕事関係は家族との関係である、と。但し、ロッソたちのレビューに依れば、家族が仕事の意味に与える影響を直接研究したものはほとんどないが、しかし、いくつかの注目すべき例外がある。例えば、ブリーフとノルト（Brief, A. P., & Nord, W. R.）[(14)] は、仕事の意味に関する画期的な著書の中で、家族が仕事の意味に影響を与える可能性のある方法（２つの途）を述べている。「家族は、時間、エネルギー、経済的な資源を求めることで、仕事に負担をかけることがある。特に、家族からの経済的な要求が高まるにつれて、経済的な見返りがより顕著になり、仕事はより経済的な意味合いを帯びるようになる。また、逆に、

家族は､仕事からの要求から回復できる支援的でリラックスできる環境を提供」し、さらに「(その人への）称賛、尊敬、愛情を具体的に表現し、その発言や行動が正しかったと肯定し、金銭・時間・労力・情報などの支援を提供している」[14]、と。

仕事の文脈と仕事の意味

仕事が遂行される文脈は仕事の意味に関するもうひとつの重要な源泉である。これは、ロッソたちのコトバを借りるまでもなく、「仕事の意味に関するあらゆる判断が特定の職場環境という文脈の中で生じる」からであり、多くの研究者がこうした文脈が意味と意味あることの両方の認識に与える影響を探究してきた。彼らが特に注目してきた仕事の文脈は、(1)職務内容の設計、(2)組織の使命、(3)財政状況、(4)仕事以外の領域、(5)仕事が遂行される国民文化である。

職務タスクの設計

職務（ジョブ）は、「単一の職務名称の下にまとめられ、一人の個人によって遂行されるように設計された一連のタスク要素の集合」として定義されている[15]が、意味あることを明示的にモデル化した最も初期でかつ著名な組織論的研究の一つが職務設計に関するハックマンとオルダムの研究である。ハックマンとオルダムは、職務特性モデルにおいて、職務の特定の特性がその仕事で経験される意味あることを決定する、と示唆している[16]。特に、自律性、技能多様性、タスク同一性、タスク重要性の水準が高い職務は、仕事の意味あることを高め、このことが，更に、動機付け、業績、満足度にプラスに作用する，という指摘は画期的なことであり、ロッソたちの立場から見ると、「職務特性モデルが遺した遺産は従業員が仕事の意味の体験していくうえで職務が重要な役割を果たしていることを強調したことである」。

その後の研究では、職務特性と経験される仕事の意味あることとの間に強い関連があることがより強調され(→ 社会的文脈の役割がクローズアップされ)、

「仕事の意味」（すなわち、自分の仕事が他者に影響を与えていると個人が感じる程度に焦点が当てられている。そして、この流れのなかで、例えば、グラント（Grant,A. M.）[17]は、目的意識や他者への良い影響を促進するように設計された仕事が、仕事に意味があるという認識を高め、ひいてはより大きな意味の認識につながることを実証している。

この分野における最近の研究では、従来の職務設計研究の前提が拡張され、従業員は単に職務の特徴から意味を引き出しているのではなく、むしろ自らの仕事の意味を形成するために､職務のタスク境界や関係境界を能動的に設計（または再設計）している、と論じられている。「ジョブ・クラフティング」研究において、従業員は、自身の目標、スキル、価値観に合うように、積極的に職務と社会的環境を構築している、と主張され、仕事の意味を形成する個人の主体性が強調されているのはその一例である[18]。

組織の使命

組織はほとんどの従業員が働く場であり、ロッソたちの認識では、組織は仕事の解釈をうみだす相互作用が生じる背景であるが、組織的文脈が仕事の意味に直接与える影響を検証した研究は比較的限られている。このような現状を見据えて、ロッソたちは、職場組織は仕事に意味を与える重要な場である、との立場から、組織の使命に注目している。組織の使命は従業員が仕事の意味を解釈する上で重要な役割を果たしている、と。

組織の使命は、組織論の立場から見れば、（組織に献身的になってくれるような）基本的な目標、価値観、目的が表明されたものである[19]。ロッソたちは、この視点から，先行研究をつぎのように整理している。「仕事の意味に関する研究者らは、従業員が自身の核心的価値観やイデオロギーと組織のそれとの間に整合性を感じ取る限りにおいて、組織の使命が意味の源泉として機能する、と提唱している、と。このことは、整合性が認識されるとその使命は従業員に肯定的な意味をもたらす可能性があるが、他方で、組織の使命やイデオロギーに内在する深い意味は両刃の剣となり得るものでもあることを示している。なぜなら、組織が使命やイデオロギーに基づいて従業員と心理的契約を結んでい

るとするならば、整合性が取れていないと認識された場合、かなり強い否定的な反応に直面する可能性があるからであり、従業員が仕事に意味を見いださない事態がうまれる。

財政状況

もうひとつの研究の流れは、個人が自分の仕事の意味を決定する上で、その経済状況が果たす役割を検証することによって、仕事の文脈を考察することであり、金銭的報酬の役割の研究は、組織行動学において、（２１世紀に入った）現在、関心が再び高まっている分野である。

この研究は、個人の仕事への動機付けや仕事の意味づけにおける金銭的インセンティブの重要性を強調するものでり、非自発的な失業やその他の理由で収入が不十分な人々にとって、仕事の経済的価値はより顕著になることが示されている。これは、「経済的必要性の高い従業員は、それ以外の選択肢がないために、他の従業員よりも仕事の経済的価値に重点を置いている」という状況を示すものであり、先行研究では、「貧困が仕事に見出される意味を制約しうる典型的な“強い文脈”である」、と主張されている。これらの研究から導き出される結論は、「経済的苦境に陥った個人は、仕事の顕在的価値（例：金銭的報酬）を重視する一方で、潜在的価値（例：自己実現、共同体、社会的地位）を軽視する傾向がある」ということである。

仕事以外の領域

先行研究では，ロッソたちの解釈に倣えば、「仕事の意味を研究する際に仕事の領域に主眼を置く傾向があるが、仕事以外の領域での経験も仕事の意味において重要な役割を果たす」ことも知られてきており、この分野の研究は、一般的に「仕事と非仕事の領域間のバランスや境界を見極めまたはそれらを結びつけるメカニズムに焦点を当てて研究がおこなわれ、「仕事と非仕事の領域を結びつける研究は実証的というより主に理論的な性格を帯びて」おこなわれてきた。

例えば、ブリーフとノルト（Brief, A. P., & Nord, W. R. ）[(20)] は、個人の価値観が、仕事と非仕事の領域のつながりやそれらが仕事の意味に及ぼす影響を理

解する鍵である、と提唱し、個人の価値観が複数の生活領域で通用し実践可能な限り、人々がそれらの領域で一貫した行動をとるだろう、と論じている。ここには、「人々が仕事に与える意味は自身の価値観と整合的に仕事を行う能力に影響される」という視点がある。トンプソンとバンダーソン[21]はアイデンティティの視点から同じような主張を展開し、仕事と非仕事の活動に費やす時間は「意味のコンテナ container」であり、仕事領域であれ非仕事領域であれ、時間をアイデンティティを肯定する活動に費やすほど、領域間の葛藤は少なくなる、と論じている。トンプソンとバンダーソンに依れば、２つの領域がアイデンティティを肯定するときに、個人の人生に「シームレスな意味あること」が生まれ、領域同士が相互に強化し合うのだ。

そして、最近の研究では、こうした関連性を実証的に探る試みが始まっている。ダバテ(D'Abate,C.)の研究[22]は、職場外（例えば余暇活動）でより大きな意味を見出す個人には、非労働領域に関連する活動（趣味、社交活動、娯楽など）を仕事の日々に統合する傾向があることを裏付けるものであり、「人々は仕事を“仕事”という感覚から“遊び”に近い感覚へと変えることで、その意味を高めようとしている」。また、スニールとハルパズ（Snir, R., & Harpaz,I.[23]は、仕事の意味が余暇に与える影響とその逆の影響との間に相互関係があることを発見している。これらの研究は、仕事以外の領域が仕事の意味を理解する手掛かりとなる、というこれまでの主張（例えば、キルヒマイヤー（Kirchmeyer, C,)の研究[24]を裏付けるものになっている。

国民文化

仕事の意味に関する最も初期の著作のいくつかは、ロッソたちの解釈では、広範な社会的・文化的要因は人々が仕事に与える意味に強力な影響力を持っているという視点に根ざしてる。資本主義と工業化の発展に関連する社会政治的要因が人と仕事との関係を根本的かつ永続的に変化させた、と提唱したマルクスやヴェーバーなどの経済理論はその代表的なものであり、ヴェーバーの影響のもとで、プロテスタントの労働倫理が資本主義の台頭と仕事の官僚化をもたらし、個人をその仕事の技術から切り離し、個人が意味を探求せざるを得ない

「鉄の檻」を作り出した、と論じている。 これらのテーマは、より広範な社会的・文化的変化や傾向を反映して、仕事の意味が時間とともにどのように変化してきたかについての視点に密接に織り込まれているが、これはロッソたちの「守備範囲外の」ものである。但し、ロッソたちの立場から言えば、「組織行動論の先行研究の一部では、仕事の意味に対する重要な文化的影響を探求」しており、彼らの「レビューの対象範囲」に収まるものになっている。

仕事の意義における文化の役割に関する学術研究の中で最も実証的な進展を遂げた領域は、ロッソたちの理解では、「国際比較研究」であり、様々な工業化国における仕事の意義を研究することにより、「仕事の意義における国民文化の役割を理解すること」が目指されている。このタイプの研究の動機は、「西欧社会で実施された研究に内在する仕事の意味に関する偏見を超越し、多様な文化圏における仕事の意味のパターンを明らかにすること」であり、仕事の意味は主に個人の文化的環境によって社会化されるという理論家の研究を基盤として」おこなわれている

この種の最大規模の実証的取り組みは、「仕事の意味（MOW）」研究チームによって行われた、1981 年から 1983 年にかけて 8 カ国で 15,000 人の回答者からデータを収集した国際的研究である[25]。「仕事の中心性と仕事の価値観を意味の中心的な尺度として利用したこの研究は、８つの国民文化間の仕事の意義に関する様々な差異に関する知見をもたらした。例えば、日本人従業員は他国従業員よりも仕事に対する姿勢がはるかに前向きで、週当たりの労働時間も長く、仕事に最も高い中心性を与えているが、同時に感情・アイデンティティ・収入といった仕事の潜在的な個人的利益に焦点を当てる傾向が著しく低いことが判明している[26]。そして驚くべきことに、強いプロテスタント的労働倫理の影響を強く受けていると考えられるイギリスとドイツの２つの文化では仕事の中心性が最も低い水準を示している」。

しかし、「これらの研究から得られた核心的な知見、そして驚くべき発見は、８つの文化圏における仕事の意味合いが異なるというよりもむしろむしろ類似しているという点であった。回答者は、いずれの国でも、仕事中心性が高く、

職場での個人の自由、自己表現、多様性、興味深く満足できる仕事、職務要求との個人的整合性といった内的要因を重視し、また経済的動機付けを仕事の主要な意味として頻繁にあげていたのである[26]。また、調査では、対象となった各文化圏に共通して存在する８つの異なる「労働の意味パターン」（例えば、無関心な労働者、疎外感を訴える労働者、経済的なものを重要視する労働者、社会的貢献を目指す労働者、自己表現を重要視する労働者）が特定された。これは予想外に国際的に一貫した結果であった[27]。したがって、この「研究から導かれる重要な結論は､少なくとも調査対象となった先進工業国においては､文化間よりも文化内において仕事の意味に多様性が存在しうるということである」。そして同様の結果は別の大規模な研究でも確認されている。

これらの結果は､「価値観と仕事の意味には「異文化間差異が存在する」が､類似する「パターン」が見られ、その事実は、いずれの国々でも､「働くことが複雑な現象であり、働くことに関して多様な見解が存在する」ということことことを明確に示したのである。

スピリチュアルな生活と仕事の意味

仕事の意味に関する文献では、ロッソたちから観測では、仕事の意味に対するスピリチュアルな生活の役割を考察する研究分野が拡大しているが、仕事とスピリチュアリティの共通部分（intersection）を考察すべきかどうかそしてその方法については､組織研究のなかに依然としてかなり慎重な姿勢が見られる。これは、共通語彙や具体的な理論的枠組みが欠けているためかもしれないし、あるいは、仕事と宗教の合理化及びその分離を奨励する文化規範が浸透しているためであるかもしれないが、これまで、スピリチュアリティと仕事に関する実証的研究は少なく、仕事の意味の認識におけるスピリチュアリティの役割を明確に扱った研究はさらに少ないのが現実である。

このような（学術研究が乏しい、という）現状は、ロッソたちの表現を借りれば、皮肉なことである。なぜならば､「天職や職業など、仕事の意味の研究

におけるいくつかの基本的な概念は深い神学的ルーツを持っているからであり、さらに、幾つかの研究が示唆しているように、個人は人生における意味や目的を根本的に探求する過程でしばしスピリチュアリティや宗教に頼ることが明らかになっている[28]からである。世界中の多くの従業員は自身の宗教が仕事生活の営みにおいて重要な役割を果たしていると感じているのでり、これは、スピリチュアルな生活が仕事の意味に重要な影響を及ぼすにもかかわらず、組織研究においてしばしば見過ごされていることを示唆している」。

スピリチュアルな生活に関する研究には、ロッソたちの立場から言えば、仕事の意味に特に関連性のあるふたつの領域がある。(1) 広義のスピリチュアリティと (2) 特定の職業への神聖な使命（天職）である。

スピリチュアリティ

スピリチュアリティとは、より高い力、導く力やエネルギー、あるいは信念体系を含む神聖なものへのつながりを求める志向であり、多くの研究者にとって、スピリチュアリティは意味に関する問いを探究せずに理解することはできないものであり、その本質上、スピリチュアルな追求は自己超越を生み出し、自我を自己を超えた何かに結びつけたり、自我を完全に超越させたりするものになっている。実際、先行研究において、スピリチュアルな従業員が、仕事の活動を、自己を超え、より大きな存在、より高次の目的や意味に関わるものとひて見做していることはよく知られている[29]。この意味で、ロッソたちに立場から言えば、「意味の源泉としてのスピリチュアリティは、対人関係や文化的文脈といった他の源泉と共通点を持つ」ものであり、「意味は自己を超えた存在との繋がりから生まれるのである」。

人間が人生と仕事における意味と目的を見出すのは、自己を超えたもののために生き、それを追求することで生きている」からである、という主張[30]はそのような流れから生まれた言説であり、ロッソたちの理解では、「スピリチュアルな従業員は非スピリチュアルな従業員とは異なる方法で仕事を認識し、思いやり、奉仕、超越といったスピリチュアルな観点から自身の仕事行動を捉えている」。したがって、従業員が仕事をスピリチュアルな観点から捉える場

合、その仕事は彼らにとってより深い意味と目的意識を持つようになる可能性が極めて高い」、ということになる。

神聖なる天職

仕事の意味におけるスピリチュアルな生活の役割に関する理論的・実証的研究の大半は、ロッソたちに拠れば、神聖な使命と天職という概念に焦点を当てている。すでに触れたように、天職には、意味の源泉としての自己に関する言説で触れたように（特定の種類の仕事に対する内なる誘いから生じる）世俗的な観点から語られる天職があるが、しかし、神聖な天職はそれとはまったく異なって定義されるものであり、それは、「神の意志が遂行される職業への、神からの招待である」。

神聖な天職という概念のルーツは、一般的に、キリスト教神学にまでさかのぼることができ、プロテスタントの宗教改革者であるマルティン・ルターとジャン・カルヴァンの著作で特に顕著になっている、と見做されている。ルターとカルヴァンによれば、仕事自体は、それ自体ではほとんど霊的な意味を持たないが、神に仕えるために行われる場合は聖なるものになるのであり、この神学的伝統によれば、神聖な天職は個人に啓示され、その人が地上で「神の手」として行動するための道である。ここには、自分の天職に耳を傾けることで、たとえ卑しい労働にも目的が与えられる、という解釈が横たわっている。なぜなら、その労働は個人よりもはるかに大きな神聖な意味のために奉仕して行われているからである。したがって、神聖な使命の追求は、自分が神に仕え、より大きなコミュニティのニーズを満たしているという感覚を通じて、仕事に意味と意味あ意義の両方をもたらすのである。

そして、先行研究では、神聖な使命を追求しているという感覚は仕事における意味の体験に強く影響することが明らかになっている。このことは、ロッソたちに拠れば、多くの研究者が天職の研究に世俗的な視点を適用しているにもかかわらず、多くの従業員は、天職を個人的な追求というよりも、神からの義務や指示として経験していることを示している。

ロッソたちは、仕事の意味に関する文献レビューという作業を経て４つの主

要な意味の源泉を明らかになったと判断して、これらの要素が意味または意味あることの構築を引き起こすメカニズムを分類し解明する作業に（意味と意味あることの源泉の考察から、それらが生産される過程の分析へと）移っていく。

３ 仕事は如何にして意味を持つようになるのか：意味のメカニズム

ロッソたちは、４つの源泉が仕事の意味や意味あることに繋がる（contribute）プロセス（すなわち、メカニズム）を解明するに当たって、スティンチコム（Stinchcombe,A.）[31] に倣い、メカニズムを「観察された関係性の方法と理由」（the how's and why's of observed relationships）として定義し、「基本的な意味において、メカニズムとは二変数間の関係を駆動する基盤となるエンジンであり、一変数が他変数に影響を及ぼす過程を捉えるものである」、と述べ、彼らの意図をつぎのように語っている。「仕事の意味に関する認識を駆動するメカニズムは、自己の充足に重点を置く内的心理プロセスから、自己を完全に超越するプロセスまで多岐にわたり、仕事の意味に関する研究におけるメカニズムの扱い方は明示的で測定可能なものから暗黙的で理論的なものまで様々であり、これらの基盤となるプロセスを明確に定義しようとする研究者の姿勢にも違いが見られる。しかしながら、仕事の意味に関する研究の大半は、特定の要因が仕事の意味や意味あることに影響を与える過程を、明示的・暗黙的を問わず、何らかの形で提示しており、こうしたアプローチの更なる深化が求めれれている」、と。

ロッソたちの意図は、このような理解に基づいて、先行研究において示された多くの情報に「共通する核心的な心理的・社会的メカニズムを特定し、（仕事の意味研究者によって提示されてきた）仕事の意味が構築される過程を説明するために用いる主要なメカニズムを整理し、先行文献を理解するための枠組みを確立するとともに、この分野における今後の研究を刺激する」ことであり、「仕事が意味あると認識される／意味を獲得する」メカニズムを７つのカテゴ

リーに分類している。真正性（authenticity）、自己効力感（self-efficacy）、自尊心（self-esteem）、目的意識、帰属意識、超越性（transcendence）、文化的・対人的意味づけである。

真正性

仕事がどのように意味を持つようになるかを説明する際に多くの文献（先行研究）において、最も頻繁に言及されるメカニズムの一つが真正性である。真正性とは、一般的に、「個人の行動と“真の”自己に対する認識との間に生じる整合性や一致感」として定義でされている（日常語に翻訳すると、間違いなく本物であると認識することである ー 宮坂）。真正性は、個人が人生における意味と秩序の感覚を維持するのを助ける中核的な自己動機としてしばしば説明され、仕事の意味に関する文献では、真正性に基づくメカニズムによって様々な意味の源泉が「真の」自己の実現や発展に結びつけられる、と解釈されてきた。

先行文献を吟味すると、真正性メカニズムには３つの形態がある。真正性の現れのひとつは、自己一致の経験、つまり、自分の行動が自分の興味や価値観と一致していると人々が信じている度合いである。自己一致の経験は仕事と自分自身との深く真摯なつながりを促進するものであり、例えば、自分の天職を追求していると感じる人は、その仕事が自分の核心にある基本的な何かとつながっている、あるいは自分が個人的に意図していることや義務と感じていることに沿った行動をしている、と信じている。この自己との繋がりの感覚が、内的整合性の感覚を促進するため、仕事は深い意味を持つのであり、社会的責任を重視する個人は、社会的責任を果たす組織で働くと、それらの価値観に満たされ、真摯であると感じる可能性が高くなることが知られている。こうした自己整合性の認識は人々が仕事において自身の関心や価値観と一貫した行動を取っていると感じさせるものであり、この整合性が個人が「仕事に与える意味づけ」をつくりあげ、意味あることを経験的により大きく認識することにつなが

っている。

第２の真正性メカニズムは、仕事を通じて価値ある個人的アイデンティティを検証・肯定・活性化することである。ロッソたちは、これを「アイデンティティ肯定プロセス」と表現している。例えば、自らを高度に分析的と認識する個人は、業務が分析的スキルを要求する場合、物理的な職場環境や役職名が分析能力を反映する場合、あるいは他者との交流において自己認識と同じように他者からも認識されていると感じた場合に、職場でより真正性を実感する、と。仕事によってこうした自己概念が肯定・実証されるほど、それは「真の」自己のより本質な活性化・発現として経験されることになり、したがって仕事はより意味あるものになる，という訳である。

第３の真正性メカニズムは仕事への個人的没入であり、仕事に個人的に没頭し生き生きと感じることから得られるのが意味あることという経験である[321]。例えば、個人が仕事に没頭している、あるいは内発的に動機づけられていると感じる場合、その活動は重要であり、自己の本質を表現できるものと認識されているのだ。仕事に対するこうした没入感は自己概念の実現や発展を示すものであり、多くの場合、その仕事が意味のあるものとして経験されている、と解釈されている。

この真正性メカニズムは、ロッソたちに拠れば、仕事における意味の源泉としての自己と最も明らかに関連している。すなわち、そのメカニズムでは、「真正な」自己概念を発展させ表現し実現する活動（仕事）が意味あるものとして経験されており、それは仕事の意味が自己概念と行動の一貫性によってかたちづくられる領域である。

自己効力感

仕事の意味形成プロセスを説明する第２のメカニズムは、（アルバート・バンデューラ（Bandura,A.）[331] が提唱したことで知られ、特定の結果に向けた人間の行動を強力に動機付ける要因として長年認識されてきた）自己効力感、す

なわち、個人には、意図した効果を生み出す力や能力、あるいは変化をもたらす力が備わっている、という信念である。ロッソたちは、自己効力感がメカニズムとして用いられた３つの方法を特定している。それらは自己効力感に関するバンデューラのアイデアの拡張版であり、意味を経験するプロセスがそれぞれなりに解釈されている。

自己効力感が意味のメカニズムとして用いられる方法の一つは、仕事領域における個人的制御感や自律性に関するものである。先行研究によれば、人は自らを自由な選択を行使し、自身の活動や環境を効果的に管理できる存在（「自己決定的」である）と見なしている。こうした認知は、個人が無力ではなく主体的な行為者であることを確信させるために必要であり、例えば、個人がコントロールや自律性を発揮する領域の一つが職場における自発的行動である。そのとき、ヒトが、自分の仕事のやり方を独自に変更するための積極的な措置を取り、そうするための自律性と支援があると感じているならば、その人は自分の運命をある程度コントロールできるという感覚に基づいて仕事で意味あることを経験している、ということになる。

第２のメカニズムは、仕事における課題を成功裏に克服し、その結果として有能感を経験するときの動きである。ロッソたちが挙げている事例に拠れば、個人は、自ら学び、成長し、そして課題に効果的に対応していることを認識すると、仕事においてより個人的な能力と効力を感じるようになるが、この実感される能力こそが個人に仕事において意味あることを与えるものである。

第３の自己効力感メカニズムは「知覚された影響力」である。これは、個人が、組織、作業グループ、同僚、等々、自己を超えた他の存在に対して、変化をもたらしたり、ポジティブな影響を与えていると感じるときに作動し、そのとき、ヒトは、より積極的に変化を起こせる能力を自覚し、結果として、仕事にいて意味あることをより強く体験している。ロッソたちのコトバを借りれば、「仕事活動を通じて他者に良い影響を与えられるという認識が自己効力感の体験を刺激し、それが意味あることに繋がる」のであり、「例えば、職場で同僚や組織そしてその他の受益者を支援するといった利他的な行動をとる従業員

は、自分が前向きな変化をもたらす能力を持っていると確実に認識するようになり、その（他者や環境に対して影響を及ぼしている、という）認識が意味あることとして経験されている」。

自尊心

仕事の意味に関する先行研究のレビューを通してロッソたちが特定した第３のメカニズムは、自尊心（すなわち、個人が自身の自己価値を評価するプロセス）である。自尊心は個人がいつまでも色あせることなく持ち続けている特性であるが、と同時に、個人的・集団的な経験や達成によって形成されるという融通性に富んだ性格も持ち合わせている。先行研究では、仕事経験から生じる達成感や肯定感によって、個人が抱く（「自分は価値ある存在である」という信念への）動機が満たされている、とつとに指摘されている。

自尊心のメカニズムは、但し、自己効力感のメカニズムと比べると、ひとつの重要な点で異なっている。それは、両者とも達成によって引き起こされる動きであるが、効力感が、通常、自分の環境や運命に対するコントロール感を通じて意味を促進すしているのに対して、自尊心が関わるメカニズムは自分自身に価値があるという感覚に根ざしている、ということである。これらは、意味への到達経路として大きく異なるが、２つの途である。

目的意識

仕事が意味を持つようになる過程を説明する第４のメカニズムは、ロッソたちに拠れば、（人生における方向性（directedness）及び意図性の感覚として定義される）目的である。これに関しては、哲学者たちのなかで、目的の追求が人生に意味を与える、と長年主張されてきた経緯があり、目的意識や指針となる理想は人間の行動に意味を与える上で極めて重要であり、それなしでは人は長く生きられない、と主張する研究者さえいる。目的の源泉としては、内発的

な動機や目標から外発的あるいはスピリチュアルに駆動される目的意識（果たさねばならない使命感や召命感）まで、様々な提案がなされてきたが、そこでは，共通して。目的意識は、現在の出来事を将来の予期される出来事や状態（例：幸福、愛、救済）と結びつける能力を通じて、仕事の意味や意味あることを構築する際に重要な役割を果たす、と主張されている。

仕事の意味の先行研究では、目的を介して仕事に意味を見いだす経路が、２つの観点から、論じられている。ひとつは、仕事の重要性という観点から、目的が取り上げられている流れである。この領域の研究は、個人が仕事を通じて奉仕したり目的意識を体験したりするという観点から、仕事の重要性に対する認識が意味ある仕事の経験に大きく寄与することが強調されている。「例えば、社会や地域にとって重要だと認識する仕事に従事する個人は、その仕事をより大きな目的に奉仕するものとして認識し、したがって、より意味あることとして感じる」だろうし、「仕事にスピリチュアルな意味を見出している個人は、他者が平凡あるいは望ましくないと考えるような仕事活動にも、より大きな意味を与える高次の目的を果たしていると捉える傾向がある」、と。

第２の流れでは、目的意識を提供する価値観体系の観点から、仕事に意味を見いだす過程が説明されている。価値観体系は人々の集団によって共有される一貫した価値観の集合であり、その価値体系が人間の認識と行動を導く善悪の羅針盤」であり、これらの価値体系に従って行動することは個人に「正しいことをした」という確信を与え、「それによって罪悪感、不安、後悔、その他の形態の道徳的苦痛を最小限に抑え」、そのよう経験を経て目的意識のある行動が生み出され、人間が経験することに意味をもたらす、と。そして、ここから、組織は、価値体系の管理主体として、従業員に意味ある目的意識や方向性を提供することで、仕事に意義を付与できる、という考え方が生まれ、さらに、価値体系は明確な目的構造を提供し、従業員はこうした価値観の中で活動し共有する結果として、自らの仕事をより意味あることとして認識するようになる、と主張されることになる。「例えば、明確な使命やイデオロギーを推進する組織は従業員に組織内の仕事にさらなる目的を与える価値観体系を提供し[341]、

こうした価値観体系に沿って行動することは、自身の行動の美徳を強調し、基本的な価値観に基づいて行動しているという確信感を与え、仕事の意味づけに寄与する」、と。したがって、価値観体系から生じる意味あることは、（真正性の現れのひとつである自己一致の経験のように）個人の価値観や関心との行動の一貫性によって駆動されるものではなく、より大きな共有価値システムへの参加から生まれる目的意識によって駆動されるものである。

帰属意識

第５の（仕事の意味を構築する）メカニズムは、ロッソたちの解釈に倣えば、個人の帰属意識の認識に焦点を当てている。帰属意識は、バウマイスターとリアリー（Baumeister,R.& Leary,M.）[351] の著作から援用すると、「持続的で肯定的かつ意義ある対人関係を少なくとも最低限の量で形成し維持しようとする普遍的な欲求」であり、多くの先行研究では、「仕事を通じての社会的集団への所属、一体化（identification）、つながりの感覚が、他者との共有された共通のアイデンティティ（identity）、運命、あるいは人間性に対する肯定的な感覚を経験させることによって、個人に意味を経験させる」、と論じられている[351]。

帰属意識メカニズムには２つあり、ひとつは「職場における他者との社会的一体化」である。先行研究では、「個人は望ましい社会集団の一員になりたいという動機を持っているために、職場集団への所属は従業員にとって特別な何かに属していると感じられ、それが（意味あることとして経験される）共有されたアイデンティティ、信念、または属性の感覚を生み出すこと」が指摘されている。このような一体化は、個人が所属するグループが、アウトグループと比較して価値があり、特徴的であると認識される場合に特に強力である。

第２の帰属感メカニズムは、ロッソたちの解釈に倣えば、「より感情的な対人的つながりの体験である」。そのことに焦点を当てた先行研究では、「職場における対人的親密感が帰属意識や一体感に寄与し、これらのつながりが慰めや支援をもたらすため、意味あるものとして経験される」と理解されている。

例えば、「職場で親密な人間関係を築いている個人、あるいは家族のような結束の強いグループや組織に属している個人は、相互支援と帰属意識をより強く体験し、それが仕事体験や職場環境に意味をもたらす傾向がある[37]という報告はそのひとつの事例であり、「この視点が提起される」ことによって、「認知的・自己指向的な説明によって定義されている仕事の意味に関する既存の（主流になっていた）研究に加えて、「情動的・社会指向的なメカニズム」が特定されたのである。

超越

仕事の意味を構築する第６のメカニズムは超越である。超越とは、マズロー（Maslow, A.）[38]を援用すると、「自我（ego）を、自己より偉大な存在あるいは物質世界を超越した存在へと結びつけるないしはそれを凌駕する」ときに言及される概念（→ 常識的に設定されている限界を超えて、より高次の存在や状態に達すること）であり、ロッソたちの解釈に倣えば、これまでのメカニズムが、仕事を自己の価値ある側面・目標・動機と結びつけて意味あることの仕組みを説明しようとするのに対し、超越メカニズムはほぼ逆の視点に立っている。仕事は、個人が自己を超越する集団、経験、または実体に従属できるとき、意味を持つ、と。

仕事の意味を研究しているものが注目している超越メカニズムのひとつは、具体的な自己を超えたあるいはそれ以上の何かに繋がったり貢献したりすることから生じる意味である。ロッソたちはそれを「相互接続」（interconnection）と呼んでいる。例えば、「個人の仕事がより広い社会や世界に対してポジティブな影響を与えていると認識する機会が提供されているならば、その人は自己を超え相互接続された人々のシステムの一部であり、多くの人の共同努力なしには存在し得ないと感じる可能性が高く、また、精神性を重んじる個人は、自らの仕事の努力を神聖な存在と結びつけることで意味を見出し、自分より高次の力に貢献しているという感覚を持っている」ことになる。

第２の超越メカニズムは、自己否定であり、自らを自己の外側にある、あるいは自己よりも大きな何か（例：組織のビジョン、家族、社会的集団、精神的実体）に意図的に従属させる経験が強調されている。自己否定の概念は、個人が周囲に対する支配を行使しようとする自己効力感メカニズムの支配形態とはあきらかに対極的なものであり、違いは、（自身の運命や環境に対する）実践的・実存的不安への対処をより大きな存在の制御に求めること（制御）であり、もう一つはそれを何かまたは誰かに委ねること（自己犠牲）である。ロッソたちの解釈に倣えば、「自我を従属させ、自己より偉大な存在に制御を委ねることで自己利益を超越することは、個人が孤独ではないこと、そして制御を必要としないという感覚」を呼び起こし、「例えば、スピリチュアルな使命を追求する個人は、より高い力に従い奉仕することから意味を見出し、自らの運命が予め定められているという確信を得ている」。「これは変革型リーダーに従う者にも当てはまり､彼らは自己を超越して共有目標を追求するよう鼓舞される」のである。

文化的・対人的意味づけ

ロッソたちが特定した第７の（最後の）メカニズムは「仕事の意味構築における文化的・対人的な意味づけ（sensemaking）の役割に焦点を当てたものであり､「そのメカニズムは、主に“意味の生産”に関与するという点で、それまでの６つのメカニズムとは大きくに異なっている」。というのは、「他のメカニズムが､仕事と自己や他者の特徴との整合性によって生じる“仕事の意味”に焦点を当てている傾向があるのに対し、文化的・対人的な意味づけメカニズムは相異なるタイプの仕事の意味がどのように構築されるかを理解することに重点を置い」ているからであり、したがって、「文化的・対人的意味づけは、人々が仕事の様々な側面から作り出す意味を形作られる社会文化的力を包含する」ものであり、別の言い方をすれば、文化的・対人的意味づけメカニズムには、「他のメカニズムのほとんどすべてが、人間の基本的欲求（例えば、真正

性、自己効力感、自尊心、目的意識、帰属意識）の充足に焦点を当て」「自己に基づく説明に終始している」のに対して、「社会環境の役割を強調して」「意味と意味あることがどのように構築されるかを理解」している、という特徴が見られる。

文化的な意味づけの視点から仕事の意味構築を捉える先行研究では、ロッソたちの解釈に倣えば、意味は本質的に社会的構築物であり、個人が置かれた文脈や環境によって規定されている、と捉えられ、この社会的／文化的構築の視点が「意味構築」研究の基盤を成すものである。これは、人々が個人ベースで意味を処理し決定するという前提に異議を唱えるものであり、むしろ、意味は集団が利用可能な手がかりや解釈によって文化的に制約されると仮定されている。言い換えれば、仕事の意味づけは、文化的文脈においてどの意味が正当であり支配的な流れになっているのかによって強く影響を受けるのである。

対人関係的意味づけ（interpersonal sensemaking）では、社会的情報処理理論に基づき、個人が職場環境において直接的・間接的に仕事の意味を伝える手がかりを探し、読み取り、解釈する、と捉えている。看護部門で働く従業員が、同僚が自身の仕事を天職として語るのを耳にしたり、同僚が思いやりを持って患者や家族と接する様子を観察したり、病院管理者が従業員に対してエンパワーメント的なアプローチを取っているのを観察するなど、環境内の様々な手がかりに基づいて、自身が支援職としての天職を持つと認識しているのはこの事例であり、こうした手がかりの解釈は従業員が仕事に与える意味づけに影響を及ぼしている。この（対人的意味づけという）メカニズムは、したがって、「仕事や自分自身に関する手がかりを動機づけられた形で解釈するために、同じ仕事に対して大きく異なる意味づけがなされる可能性」があることを示唆している。

ロッソたちの立場から言えば、６つのメカニズムが「すべて意味が経験され意味あることが形成される心理的プロセスに焦点を当てているのに対して、この文化的・対人的意味づけメカニズムは意味の実際の構築に関して貴重な社会的視点を提供している」。

４　意味ある仕事への経路：理論的枠組み

多彩な内容に富んだ先行文献をレビューしたロッソたちは、仕事の意味の中核となる源泉そして意味あることの認識を駆動する心理的・社会的メカニズムを明らかにする作業を経て、「一歩引いた立場から、意味ある仕事が創出・維持される主要な経路を明らかにする」作業に移っている。これは、同時に、「意味ある仕事の心理的体験を育む」という方向に向けた実践的な試みでもある。

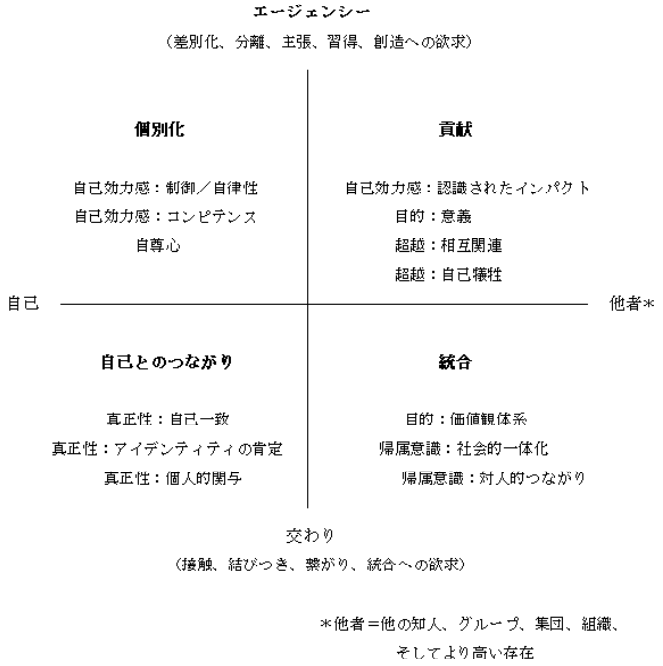
ロッソたちの立場から言えば、「意味ある仕事の創出・維持には２つの次元が重要でありそれらは必須の次元である」。というのは、「意味ある仕事はこれらの次元の交差点において最も体験されやすい」からである。彼らは、自分たちの「理論的枠組みとそれを特徴づける（define）２つの主要な次元」を図表 1-1 のように図解している。

ロッソたちは自分たちの発想を遡りつぎのように文章化している。

第１に、「我々のメカニズムはその根底にある動機の種類によって分かれている。一方には、自己や他者に対する主体性（エージェンシー）への欲求を強調するメカニズムがあり、他方には、自己や他者との交わり（communion）への欲求を強調するメカニズムが存在する。主体性と交わりに関する理論的区別は、心理学的文献においてバカン（Bakan,D.）[(39)]によって既に提示されており、彼は、人間は「分離し、主張し、拡大し、支配し、創造する」（すなわち、主体性を追求する）一方で、「接触し、結びつき、繋がり、統合する」（すなわち、交わりを追求する）という二つの「人間の存在の根本的様態」を持つと提唱している。主体性と交わりの区別は人々が仕事にアプローチする様々な方法を理解する上で有効であり、主体性の追求と交わりの追求によって駆動される活動は意味ある仕事の経験に根本的に異なる影響を与える」。

第２に、「我々の分析は、行動が自己に向けられているか他者に向けられているかによって、仕事の意味に関する認識が根本的に異なる可能性を示唆する

図表１－１　　意味ある仕事への４つの経路



〔出典〕Rosso,B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A.,“On the meaningo of work: A theoretical integration and review, p.114.

る（self-other）ことで、意味ある仕事がどのように創造され維持されるかにおいて重要な差異があることを明確にすることができるのである。特に、経験が自己の内面的なものか外面的なものかとして認識される度合いによって、意味のメカニズムは異なる。「他者」という概念は多様な人々や実体を包含するが、我々の分析によれば、他者が仕事の意義を形成する方法は根本的な類似性を共有している。具体的には、他者指向の行動や経験は、何らかの意味ある方法で自己を広げたり拡張したりする役割を果たしている。したがって、我々は「他者」を一貫したカテゴリーと捉える。これは、自己に焦点を当てた仕事の意味に関するプロセスと他者に焦点を当てたプロセスを区別してきた先行研究[7]（例えば、リプス=ウィエルスマ & モリス[40]）と同じ立場である」。

ロッソたちの理論的枠組み（スキーム）では、「“主体性–交わり”そして“自己-他者”という２つの主要な次元が統合」され、「これらの次元の様々な交差点において、意味ある仕事の体験が生まれる」、と想定され、「意味ある仕事が創出または維持される４つの主要な経路」が特定されている。(1)個別化（自己-主体性）、(2)貢献（他者-主体性）、(3)自己とのつながり（自己-交わり）、(4)統合（unification）（他者-交わり）。彼らの解説に拠れば、個別化は「自己を価値ある存在として規定し区別する行動に意味があること」を見いだす経路であり、貢献は「重要と認識される行動あるいは自己を超えた何かのために為される行動に意味があること」を見いだす経路であり、自己とのつながりは「個人が自己認識と調和を深める行動に意味があること」を見いだす経路であり、そして統合は「個人を他の存在や原理と調和させる行動に意味を見いだす経路であり、図１では「意味あることのメカニズムが体系化され、各メカニズムがこれらのカテゴリーに整合的に組み込まれる」流れが示されている。

そのうえで、ロッソたちは、冒頭でも少し触れたように、幾つかの補足事項を列挙している。

第１に、彼らのモデルでは、仕事の意味の貴重な源泉として自己と様々な他者の双方の重要性を強調し両者が区別されているが、意味の認識は必然的に自己を通過しなければならないこと。言い換えれば、意味あることはその個人の

独自の認識と経験というレンズを通して形作られるものであり、個々人が自らの仕事の意味の究極的な裁定者である。

第２に、４つの経路は概念的に区別されるが、相互に排他的ではなく、むしろ、それらは同時に活性化され得ること。実際、複数の経路から活性化された経験は意味あることの認識をより強固にする可能性が高く、４つの主要経路は相加的に機能したりあるいは相互作用的な効果を持つ可能性がある。ただし、このことは、全ての経路が同時に経験されなければならないということではなく、彼らは、仕事が意味あると認識されるためには仕事を通じてこれら４つの経路の一部で経験（または時系列的に経験）できれば良い（あるいは実践する十分な機会が存在することが重要である）と提唱している。

第３に、ロッソたちのモデルは、「仕事の意味」という包括的な概念の下で一見ばらばらに見える諸々の視点を統合する必要があるという「要請」に応える形で提案されたものである。

ロッソたちは学界の現状を次のように文章化している。われわれのレビューは「仕事の意味に関する学術研究の豊かで多様な伝統を裏付けるものである。こうした研究は、従業員が仕事においてどのように仕事に意味を見出し創造するかについての理解に貴重な知見をもたらしており、組織行動学の分野は、仕事の意味に寄与する要因に関するこのような広範な理解から明らかに恩恵を受けてきた。しかし同時に、これまでの仕事の意味の研究方法には特筆すべきパターンが存在していること」が鮮明になった。それは、「第１に、既存の研究は主にサイロ化された形で実施されており、研究者は主に仕事の意味の単一の源泉に焦点を当てている。第２に、文献で研究された意味の源泉は自己から職場環境そしてスピリチュアリティまで幅広く及んでいるものの、先行研究の大半は自己指向の説明メカニズム（例：真正性、自己効力感、自尊心）に依存しており、外部指向のメカニズム（例：超越）を採用した研究は少ない。第３に、先行研究は特定の前提を当然視し、個人が仕事にどのような意味を見出すかについて、この分野の研究における新たなアイデアやアプローチの発展を遅らせてきた。第４に、仕事の意味に関する研究者は従業員が仕事に意味を見出す過

程における社会経済的な役割をほとんど考慮してこなかった」。

ロッソたちのモデル化はこのような研究の現状を踏まえておこなわれたものであり、彼らは「提示したモデルが「仕事を究極的に意味あるものとする要素を統合する枠組みとして理論的・実証的双方において有望であると確信している」が、「仕事の意味に関する単一の統一理論を提唱」しているのではないことを強調している。言い換えると、ロッソたちは、つぎの世代の研究者に、「従業員が仕事に意味を見出す要因の複雑な相互作用を反映した、より統合的で動的なモデル」の構築を期待しているのである。

註

(1) Rosso,B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A.,“On the meaning of work : A theoretical integration and review”, *Research in Organizational Behavior,* 30 ,2010,, pp. 91–127. 以下の行論では、本論文の意図に沿ってロッソたちにマ語らせる構成になっている。特に、「 」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

尚、ロッソたちがこの論文で言及している先行研究の幾つかに関しては、本書でもその 内容を確認して適宜利用（引用）している。

(2) Pratt, M. G., & Ashforth, B. E., . “Fostering meaningfulness in working and at work”. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn（Eds.）, *Positive organizational scholarship,* Berre tt- Koehler Publishers,2003,.pp. 309–327.

(3) Rosenberg, M. , *Conceiving the self*, Basic Books, 1979, p.7.
https://archive.org/details/conceivingself00rose

(4) Rokeach, M., *The open and closed mind,* Basic Books.,1960.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ia601505.archive.org/14/items/in.ernet.dli.2015.187615/2015.187615.The-Open-And-Closed-Mind.pdf

Rokeach, M., *The nature of human values,* Free Press. 1973.

https://archive.org/details/natureofhumanval00roke

(5) Hackman, J. R., & Oldham, G. R., “Motivation through the design of work: Test of a theory”, *Organizational Behavior and Human Performance,* 16, 1976, pp. 250–279.

(6) Fried, Y., & Ferris, G. R.. “The validity of the job characteristics model: A review and metaanalysis.” *Personnel Psychology*, 40, 1987, pp,287–322.

(7) Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A.. “Applying self-determination theory to organizational research.”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 2003, p.359.

(8) Deci, E. L., & Ryan, R. M.. “The ‘‘what’’ and ‘‘why’’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior”. *Psychological Inquiry*, 11, 2000.pp.227–268.

(9) Shamir, B. . “Meaning, self and motivation in organizations”. *Organization Studies*, 12（3）, 1991. pp.405–424.

(10) Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. , “ When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings”, *Organization Science,* 21, 2010, pp.973–994.

(11) Salancik, G. R, & Pfeffer, J. . “A social information processing approach to job attitudes and task design”. *Administrative Science Quarterly*, 23, 1978, pp.224-252.

(12) Howell, B. M., & Avolio, B. J. ” Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance”. *Journal of Applied Psychology*, 78(6),1993, p. 891.

(13) Bono,J.E., & Judge,T.A. “.Self-concordance at work : Toward understanding the motivational effects of transformational leaders”. *Academy of Management Journal*, 46(5), 2003, p.555.

(14) Brief, A. P., & Nord, W. R., “ Work and the family”. In A. P. Brief & W. R.

Nord（Eds.） *Meanings of occupational work* .Lexington Books, 1990, p.223. https://archive.org/details/meaningsofoccupa0000unse/page/n5/mode/2up

(15) Ilgen, D. R., & Hollenbeck, J. R., “The structure of work: Job design and roles.” In Dunnette, M. D., & Hough, L. M.（Eds.）, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 2 , Consulting Psychologists Press,1992, p.173. https://www.scribd.com/document/899526243/Ilgen-Hollenbeck-1991-the-Structure-of-Work-Job-Design-and-Roles-Scan

(16) Hackman, J. R., & Oldham, G. R. . “Motivation through the design of work: Test of a theory”. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16,1976, pp. 250–279.

Grant, A. M.. “Employees without a cause: The motivational effects of prosocial impact in public service”. *International Public Management Journal,* 11, 2008, pp.48–66.

(17) Grant, A. M., The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions”. *Journal of Applied Psychology*, 93（1）, 2008. pp.108–124.

(18) Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. . “Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity”. *Journal of Organizational Behavior,* 31, 2010, pp.158–186.

(19) Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. , “Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract”, *A cademy of Management Review*, 28, 2003,pp.571–586.

(20) Brief, A. P., & Nord, W. R.., “Work and nonwork connections”, In Brief & Nord（Eds.）, *Meanings of occupational work : a collection of essays*, Lexington Books. 1990 https://archive.org/details/meaningsofoccupa0000unse/page/n6/mode/1up

(21) Thompson, J. A., & Bunderson, J. A. . “Work-nonwork conflict and the phenomenology of

time: Beyond the balance metaphor”, *Work and Occupations*, 28(1), 2001, pp.17–39.

(22)D’Abate, C. P. ,“Working hard or hardly working: A study of individuals e ngaging in personal business on the job”, *Human Relations*, 58(8), 2005, pp.1009–1032.

(23)Snir, R., & Harpaz, I.,“Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work”. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 2002, pp.178–203.

(24)Kirchmeyer, C. ,“Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources”, *Human Relation*s, 45, 1992, pp. 775–795.

(25)MOW.,International Research Team, *The meaning of working*, Academic Press.,1987.

https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2345171

(26)MOW.,International Research Team, *The meaning of working*,

(27)England, G. W., & Whitely, W. T. ,“Cross-national meanings of working”. In Brief & Nord（Eds.）, *Meanings of occupational work*（pp.65–106）.

(28)Lips-Wiersma, M.,“The influence of spiritual ‘‘meaning-making’’ on career behavior”. *The Journal of Management Development,* 21(7/8), 2002,p p.497–519. Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V.,“Studies on the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings”. In D. E. Super & B. Sverko(Eds.), *Life roles, values, and careers*, Jossey-Bass, Inc,1995..

https://archive.org/details/liferolesvaluesc0000unse/page/n8/mode/1up

(29)Sullivan, S. C.. ’“The work-faith connection for low-income mothers: A research note”, *Sociology of Religion*, 67(1), 2006, pp.99–108.

(30)Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., & Hall, D. T. .“Calling, new careers and spirituality: A reflective perspective for organizational leaders and professionals“. In M. L. Pava & P. Primeaux（Eds.）, *Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor and morals*（pp.175–201）.Elsevier, Ltd. 2004.

https://www.researchgate.net/publication/253045544_Calling_New_Careers_and_Spirituality_A_Reflective_Perspective_for_Organizational_Leaders_and_Professionals

https://cir.nii.ac.jp/crid/1971149384762102283

(31) Stinchcombe, A.L.,“Theconditionsoffruitfulnessof theorizingabout mechanisms in socialscience”. *Philosophy of the Social Sciences,* 21(3), 1991, pp. 367–388.

(32) Deci, E. L., & Ryan, R. M... *Intrinsic motivation and self-determination in human behavio*r. Plenum,1985..

https://www.researchgate.net/publication/340508212_Intrinsic_and_extrinsic from_a_self-determination_theory_perspective_Definitions_motivation__theory_practices_and_future_directions

Kahn, W. A.,“Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”,*Academy of Management Journal,* 33(4), 1990, pp. 692-724.

(33) Bandura, A.,“ Human agency in social cognitive theory”, *American Psycho-logist,* 44, 1989, pp.1175–1184.

Bandura, A.,“Social cognitive theory: An agentic perspective”, *Annual Review of Psychology*, 52, 2001, pp.1–26.

(34) Besharov, M. L.（2008）. Mission Goes Corporate: Employee Behavior in a Mission-driven Business, Harvard University. 宮坂未見

(35) Baumeister, R. F., & Leary, M. R.,“The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation”. *Psychological Bulletin*, 117(3), 1995, pp.p.497.

(36) Homans, G. C. ,“ Social behavior as exchange”. *American Journal of Sociology*, 63, 1958, pp.597–606.

White, R. W.,“ Motivation reconsidered: The concept of competence”. *Psychological Review,* 66, 1959, pp.297–333.

(37) Pratt, M. G., & Ashforth, B. E.,.“Fostering meaningfulness in working and at

work”. In Cameron,K.S., J. E. Dutton, & R. E. Quinn（Eds.）,*Positive organizational scholarship*（pp. 309–327）. Berrett-Koehler Publishers, Inc.,2003. https://www.researchgate.net/publication/303052224_Fostering_meaningfulness_in_working_and_at_work

（38）Maslow, A. H.. *The farther reaches of human nature*. The Viking Press,1971.

（39）Bakan, D., *The duality of human existence*. Rand McNally,1996., pp. https://www.jstor.org/stable/4235959

（40）Lips-Wiersma, M., & Morris, L.,“ Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’”. *Journal of Business Ethics,* 88, 2009,pp., 14-15.

組織論・マネジメント研究の領域

第２章

人生の意味と仕事の意味

－ スティーガーを読む －

本章は、スティーガー（Stegor,M.）の 2019 に公開された論攷（Steger, M.F.. “ Meaning in life and in work ”）[(1)]を読み解き本書の文脈に沿って紹介するものである。

現在では、仕事と生活のその他の部分の境界が曖昧になっている。具体的な数字をスティーガーから借りて見てみると、2015 年にアメリカで実施された「人々の時間利用調査」によれば、月曜日から金曜日まで、就労中の成人が最も多くの時間を費やしたのは仕事であった。レジャーやスポーツに平均 2.6 時間、他者へのケアに 1.2 時間、飲食に 1 時間を費やしていたが、仕事には 8.8 時間を費やしていた。実際、平均的なアメリカの成人は、就労日には、睡眠および睡眠関連活動に費やす時間より 1 時間も長く働き、調査対象者の３分の１は、週 44 時間の労働時間に加え、週末も働いていた。スティーガーの解釈では、他の国々でも人々は疑いなく長時間労働し、仕事はほとんどの働く成人の生活において支配的な存在である。

問題はこれだけではない。というのは、大まかな時間利用調査では、仕事による生活の浸食というより陰湿な側面（メールやライン、ビデオチャット、電

話会議で常に連絡が取れる状態であるべきだという忍び寄る期待への応答）が見落とされているからである。ビジネスのグローバル化は、土曜の午前5時に国際電話会議やビデオチャットに参加する番がいつか必ず回ってくるという感覚をさらに強め、グローバル人材派遣会社ケリー・サービスが 2012 年に実施した労働力調査によれば、回答者 17 万人中 27 %が勤務時間外でも仕事と繋がっていなければならないプレッシャーを感じており、32 %がモバイル技術が燃え尽き感の一因となっている、と回答している。「仕事はあらゆる場所で、あらゆる時間に私たちを捉え、目覚めている時間（時には睡眠時間さえも）をますます奪っている」。

しかし、必ずしも悪いことばかりではない，というのがスティーガーの立場である。というのは、「仕事は必ずしもエネルギーを消耗させる苦役である必要はなく、仕事は興奮や充実感、活力、喜びの源となり得る」からであり。仕事は意味を持つことができるのである。

スティーガーはこのような問題意識のもとで、意味が仕事と人生全体に生み出す相乗効果に焦点を当て、人生の意味（meaning in life：MIL）と意味ある仕事に関する理論と研究を概観する → 個人が意味ある仕事を見つけるための指針となる枠組み、そして、組織のリーダーが職場でそれを創造しようとするための指針を提示する、という流れで、論を進めている。

1　意味の3つの次元

「意味」が学術的関心事として扱われるようになったのは、スティーガーの解釈では、ヴィクトール・フランクル（Frankl,V.）[(2)]が人間の根源的欲求としての「意味」に注目したことに端を発している。フランクルは、私たちすべてが「意味への意志（will to meaning)」（すなわち、人生に目的と意味を見出そうとする必要性）を備えている、と考えた。フランクルの言説の根底には第二次世界大戦中のナチス強制収容所を生き延びた人々の中で目撃した「目的の力」

があり、彼に拠れば、生きる目的、生きる理由、果たすべき使命を持つことが、収容所での虐待や恐怖にもかかわらず人々を支え続けたのであり、戦後、フランクルは世界中の人々に自らの目的を探求するよう促してきた。

フランクルのビジョンは数十年にわたる着実な研究を生み出し、そのペースと量はここ 10 年ほどで劇的に加速し、人生の意味は存在論的な好奇心から健康と生活の質研究の柱へと発展し、今日では、人生の意味は人間の健康と幸福を評価する事実上あらゆる方法と密接に関連していることが確認されている。例えば、MIL レベルが高いと報告する人々は、より大きな幸福、ポジティブな感情、感謝、人生に対する満足感、身体的健康、さらには長寿も経験し、うつ病、不安、敵意、健康上の合併症は少ないことが明らかになっている。

スティーガーの立場から言えば、「フランクルは、創造的に行動し、他者との関係を構築し、そして苦しみの中で高潔な態度を育む、という 3 つの手段を通じて、意味と目的を見出すことができる、と主張」していたのであり、「これらの提案を仕事生活に適用することは」極めて妥当な発想であり、それは、「新しいものや価値のあるものを創造し、誠実な人間関係を育み、尊厳を持って苦しみに耐えること」である。

そして近年では、意味を構成する要素に焦点を当て、意味の起源についての考察もおこなわれている。このような流れを受けて、スティーガー自身も 2009 年と 2012 年に先行研究をレビューし、人生の意味は主に 3 つの側面から構成される、と結論付けている。第 1 の次元は「統一性（coherence)」であり、人々が人生に意味を見出し、それを理解可能かつ理解しやすいものにする方法に言及したものである。2 つ目の次元は「目的」であり、人々が人生において方向性や願望を持っていることを指している。3 つ目の次元は「重要性」であり、人々が自分の人生は価値があり、本質的に価値があると確信していることを指している。因みに。ジョージとパーク（George,L. & Park,C,)[(3)]は、この最後の次元を「実存に関わる事項」と呼び、他の人々に変化をもたしていると感じたりあるいは自分がレリバントであり重要な存在であることを示すことも自分の人生に価値があると認識する一つの方法である、と提案している。

したがって、スティーガーに拠れば、「自分の人生が重要であると人々が感じ、自分の人生は理に適っていると認識し、自分の人生のより広範な目的を決定する」という心理的プロセスが、人生に意味を見いだすことである。

2　意味ある仕事

スティーガーの解釈に倣えば、人生の意味に関しては － 今でもいくつかの重要な相違点や未解決の考えが残っているとしても － 数十年を掛けて「合意された定義が確立」しているが、「意味ある仕事に関する理論と研究ははるかに歴史が浅く、フランクルのような先駆的な人物も存在していない」経緯のなかで、現在、理論構築に向けた多くの取り組みが行われている。スティーガーの立場から見れば、その研究はつぎのような状況を呈している。

例えば、スティーガーに代表されるアプローチでは、新しい調査ツール「意味のある仕事インベントリー（Work as Meaning Inventory）」[(4)]の開発に基づいて概念モデルの構築が試みられ、この研究では、意味のある仕事には３つの次元があることが明らかになった。それは、(1)仕事自体が意味がある、あるいはその他の点で意味がある、(2)仕事が自分の人生全体の目的に貢献している、(3)仕事が自分以外の何らかの善（good）に貢献している、という３つである。プラットたち（Pratt, M. Pradies, C. & Lepisto, D.）[(5)]も同様のアプローチを取り、仕事を通じて意味と充実感を得るための３つの方向性を提案している。仕事への取り組み方に応じて、人々は、職人志向（仕事そのものを大切にする考え方）、奉仕志向（他人を助けたいという意欲を通じて仕事を大切にする考え方）、親和志向（一緒に働く仲間との絆を大切にする考え方）を通じて、仕事に意味あることを見出すことができる、と。この２つのアプローチの主な違いは、前者の（スティーガーに代表される）アプローチでは、意味ある仕事の３つの次元が連携して意味のある体験を生み出すと提案しているのに対し、プラットらは、３つの方向性のいずれも（個別的でも）仕事において意味

のある体験を生み出すのに十分である、と提案している点である。

また他の学者たちは次元的アプローチ（dimensional approach）を提唱し、仕事を意味のあるものにする道筋を特定している。例えば、ロッソたち（Rosso, B. D., Dekas, K. H, & Wrzesniewski, A.）[6]は、「自己-他者」と「主体性-共同体」の次元を用いて４つの道筋を特定している。個別化は自己と主体性の接点から生まれるものであり、自己効力感、コントロール、能力、自尊心を通じて意味ある仕事を達成し、貢献は主体性と他者志向の接点から生まれ、知覚される影響力、自己超越、変化をもたらすことを通じて意味ある仕事を達成し、統合は他者志向と交わりの組み合わせのなかでうまれるものであり、価値観の共有、対人関係、共有された社会的アイデンティティの構築を通じて意味ある仕事を達成し、最後に、自己とのつながりは交わりと自己志向の接点から生まれるものであり、真正性とアイデンティティの肯定を通じて意味ある仕事につながっている、と。

先行研究で示されているように、スティーガーも、「意味」は常に生み出されているものであり、仕事と人生の両方のさまざまな側面に根ざしている、と想定している。「人々は、職場において自分自身に焦点を当てるか、他者に焦点を当てるか、あるいは自分の意思で行動するか、他者と協力して行動するか，など、その傾向が異なる場合があり、また、組織も、こうした志向性に対して、機会を創出したり、報奨や罰を与える，など、対応が異なり、これは、「意味（meaning）」と「意味ある（meaningful）（または「意味あること」（meaningfulness））」がしばしば区別されていることを浮き彫りにしている、と。

意味とは、スティーガーの理解では、基本的に、人々が自らの経験、状況、そして遭遇する刺激について行う解釈や関連付けを捉えたものであり、そのような意味（つまり、解釈）は、ポジティブなもの（例：私の雇用主は素晴らしい）、ネガティブなもの（例：私の雇用主は腐敗した悪党の集まりだ）、あるいはその両方が混在したもの（例：会社はひどいけど、社員は良い人たちだ）など、多岐に亘るが、これらの意味は、組織とその方針・手順・人々・文化と、意味ある仕事の経験とを結ぶ、パイプ（conduit）である。

また、「意味あること」という言葉もまた、肯定的（例：ここで働くことは私の人生を深く豊かにする）、否定的（例：職場で毎日軽んじられることで家族関係が崩壊しつつある）、そしてそれらが混ぜ合わされたもの（blend）（例：仕事は家族との時間を奪うが、世界にとって非常に重要で必要不可欠だ）など、あらゆる中間的な意味合いを帯びている。

しかし、意味ある仕事に関する文献と人生の意味に関する文献の両方において、スティーガーの理解では、「意味」と「意味あること」は互換的に使用され、どちらもほぼ一貫して、人々にとってポジティブな意味で意味ある仕事や人生を指しているが、「無意味（meaningless）」という用語は、意味を持たない、あるいは否定的な意味で意味ある仕事を指す場合により頻繁に使用されている。スティーガーも、このような慣例に従い、「意味」「意味ある仕事」を「意味や意味あることのポジティブな現れ」として捉えている。

スティーガーは，上記のような解釈を踏まえて、自分の立場をつぎのように明確に述べている。「組織内で人々がつくりだす“意味”は極めて多様かつ豊富であるため、組織が提供しようとするものと人々が求め体験するものの間に不一致が生じやすくなっている。このような事情を十分に考慮して、我々は、意味ある仕事が実現するためには、組織的要因と人々が体験する意味／解釈が整合しなければならない、という考え方に則って、意味ある仕事（MW）モデルを開発してきた。さらに言えば、これらのモデルでは、組織が従業員に意味ある仕事への機会を提供できない可能性が潜在的にあり、そのことが有害な結果を招くことも認識している。人々は意味ある仕事への道を見出せれば繁栄（prosper）し、その道が阻まれれば苦しむことを・・・」。

3　共に協力して働く － 仕事と人生における意味

仕事における意味と人生における意味は繋がっているのか、繋がっているとすればどのように繋がっているのか。スティーガーはその問題に立ち向かう準

備作業としてひとつの体験を披露している。「カリフォルニアのシリコンバレーは、イノベーションの拠点として、そして冷酷な野心の拠点としても知られているが、しかし、この地域の新興イノベーションにに関わっている経営幹部によれば、デジタルとバーチャルが支配する強力な世界においても、超越的なテーマが歴然と存在しているのだ」、と。

スティーガーの体験談を続けると，彼は「職場での思いやりを育むことに関する素晴らしい本[7]に出会い、ニーナ・シモスコ（Simosco,N.）について知った。この本には驚くべき言葉が記されていた。「私は、人々が日常生活においておこなっていること全く同じように、目的や意味を求めて仕事に来ている、ということを学んだのだ」、と。「これは、スティーガーに依れば、「先見の明がある（visionary）と同時に古くさい旧態依然とした（quaint）言説である」。というのは、ベンチャーキャピタリストと億万長者のプログラマーが激しく競い合う強いプレッシャーに晒されている世界においても、重要な事柄（piece）が時々雲隠れしてしまうということを誰かが理解しているのであり、これは先見の明があるものであるが、シモスコが仕事と日常生活が分離された世界について語っているのは古くさいことだからである。

人生と仕事における意味に関する実証的研究

人生における意味が仕事における意味とどのように関連しているかを考えるには２つの方法がある。ひとつの方法はその関連性を直接検証（test）した研究を詳細に検証(examine)することであるが、この人生の意味と仕事の意味という変数は概念的に密接に関連しているため、その実証的な関連性を検証した研究は（スティーガー自身が実施した調査研究を含めて）すでに数多くあり、例えば、自己申告調査と意味ある仕事を増やすために特別に設計されたワークショップで実施された大学生を対象とした調査[8]や大学職員対象とした調査[9]があり、他にも、インドの医師の小規模サンプル[10]、インドのプロの芸術家のサンプル[11]、インターネット調査パネルを通じて得られた一般の働く成人のサ

ンプル[12]があり、また、人々は、仕事がポジティブな意味で有意義であると認識すると自分の人生もポジティブな意味で有意義であると認識するようになり、そのような人生の意味と意味ある仕事の関連性は 20 代の学生の間では 6 か月間も持続することが研究で明らかになっている[13]。

但し、先行研究ではひとつの例外があり、イタリアの２つの保険会社に勤める少人数の労働者を対象とした調査[14]では、意味ある仕事に関する項目測定と人生の目的の測定との間にまったく関係が見出せなかったことが知られているが、スティーガーは、「この唯一の例外にもかかわらず、人生における意味は明らかに仕事における意味と結びついている」、と診断している。

しかし、現在の実証研究では、スティーガーの立場から言えば、「人生における意味と仕事における意味の関連性が表面的にしか捉えられていない」。というのは、「既存の測定法は多次元的というよりむしろ概略的であり、既存の研究は縦断的調査というよりスナップショット的傾向があるためである」。そのために、「より深い理解を得るためには、理論に目を向ける必要がある」。

人生における意味と仕事における意味の理論的関連性

先行研究では、一般的に、「人生全般と仕事という場において意味が共に機能するのは、両領域で類似の精神的（menntal）プロセスが働いているためである、と推測されている」が、スティーガーに倣えば、そこから、「言葉や表現そして類似した意図を持つ悲劇の意味を追求したり解釈したりできるのであれば、人生や人生の重要な領域（仕事、家族、精神生活、余暇、自己啓発など）に意味を与えるものを追求し理解する能力も確かに備わっているはずであり、それぞれの場では、いくつかの基本的な意味創造能力が応用される可能性がある → これが真実ならば、類似したアプローチによって人生と仕事における意味が明らかにされるいう主張が成り立つ、という解釈が成立することになる。

スティーガーに導かれて、先行研究を振り返ると、「人生の意味理論は、より秩序だった（formal）レベルで、意味は、部分的には、重要性、一貫性、目

的のなかにある、と主張し、仕事の意味論者は、最も基本的なレベルでは、人々は自分の仕事に何らかの基本的な意味がある、あるいは価値がある、と認識しているに違いない、と主張し[15]、これは、人生の意味理論の意味の次元と明らかに類似していることを示している。また、一部の仕事の意味論者たちは、人々は、仕事を通じて自分自身や自分の人生をよりよく理解するために、仕事を利用している、と示唆している[6]。

さらに、仕事への一体化に関する研究に眼を転じると、人々は仕事や職業組織を通じてある程度自分自身を理解していることが示唆され、例えば、アッシュフォース、ハリソン、コーリー（Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K.G.）[17]は、組織への一体化の概念化においてこのプロセスを中核的な存在として位置づけている。我々が「焦点を当てているのは、このより深く、より実存的な意味での一体化同一性である。なぜなら、それは組織生活の経験において、より完全に自己を関与させるからである」、と。また、意味づけ（sense-making）の分野でも、人々が自分の職場環境を理解し把握しようとする努力が直接的に扱われている[18]。これらの先行研究は、したがって、意味ある仕事と人生の意味の間には明確な関連性が存在し「整合」していることを示している。

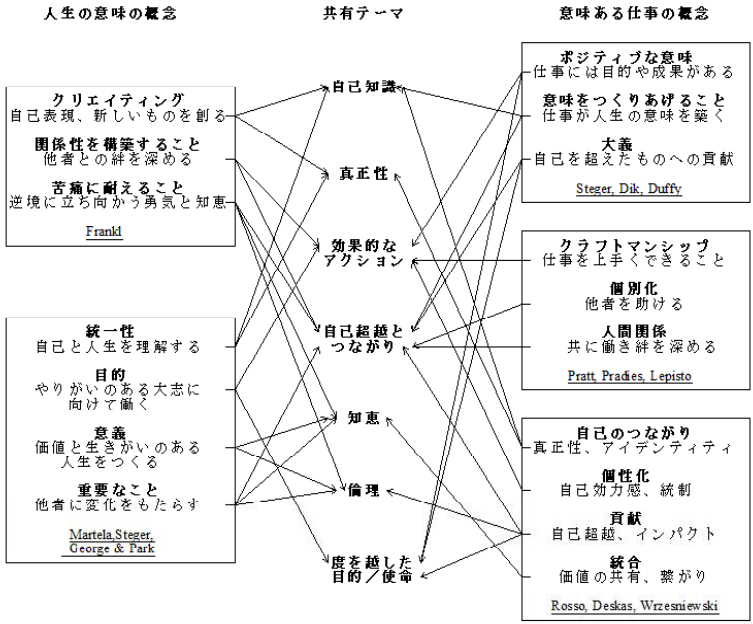
最後に、スティーガーは、先行研究では、「目的は意味を具現化し、人々が実際に意味ある影響力のある行動を起こすための義務へと変換する、と考えられている、と指摘している。「意味ある仕事モデルは（より大きな善への奉仕や自己の目的に向けた努力といった形で表現される）重要なまたは意義ある事柄を成し遂げる行為に重要な位置を与えている」、と。「要するに、人生の意味と意味ある仕事が相互に利益をもたらしながら連携する可能性が高いと信じる（suspect）理由は数多く存在する」のである。

そして、スティーガーは、彼らが検討した人生の意味論と意味ある仕事理論から他のテーマも導き出せる、との理解に立って、改めて７つの（共有されている）テーマを列挙している。自己知識、真正性、世界における効果的な行動、自己超越、知恵、倫理、包括的な目的。

図表 2-1

研究者が提唱している

人生の意味と意味ある仕事の概念で共有されているテーマ



〈出典〉Steger, M.F.. “ Meaning in life and in work ”. p.214.

図表 2 －1は、人生の意味と意味ある仕事が共通のテーマとどのように関連しているかを示す試みである。このモデルは、「やや雑然としているが、個人レベルでも組織レベルでも（巨大企業であれ小規模作業チームであれ）意味を構築する戦略の指針となり得る収束点を示している。例えば、チームが方向性を欠き非生産的な会議で空回りしている場合、より明確で実行しやすい目的

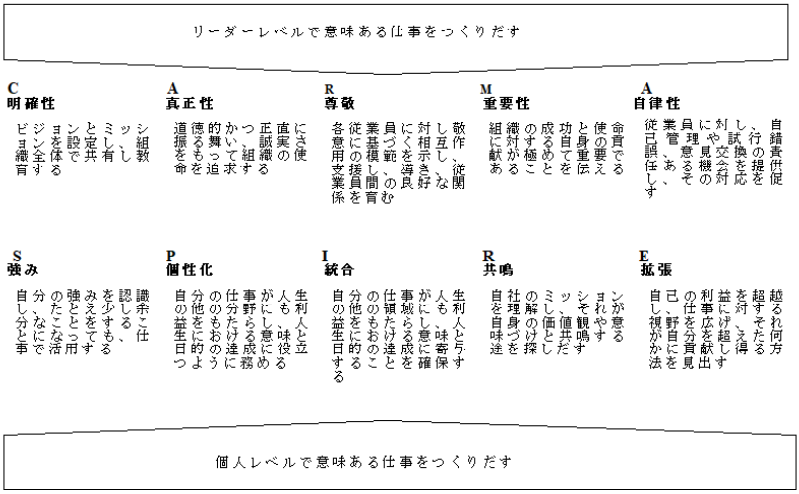
や使命を持つことが助けとなるだろう」し、「ワークチームの個々のメンバーが自らの人生の目的を見極めジョブ責任やタスクを通じてそれらの目的を果たす方法を模索するようコーチングすることで、目的意識が高まる可能性を示唆している」し、あるいは、図表２－２は、「意味あるな仕事という観点から見れば、リーダーがチームメンバーがより大きな善に向けて働きかける方法や貢献への道筋を創出する方法を決めるのを支援することによって、チームのなかに顕著な目的意識が浸透される」ことを示唆している。

図表２－１で提示されているモデルは、スティーガーの表現に倣えば、「人生の意味と意味ある仕事とを直接結びつけるための予備的な試み」であり、「見た目も映えない」し、「いくつかの重要なプロセスが軽視されている」であろうが、マネジメントの実践にも耐えるという意味では、「使える」モデルである。

SPIRE モデルと CARMA モデル

スティーガーには、仕事は実践の場（→ 特定のタスクや状況に対して努力を注ぐこと）であり、意味ある仕事について語ることも「実用的であること」を求められている、という強い思いがあり、意味という概念が仕事に可能な限りフィットするように考えて、2017 年に、２つのニーモニック・モデル（mnemonic model）（覚えやすいように簡略化されたたモデル）開発して公表している。これらのモデルではいずれも「心理学的研究に基づいて、意味ある仕事を奨励し実行するための価値の高い手段が特定されており、SPIRE は、個人が意味のある仕事への道を見つけるための方向性を提供することを目的として、CARMA は、意味のある仕事を育むことができる職業的エコシステムを構築するためのガイドラインをリーダーや経営陣に提供することを目的として」開発されたものである。

図表２－２



〈出典〉Steger, “ Meaning in life and in work ”. p.215.

SPIRE モデル

このモデルの SPIRE は、強み（Strengths）、個性化（Personalization）、統合（Integration）、共鳴（Resonance）、拡張（Expansion）を表している。いずれも先行研究の成果を踏まえて特定されたコトバである。

強みは、職場で自分の性格上の強みを活用できる人は、より高いレベルの意味と関与について語っている、という事実を強調して特定されたタームである[19]。

同じように、個性化は自分自身にとって重要な部分を表現できる仕事を見つけることの重要性を強調して概念化され[20]、統合には、仕事における意味と人生における意味の間に存在する関係を念頭に置いて、仕事以外の価値観や意味

と調和した仕事こそ、人にとって最も意味のある仕事であるということが示唆され[21]、共鳴は、労働者の努力には価値があり彼らの価値ある大義を支えているという認識を支持する上で重要な役割を果たすことがリーダーシップと組織の使命である、ということを指摘しているタームである[22]。スティーガーの理解では、雇用されている組織に対する人々のノスタルジアが意味ある仕事を育むことを実証した研究[23]のなかで、SPIRE 全般、特に、個性化、統合、共鳴という中間の要素があきらかに存在していることが裏付けられている。というのは、これらは、人々が職場を受け入れている程度、それを人生全体において永続的に重要な事柄と結びつけている有り様を捉えているからである。

拡張は、自分の仕事によって自分以外の何らかの大義や存在に良い変化をもたらしたいという人々の願望を表している概念である。拡張については、利他的行動や良好な関係への帰属欲求に関する膨大な研究が存在しているが、更に、近年では、特に職場特有の現象として、自身の仕事に対する社会的評価に対する認識と意味ある仕事であるという認識の間に正の相関が見られることが広く認められている[24]。

CARMA モデル

CARMA モデルはリーダーが意味ある仕事をより効果的につくりだす組織を構築するための大まかな青写真として開発されたモデルであり、CARMA は「蒔いた種は必ず実を結ぶ」という原則をリーダーに想起させることを目的としているが、CARMA は、明確性（Clarity）、真正性（Authenticity）、尊敬（Respect）、重要性（Mattering）、自律性（Autonomy）を意味している。

明確性は組織の使命・目的・方向性を明確に表現することの重要性を強調している概念であり、変革型リーダーと呼ばれるような先見性のあるリーダーは、彼らに従うことに感化された者たちの中で意義ある仕事を育んでいる[25]。

真正性とは、リーダーが、皮肉な態度を避け、真正かつ倫理的な行動を取る必要性を指摘したタームである。真正性から意味ある仕事への道筋はリーダーシップに関するいくつかの研究によって裏付けられているが、特に、有益な仕事の成果と意味ある仕事を生み出す倫理的リーダーシップの能力とを結びつけ

る研究において、それらの密接な関連性があきらかにされている[26]。

尊敬は、職場における良好な人間関係の基礎であり、組織において人々がつながりと価値を感じられるよう支えている行動である[27]。

これら３つの要素から、リーダーは、部下を尊重し、組織で重要なことが追求されていることを示し、それが単なる空虚な言葉ではないことを示す必要がある、という方向性が示唆されるが、この主張を裏付ける研究がある。そのひとつは、企業の社会的責任（CSR）キャンペーンに焦点を当てたものであり、このようなキャンペーンは、従業員にとって意味ある仕事を生み出し、ひいては従業員のウエルビーイングを高めている[28]。

重要性は、仕事を意味のあるものにする最も基本的な概念であり、労働者が自分の労働が組織内で注目され、有用な結果につながっていることを実感できることを示唆するタームである。重要性の概念を裏付ける研究として、組織機能においてより中心的な役割を担っていると感じる従業員ほど、意味のある仕事への満足度が高い、ということが報告されている[29]。

自律性には、仕事と人生において意思決定と判断を行使できることが、意味のある仕事にとって中心的な重要性を持つついう「事実」が反映されている[30]。

スティーガーの構想では、「理想的な環境では、SPIRE と CARMA が相互に作用し、個々の労働者は SPIRE の要素への注意を最大化すると同時に、組織・リーダー・管理者が CARMA の要素をどの程度提供しているかを注視している」。このような環境下では、「リーダーや管理職は CARMA の要素を用いて組織内で意味ある仕事を継続的に育み、SPIRE の要素を用いてその達成度を評価できる」のであり、「当然ながらリーダーや管理職自身も意味ある仕事から恩恵を受けている」。両モデルは、彼らに「部下のためだけでなく自身のためにも意味ある仕事を育む」ことを促すものでもある。

4　意味と仕事の未来

スティーガーは仕事の現状をつぎのように見ている。「現在、仕事は戦いのように語られている。ある国の労働者の職が他国の労働者に奪われ、人間はアルゴリズムやロボットと職を争い、産業が消滅し、中小企業は大企業に飲み込まれ、オンライン販売業者が地域雇用と税収を搾取する。仕事が主に富の獲得や経済的安定のためにおこなわれ物質的なものが目的となる時、あらゆるインセンティブは、利益が得られることを条件にして、仕事や労働者を生み出し、労働者の権利さえも生み出し、移動させ、破壊する方向に作用している。しかし、そこには別の未来も存在する。仕事が経済的優位性を獲得するためだけでなく、心理的・社会的価値、ウエルビーイング感、生きる価値のある人生を提供するために存在する、という未来である。仕事は人々が人生の目的を果たす手段となり得るのだ」、と。

この未来の一端が訪れる可能性は、スティーガーから見ると、ある程度、必然的にある」。というのは、「組織はより意味ある仕事を提供することを望み、あるいは必要とする」からであり、「そうすることで競争優位性（選ばれる雇用主としての地位）とコスト優位性（医療費や代替人件費の削減）が得られるから」である。組織は人材を惹きつけ維持するため、社会的価値観を反映することがますます求められている。その事例としてスティーガーが挙げているのが、「2017 年に大統領が発令した特定の少数の国々の市民のアメリカへの入国を禁止する大統領令に対し、企業がどう対応すべきか否かについてアメリカで巻き起こった騒動であり、顧客や広告主に加え、従業員も企業に何らかの対応を求め圧力をかける」事態が生まれた。スティーガーの読み方では、「ある程度､これは人々が手近な手段で対応せざるを得ない状況の表れかもしれないが、むしろ、これは、「人々が、自分の雇用主が最善の努力を注ぐ価値がある存在である、と感じたいのだ、と思っている」ことを示している現象である。

スティーガーの立場から言えば、この考えを裏付けているのが SPIRE と CARMA モデルである。「人々には、仕事を“個人化”し“統合”し“共鳴”することで意味を見出す傾向があり、したがって、従業員は、組織の公式的行動を“組織が何を体現しているか”“従業員の価値観・意味・目的がどの程度尊重・育

成されるか”の指標として注視し、同様に、企業の公式的行動は企業価値やビジョンを示すものと見なされ、これが経営陣が従業員に示した“明確性”と矛盾する場合、リーダーシップ全体の“真正性”に疑問が生じ、そして、より広い公共圏へ自らを投影できない企業において、従業員の努力が“重要であるか”という疑問も生みだすことになる」。

これは、「現代の労働者にとって、組織が政治的・社会的・環境的課題にどう挑むか（あるいは機会をどう台無しにするか）が、意味ある仕事への道筋を強化するか、あるいは断ち切るかの分かれ目となる」ことを意味している。

意味ある仕事とは、人々が喜んで、感謝の念を抱き、精力的に最善の自分と努力を捧げる仕事であり、スティーガーの立場から見ると、意味ある仕事は、ブランドのアンバサダーとなる労働力を生み出し、その企業で働くことの素晴らしさを体現する生きた象徴となるものなのである。

註

(1)Steger, M.F.. “ Meaning in life and in work ”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden,A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work.* Oxford University Press, 2019,pp. 208－220。以下の行論では、本論文の意図に沿って スティーガーにマ語らせる構成になっている。特に、「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

スティーガーの 2019 年論文はつぎのような文献レビュー論文を踏まえて公表されている。

Steger, M. F. (2009). “ Meaning in Life." In S. J. Lopez (ed.), *Oxford Handbook of Positive Psychology, 2nd edn.*, pp. 679-687. Oxford University Press （https://academic.oup.com/edited-volume/28153/hapter-abstrcact/212977120?redirectededFrom=fulltext）;

Steger, M. F. (2012). “ Experiencing Meaning in Life: Optimal Functioning at the Nexus of Spirituality, Psychopathology, and Well-being." In P. T.

P. Wong (ed.), *The Human Quest for Meaning, 2nd ed.a.*, pp. 165-184, Routledge (https://www.researchgate.net/publication/285723565_Experiencing_meaning_in_life_Optimal_functioning_at_the_nexus_of_spirituality_psychopathology_and_well-being)

尚、スティーガーが 2019 年論文で言及している先行研究の幾つかに関しては、本書でもその内容を確認して適宜利用（引用）している。

(2)Frankl, V. E., *Man's Search for Meaning: An introduction to logotherapy*, Washington Square Press., 1963.（『夜と霧』霜山徳爾訳（初 版 1956 年）／池田香代子訳（新訳版 2002 年)、みすず書房

https://www.nomanszone.org/pdf/Mans_Search_for_Meaning.pdf

https://www.academia.edu/143571709/Mans_Search_For_Meaning_Viktor_E_Frankel

(3)George, L. S. and Park, C. L. . " Existential Mattering: Bringing Attention to a Neglected but Central Aspect of Meaning?" In A. Batthany and P. Russo=Netzer (eds.), *Meaning in Positive and Existential Psychology,* Springer. 2014,pp. 39-51.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.e-bookshelf.de/download/0002/6766/87/L-G-00026 76687-0013247195.pdf

(4)Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D., " Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)" ,*Journal of Career Assessment*, 20,2012, pp.322-337.

(5)Pratt, M. G., Pradies, C., and Lepisto, D. A.. " Doing Well, Doing Good, and Doing With: Organizational Practices for Effectively Cultivating Meaningful Work." In B. J. Dik, Z. S. Byrne, and M. F. Steger (eds.J, Purpose and Meaning in the Workplace, American Psychological Association, 2013, pp. 173-96.

https://www.researchgate.net/publication/310751801_Doing_well_doing

_good_and_doing_with_Organizational_practices_for_effectively_cultivating_meaningful_work

(6)Rosso, B. D., Dekas, K. H, and Wrzesniewski, A., “ On the meaning of work: A theoret- ical integration and review." Research in Organizational Behavior, 30, 2010.pp.91-127.

(7)Worline, M. C. and Dutton, J. E.. *Awakening Compassion at Work*. Barrett-Koehler.2017.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://klecet.edu.in/ckfinder/userfiles/files/teaperrome1980/awakening_compassion_at_work_by_monica_c_worline.pdf

(8)Steger, M. F. and Dik, B. J., “ If one is searching for meaning in life, does meaning in work help?", *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 2009. pp.303-320.

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. E, and Duffy, R. D. , “ Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)", *Journal of Career Assessment*, 20(3), 2012, pp.242-263.

(9)Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. “ Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)" , *Journal of Career Assessment*, 20, 2012. pp.322-337.

(10)Ola, M., “ Impact of eudaimonic well being on depression, anxiety, stress and meaning at work in male and female doctors", Indian Journal of Health and Wellbeing, 7(6), 2016. pp.639-641.

(11)Vidwans, S. S. and Raghvendra, P. , “ A study of meaningful work, hope and meaning in life in young professional artists" , *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 2016, pp. 469-471.

(12)Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D, and McCarty, R. J. . “ Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life", *Journal of Career Assessment*, 24(3), 2016, pp.429-40.

Allan, B. A., Duffy, R. D., and Douglass, R., “ Meaning in life and work: A developmental perspective", *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 20 15,pp.323-331

(13)Praskova, A., Hood, M, and Creed, P. A. . “ Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study." *Journal of Vocational Behavior*, 85(1),2014,pp. 125-135.

(14)Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., and Delle Fave, A., “ The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies", *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 2013, pp. 427-448.

(15)Hackman, J. R. and Oldham, G. R., “ Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16, 1976, pp.250-279.

(16)Rosso, B. D., Dekas, K. H, and Wrzesniewski, A. . “ On the meaning of work: A theoret- ical integration and review" , *Research in Organizational Behavior*, 30, 2010. pp.91-127.

(17)Ashforth, B. E., Harrison, S. H., and Corley, K. G.. “ Identification in organizations: An examination of four fundamental questions." Journal of Management, 34, 2008, pp.7325-7374.

(18)Weick, K. E., Sensemaking in Organizations. Sage, 1995. https://www.scribd.com/document/712205310/Sensemaking-in-Organizations-Karl-E-Weick-Z-lib-org-1

(19)Littman-Ovadia, H. and Steger, M. F., “ Character strengths and well-being among volunteers and employees: Towards an integrative model" , The *Journal of Positive Psychology*, 5, 2010, pp.419-430.

(20)Dobrow, S. R. and Tosti-Kharas, J., “ Calling: The development of a scale measure", *Personnel Psychology*, 64, 2011, pp.1001-1049.

(21)Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F, and Sutton, A. W. .“ Person-

organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness" , *Academy of Management Journal*, 54, 2011, pp.779-796.

(22)Nielsen, K. and Randall, R., " Managers' active support when implementing teams: The impact on employee well-being", *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 2009, pp.374-390.

(23)Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., and Cohen, T. R., " Organizational nostalgia lowers turnover intentions by increasing work meaning: The moderating role of burnout." Journal of Occupational Health Psychology, 23(1),2018, pp. pp.44-57.

(24)Jung, A. K. and Heppner, M. J., " Development and validation of a Work Mattering Scale (WMS)", *Journal of Career Assessment*, 25(3), 2017,pp.467-483.

(25)Judge, T. A. and Piccolo, R. F., " Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity" , *Journal of Applied Psychology,* 89, 2004, pp.755-768.

(26)Demirtas, O., Hannah, S. T, Gok, K., Arslan, A., and Capar, N. , " The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy" , *Journal of Business Ethics*, 145(1), 2017, pp.183-99.

(27)Tummers, L. G. and Knies, E., " Leadership and meaningful work in the public sector", *Public Administrative Review,* 73, 2013 ,pp. 859-866.

(28)Leal, S, Rego, A., and Cunha, M. P. ," How the employees' perceptions of corporate social responsibility make them happier and psychologically stronger",*International Journal of Sustainable Development*, 2015, pp.,113-126.

(29)Jiang, L, Tripp, T. M, and Probst, T. M., " Being an organizational lynchpin': Development and validation of the core-versus-peripheral position scale" , *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,2017, 90

(3), pp. 329-53.

(30)Ryan, R. M. and Deci, E. L., “ On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being", *Annual Review of sychology*, 52(1), 2001. pp.141-166.

政治哲学の領域

第３章

意味ある仕事と自由

－ ブリーンを読む　－

本章の課題は、ブリーン（Breen,K.）の 2019 年に公開された論文（Breen, K., “Meaningful work and freedom: Selfrealization, autonomy, and nondomination in work”）[(1)] を読み解きその内容を本書の文脈に沿って紹介することである。

ブリーンは、仕事は何故に重要なのか、と問いかけ、ハーバート・アップルバウム（Applebaum,H.）[(2)]に依拠する形で、仕事は、現代社会でも、「人間の条件、人間の環境の創造、そして人間関係の文脈にとって基本的」であるがために、重要である，と答え、自己の問題意識をつぎのように文章化している。「人間が生きていくなかで仕事が果たす役割を考えることは必然的に私たちにとって核心的な倫理的価値観は何なのかという問いを生みだすことになる。私たちは、仕事という活動をどう理解すべきか、それが人生の他の領域とどのように結びつくのか、社会秩序における適切な位置づけは何なのか、と問うとき、こうした問題に取り組んでいるのであり、私たちは、社会における仕事の配分やそれに伴う利点・不利益を考察し、仕事に関して互いに何を期待すべきかを決定しようとするとき、こうした問いに向き合い、また“意味ある仕事”という理想（ideal）、すなわち、自己認識を深めより広範な個人的生活を促進・高める仕事について考察するときにも、こうした問いに取り組んでいるのだ」、と

３つの次元の自由

意味ある仕事の理想を考えるとき、ブリーンに依れば、「私たちは、仕事の集団生活への貢献、仕事を通じた職業的アイデンティティの育成、仕事の組織化における平等・公平・正義の価値」を念頭に置いている」が、しかし同時に、「自由の多様な側面における価値」も極めて重要な問題である。というのは、「意味ある仕事の経験と達成において自由が中心的な役割を果たしている」からである。

ブリーンの（意味ある仕事を考える）立場は、仕事は、（少なくとも）３つの次元において私たちの自由を体現し維持しない限り、真に意味あるものになり得ない、という言説に集約されている。第１の次元は、意味ある仕事を制度化する最も重要な議論の多くを支えるものであり、自己実現としての自由、すなわち、仕事を通じて人間としての才能や可能性を実現するという積極的な自由の概念である。この次元において、意味ある仕事と称されるものは、労働者が仕事という活動を通じて個人的に成長することを実質的に可能にしている。意味ある仕事にとって重要な第２の自由の次元は、（積極的な自由の概念と重なるものではあるが）自己実現として構想される自由とは概念的に異なり、自律性または自己決定として理解される自由、すなわち、自らの仕事を決定し制御できる自由である。この次元において、自らの行動に対する裁量権を欠く仕事は、意思決定主体としての平等な地位を侵害する点で、倫理的に貧しいものである。そして、意味ある仕事の経験に不可欠な自由の第３の次元は、恣意的な干渉や支配からの自由、すなわち、非支配としての自由である。非支配としての自由の概念は、最初のふたつの次元が捉える意味ある仕事という積極的な財(→ 価値あるもの)（goods）を表すものではないが、それは意味ある仕事を確実に享受するための必要条件として位置づけられるものである。

ブリーンは、このような基本的な問題意識に沿って、意味ある仕事の概念、それに伴う価値あるもの、そして自由の価値との関連性を考察する → 自由の３つの主要な次元という観点から意味ある仕事を探求し、意味ある仕事の理想を解明し、その制度化に向けた倫理的に説得力のある論拠を提供する → 意味

ある仕事は公共政策上の適切な関心事ではない、あるいは自己実現や自律性の価値が搾取的な労働形態を正当化するために利用され得る、といった反論に応える、という流れで、論を進めている。

1　仕事、意味あること、そして自由

自由と意味ある仕事の関連を理解するには、ブリーンに拠れば、意味あることが極めて多様に認識されているという現状を押さえておくことが必要である。彼の表現をそのまま借りれば、「基礎的なレベルでは、あらゆる仕事という活動に意味が存在する。例えば、終わりのないデータ入力やナッツの殻むきといった仕事にも、退屈、挫折感、さらには不条理といった意味が満ちている。仕事の意味と仕事に意味あること（meaningfulness of work）は同一ではないのだ。退屈や挫折感のみから成り立っている仕事と意味ある仕事を区別するのはその仕事が相互主観的に認められた財の獲得や育成を伴うか伴わないかという一点に帰着する」。

したがって、仕事に様々な意味あることは、ブリーンの立場から言えば、仕事を通じて追求可能な財が多様であることを反映したものである。そして、これらの財は大きく二種類に分けられる。第１の類型は、仕事が手段として機能する「外的な」財である。この種の財には、金銭、権力、社会的地位が含まれる。これらは、貧困、脆弱性、社会的排除によって人生が損なわれることを防ぐ財として、意味ある仕事という理想の重要な側面を体現したものであるが、しかし、外的財は人々の仕事と偶然的にしか関連しないものでもあり、金銭、権力、地位は、労働市場の状況や経済の変動に大きく依存し、あるいは、無意味な重労働や他者への巧妙な操作といった活動を通じて手に入れるものである。この点で、外的な財は仕事の内容や遂行方法に「内在する」（第２類型としての）財とは異なっている。内在的価値は単なる偶発的・手段的目的ではなく、仕事そのものの遂行と経験に関わるため、意味ある仕事という理想にとっ

て最も重要なものである。

意味ある仕事に内在する財は外的な財と同じように多様で多岐にわたる。そのひとつは遂行される仕事の社会的意義（その存在意義）に関わるものであり、自らの仕事の統合的目標（単なる金儲けではなく、例えば、優れた大工やマネジャーになること）を自覚し、その目標が価値あるものと認識されかつその目標達成を促進する自身の役割を理解するとき、個人は「違いを生み出す」「共同体への貢献を果たす」という実感を得て、人生に目的を見出すのである。

もうひとつの内的な財は職場における人間関係の質に関わるものであり、それは、平等と相互尊重、真の協力精神によって規定されるか、あるいは階層、軽視、敵意によって規定されるかのどちらかである。そして、ブリーンに依れば、これに加えて、「知性と創造性の発揮を可能にするという内的な財」もある。これら３つの財は仕事において追求可能なさらなる内的な財（→ 共有された事業における知識の深化と他者との持続的な相互関与を通じた人格の積極的成長）の前提条件となるものであり、適切に構成されれば、それら４つの財は（労働者が尊重され自らも価値ある存在と自覚するような仕事によって育まれる）自尊心というな内的な財の基盤としても機能し得るものである。自尊心は、ブリーンの解釈に倣えば、これなくして成功した人生は送れない財である。

仕事という活動の多様性を考慮するならば,この内的な財のリストに新たな財を加えることも可能であるが、ブリーンは、「特定の職務に対する人々の理解が異なることを理由に、仕事の本質的な意味を単なる個人の主観的好みであるかのように想定してはならない」、と警告している。というのは、「仕事を通じて達成可能な内的な財は、外的な財と同様に、客観的に確認可能」[(3)]なものであるからである。

その理由をブリーンはつぎのように丁寧に説明している。

現代のような「細分化された分業では、作業プロセスが個別のタスクに分解され、個人はごく少数のタスクに割り当てられ、その分業構造に基づく仕事（ライン組立・製造、倉庫包装、多くのサービス・事務職など）では、内的な財はほぼ達成不可能である。限られた定型業務の遂行に縛られた個人は作業プロセ

ス全体の統合的な目標を把握しにくく、知性や創造性を発揮する場もほとんど見出せず、仕事は予め設定された操作手順や機械に支配され、人間関係を育む余地は限られ、自己成長の機会はさらに少なく、そして生産の代替可能な単位として、自らの仕事内容が自己価値に寄与する可能性はほとんどなくなっている。したがって、細分化された分業は意味のある仕事とは正反対の極にあり、その歴史的起源に注目すると、この生産組織の形態の台頭と拡大は、仕事の内なる財を根本的に否定することから始まっていたという点で、意味ある仕事と自由の間に深い関連があることは明らかである」、と。

細分化された分業は、フレデリック・テイラー（Taylor,F.）の科学的管理を批判したハリー・ブレイヴァマン（Braverman, H.）[(4)]に倣えば、個人の自由の一側面を損なう原則に基づいたものである。「最初の原則は仕事を労働者の技能や知識から切り離すことであり、それによって、労働者の専門知識は不要となり、自己実現としての自由も同時に否定され、第２の（「構想」（作業プロセスの設計）と「実行」（その遂行行為）の分離ならびに管理者と技術者という並行的な分離を規定する）原則では、大多数の意思決定権が否定され、自律性として理解される自由に対して必然的に反するものなり、第３原則では、作業プロセスの全側面に対して管理者の排他的権限が求められ、その結果、労働者は管理者の支配下に置かれ、非支配としての自由が侵害されている」。

かくして、ブリーンの立場から言えば、「現代の多くの職業において意味ある仕事を定義づける内的な財が欠如している根本原因は仕事から自由を排除しようとする組織的かつ意識的な試み」にあったのである。とすれば、「意味ある仕事が私たちの自由を体現し促進しているさまざまな方法をより深く理解すれば、そのような試みに抵抗することができる」ということになる。

２　意味のある仕事と自己実現

仕事の倫理的意義の考察はすでに多くの人々によっておこなわれ、彼らは労

働者の能力や力量そして人格全体の形成における仕事の役割を強調してきた。これは、ブリーンの解釈に拠れば、ジョン・ラスキン(Ruskin,J.)[5] やウィリアム・モリス(Morris,W.)[6] による産業時代における仕事についての考察そしてマルクス、エミール・デュルケーム(Durkheim,E,)[7] 、マックス・ヴェーバーの著作にも見られ、そこでは、ヴェーバーが現代の仕事の有り様を「鉄の檻」として形容し非難したように悲観的なトーンを帯びているとしても、仕事は個人の自己実現という自由への潜在的な手段である、という考えは依然として残っている。

自己実現と幸福

しかし、「自己実現としての自由」とはどのようなことを意味すら概念なのか？ ブリーンのコトバをそのまま借りれば、「自己実現は、他者による制約や干渉がないことを中心とする否定的な自由の理想とは異なり、自分の能力を開発、熟考して価値ある目的や目標を達成する能力を意味する、ポジティブな自由の理想」であり、この理想の根底には、アリストテレスの「ユーダイモニア」、すなわち「幸福」の概念がある。ブリーンは、アリストテレスに学んで、「幸福は快楽（快楽も幸福の一部ではあるが）ではなく、むしろ繁栄、すなわち、善き人間生活、よく生きた人生に特徴的な能力と目的を実現することにある」と述べている。この見解によれば、自己実現としての自由を享受するとは、人間の行動の主要な領域において、善き人生を生きる可能性を保持し、現実のものとすることである」。したがって、自己実現としての自由は（時間をかけて能力や才能を行使し、洗練させることを伴う）多次元的な概念である。というのは、能力の行使には、知識と技能の習得に加え、洞察力と判断力の漸進的な育成が求められ、判断力の育成には、共同の営みにおける他者との関わりを通じてもたらされる自己認識(自らの長所と成功、弱点と失敗への気づき)の深化が不可欠であり、この流れのなかで積極的な自己変革の試みが促されていくからである。このような積極的な自己変革が、何故に、自由を表現するものな

のか？ それは、自己変革の途中で（節目節目のときに）、ブリーンに依れば、己に「開かれている競合する目的（すなわち、我々が選択し得る異なる道筋）とそれによってなり得る異なる人間像との間で、熟慮と理性的選択を行使することが前提」にされているからである。

自己実現としての自由は、かくして、規範的に豊かな理想として現出することになる。「それは、努力と奮闘そしてたとえささやかな形であれ何らかの達成を望む欲求を伴うものであり、人間の有限性ゆえに全ての可能性を実現することは不可能である以上、特定の活動に専念する専門性が、家族を育てることから、余暇活動、政治参加に至るまで、無数の活動において求められるが、あらゆる形態の仕事において ― 正規であれ非正規であれ、雇用を伴うか否か、有償か無償かを問わず ― 関連性という文脈のなかで求められるものである。なぜなら、仕事は、私たちが多様な社会的目的に向けて能力を発揮できるだけでなく、他者からその発揮を求められる主要な領域だからである」。

自己実現とプラクティス（実践）

ブリーンは、仕事における自己実現の意味をより明確に捉えるために、マッキンタイア（MacIntyre,A.）の「プラクティス」概念に目を向けている。マッキンタイアにとって、「プラクティスとは社会的に確立された協働的人間活動のあらゆる首尾一貫した複雑な形態であり、その活動を通して、その活動に内在する財が、当該活動形態に適切な ― 部分的にはそれに限定されることがあるが ― 卓越性の基準を達成しようとする流れのなかで、実現され、その結果、卓越性を達成する人間の能力とそれに関連する目的及び財に関する人間の観念が体系的に拡張される」[8]ことになる。ブリーンにとって重要なタームは「首尾一貫した複雑な形態」「協働的な人間活動」「内在する財」「卓越性の基準」であり、それらのタームは、細分化された分業におけるルーチンワークが限定されたタスクの遂行で完結するのとは異なり、プラクティスが相互に関連する複雑なタスク群を効果的に遂行することであることを示している。

したがって、パフォーマンスが上手くいくかどうか（successful performance）は、ブリーンの読み方に倣えば、実践者が作業プロセス全体を俯瞰しそのプロセスを貫徹する能力にかかっている。協働的人間活動として、プラクティスは単なる個人の参加だけでなく、彼らの行動を啓発し導く伝統や歴史への没入を伴う共同の営みを表すものであり、あらゆるプラクティスは世代から世代へと受け継がれる原理、規範、専門知識体系に啓発されており、それぞれのプラクティスには固有の内在的な財（すなわち、そのプラクティス自体への持続的関与によってのみ達成可能な価値）が存在する。例えば、マッキンタイアのコトバから拾えば、「生産的工芸に内在する目的」は、外部の価値のみが重要であるかのように富や権力を得るために「魚を捕る、牛肉を生産する、家を建てる」ことだけにあるのではなく、むしろ「その技の卓越性にふさわしい方法」で努力し、「優れた製品が生まれるだけでなく、職人がその活動を通じてまたその活動の中で完成される」ことにあり、「こうした内的な財（すなわち、良質な製品と実践者の漸進的完成）はプラクティスの目標と究極的な目的を確立し、その遂行方法をキチンと定め共有された卓越性の基準に注意深く接することが求められ、さらに、こうした注意深さが個人の美徳（自らの欠点を認める誠実さ、他者の成功を称える公正さ、挫折を経験する勇気）の育成に繋がり、これらが信頼を支えることによって、そのプラクティスは将来の進歩を可能にしている」のである。

プラクティスという概念は、ブリーンの解釈では、自己実現としての自由へ開かれた仕事の可能性を鮮やかに捉えたものであり、プラクティスとして経験される仕事は、その遂行において知性と判断力を発揮させ、専門分野の技能と知識の習得を促進し、人格の積極的変容（→ 共有された価値観に支えられた長期的な教育過程を通じて、初心者から熟練者へと移行すること）を可能にするのである。

プラクティスという概念の重要性は、ブリーンの立場から言えば、それが既存の労働形態において自己実現としての自由がどの程度実現されているかを評価し、それを支える制度を批判的に検証するための基準を提供してくれること

にある。

現代社会の多くの仕事は、マッキンタイアの「プラクティス」概念に、完全には、合致しないが、しかし、適切に秩序づけられれば、より実践的な性格を帯びる可能性は残されている。ブリーンのコトバを借りれば、「場合によっては、プラクティスの理想と比較することによって、私たちの仕事において自己実現の機会がほとんど存在しないことが明らかになるだろうし、また別の場合には、現在かなりの自由を享受していることが確認されるだろう。そして、後者の場合、プラクティスの理想は、自己実現の余地を制約や貶めから守る力を私たちに与え、前者の場合には、この理想は制度改革を通じて個人の自由を再確立するための戦略への刺激となる。重要な戦略のひとつは、すでに一部で実施されたように、職務の再設計を通じて仕事に個人の成長可能性を再投資しようと試みることである。もちろん、この戦略が成功するためにはいくつかの前提条件必要があり、あらゆる階層の誰もが平等にアクセス可能な公的教育システムへの持続的投資が不可欠であり、それによって、自らの才能に見合う仕事を要求する能力、手段、意欲を備えた若者を育成できる。但し、ここでも根本的な方策は経済政策の方向転換であり、雇用の量だけでなくその質をも重視する方向へ転換することが求められる」。

また、「自己実現としての自由や職務再設計の試みから頑なに閉ざされたままの仕事であっても、それが本質的な社会的目的を果たすものであるならば、ポール・ゴンバーグ(Gomberg,P.)[9]が提案し、ウォルツァー(Walzer, M.)[10]が論じたように、この仕事を共有するという別の解決策が考えられる」。それは、「日常的な仕事の負担がより公平に分配されること」であり、この処置によって、「職場において複雑でやりがいのある業務を追求する十分な機会をすべての人に保障することが可能になるかもしれない。あるいは、これが叶わない場合に、自由を欠くが目的のある仕事に従事する者に対して、十分な補償を提供する」措置で対応することもできる。「すなわち、適切な収入と大幅に短縮された労働週を保証し、彼らが人生の他の領域で自己実現としての自由を追求するための裁量時間を確保するのだ。自己実現としての自由を阻害し、真の社会

的意義を欠く労働（単調なテレセールス、機能性のないガジェットの生産、無意味な KPI 追跡に費やされる管理業務など）については」、プラクティスという観点から言えば、「削減」が必要である。「なぜなら、それらは、「時間・労力・金などを費やすだけの値打ちがあるのか、という意味で」（in any worthwhile sence）誰の利益にもならず、人的潜在能力を浪費するからである」。

3　意味ある仕事と自律性

意味ある仕事の経験において中核的な位置を占めているのが自己決定または自律性としての自由である。自律性という理想は，ブリーンの解釈に倣えば、広義にはカント的着想に基づくが、これもまたポジティブな自由の概念であり、代替的な目的や行動方針について推論し熟慮する我々の能力に焦点が当てられたものである。このことは自律性が意思決定を行う存在としての私たちの地位（status）に関わる概念であることを示すものであり、自律性は（人々の間の関係は人間の尊厳と相互尊重によって規定されるべきであるという）規範的要請の基盤として（→ 言い換えれば、「個人の自律性」として）知られている。この意味での自律性は、ヤング（Young, I. M.）[11] の言葉を借りれば、個人は、「自らの計画や目標、人生の生き方を、他者からの『どう生きるべきか』という命令に従うことなく決定できること」を意味するものであり、共同の目的達成に向けて他者との関わりが不可欠な協力活動においては、個人の自律性は、より具体的に、裁量権の保持、他者が耳を傾けざるを得ない発言権の保持、集団的決定への貢献能力として理解されることになる。

自律性と自己実現としての自由は相互に連関する概念である。これは、「自律的判断能力を何らかの形で発達させなければ、人は真に自己決定しているとは言えないし、同様に、競合する目的の間で熟慮と合理的な選択を行使しなければ、人は自らの様々な能力や才能を自ら実現することはできない」ということを意味している。

そのように理解される自律性は「意味ある仕事」という理想とどのように関連しているのか？　ブリーンは、その問いに答えて、ヴェルトマン（Veltman,A.）[12] に倣って、「この関連性に関しては３つの異なるレベルを区別すべきである」と述べている。第１に、「自律的に選択された仕事」。これは、若者の教育や地域保護に情熱を注ぐ人々が教師や警察官になる途を選択をするように、その目的が個人の「良き人生」構想の一部を成す仕事であり、これに対立するのが、個人の人生計画とほとんど関連がなく、基本的な欲求を満たすための金銭という外的な利益を得るために、あるいは社会的圧力や選択肢の欠如によって、やむを得ず従事する仕事である。第２のレベルは「経済的自立としての自律性」である。この意味での自律性を促進する仕事は、個人に経済的・社会的地位をもたらし、それによって他の生活領域で自律的に選択した目的を追求し、他者による支配の試みに抵抗することが可能になる。

そして、意味ある仕事を楽しむ上で最も重要なのは、ヴェルトマンが強調する第３のレベル（すなわち、「仕事における自律的主体性（autonomous agency）」である[13]。仕事における自律的主体性は、ブリーンの立場から言えば、意味ある仕事の理想において不可欠な要素である。というのは、「この主体性を発揮することによってのみ、私たちの仕事は真に“私たち自身のもの”となり、情報に基づいた意思決定を行う能力を持つ人間としての地位を体現できるからである」。但し、自律的主体性を享受するにはいくつかの要件がある。自律性を発揮する個人に求められる条件のひとつは積極的に目的や目標を設定する能力を有することであり、この能力は選択可能な価値ある選択肢に十分な幅があることと自身の状況に対する十分な自己統制力を前提としている。もうひとつの条件は、目的を効果的に達成する方法を計画すること、すなわち、異なる手段の中から選択することである。そして、第３の要件として、過去の決定や行動の結果を踏まえ、目標とその達成手段を反省的に修正する能力が求められる。「これら３つの条件が一体となって個人の責任の基盤が形成される」のであり、そのとき、個人は、自らの行動について他の主体に説明し、それらの主体から説明責任を問われる。

そして、逆に、個人の責任は「実践的アイデンティティ（→ 職業人としての自己認識をもって行動すること）」の獲得を意味するものでもあり、このことは、先行研究に拠れば、私たち自身が「私たち固有のもの」として意味を成す存在を表現し、時間をかけて自らの人生について下す選択によって、ある基本的な整合性が与えられる、ということを示している(14)。

このような仕事の自律性を発揮するための要件はすべて、ブリーンの立場から言えば、構想と実行の分離、そして計画者と単なる実行者との間の階層的な境界線によって侵害される。「この分業は、労働者を道具として扱い、根本的な方法で意思決定主体としての地位を否定する。最もわかりやすい例を挙げれば、自らの仕事を計画する機会を否定された個人には、目的や目標を設定し、それらを達成する最善の手段を考え、あるいはその手段をいかに分担すべきかを決定する可能性がほとんど残っていない。代わりに、彼らは身体的動作において空間的に、作業の順序とペースにおいて時間的に、管理されることになり、このように制限のもとで、彼らは目標や手段を合理的に修正するための作業プロセスの知識や全体像も奪われる。細分化された分業のもとでは、職場は他者によって創出された制度であり、労働者は単にそれに適合せねばならず、彼らの生産活動の全体的な目的は再び管理職の上司の専属的な裁量下に置かれる。したがって、労働組織の形態として、この分業は本質的に労働者を軽視するものであり、労働者には意思決定する価値や資格がなく、定型化された予め決められた活動に適しているだけだ、と想定されている。そしてこの状況は健全な実践的アイデンティティの維持を妨げることになる。なぜなら、それは合理的な人生計画を進めるどころか阻害し、その状態が長期間にわたると、人格形成に深刻な悪影響を及ぼす可能性がある」からである。

しかしながら、他方で、「ルーチン化された仕事の中で抑圧されても、自律的な主体性の能力はなお持続し、労働者の抵抗行動（大規模なストライキ）、サボタージュ、遅延作業（ゴー・スロー）にそれが現れる」。ブリーンがここで注目しているのは、「個人が自らの仕事に対する裁量権を積極的に取り戻し、その疎外的な内容に異議を唱える行為である。これは、仕事のスケジュールの

非公式な変更から、生産目標や仕事における制限事項の再構成に至るまで、様々な形で現れるが、こうした取り戻しは、仕事の組織化が常に不確定である（つまり、変更や修正の余地がある）ことを示すものである」。これらの事実は、「自律的な主体性が阻害されるのではなく必要視されるように、いかに仕事を再構成するか」が重要であることを示している。

ブリーンは、この問題について、幾つかの処方箋を提示しつぎのように解説している。「こうした再構成には、まず作業課題とプロセスのレベルでの制度改革が求められる。自己実現としての自由を促進する取り組みと同じように、これには、個人が、自分の仕事について（その仕事の考案、順序付け、遂行方法について）裁量権を得られるように、仕事を再設計することが必要である。ここで重要なのは、職業教育と専門的な職場研修の機会を平等化することによって、労働者のスキルと知識の向上を図り、構想と実行の再結合を可能にするということである。さらなる改革は職場の組織に関するものであり、職場が自律的な主体性を受け入れるためには、労働者と管理職の間の区分を廃止する（あるいはおそらくより現実駅な方法としては、その区分を大幅に曖昧にすることが必要である。労働者は自分の仕事について裁量権を行使するだけでなく、作業チームの構成、監督機能、物理的な作業環境、採用や研修の方針についても共同で決定すべきなのである。但し、企業全体の目的や方向性に関する集団的意思決定に貢献する権利が労働者に追加的に（additional）与えられなければ、自律的な主体性の要求は不完全なものとなる。言い換えれば、職場ガバナンスの民主化が必要なのだ」。

労働者は、こうして、「企業方針の単なる受領者ではなく共同策定者」となり、「例えば昇進手続きや報酬体系、上級管理職の任命とその権限範囲、内部役割の配分、生産する製品や提供するサービスなどについて、実行可能な発言権を持つことになる」。「これらの制度的改革は、総合的に見れば、ユートピア的と映る」かもしれないが、しかし、ブリーンの立場から言えば、それが「ユートピア的であるか否かにかかわらず、この種の改革によってはじめて、自律的な人間としての尊厳は労働生活において実質を得る」のである。

4　意味ある仕事と非支配

仕事において自らの能力を実現し自律を行使するための前提条件としてブリーンが重要視しているのが「自由の別の次元、すなわち、非支配として捉えられる自由」を有することである。非支配としての自由は、「能力の実現や自己決定を中心としないために、積極的な自由の概念ではなく、むしろ、他者による恣意的な干渉や他者への依存の不在がその核心に位置している」のであり、「自由が欠如しているということは“他者の意のままに生きざるを得ず、他者が恣意的に課す可能性のある何らかの害に晒される状態”（恣意的あるいは制御不能な権力に服従させられる状況）」を意味している。

支配を受けない状態としての自由は、ブリーンの立場から言えば、「干渉を受けない状態としての自由」から区別されるものである。なぜなら、干渉されないこと（現在の活動に干渉されていない状態）としての自由は他者の支配的コントロールに晒されている状態と両立しうるからである。「例えば、従業員として親切あるいは無気力な上司からの干渉を受けない状態を享受していても、それは支配されない状態を享受しているわけではなく、その上司が、機嫌が悪い日に、あなたに自分の意思を押し付けることがあるからである。したがって、支配されない自由は、干渉されない自由よりも強固な自由の概念である。なぜなら、それは単に他者による現実的な干渉がないことだけでなく、他者が恣意的に権力を行使できない状態をも要求する」からである。

意味ある仕事という問題に立ち向かうと、「意味ある仕事という理想と非支配の間の正確な関連性は何か」という疑問が浮かび上がってくる。この疑問に対して、ブリーンは、「非支配としての自由は意味ある仕事を規定している多くの内的な財の基盤となる自己実現や自律性とは異なるが、支配的な関係に置かれたとき、自由のこれらの側面とそれに関連する価値は危険にさらされ」、非支配としての自由が表面化してくる、と応えている。というのは、基本的な

権利が保証され自由を弾力的に享受できる（すなわち、支配から相当程度解放された）状態がなければ、個人的に意味ある人生を確実に追求できないからである。フィリップ・ペティット（Pettit, P. ）[15]に倣えば、恣意的な権力に晒されることで、私たちの生活は２つの形で歪められる。第１に、「予測不可能な干渉への絶え間ない恐怖」の中で、私たちは根深い「不確実性」と「不安」に苛まれ、将来を確実に計画する能力が阻害され、第２に、他者の気まぐれな立場のもとに置かれると、私たちは「戦略的な服従と予測」という態度を強要され、他者が何を望むかを推測し、彼らを喜ばせたり避けたりする手段を講じることを余儀なくされる。これは、必然的に、私たちの選択と選択肢の範囲が狭められることに繋がる事態である。

このような事態に対して、（自由とは干渉がないことであると考える）古典的自由主義者やリバタリアンは（人々が自発的に職場に入り、その後仕事が不満足だと判断した場合には退出する、という）権利を持つ自由な労働市場を維持することで十分に対処できると主張している[16]。要するに、私たちが自らの基準で意味ある仕事を求めるために必要なのは契約の自由と合意だけである、と。

しかしながら、ブリーンの立場から言えば、「契約の自由は不可欠な自由ではあるが、この立場には重大な欠陥がある」。「その理由のひとつは、多くの人々にとって契約の自由が実際には形骸化していることである。直接的な強制は受けないかもしれないが、貧困と選択肢の欠如がその仕事に就き続けることを余儀なくさせ、他者への依存を強いている。もうひとつの理由は、契約にはしばしば法的に許容された条項（例えば、競業避止条項（Non-Compete Clause）が含まれており、契約を結んだ者を将来に亘って支配することに繋がっている。これは、すべての契約が、遂行される仕事のあらゆる状況を網羅することは不可能であるため、必然的に不完全かつ不確定であることに起因する事象であり、そのこととその種の契約によって広範な制御不能な裁量権を許容するということはまったく別問題であるが、しかし、契約の自由を称賛するリバタリアン主義では、現代社会においてほとんどの労働者が置かれている制度的環境（すな

わち、資本主義企業であること）が無視され、深刻な懸念を引き起こしている。したがって、この制度上の近視眼を是正するためには、エリザベス・アンダーソン（Anderson,E.）[17]が述べているように、労働契約を「市場における商品の交換」とみなすべきではなく、むしろ「労働者が生産企業の統治下に組み込まれる」（つまり、組織的階層に組み込まれ、雇用者の権威に従属する）メカニズムとみなすほうがわかりやすい、というのがブリーンの立場である。

ブリーンは仕事の現場の実相をつぎのように読み解いている。「国家が認可した会社法、雇用法、財産法によって誕生した資本主義企業は、雇用主と経営者が従業員を支配する権威主義的な統治形態である。さまざまな法的制限によってその範囲は限定されているが、その支配の範囲は広範に及び、職場内外における労働者の行動を制御している。管理職は業務遂行に関して裁量権を有し、そのペースや強度、責任と目標の配分、休憩時間やトイレ休憩の許容時間まで決めている。加えて、労働関係に対する支配権も享受し、従業員の服装や振る舞い方、親密な関係を許される相手とそうでない相手、従うべき監視・保安手順、職場における個人表現の制限などを決めている。管理職は雇用条件についても裁量権を持ち、残業、研修、昇進、解雇方針を決定する。この裁量権を行使すれば、管理職は、しばしば完全に合法的に、かつ譴責、罰金、解雇といった制裁を用いて、従業員の業務外生活をも規制できるのであり、具体的には、強制的な薬物検査や健康診断の実施、オンライン通信やメールの監視、宗教的・性的・政治的活動など数多くの行為の禁止などに及んでいる。また、従業員だけでなくその家族や地域社会にも深刻な影響を及ぼし得る問題（人員削減、転勤、企業閉鎖など）について最大の決定権を持っているのが、管理職、より正確には、上級管理職である」。

そして、ブリーンは下記のような注釈を加えている。「ここで留意すべきことは、第１に、こうした職場の政策や統制の多くは、それ自体を ― 例えば、明確に定められた休憩時間や、セクハラ防止のための行動規範など ― 問題視するものではない ― 例えば、明確に定められた休憩時間や、セクハラ防止のための行動規範など ― が、しかし、そのあり方をひとつのグループだけが決

定する場合に、問題になる、ということである。そして、第２に、多くの雇用主や管理者が日常的に権限を圧制的・強引な方法で行使しないのは事実だろう ― それは、単にそうした行為が社会通念に反し、組織の深刻な非効率化や企業イメージの悪化を招くという理由によるものである ― が、しかし 支配されない自由という観点から重要なのは、彼らが実際に抑圧的に行動するか否かではなく、そうした行動を取ることが可能かどうかであることであり、たとえ断続的であってもそれが可能ならば、従業員に対する脅威となり、結果として仕事が「善（good）」ではなく「危険（hazard）」として経験される可能性がある」。

とすれば、「恣意的な雇用主の権力という脅威に対して、どうすれば効果的に対抗できるだろうか」。ブリーンに依れば、「雇用主の権力には、彼らが権威を主張する対象に対して説明責任を果たさせ、全ての主要な決定において従業員の利益を考慮するよう義務付けることで対抗できる」のであり、幾つかの戦略がある。

ひとつの戦略は、形式的な離脱（exit）権だけでなく実効的な離脱権を保障することである。労働者が十分な経済的自立性を有すれば、特定の雇用主への収入依存度が低下し、離脱という選択肢が現実味を帯びるため、自らの利益を尊重する雇用条件を交渉する力が強まる。国家による教育・福祉・社会保障の提供が求められ、全ての市民へのベーシック・インカムの付与が提唱されているのは、この流れから生まれら動きである。この戦略は確かに雇用主の従業員に対する支配力を弱め、後者がより容易に転職することを可能にするが、但し、従業員が離職時に多大なコスト（企業内資本の喪失、新たな職への移行費用、持続的失業に陥る可能性）を払うことが見落とされている。これらは依然として雇用主に有利に働き、資本主義企業内部の統治そのものへの挑戦という点では、はほとんど資することが見当たらないのだ。ここに、ベーシック・インカムの付与というアプローチとは異なり、職場統治そのものを小さくする戦略がうまれてくる。

したがって、第２の戦略は、企業に対する国家および業界固有の規制を通じ

て「労働者の権利章典」を確立し、職場のガバナンスを抑制することである（アンダーソン、2017 年：68-9）。これは、雇用審判所や労働裁判所などの外部機関によって執行されている職場統治の憲法的枠組みに準じて、賃金、安全基準、解雇、表現の自由、ハラスメント、採用や昇進における差別、救済の方法などに関して雇用者に法的義務を課すことであり、この規制戦略は雇用主の行動に対して有益な規律効果をもたらものであるが、ブリーンの立場から言えば、それは必要であるにもかかわらず、職場支配に対抗するには不十分である。その理由の一部は、「外部機関への救済措置がしばしば費用がかかり長期化する傾向があること、さらに、雇用主が企業内で規制を恣意的に適用する余地があること、また既存の規制措置では予測不可能な無制限な裁量の機会が存在し得る」ことであり、この課題に対処するため、今日ではさらに踏み込み、労働者自身の「発言権」を制度化することで、従業員が自ら職場統治を変革する可能性を創出することが志向されている。

労働者の発言権は、労働組合や専門職団体といった外部組織を通じて実現可能である。これらの機関は、独立した権限を用いて、国家の労働政策に影響を与えたり、業界横断的なそして個別雇用主との個別的な団体協約交渉が行なわれている。また労働者の発言権は、従業員が企業意思決定プロセスへの参画権を内部的に有する場合にも妥当するために、重要である。その内部組織的な発言権は企業方針に異議を唱える権利として解釈できるし、あるいはより野心的に、自律性に基づく職場民主化の議論を反映し、異議を唱える権利と方針を共同決定する権利の両方を含むものとして捉えることも可能である。

いずれの解釈にせよ、内部的な従業員発言権を確保する目的は、ブリーンの読み方に倣えば、業務遂行から雇用条件設定、企業全体の方針決定に至るあらゆるレベルでの職場支配を断ち切ることにあり、これらの戦略が成功すれば、全ての者の利益が制度的に適切に保証されることになる。「不当な干渉や蔓延する不確実性から解放されるため、職場で誰一人として頭を下げたり膝を屈したりする必要がなくなり、職場の階層構造が抑制されれば、他者を意のままに命令できる単なる下僕として扱う権力を誰も持たなくなり、そうした状況下で

は、他の個人的目的と同じように、意味ある仕事という財もより確実に追求できるだろう」というのが、ブリーンの展望である。

５　２つの反論に対するブリーンの応答

ブリーンの主張の前提には、「自由の様々な次元が意味ある仕事にとって中核的なものであるが，同時に、意味ある仕事を享受することは、それを欠く人生に比べると、著しく自由な人生をもたらす」という考え方が横たわっている。ブリーンは、そのような考えかたを基底に据えて、彼の主張に寄せられている２つの反論に対して応えている。それらの反論では、仕事と非支配としての自由に関するブリーンの主張を概ね認めているが、第１に、「職場において自己実現や自律性を確保することは公共政策上の適切な関心事（concern）である」という前提、第２に、「現代社会において仕事は自己実現と自律性に向けた本物の手段（genuine vehicle）となり得る」という信念に対して、異議が唱えられている。

自己実現や自律性と公共政策

第１の反論は、国家は良きこと（good）の異なる概念に対して厳格な中立性を保ち、倫理や意味ある人生に関する問題を、一般的には、避けるべきだ、と考えるリベラル派によって展開されている[18]。ブリーンの解釈に倣えば、その（キムリカ（Kymlicka,W.）[19] に代表される）主張はつぎのように整理されるものである。「意味ある仕事は多くの個人の善き人生観の一部を構成し、望むのであればそれを求めることは全く正当である。しかし人々が意味を見出す活動は他にも多々あり、それらの活動の方が意味ある仕事よりも価値が高いと考える者もいるだろう、と。例えば、キムリカ（2002: 191）が、「私は疎外されていない労働を重視するかもしれない」が、「それでもなお、余暇など他のもの

をさらに重視するかもしれないし、テニスをすることを疎外されていない生産活動よりも好むかもしれない」、と論じているように、キムリカの立場から言えば、「価値の多元性が事実であり望ましいものである以上、意味のある仕事だけでなく他のいかなる善の概念であろうとも、それを政治的に推進することは不適切なのである。なぜなら、そうした行為は国家が「人生を生きる価値あるものとする要素」について不当に宣言し、人々の選択に干渉することを意味するからである。個人の選択を保護するためには、政府の行動と政治的言説は完璧主義的な（perfectionism）政策を避けるべきであり、仕事に関する正義（すなわち、個人の権利と自由の尊重、機会の平等、公正な賃金など）を確保することに限定されるべきなのである」。

このような反論の核心は、ブリーンの立場から言えば、「多くの活動が人間にとって意味ある生活に寄与し、仕事もそのひとつである」と主張することにあるが、しかしながら、意味ある仕事の促進に対する論拠としては、いくつかの理由から失敗している」。第１は（個人の自由が制限された仕事が生活全般に深刻な悪影響を及ぼしうる、という）仕事の形成効果（formative effect）に関する問題である。この主張は労働に関する社会学的・心理学的研究によって裏付けられ、単純化されルーチン化された仕事が身体的・精神的健康障害の原因となり、労働者の人格や職場内外の人間関係に深刻な影響を及ぼしうることが明らかになっている。「仕事の幸福度への影響を考慮すれば、意味ある仕事を促進することは倫理の問題であると同時に、正義の問題としても正当な課題である」。

この反論が成り立たない第２の理由は倫理の問題が政治的に避けられないことにある。これに関して、ブリーンは、キート（Keat,R.）[(20)] の（英語圏の「自由市場経済」とドイツ等の大陸欧州諸国の「調整された市場経済」の相対的な倫理的優劣を論じた）議論を踏まえ、（経済政策は必然的に仕事の世界を形作り、人々がやりがいのある目的意識のある職業にアクセスできる可能性を高めたり低めたりする、という）真実を受け入れるならば、説明責任のない市場原理の働きに意図的に委ねる（それ自体が倫理的決断であるが）よりも、意味あ

る仕事の量を増加させたいと望むことは許容されるように思われる」、と主張している。

そして（国家は中立であるべきだという言説に基づく）反論を退ける第３の理由は、自己実現と自律性への開放性を促進しつつ人々の基本的自由と価値多元主義を尊重する「穏健な」完璧主義には道徳的に問題となる点は何もないということである。具体的に言えば、ブリーンが言及してきた制度改革（職務再設計の促進、教育・訓練機会の拡大、職場統治における労働者の実効的な発言権付与）はいずれも、国家が特定の善の概念を強制的に押し付けたり、市民の基本的利益を無視したりすることを意味していないのであり、むしろこれらの改革は、重要な社会的善を利用する機会を拡大することで、市民の基本的利益をより確実に保障し、個人の選択を強化するものである。

自己実現と自律性の手段としての仕事

全く異なる批判が資本主義経済と既存の労働様式全体に異議を唱える急進的マルクス主義者らから提起されている。ブリーンは、こうした批判者のなかでは、「意味ある仕事という理想は、意図としては称賛に値するものの、労働者を資本主義的蓄積における役割を受け入れるよう規律化することを目的とした以前の“プロテスタント的労働倫理”に代わって“人道的（humanist）労働倫理”を押し付けるものに過ぎない、と解されている」、と反批判している。

批判者にとって、ブリーンの立場から言えば、この人道的労働倫理は、「仕事を通じて自己実現と自律性を達成できるし達成すべきだと人々に考えさせることで、プロテスタント的労働倫理」に取って代わるものであり、労働者からより大きな生産性を搾取しようとする人事管理者やコンサルタントによって容易に利用されうるものであり、自らの能力とアイデンティティを完全に実現する道として労働が構想される今、人々の自己認識そのものが自己搾取の手段に転化することになる」。例えば、ウィークス（Weeks,M.）[21] は、このような文脈に沿って、「自由への訴えが逆説的に管理者の支配強化を可能にする状況にお

いて、我々は“労働からの解放”ではなく“労働における解放”を求め、 そして仕事が主要な価値ではなくなり人間らしい目的に従属する“ポストワーク（postwork）”世界を目指すべきである」（ウィークス、2011:26）、と主張している。

このような批判は、ブリーンに依れば、「確かに、現代のポスト・フォード主義的資本主義における確立された傾向を捉えた」ものであり、柔軟で適応力のある「ネットワーク」労働を ― 彼らの自由は、プロジェクトからプロジェクトへとシームレスに移行することで内なる自己を実現することにある、と把握して ― 称賛する風潮は、雇用主の権力強化と従業員の権利・経済的安定・職場保護の浸食と表裏一体である[22] が（ボルタンスキー&キアペッロ、 2007; Sennett, 1998）、しかし、こうした傾向を認識することと意味ある仕事という理想を誤ったものとして断じることは全く別問題なのである。というのは、この理想の根幹にある自由の価値は利用されやすく、自由な労働の理想が歪んだ目的に利用され（あるいは自由な市民権の理想もまた安易に利用され）ているように、脆弱で傷つきやすい（vulnerable）ものであるからである。しかし、ブリーンの立場から言えば、この曖昧さ（ambiguity）（自由な労働や市民権のビジョンが解放にも抑圧にも利用されうるという事実）はそれらを放棄する理由にはならない[23]のであり、むしろ逆に、この曖昧さこそがこれまで以上にそれらを強く主張する根拠となる。なぜならば、それらが現在の状況を批判し判断するための重要な基準を提供してくれるからである」。

意味ある仕事を主張する根底にある人道的労働倫理は、ブリーンの解釈では、古いプロテスタント的労働倫理のようにあらゆる形態の仕事を目的そのものとして盲目的に従うよう促すものではなく、むしろ、価値ある仕事と無価値な仕事をより明確に区別し、それらが私たちの願望やより広い人生に適合するよう促すものなのである」。したがって、「もしある労働形態が、意味ある仕事という理想の観点から不十分と見なされる場合、それは仕事全体の価値を貶めるのではなく、その仕事は重要でないことを意味しているにすぎずその再編成が必要なことを指し示している」。ブリーンの立場から言えば、仕事からの解放

を求める「ポストワーク」の主張は、適切に秩序づけられた仕事が人々の生活を豊かにしそれによって現在を変革するというリアルな機会を見えなくしているのであり、仕事自身に内在している何かをつくりだすという効果を奪いとるという厄介な影響を与えている。

註

(1) Breen, K. , “Meaningful work and freedom: Selfrealization,autonomy, and nondomination in work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019, pp. 51–72.　以下の行論では、本論文の意図に沿ってブリーンにマ語らせる構成になっている。特に、「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

尚、ブリーンが 2019 年論文で言及している先行研究の幾つかに関しては、本書でもその内容を確認して適宜利用（引用）している。

(2) Applebaum, H. , *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*. SUNY Pres, 1992.

https://archive.org/details/conceptofworkanc0000appl

(3) Hsieh, N. , “Rawlsian justice and workplace Republicanism" . *Social Theory and Practice,* 31(1), 2005,pp.115-142.

Walsh, A. , “Factory work, burdens, and compensation" , *Journal of Social Philosophy*, 30(3), 1999, pp.325-46.

(4) Braverman, H.,. *Labor and Monopoly Capital: The degradation of work in the twentieth century.* Monthly Review Press.1998

https://ia801604.us.archive.org/12/items/023978561/Braverman-Foster-Sweezy.%20Labor%20and%20Monopoly%20Capital.pdf

1) Ruskin, J., *The Stones of Venice: Volume II, The Sea Stories.* Cosimo,2007(1867)

https://archive.org/details/stonesvenicevol00ruskgoog

(6) Morris, W. . *Useful Work versus Useless Toil.* The William Morris ,1864.

https://www.marxists.org/archive/morris/works/1884/useful.htm

(7) Durkheim, E.. *The Division of Labor in Society*. Free Press, 1964［1893］)
https://archive.org/details/divisionoflabori00durk

Elster, J. . “Self-realization in work and politics: The Marxist conception of the Good" , *Social Philosophy & Policy*, 3-2, 1986
https://www.scribd.com/document/964698716/Self-Realization

(8) MacIntyre, A., *After Virtue: A study in moral theory*, 2nd edn. Duckworth. 1986, p.185.

(9) Gomberg, P. . *How to Make Opportunity Equa*l. Blackwell Publishin, 2007.
https://archive.org/details/howtomakeopportu0000gomb

(10) Walzer, M. ,. *Spheres of Justice.* Basic Books. 1983, pp.165-183.
https://archive.org/details/spheresofjustice00walz

(11) Young, I. M. . “Autonomy, Welfare Reform, and Meaningful Work." In E. E Kittay and E. K. Feder（eds.）, The Subject of Care: Feminist perspectives on dependency, Rowman & Littlefield Publisher, 2002,pp. 40-60.
https://philpapers.org/rec/KITTSO-4?__cf_chl_f_tk=eevybXVAQYsan RWKvD70urnJNoDluTfX7EOPDWb9iLQ-1782857596-1.0.1.1-z4sDKH Y0uKo5yK6FlR252GON6bWdBBOKKHYVjXW9H1U

(12) Veltman, A. . *Meaningful Work*. Oxford University Press. 2016, pp. 77-84.
https://archive.org/details/meaningfulwork0000velt

(13) Veltman, *Meaningful Work*. p.82

(14) Roessler,B..“Meaningful work: Arguments from autonomy', *Journal of Political Philosoph*y, 20（1）,2012, pp. 71-93.

(15) Pettit,P.., Republicanism: A theory of freedom and government. Oxford University Press. 1997, pp.8-90
https://archive.org/details/republicanismthe0000pett

(16) Epstein, R., *Forbidden Grounds: The case against employment discrimination laws*.Harvard University Press,1992.

https://archive.org/details/forbiddengrounds00epst

Nozick, R., *Anarchy, State, and Utopia*. Basic Books,1974.

https://archive.org/details/robert-nozick-anarchy-state-and-utopia

(17) Anderson, E. . “Equality and freedom in the workplace: Recovering Republican insights", *Social Philosophy and Policy*, 31(2), 2015,pp.48-69.

(18) Arneson, R.. “Meaningful work and market socialism" , *Ethics*, 97(3), 1987, pp.517-45.

(19) Kymlicka, W., Contemporary Political Philosophy: An introduction, 2nd edn. Oxford:Oxford University Press.2002.

https://archive.org/details/will-kymlicka-contemporary-political-philosophy

(20) Keat, R., “Practices, firms and varieties of Capitalism" ,Philosophy of Management, 7(1).2008, pp. 77-91.

(21) Weeks, K. , The Problem with Work: Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries. Duke University Press, 2011.

https://files.libcom.org/files/the-problem-with-work_-feminism-marxism-kathi-weeks.pdf

(22) Boltanski, L. and Chiapello, E.. *The New Spirit of Capitalism*. Verso.,2007.

https://archive.org/details/newspiritofcapit0000bolt

Bowie, N. E.. “A Kantian theory of meaningful work." Journal of Business Ethics, 17(9/10), 1998, pp. 1083-92.

(23) Deranty, J.-P., “Historical objections to the centrality of work" , *Constellations*, 22(1), 2015, pp.105-121.

政治哲学の領域

第４章

人間の基本的欲求としての意味ある仕事

－　ヨーマンを読む　－

本章は、ヨーマン（Yeoman,R.）の 2014 年の論文（Yeoman, R. . “Concptualising meaningful work as a fundamental human need”）[(1)]を読み解き、その内容を（本書の文脈に沿って）紹介するものである。キーワードは、能力、人間の欲求、リベラル・ニュートラリティ、リベラル・パーフェクショニズム、意味ある仕事、人生の意味、である。

ヨーマンは 「働くことは、日々の糧だけでなく日々の意味を、現金だけでなく承認を、倦怠ではなく驚きを求めることであり、要するに、月曜日から金曜日まで死んだ人間のように生きるのではなく、ある種の生を求めること」である、というターケル(Terkel,S.)[(2)]の言説を踏まえたうえで、しかし現実に眼を転じると、先進工業社会において、仕事は特異な両義的立場を占め、一方で、自己実現の手段を提供する点で評価されつつ、同時に他方で、負担的で強制的なものとして軽視されている、という現状認識を示している。

ヨーマンにとって、意味ある仕事は、自由・自律・尊厳という避けがたい（inescapable）欲求を満たすために全ての人間が求める基本的欲求として理解できるものであり、日々の仕事体験が意味あることに及ばない多くの側面があるにもかかわらず、意味ある労働という発想は依然として私たちの想像力を強く捉

えて離さない理想である。

ヨーマンが意図しているのは、意味ある仕事を単なる遠隔的な抽象化作業によっての概念化するのではなく、あらゆる仕事が意味あるという構造を備えることを保障する実践的な政治的可能性を展望することである。その根底には、「仕事を（コヴァックス（Kovacs, G.）[3]に学んだ）「世界における存在の基本的様式」として捉える考え方がある。「働くことは世界を人間化し、何かを生産することを意味する」ものであり、その意味で、仕事には経済的生産性の領域を超えた価値と意味を創造し維持する機能があり、仕事は（雇用関係を超越し複雑な社会的協力システムの生産と再生産に寄与するあらゆる活動を含む）世界を生きる存在様式なのである。

しかし仕事が世界を人間化するならば、同時に、仕事が行われる主体である人間をも人間化しなければならないことになる。ウィリアム・モリス（Morris, W.）[4]の言葉を借りれば、「人間の労働によって作られるものは、作る価値のないもの、あるいは作り手にとって卑しい労働を強いるものであってはならない」のであり、仕事が労働者の隷属化、人間的能力の歪曲、あるいは生命的な関与の誤認を招くものであるならば、それは意味あるものとなりえないのだ。したがって、無意味な仕事が人々に回避可能な害をもたらすならば、意味ある仕事を広い範囲に亘って制度化することは正当な道徳的・政治的課題となり、それは現代の（社会協力の成果と負担がますます不平等な社会において偏って分配されているという問題を含む）諸々の課題に対処する上で不可欠な要素になってくる。

ヨーマンの試みは（「すべての人に意味ある仕事をつくる、という）政治的なプロジェクト（営み）」であり、それは、彼女自身が自認しているように、「規範的議論に立脚している」。

自らの人生を意味あるものとして体験できること（→ 意味ある仕事）は、自律性・自由・尊厳という本質的（constitutive）価値を体験できるという人間の避けがたい欲求を満たすために ― 確かに、現在の経済体制下では、仕事に意味ある構造が欠如しているために、大多数の人々がこれを満たすことは極め

て困難ではあるが － 人間の基本的欲求である、というのがヨーマンの立場であり、つぎのような流れで、自説を展開している。

まず、意味ある仕事が人間の基本的欲求であることを根拠にして、社会組織に対し、あらゆる仕事が意味あるものとなるよう構造化することを要求している。このようなヨーマンのアプローチは、リベラル・ニュートラリティ（自由主義的中立性）（→ 国家は個人の道徳的価値観や「善く生きること」の追求に対して中立的であるべきだという政治哲学）とは一線を画すものである。というのは、すべての仕事が意味を持つように構造化されることを社会組織に要求することは、重要な理想ではあるが、リベラル・ニュートラリティの立場から言えば、特定の善き人生の構想において表明されるかもしれないしされないかもしれない個人の選好に過ぎないものであり、したがって、リベラル・ニュートラリティの原則と矛盾し、国家介入の正当な対象とはなりえないからである。

ヨーマンは、その代わりに、リベラル・パーフェクショニズム（自由主義的完璧主義））（→ 国家には、個人の「より良く、価値ある人生（完成された人生）」を支援する義務があるとする政治哲学）に注目し、その枠組[(5)]のなかで意味ある労働が根本的な人間の必要性であることを実現させる途を提案している。

続いて、スーザン・ウルフ（Wolf,S.）[(6)]の「意味あることの二分された価値（bipartite value of meaningfulness ; BVM）概念（客観性と主観性の次元を統合した概念）を用いて － 意味ある仕事の不十分な扱いを克服し、BVM を生活に取り込むことを目指して － 意味あることの本質的内容に言及している。これは、人生を意味あるものとして体験するには、価値の領域における共同主体としての平等な地位という認識に支えられた、客観的評価と情動的愛着のための特定能力が必要である、と論じるものであり、そこには、私たちが人生を意味あるものとして経験するためには（価値の領域において共同主体として平等な地位にあることを認識することで支えられる）客観的評価と情動的愛着のための特定の能力が必要である、という主張があり、仕事において意味あること

を体験する可能性が、私たちが評価者となること（すなわち、関連する能力を発達させ[7]、他者と解釈的意味づけを共に行うことを可能にする社会構造に位置づけられること[8]）に掛かっていることを示唆されている)。

1　仕事のなかの意味あること：選好か、それとも必要なもの（欲求）か？

ヨーマンは自分の立場を明確に文章化している。「意味あることは人間の基本的欲求（needs）であるにもかかわらず、リベラルな政治理論家たちはリベラル・ニュートラリティを前面に押し出し固執し、その欲求はそれへの従属を余儀なくされ軽視され、その結果、自由で自律的かつ尊厳ある仕事への私たちの欲求は、国家が促進すべきものではなく、個人の嗜好（preference）や選好の地位に追いやられている。しかし、現代社会において仕事は生活のなかで大きな位置を占め、個人が他の行動領域で意味のない仕事を補うことがますます困難になる事態が生まれ、この妥協案は規範的に不十分なものになっている」、と。

意味ある仕事を選好として擁護する論拠

意味ある仕事は、自由主義的政治理論家たちのなかでは、「過度に高邁な理想」として捉えられている。というのは、「仕事を意味ある人生の可能性の中心に据えることで、家族・共同体・政治生活といった他の行動領域における個人の意味が押し出され嗜好として位置づけられてしまう」と考えられているからでり、さらに、意味ある仕事は「良い人生とは何か」に対する実質的な規範的コミットメントによって構成され、自律性、表現の自由、複雑な活動、あるいは自尊心といった価値観を含むために、すべての人にとっての善き生活の内容を恣意的に規定することになる」と見做されているからである。その結果、「意味ある仕事という実質的な規範的内容は、自由主義的民主国家が異なる生

活観念に対して中立を保たねばならないとするリベラル・ニュートラリティの原則に反する」と見做され、「人々が従事したい仕事の種類には多様な主観的選好が見られる以上、国家にはその仕事が意味あるものかを規定する正当な役割は存在しない」、と考えられている。

ヨーマンの解釈では、リベラル・ニュートラリティの論者には、「仕事の性質を立法化することはある種の善を他の同等に価値ある善よりも優先させること」に繋がるという懸念があり、「国家が意味ある労働を優遇すれば、人々が生活観念に取り入れる可能性のある価値観の範囲が狭められる」ことを憂慮している。したがって、「意味ある仕事が良き人生に重要であることを認めつつも、意味ある仕事は個人の選好の域に留められねばならない」のであり、さもなければ、「完璧主義を支持することになり、ひとつの生き方の概念を促進し、他の活動における意味を見出す選択肢を制約することになる」からである。

例えば、「意味ある仕事の権利を実装することは、ひとつの特定の善（すなわち、仕事の内在的満足感）を高め、その善とそれを支持する人々を、他の等しく望ましい善や、それらの他の善を支持する等しく賢明な人々に比べて恣意的に優遇する」、というアーネソン（Arneson,R.J.）[(9)]の言説はその代表的なひとつであり、アーネソンにとって、意味ある仕事とは「人間にとっての善き生活（すなわち、人間の繁栄）を構成する活動について客観的知識を前提とする」完璧主義的な理想である。

同様の懸念を表明しているがロールズ（Rawls.J.）[(10)]である。ロールズは、ヨーマンの理解に倣えば、「人間の繁栄と自律性の観点から、意味ある仕事の価値を認めるが、意味ある仕事をプライマリーな善とはしてしない。なぜなら、そうすることは、意味ある仕事という善を同等に価値ある他の人間の善よりも優先させる結果を招くからである。ロールズにとって、意味ある仕事は、必要な構造を備えた仕事は市民の自尊心を支えるために、公正としての正義にとって極めて重要である。しかし、それは万人にとって善である必要はない。というのは、そうすることは自由の優先性を侵害する完璧主義を擁護することになるからである。仕事の内的内容に立法介入することは社会が良き人生の構成要

素として認める価値観の範囲への干渉であり、自由民主主義国家は、健康・安全、雇用権、不運な者への福祉支援といった基本的な人道的基準を満たすこと、そして意味ある仕事の供給機会における平等な正義を確保する社会組織を保障すること以外、仕事の規範的内容に関与すべきではなく、機会の平等があれば、市場が意味ある仕事と無意味な仕事に対する個人の選好を選別するために、仕事の内面的内容に対する保障は不要なのである。したがって、個人が生活の他の領域で意味に対する選好を満たせるならば、彼らが選択する仕事の規範的内容についてこれ以上懸念する必要はない」ことになる。

補償論

ヨーマンの立場か言えば、「もし人々が意味がない仕事を強いられることになるならば、意味ある労働の供給と分配に関して自由主義が陥っている自己満足(complacency)が崩れさていく。というのは、「仕事の多様性が著しく拡大し、仕事が魅力的あるいは意味あるものであるべきという期待が持続しているにもかかわらず、仕事はしばしば基本的な生活水準すら提供できず、ましてや人間的で尊厳ある労働体験の最低基準を満たすことなど到底叶わない」からであり、こうした懸念に対する「一般的な応答」として、共同体における地位など他の生活領域での活動によって人生全体に意味を見出せれば、仕事そのものに意味がなくてもよい、という（補償論の変種である）主張が提示されている。

ヨーマンは、これに対して、その可能性を認めつつも「現代社会において大多数の個人にとってこの戦略の実現が極めて困難である」と主張している。なぜならは、「仕事の負担と利益が私たちの生活全体を形作る」システムができあがっているからである。「仕事は（生涯にわたる社会的地位と経済的参加を確保するために必要な能力を開発するための資源を配分する）社会の役割・実践・社会制度へのアクセスを提供し、さらに、こうした社会構造は私たちが実践的アイデンティティに取り込む価値観を体現し、人生に意味があるという感覚の基盤となっている。このことは「私たちが従事する仕事が「人生の分配」

を少なからず決定すること」を意味しているが、それは、現実には、「意味ある仕事の供給を制限するシステム」であり、事実、「仕事に必要な内容が欠けている場合、生涯にわたる平等な参加に必要な人間的能力を発達させる可能性は低くなり、結果として人生全体が意味ある構造を持つ可能性は低くなっている」。

このような（意味ある仕事の不足を生み出す）仕事の社会的組織化構造に対して、ヨーマンは、先行研究の成果を踏まえて、３つの懸念を示し、補償論はそれに対応できていない、と主張している。

第１に、魅力的な仕事の不公平な分配によって不正義が生まれること（社会は意味ある仕事を提供するものの、それは少数者向けであり多数者向けではないこと）。

第２に、非意味な仕事が生きる過程で社会への貢献に平等に参加するために必要な能力の形成に及ぼす害悪は極めて大きく、他所で補えるものではないこと。

第３に、人間のウェルビーイングが低下すること。

先行研究は、ヨーマンの読み方に倣えば、仕事が人生の在り方に与える影響の在り方を強く示唆しており、職場で経験した害を他の場所で補うことは困難であることを示し、「意味のない仕事の害に関する証拠を総合すると、リベラル理論の（意味のある仕事の促進はリベラルニュートラリティを侵害するため国家の関与すべき問題ではない、という）主張を再考せざるを得ない」，ということになる。これらの研究から、もちろん、「特に率直で内省的かつ有能な個人が意味のない仕事に従事している場合、その人が他の行動文脈の活動においても人生に意味を見出せていない、とは断言できない」が、しかし、「現在の仕事の組織化が意味のある仕事を不当に分配し、その供給を制限し、能力の歪みやウエルビーイングの低下をもたらしているならば、意味のない仕事を強いられることは、大多数の人々にとって、自己に備わった能力を発揮するうえで大きな障壁となる」。

要するに、補償論が成り立たない理由は２つに集約される。第１に、仕事に

おける経験が人生全体を構造化する能力・地位・アイデンティティを形成することであり、第２に、人生の軌跡は所属する共同体や社会的・経済的立場によって影響を受けることである。ヨーマンはこのことをつぎのように読み解いている。現実に眼を転じると、「仕事は多大な努力を必要とし時間を奪うものであり、複雑な社会では、長年の訓練で培われる技能を必要とされ、必要な内容を備えた仕事を遂行できる能力が個人の人生全体を構造化する状況が生まれているが、意味ある仕事の供給は限られている。これは、社会は、相互に尊重し合う関係の中で価値あることを行う能力を通じて重要な人間的能力を育む機会を保障する仕事を、すべての人に、提供すべきであり、それが公正な社会である、ということを意味する」、と。

意味あることの必要性に関する議論

意味のない仕事の有害性は、ヨーマンの立場から言えば、自由・自律性・尊厳を経験するという避けがたい人間の関心（interest）を満たせないことに起因する現象であり、このことは、逆に言えば、人間にはそのような（関心によって呼び起こされた）意味を求める根本的人間的欲求があるために、現代のような仕事中心の社会では、意味ある仕事を制度的に保障することが正当化されることを意味している。

ヨーマンは、フランクル（Frankl,V.E.）[11] を引用し、かなり詳細に語っている。「意味の探求、すなわち“意味への意志”が、自らの生が生きる価値があるという感覚への根本的欲求に応える普遍的人間的動機」であり、「人生とは、究極的に、その問題に対する正しい答えを見出し、個々人に絶えず課される課題を遂行する責任を引き受けることである」、と。更に言えば、「意味とは「生命の存在論的意義、すなわち、人生の状況に意味を見出し、存在の目的を導き出すこと」であり、フランクルのコトバを借りれば、「日常的問題には与えられた側面があり、それが個人の自律性を損なうように見える」が、「これは私たちが選択者ではないことを意味するものではないのだ。というのは、日常生

活の葛藤を解決する責任は私たちに課せられており、置かれた状況に適した行動様式や在り方を選択する際には、内省的な判断が求められるからである。但し、個人が日常状況への対応を選択しなければならないということは人生に意味を見出す責任を全て負うことを意味するものではない。というのは、先行研究もあきらかにしているように、社会構造が能力・地位・効力を可能にも不可能にもしているからであり、それによって個人が意味を追求する際に社会が提供される資源を決定されるからである」。

意味を求める欲求が人に備わっていることは、ヨーマンに倣えば、様々な先行研究によって裏付けられている。

心理学の分野では、バウマイスター（Baumeister,R.F.）[12] が意味を求める４つの欲求を特定している。目的意識、効力感、自己を肯定的価値を持つ存在／道徳的に正当化された存在と見なす能力、そして肯定的な自己価値感である。また、ブルスタイン(Blustein,D. L.)[13] は、生存、自己決定そして関係性の３つの基本的欲求を指摘しているが、これは意味のない仕事の弊害（能力の発達阻害、自己価値の損壊、他者と協働して世界に影響を与え実践的アイデンティティを形成する効力感の抑制）と一致している。

道徳哲学の観点から、ウルフが、意味あることが「特定の種類の人間の欲求に応えるものとして感じられ」[14]、意味あることへの欲求が緊急かつ不可避なものとして経験される、と示唆している。なぜなら、それは、人間の繁栄に不可欠な重要な人間の関心事に対応しているからである。「自己を超えた何らかの観点から自らの人生を価値あるものと見なせることへの関心、そして少なくとも概念上の共同体の一員として自らを位置づけ、その共同体が自らを理解しある程度自らの視点を共有していると感じられることへの関心は、普遍的とは言わなくとも広く浸透しているように思われる。独立した価値を持つ事業に取り組み、自己の外に源泉を持つ価値を保護し、維持し、創造し、実現することによって、私たちはこれらの関心を満たすことができる。実際、他の方法でこれらを満たす方法を見出すのは困難である」)。

政治理論の観点から、ホルブルック（Holbrook, D.)が、意味への欲求を「人

間の基本的欲求」と位置づけ、政治的議論においてこの欲求が十分に認識されてこなかった、と主張している。ホルブルックによれば、還元主義的哲学は男女を社会的機能の担い手へと再定義し、私たちの人間的価値は公式の経済における役割や地位の価値へと貶められてしまったのであり、ホルブルックは、意味を求める欲求が満たされない結果、強迫的な消費行動などの機能不全として現れると示唆している。「人間をその機能のみに還元するならば、彼らの生活においても、彼らの存在を支配する哲学においても、彼らは破滅する、と。「機能的な存在に還元された人間にとって、人生に意味を見出す可能性は皆無である」[(15)]。

意味あることは人間の基本的欲求である

ヨーマンの主張は、改めて文章化すれば、「意味あることが人間の基本的欲求である」というものである。なぜならば、それが人間らしい人生を送る上で深く重要なものを特定し満たすからであり、リーダー（Reader,S.）のコトバを借りれば、「人間の欲求とは、人間の人生が存在するために必ず必要なものである」[(16)]。

また、トムソン（Thomson,G.）[(17)] は根本的に必要なものを「個人が深刻な害を受けないために必要な、派生的ではなく、避けがたい不可欠な条件」として定義している。そのトムソンに依れば[(18)]、基本的欲求とは人間の本質的性質に特徴的な「生命に関わる関心事」に対応するものであり、関心事が「意味ある人生を部分的に構成する活動や経験の範囲と種類を特定し、その価値の本質を規定しているが、そのことは、害は単に欲求充足の阻害として理解されるべきではなく、むしろ、害は、個人の生活が特定のあり方であることに対する不可避的な利益が無視されたり誤認されたりした際に生じるものであることを意味するものであり、その欲求が満たされたか否かとは別の事柄である。

そしてウルフは、意味の価値がいくつかの重要な人間の関心事に対応すると示唆している。例えば、客観性への希求、あるいは自己を超えた何かとつなが

ることへの希求、自尊心の必要性、あるいは自己や自己の計画を価値あるものと判断できること、帰属意識、あるいは孤独でいたくないという願望、そして実存的安全であり、特に、自己評価は、外部視点から自己と状況を評価し、その基準に基づいて人生を「良質で価値あるもの」と判断できる能力に依存するものであり、これが「正当な誇りの源泉」となる。この意味で、ウルフに拠れば、意味ある仕事は人間の質の高い生活を求める避けがたい欲求に応えるものであるために、根本的な人間の必要性であるが、現代社会においては、こうした避けがたい関心が社会協力のシステムの中で共に遂行する仕事によって満たされることもあるが、あるいは阻害されている。したがって、人間の基本的欲求とは、単に害を避けるために（否定的に）必要とされるものではなく、豊かな人生のために（肯定的に）不可欠なものであり、さらに言えば、個人に帰属させる基本的欲求はその人間としての価値をどう理解するかによって異なるものである。

また、リーダーは、根本的な欲求を「自然界の比較的変化し得ない事実によって決定される欲求」と定義し、その事実が特定の種類の仕事への欲求を生み出す、と述べている。彼女に依れば、「私たちが“必要”と理解するものは人間の本質に対する理解に根ざしているものであり、例えば、食物が単に人間の生理機能を維持するものに過ぎないわけではないのと同様に、仕事も単に生存を継続するための必需品を提供するものではない。もし人間が単なる生物的な存在であるならば、仕事は単に生命を維持するいかなる方法でも提供されればよいのであり、その仕事の質が劣っていても問題にはならない。仕事が尊重されるべきだという要求が生じるのは、人間が本質的に自由で合理的かつ社会的な存在であるからであり、そのために、仕事は人間に必要な内面的内容を備えていることが求められるのであり、無意味な仕事に慣れきってしまった人であっても、自由、自律性、尊厳という価値に対する避けがたい関心は依然として持ち続けている」。

ヨーマンは、これらの先行研究を踏まえて、意味ある仕事は「避けがたく価値ある」根本的人間的欲求である、と結論づけている。なぜなら、それは、仕

事が自由・自律・尊厳によって構造化されることへの私たちの避けがたい関心に応えるからである。したがって、意味ある仕事の政治的重要性を主張することは、ヨーマンにとっては、個人は尊厳と価値を有する存在として扱われるべきだという主張をすることである。これは、現代社会において、人間の繁栄した生活を保障する上で仕事が中心的な役割を担っているため、仕事が能力・地位・有効性（efficacy）の発達をいかに阻害するかを評価することが政治的優先課題となることを意味している。

この主張を受け入れるならば、意味ある仕事は単なる市場における選好ではなく、規範的な理想であり、ヨーマンは、仕事の内面的内容が意味あるものとなるために必要な構造を備えていることを保障し、構成員の基本的人的欲求を満たすことに社会が注意を払うことを求めている。

2　リベラル・パーフェクショニズムと意味あることの政治学

仕事の内容を制度的に保障するという発想は、ヨーマンのコトバを借りれば、リベラルな中立性から離脱することを意味しているが、これは国家が構成員に仕事について完璧主義的な理想を強制する権利を有するということに繋がるものではなく、ヨーマンが主張したいことは「意味ある仕事という理想がリベラル・パーフェクショニズムの枠組み内において機能し得える」ということである。ドゥール（Dzur,A.）[19] のコトバを借りれば、これは「人生の選択において中立であるとする支配的な自由主義的国家観の欠陥から脱却しつつ、新保守主義的著作に見られる行き過ぎた完璧主義に陥らないための試み」であり、リベラル・パーフェクショニズムの枠組みにおいて、意味ある仕事は広範な価値を含む開放的な理想であり、多様な能力の形成と実践的アイデンティティの発展を可能にするものなのである。

したがって、意味ある仕事のためのリベラル・パーフェクショニズム的枠組みは、ドゥールのコトバを借りれば、一方で、「国家機関が個人を特定の生活

へ導く役割を拒否する」が、「能力の劣化や断絶を防ぐという“穏やかな非自由主義”」を許容する[20]。言い換えれば、能力を保護することは自己または他者の能力変形をもたらす可能性が見られる活動を排除するが、多様な価値を体現する非常に幅広い活動の存在を妨げるものではないということであり、「結果として、意味ある仕事に対する制度的保障は複数の魅力的な価値を含む多くの価値ある活動を許容し、それによって意味あることに対する多様な個人の解釈を可能にする」ものである。

人々は、能力保護という追加的なセキュリティのもとで、生きるために幅広い選択肢を追求し続けることができるという主張に対して、意味ある仕事に対する制度的保障はそれらの選択肢を制限するのではないかというリベラルの懸念が予想されるが、それは、ヨーマンに拠れば、誇張された考え方であり、「むしろ、意味ある仕事をリベラル・パーフェクショニズム的な枠組みに置くことで、他律性・不自由・誤認によって構造化された仕事に身を置くことができるようになり、いかなる人の努力も無意味にされることがないことが保障されるのである」。

しかしながら、ヨーマンは、リベラル・ニュートラリティの懸念はそう簡単に払拭できないかもしれない、とも述べている。なぜなら、いかなる形の完全主義も自律性を損なうリスクを孕んでいるからであり、彼女は、ドゥールに倣って、リベラル・パーフェクショニズム的枠組みの正当性を（行動と存在の枠組みに沿って価値を形成する）集団的自己決定という一般的な能力に依存させることによって、その懸念に対処している。そこには、「個人の人生に意味を与える価値の解釈を討議的(deliberative)関与に委ねることによって、あらゆる個人にとって意味ある仕事が取り得る形態は修正可能であり続け、個人が主観的に魅力のない、あるいは客観的に価値のない仕事を強制されることがないことが保障される」という考え方がある。「討議は価値の解釈と多様化の途を拓くだけではなく、むしろ、どの価値が人生の意味内容に寄与するかについて他者と関わることによって、彼らと意見が合わず挑戦されることもあれば、また自らも挑戦する場も提供されるのであり、価値をめぐる討議的関与を通じて、

人々は政治的存在様式を発展させ実践し、個人的・社会的変革の可能性を開き、その過程で、政治的存在様式を表現できること自体が人生の意味内容に付加価値をもたらしうることを発見するのである」。

もちろん、制度的な保障のもとで全ての人に意味ある仕事の機会を確保したとしても、これが全ての個人が自分の仕事を意味あるものとして体験するに繋がらないことはヨーマンも織り込み済みである。「誰も他人の人生を成功に導くことはできない」のである。これは「非対称性の問題」と呼ばれ、「政府は良き人生の実現に必要な条件を提供できるが、十分条件ではない」と指摘されている(21)。

完璧主義を擁護するハーカ(Hurka,T.)(22)も、これについて（ヨーマンに拠れば)、人間の可能性の実現を追求するには、自らが意図的にプロジェクトや人々と関わる必要がある、と述べているが、それは「行動を起こし、目標を設定し、それを現実世界で実現することを含む」ものであり、「そして各人の行動は、そのエネルギーと献身を反映した、主に自身のものでなければならない」ことが強調されている。これは、「個人は自ら積極的に意味の可能性と関わらねばならないが、政府は社会的構造が個人の意味探求を阻害せず意味付与を促す十分な範囲の積極的価値を含むように保障する」ことが重要である、ということ意味している。

要するに、「討議的枠組みによって正当化されたリベラル・パーフェクショニズムが求めるのは、第１に、実質的理想に体現された価値への自己の積極的指向である。そこでは、価値が単に受容されるのではなく、解釈され、創造され、受け入れられ、あるいは拒絶されることもある。第２に求めるのは、国家による行動によって支えられ、社会構造が人々が能力を発展させ、積極的価値を創造し維持する共同権威者としての地位を獲得できることであり、最後に、職場における民主的参加への広範なアクセスが保障されることが求められるが、これは経済生活の再編成を意味している。

3　意味あることの価値

先行研究では、神や超越的な立場が存在しない場合、人生における意味の個人的探求は無意味である、と主張されたり(232)（、私たちの意味への執着は単に「形而上学という強力な醸造物への過度の耽溺が生み出す一種の二日酔い」(24)に過ぎない、と主張されることがあるが、ヨーマンは、そのような言説に対して、「意味を求める欲求を、超越的な立場に立っては、満たせなくなった、ということを認めつつも、私は、フランクル、ケケスおよびウルフと共に、これが人生に意味を付与する可能性を完全に放棄することを意味しない、と主張している。

ウルフは「広大な宇宙の中の塵のような存在であるという我々の立場に対する適切な対応は、積極的価値を持つプロジェクトに人生を包み込むことへの関心と志向である」(25) と述べている（し、フランクルは、意味の探求は、私たちが積極的かつ能動的な姿勢で向き合う日常的な経験によって満たされる、と述べている（「意味の認識とは、現実を背景とした可能性への気づき、あるいはより単純に言えば、与えられた状況に対して何ができるかという気づきに帰着する」(26)、と）。これは、もし意味が存在するとすれば、それは人間生活の平凡な現実、すなわち人間の経験という混沌とした日常における私たちの行動と共存の中に求められなければならないことを示している。また、ケケスは、「私たちの人生は私たちが与える意味を持つ。意味は受け取るものでも発見するものでもなく、作り出すものであり、人間が世界に貢献する行為である」(276)、と述べている。

ヨーマンの解釈に倣えば、「意味は与えられるものではなく、むしろ共に生きる経験から継ぎ接ぎで作り上げられるものである。しかし、そのことをもって、意味の価値が幻想的であるとかあるいは記述不可能であるとか結論づける必要はなく、また、意味の探求が純粋に個人的な営みであり、集団的責任を伴わないものである、というわけではない。なぜならば、社会的構造が意味形成能力を阻害したり支援したりすること、そして私たちが、それぞれごとに程度

の差はあるとしても、意味のない仕事から打撃を受けやすくなっていること、利用可能な肯定的価値の範囲が不公平に分配されている様子を、私たちはすでに目撃しているからである」。そして、このことは、私たちの「解釈の違いが、労働者が共同意思決定者となる職場民主主義のシステムを通じて、公的な評価と判断の対象となる時､そうした違いがポジティブな価値の公共的資源となり、そこから、私たちは意味ある自己同一性を創造するために必要なものを汲み取ることができる」ということを意味している。

したがって、「超越的な立場が失われたにもかかわらず、意味の探求は依然として正当な個人的・社会的目標」なのであり、ヨーマンは、そこに、意味の政治学の役割（→ あらゆる仕事が意味を持つために必要な構造を備えるように機能すること）を見いだしている。

意味あることの価値を構造化する

意味を持つ構造を備えた仕事とはどのようなものなのか？　ヨーマンの考えでは､仕事が人生全体を形作るとすれば､人生に意味を見出そうとする個人は､単に「人生における良いものの総和」を重視するではなく､「人生という物語を前進させる方向に向けて」「自己の人生に意味をもたらす」「仕事を確保することに関心を寄せる」存在であり、そこには､「意味あることという構造を持つ活動が行動の対象（人、動物、制度、慣行など）にとって良いものを促進させる行為を促し、客観的評価(valuing)と主観的愛着(attchment)が結びつけられている」、という発想が横たわっている。ヨーマンは（長らく人生の意味について論じてきた）ウルフの研究から多くのことを学びそのアイデアを仕事のレベルで発展的に応用し具体化させる途を展望している。

ウルフの意味あることの価値に関する研究では、意味あることは包括的な構造を持つものであり、それは（個人にとっての価値を超えた）独立した価値を持つものによって与えられている、と規定されている)。例えば、ウルフは次のように述べている｡「私たちが意味ある人生を生きることに興味を持つのは、

人生がある特定の感覚をもたらしてくれることへの関心からではなく、むしろ人生が特定のあり方であること、具体的には、他者によって適切に評価され、賞賛され、または価値を見出されるようなあり方であること、言い換えれば、独立した価値の実現に貢献するようなあるいは何らかの肯定的な形で結びつく人生であることへの関心からである」[28]。

ウルフに依れば（→ ヨーマンのウルフの読み方に倣えば）、意味あることには客観的評価と主観的満足が統合されているのであり（→ 意味あることの二分された価値）（bipartite value of meaningfulness）、「意味は主観的な魅力（attraction）が客観的な魅力(attractiveness)と出会うときに生じ」、そのとき、意味あることの経験が生まれ、人は価値ある対象あるいは価値ある何かや誰かと積極的に結びつき、「それに捉えられ、興奮し、没頭する」[29]。ウルフは意味あることの二分された価値を道徳（義務）や幸福（happy）（善の感情）と区別し、意味あることは「幸福や道徳に還元できない価値のカテゴリーであり、愛すべき対象を愛しそれらと積極的に関わることで実現される」[30]、と述べている。ウルフに依れば、道徳／自己利益の区別が私たちの行動や関係における規範的に重要な側面のすべてを説明し得ないため、意味あることに対する二分された価値が必要なのであり、特に、道徳／自己利益という区別は（私たちが「生きる理由は何なのか？」という問いに答える手助けとなる）「グラウンドプロジェクト（ground project）」(→ 根本的な営み)に抱いている特別な絆（tie）を説明し得ないものである[34]。

意味ある人生には、ヨーマンに拠れば、プロジェクトが存在している。ヨーマンは、「博士論文」[32]のなかで、「私は、意味あることの価値を実現するには目的だけでは不十であり、目的がより広範な意味構造に埋め込まれる必要がある」、と主張している。プロジェクトは構造化された実践であり、ポジティブな価値を促進する目的が組織化されている構造である。

「グラウンドプロジェクト」は（ウィリアムズ （Williams,B.)によって）「個

人の存在と密接に関連し、個人の人生にかなりの程度で意味を与えるもの」と定義されている[33]が、グラウンドプロジェクトが意味あることにとって特別な意義を持つのは、ヨーマンの解釈では、それらが私たちの価値観を組織化し実践的アイデンティティを形作るからであり、グラウンドプロジェクトを持つことによって、人生の物語を形成する素材が提供され、そうしたプロジェクトが存在するために私たちは必要な対象へと導かれるからである。したがって、「意味あることは個々の善の集積からではなく、特定の対象（人物、動物、活動など）に対する長期的かつ適切な指向性から生まれるものなのである（ここで言われている「適切」とは、それらの対象の善を促進する責任へと私たちを指し示す指向性を指すためのコトバである）。

ウルフ流に解釈された（２つの部分から構成される）意味あることの価値では、愛着・満足・充足といった情動的感情がその感情が向けられる対象の価値評価と結びき、客観的次元と主観的次元が統合されている。これは、私たちのグラウンドプロジェクトが意味を持つためには、主観的に意味あると感じるものと独立した価値を持つものへの考察が結びつかなければならないことを示唆している。「意味ある人生とは、(1) 主体が充実感を見出すものであり、かつ(2))その価値が主体外に源泉を持つ何かに貢献し、あるいは積極的に結びつく人生である」。これは、（充足感の追求を重視する）純粋に主観的な意味論は対象や活動の意味あることについての私たちの直観に対応し得ない、ということを意味している。

このことは、同時に、グラウンドプロジェクトが人生の意味内容に付加するものは、それらが表す客観的価値によって自動的に与えられるものではなく、グラウンドプロジェクトに意味を見出すには「主観的判断」[34]の行使が必要であること、そして、それは「自らの人生が意味を持つことを示唆する情報を確認的に探求する行為」[35]を伴うことを意味している。情報探索とは、自己の判断を肯定し正当化するための探求であり、その作業を経て、我々は自らの行為と存在の客観的価値を構築しているのである。

主観的満足は、それが価値ある対象との関わりから生じる場合にのみ、意味

ある人生に寄与する。「重要なのは、人生において我々が積極的に（かつ愛情を込めて）この感情を生み出すプロジェクトに従事することであり、そのプロジェクトがある種の客観的価値を有していると見なせる場合に限られる」（同上: 27）。言い換えれば、我々が価値を置く活動やグラウンドプロジェクトから得られる意味が操作された満足感に還元されるならば、それは人間としての我々の地位に対する侮辱である。これは、経験する価値のある充足感には「その充足感の源泉や対象を何らかの独立した方法で善いものあるいは価値あるものと見なすことを要求する認知的要素」が含まれなければならないことを示唆している。根本的欲求が満たさるか満たされないかも問題であるが、「その存在の本質に即した方法で満たされる」ことは求める存在にとって、ある種の行動は不適切である。それは、「他者との敬意ある関わりの中で、価値ある対象に向けられた自由で自律的な行為を表現するという、人間としての根本的欲求を持つ存在にとって、不適切なのである」。

4　客観的価値を評価できること：客観的次元における価値ある対象

意味あることには二分化された価値があるという考え方には、ヨーマンの読み方では、どの活動が意味あることの構造を持つかを特定する手段が提供されているが、それらの活動が特定の個人のなかで実際に意味あることの体験へとどのように変換されるかについては示されていない。このことは、「意味を経験するためには、私たちは評価者となる必要がある」こと、すなわち、「客観的価値を持つものを認識し、ポジティブな価値を感情的に自らの生活に取り込む能力を身につけること」が必要であることを示唆している。評価者となることで、ウルフの表現を借りれば、私たちは「価値あるものとの適切な関係性」を築く機会を得るのだ[(36)]。ヨーマンはこのことを多様な表現で説明している。「客観的評価能力と主観的愛着能力を発達させることで、私たちは価値ある対象を鑑賞し、それらに対する適切な指向性を生み出すことを学ぶ。ここで言う

適切な指向性とは、対象の本質に合致した正しい行動を促すものであり、例えば、子育てにおける無条件の愛や、高齢の親族の介護における敬意を込めたケアがそれにあたる。さらには、評価者となることが実践的アイデンティティに組み込まれねばならない。そこではじめて、私たちは物事の価値について判断を下す権利と、それらに対して適切に行動する方法を決定する権利を併せ持つ共同権威としての地位を有している、と自覚する。しかし、評価者となるために必要な能力と実践的アイデンティティを育むには重要な事柄と結びつく活動に従事できること（→ “自らの活動の価値を直接的に評価できる形で、価値あるものと結びつくこと”[37]）が不可欠である」、と。

私たちが対象に意味とポジティブな価値を付与し判断力と感覚を育むなかで、こうした活動は本質的に価値を持つことになる。ウルフの表現に倣えば、「私たちは（価値ある）活動（子育てや音楽制作など）を通じて成長する。なぜなら、これらの活動は、重要なもの、価値あるものの鑑賞を伴うからである」[38]。そして、価値ある対象の必要性と特性から目的が派生してくるが、それは単にそれらから読み取るものではなく、解釈・異議・合意のプロセスによって形作られ創造されるものである。対象自体もまた構築されるのである。

仕事の目的（パーパス）

価値ある対象に対処するために私たちがつくりだす（create）目的は、部分的には、仕事の最終的な目的と私たちが理解しているものによって形作られている。したがって、仕事が単に生存を確保したり、余暇のための余剰を提供したりするためだけのものであるならば、仕事は単なる手段に過ぎず、活動は関連する目的を達成するような方法で構造化されることになり、そこには「不快な労苦（toil）」によって達成される方法も含まれる。セイヤーズ（Sayers,S.）[39]は、マルクスの疎外された労働概念を念頭に置いて、その道具的な仕事観に対し、仕事そのものを目的とする立場を対置している。それは「生産的で創造的な活動」であり、「我々の創造力の表現かつ確認」であるべきものとして捉えられ

ている。

このことは、目的そのものとしての仕事においては、労働の目的は生産的かつ創造的な存在となることによって自己実現を達成することにあることを示しているが、しかし、ヨーマンの読み方に倣えば、「疎外されていない仕事の重要な特徴は、それが個人の努力のみによって達成されるのではなく、相互依存と協働、具体的には自己・他者・生産物・世界との関係性の調和と修復を通じて達成される」点にある。「疎外された労働においては、仕事の内容が行為に対する自律性を阻害するために、労働者は自身の技能や能力から切り離され、仕事の関係や状況が、有能で独自の個人としてのアイデンティティを支えられないとき、労働者は自己から分離され、また、(他者から分断された) 労働者は他者を分業における地位のみで評価するようになり、連帯の源泉であるべき相互必要性 (mutual need)が“戦術的優位性の源泉”に転化している」。

このような現実は、「世界を“我が家”とすることによって疎外された関係を回復するが目的そのものとしての仕事の目的になっている」ことを示している。言い換えれば、「我々が世界に居場所を見出すことは自然で初期の状態ではなく、むしろそれは達成であり、個人と社会の双方の活動と仕事の結果になっている」のである[(40)]。

したがって、意味ある労働とは、ヨーマンの表現を借りれば。「対象と活動の両方を念頭に置いた仕事」であり、私たちは、「客観的評価能力を発達させることによって、自律性・自由・尊厳を特徴とする活動を通じ、価値ある対象の利益と整合する目的を構築する参加者となり、対象と活動の両方に注意を向けることで、人間世界を作り直し修復し、それを人間の繁栄に適した住処とするのである」。

目的をクリエイトすること

意味ある人生とは目的を持った人生である。このような命題に関しては、先行研究でさまざまな表現で言及されている。例えば、「人生は、個人の限界を

超え、いかなる個人の主観的関心よりも価値ある目標に向けられたときに意義を持つ」[41]、と。しかし、人の人生はその目標や目的に還元されるものではなく、「人間が単なる目的の道具と見なされるのは卑しいことである」[427]、と言われているし、全ての目的が等しく価値あるわけではなく、些細なもの、非難すべきもの、あるいは邪悪な目標さえ存在する。加えて、目標によって規定される人生は、失敗の結果かあるいは達成しすぎた結果としてかわからないが、価値を損なう危険に晒されている。また、終わりのない達成の循環に囚われ、より広範な価値構造と結びつかず、解決されないまま同じ目的を反復的に再現することの無意味さを露呈している人生もあり、これは、「人生は単に目的を達成したからといって意味を獲得するわけではない」ことを示している。

にもかかわらず、目的は人生の意味内容に付加価値をもたらし得ることも事実であり。これは、「多くの種類の重労働のように、関連する活動に本質的な価値が欠けている場合でも当てはまる。なぜなら、ダーティワーク、重労働、卑しい仕事に従事する者も、その目的が社会に利益をもたらすならば、それらの活動に意味を主張することは不当ではないからである。例えば、下水道の清掃は公衆衛生にとって不可欠であり、銀行から小売業まで複数の職場を対象とした事例研究において、ドハティ（Doherty, M.）[43]は、「外部」から見て未熟練で質の低い仕事と解釈される仕事が、労働者自身によって複雑な社会的相互作用と意味が込められたものと見なされることが多いことを報告している。「今の仕事（カスタマーサービス）はほとんどプラス面ばかりだ。人と接するのが好きだし、議論するのも好きだからね！ 今の仕事が本当に好きなんだ」、と。

このような事例は、ヨーマンの理解では、「解釈的意味づけに十分な政治的余地が与えられるならば、社会から価値が低いと判断される目的でさえ、それを遂行する者にとって貴重な意味を獲得し得る」ことを示している。そして、こうした判断が民主的実践を通じて公的な討議の場（→ 民主的討議）に持ち込まれるとき、社会の活動価値の評価を再構築することも可能なのである。

民主的討議は、独立した価値の客観的基盤を構築する手段を提供し、個人が目的を解釈し、形成し、秩序立てる意味づけ能力を発揮することを可能にする

システムである。

ローレンス（Lawrence, G.）[44]の研究に学べば、同一組織内の人々は異なる種類の目的を追求している。規範的な任務（公式の任務）、実存的な任務（自らが遂行していると信じる任務）、現象的な任務（行動から推論される任務）である。目的の形式的に記述された目的、信念としての目的、実際の行動の間には距離があり、目的に関する論争や解釈の違いの解消を目指した討議を必要としている。これは、ヨーマンの立場から言えば、価値、意味、目的に関する解釈の差異を公の場に提示することであり、タスクレベルにおける民主的実践に繋がる動きである。「ただし、質の低い仕事の意味を討議という公的評価で濾過するだけで仕事の内容に関する規範的懸念が全て解消されると結論づけるのは早計である。」というのは、「退屈な仕事は退屈な仕事である」[45]からである。もし仕事が客観的な意味で十分な意味を提供できないならば「それは再編成されなければならないのであり、つまり、活動が、自己実現と和解という仕事の目的に沿う形で、自律性、自由、尊厳によって構造化されるように、魅力的な価値を体現する価値ある対象を十分に包含するように、再編成されなければならない」のである。

さらに言えば、マッキンタイヤー（MacIntyre. A.）[46]の思想に依拠すれば、「意味の獲得を受け入れるためには、目的はより広範な価値構造（すなわち、社会的協力の基盤を構成する役割・実践・制度）の中に包含されなければならない。社会協力の価値体系において実践に参加するとは、「それらの対象の価値について他者と審議する視点を与えられ、対象の価値に関する情報にアクセスし、自らの行動や方向性が当該対象に対して適切かどうかを評価する機会を得ることを意味している」[46]のである。

要するに、仕事の目的は対象と活動の両方に関わるものであり、ヨーマンの立場から見れば、「対象は解釈的意味づけを通じて構築され、活動は自己実現の媒介であると同時に、価値ある対象を求める欲求に応える手段である。「客観的な価値判断をおこなう能力は、仕事の目的と帰結を他者と共同で決定することを可能にする制度的価値構造を通じて、形成・行使されるものである。そ

して私たちは、その客観的評価の実践を通じて、他者と協力して積極的価値の創造・維持を行い、それによって「意味あること」の価値に合致する対象と活動を生み出すのであり、これにより、私たちの生活の意味内容に対する価値ある対象の取り込みが肯定され、正当化されるのである」。

5　主観的に愛着をもつこと：主観的次元において情動的に組み込まれること

意味ある仕事には２つの価値が内在しているという立場に立てば、価値ある対象の価値を認識し、公式的な実践を通じてそれらに積極的に関与したとしても、その対象や活動が個人の人生の意味内容に情動的に組み込まれない限り、その対象や活動が個人的に意味あるものと見なされる保障はない。「実践やプロジェクトは価値ある対象の源泉であり、意味あることに関わる能力を育む場であるが、人生における意味あることの価値を確かなものとするには、人はそれらの対象を主観的に魅力的であると体験しなければならないのである。主観的魅力を実感するには、人は価値ある対象を自らの生活に取り込み、その対象の善を促進する志向や行動によって人生が形作られる状態を必要とするが、しかし、物事の客観的価値を認識しつつも、それを自らの人生にとって価値あるものとして体験できない場合がある」。

要するに、情動的な愛着がなければ、価値ある対象はそれ自体では人生の意味内容を増すことができないのであり、ヨーマンは、ラズ（Raz,J.）[477] を引用する形で、「具体的な愛着は、その愛着の対象である者にとって良いものであり、その価値は個人的な意味の領域内にある。愛着によって確立された対象や追求の独自性はある個人にとっての独自性であり、非個人的に判断される独自性ではない」、と述べている。

この言説は、「価値ある活動が私たちの人生の意味内容に付加されるためには、主観的に魅力的であると経験する必要があることを意味している。ウルフの文章から借用すると、「主婦であり母親である者、医師、あるいはバス運転

手は、社会的に価値ある仕事を有能にこなしているかもしれないが、しかし、その仕事が彼女を魅了していない（あるいは、我々が想定するように、彼女の人生における他の何ものも彼女を魅了していない）ため、彼女には生きる理由を与えるような普遍的な欲求が存在しない」(48)6 のであり、これは、公式的な実践には意味の源泉として限界があることを示唆している。なぜなら、「価値や意味あることが公式に承認されていることは私たちの価値観への情動的関与を強化するが、その本人がその活動を十分に魅力的と感じない場合、公式的承認はそれを補うことはできないからである」。

何かを達成することが「客観的・公式的に真の貢献として評価されたとしても、それを成し遂げた個人によって主観的に軽んじられる可能性がある」ことは否定できないのであり、（仕事の意味には２つに分かれた価値がある、という立場に立っている）ヨーマンから言えば、「それ（→ 主観的に認められないこと）はその人の人生の意味あることにとって重大な障壁となる」事態である。

組み込まれることと情動的愛着

ヨーマンは、上記のような認識を踏まえて、「価値ある人物・対象・活動が人生の意味内容の構成要素となるためには、情動的に組み込まれる過程を通じてそれらを自らのものにしなければならない」、と語っている。彼女に拠れば、「情動的に組み込まれるということ（appropriation）は価値ある対象への正当な情動的関与を意味し、その正当性は情動が価値ある対象にとって善なるものへと我々を導く方法によって与えられ、情動的に組み込まれた結果として、私たちはそれらを自らのものととして認めることになる。というのは、情動的に組み込まれることによって、当該活動が特別な位置づけを得て、人生を生きるうえで価値あるものと見なす理由を与えられるからである」。そこには、「客観的価値が正しいことを裏付けるために、私たちはそれらを自らのものと認める」という意味合いもあり、ラズのコトバを借りれば、「物事、大義、追求の

個人的意味は、その非個人的価値に依存し、それに条件づけられているが、価値あるものは、私たちによって組み込まれることで初めて、人生に意味を付与するのであり、この意味こそが人生が成功か失敗かを決める前提条件となる」[49]のだ。

ヨーマンは、ラズの指摘に依拠して、組み込まれることを、搾取という軽蔑的な（pejorative）意味ではなく、価値ある対象の特定の価値に自らを積極的に向ける行為と理解している。「それは自己満足的な精神状態を求めるのではなく、価値ある対象にとって良いものを追求する感情的関与を必要とする。したがって、組み込まれることにはあらゆる感情状態が適するわけではない。価値ある対象に向けられた感情であっても、その対象にとって良きことを誤認したりあるいは虐待に結びつくこともあり、それらは正当ではないのである」。これは、対象に対する正しい指向性が育まれ、価値ある対象に情動的に組み込まれることを記述する感情的関与の理論が必要であることを示唆している。

ヨーマンは、ナスバウム[50]（Nussbaum, M.）の研究成果に依拠して、感情を「判断の形態」と特徴づけ、そこでは「自己効力感」が欠落することもある。と捉えている。ナスバウムの研究は、感情には規範的側面があり、そのために我々のなかに「対象との関係で脆弱性（vulnerabilty）が生まれることをあきらかにしている。脆弱性が生まれるのは、第１に、我々の感情には対象がある（そして意味あることという価値において、それは価値ある対象である）こと、第２に、私たちが経験する感情の種類はその対象に“内在的”であり、対象の本質が正しい感情の方向性を規定すること、第３に、対象に関する私たちの信念が感情（例えば、愛する者が脅かされた時に感じる怒り）生みだすこと、第４に、感情の種類と強度は対象の価値を示すものであることに起因している」、と。「私たちの感情は、それが強いかあるいはどの程度続くのかによって、何が人生の重要な要素なのかを教え、人生の様相を示し、構造化された判断が感情的に関わる価値ある対象にとって有益で正当なものとなる方法を指し示してくれる」のである。

私たちの感情は、ヨーマンの解釈に倣えば、私たちに突然降りかかる（happen）

ものではなく、制御不能に陥らせ選択の自由を行使できなくするものではなく、むしろ感情は新たな評価や判断によって変化しやいものであり、対象の価値の再評価につながる可能性を秘めている」。ギリガン（Gilligan,C）[(50)] のコトバを借りれば、「自己に対する感情の変化は、自己に関する判断の変化なのである」。したがって、「発達した感情は、対象にふさわしいだけでなく、その人に固有のものである。つまり、それらは対象の性質だけでなく、その感情の持ち主の人生における対象の位置づけによっても規定されている」のであり、「感情は対象の真の重要性を主張すると同時に、目的体系の一部としての対象に対する当人の関与をも体現している」。

感情は、ヨーマンのコトバを借りれば、ユーダイモニック（eudaimonistic）なものである。というのは、感情は、「個人と対象の双方の繁栄に関心を寄せ、価値ある対象に対して取るべき適切な行動（決定、創造、保存、ケア、回復など）を規定する」からであり、「これは、価値ある対象への正当な情動的関与を可能にする感情が“正当な感情”であることを意味している」。すなわち、対象の客観的価値が私たちの感情的関与に値するという認識によって構造化された感情が「正当な」感情であり、それは、さらに、それらが正当な愛着を反映している点でも正当化される。例えば、正当化されない感情には、破壊的な個人的関係に留まらせる愛着や、機能不全の慣行・制度への誤った忠誠心を助長する感情が含まれる。その意味で、“正当化された感情”は個人の福祉の最大化を目指すことを放棄するものでもあり、価値ある対象へのケア責任を果たす行動が、たとえ自己にとって最大限の利益をもたらさなくとも、その対象の喪失や危害に対する私たちの脆弱性を軽減するという認識を支えているのである。

要するに、感情的関与は２つの方法で価値ある対象に正当な様式で情動的に組み込まれることを可能にする。第１に、対象が私たちの感情的関与に値する場合、第２に、私たちの感情が価値ある対象にとって良いものに注意を向け行動を導く場合である。

6　価値の領域における平等な共同権威者

意味あることには二分的な価値があることを主張しているヨーマンにとって、意味あることを体験できるためには、客観的評価と情動的愛着の能力を行使できる評価者となることだけでなく、価値の領域において平等な共同権威者としての地位を与えられていることも必要である。なぜなら、意味の共創に関与するためには、発言し聴かれる権利を持っている存在として自認する必要があり、意味形成への参加は人生を価値あるものとして経験するために不可欠だからである。

先行研究に眼を向けると、クリスティアーノ（Christiano,T.）[52]が、平等主義的正義論の立場から、個々人が権威者としての地位を有することこそが我々が各人にその者にふさわしいものを与える根拠となるものであり、潜在的には、すべての人間は客観的評価と主観的愛着の能力、すなわち、価値を鑑賞し、関わり、生み出す能力を所有している、述べている。但し、ヨーマンの立場から言えば、「人間の可能性を発展させることが活動の意義に寄与するとしても、能力を実現することと人生が生きる価値があるという感覚を持つこととは同義ではなく、ある行動が意味を持つためには、そのプロジェクトが主観的に魅力的であると同時に、それが客観的に価値があると判断されなければならないのであり、私たちは、価値ある対象との関係において自らの行動を気にかけ続けることによって、意味の感覚を維持するのである」。

意味ある活動は、したがって、意味あることという二分的な価値の客観的次元と主観的次元の相互連結において、客観的に価値あるものであり主観的に没頭できるものであると認識されるだけでなく、その活動を行う個人によってそのように経験されることによって保障されるのである。これには「特定の種類の活動と充足の可能性との適合性」が必要であり、ウルフはこれを「適合的充足（fitting fulfilment）」[53]と呼んでいる。適合的充足は、能力形成に必要な構造を備えた活動と個人が追求する価値があると評価する活動・能力形成との間に

一致が生じた時に生じるものであり、ヨーマンは、「(客観的評価と主観的愛着の能力によって与えられる）意味あることの二分された価値を実現する能力を発達させ、かつ評価者としての自らの価値を自覚するとき」に適合的充足が生まれる、と解釈している。

要するに、私たちには、意味づけの能力と、共同価値創造において他者と関わる権利を有していることをできる共同権威者としての地位を確認できる機会の両方が必要なのである。これは、私たちが、共同権威者として、「私たちが、生き延び､後世の人々にとって住み続けられる場所であり続ける世界を構築し、維持し、ケアする人間の能力」(54)の発達を支える社会的文脈に位置づけられていなければならないことを意味している。このときに、地位に結びついた２つの能力によって、意味ある存在という二分された価値の客観的側面と主観的側面が実際の人間生活においてどのような形で結合されうるか（その有り様）が規定されるのである。

ヨーマンの論攷は、「意味ある仕事」が人間の基本的欲求であるという認識のもとで、あらゆる仕事が自律性・自由・尊厳という価値によって構成される「意味ある仕事」であることを制度的に保障される途を理論的に展望する（ヨーマンの表現を使えば）政治的なプロジェクトであり、彼女の博士論文を読むと、そのような政治的プロジェクトの出発点が ― 今回の(宮坂の)紹介論文では詳しく触れられなかった― 職場民主主義のシステム（組織レベルでの民主的参加とタスクレベルでの参加的実践を組み合わせるもの → 働く人が平等な権利を持って参集し討議する場を提供するシステム）に置かれていることが明確に述べられていることがわかる。因みに、ヨーマンの論攷は彼女の博士論文の第３章が加筆修正されたものである（と推測される)。

註

(1) Yeoman, R. “Concptualisiing meaningful work as a fundamental human need”,.

Journal of Business Ethics, 125, 2014,pp. 235–251　以下の行論では、本論文の意図に沿ってヨーマンにマ語らせる構成になっている。特に、「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

尚、ヨーマンが 2014 年論文で言及している先行研究の幾つかに関しては、本書でもその内容を確認して適宜利用（引用）している。

⑵ Terkel, S.. *Working*. Wildwood House,1975,p.1.
https://archive.org/details/workingpeopletal00terk

⑶ Kovacs, G.,“Phenomenology of Work and Self-Transcendence”,. The Journal of Value 13 Inquiry, 20（3）, 1986, pp.195-207.

⑷ Morris, W. Art and Socialism,1884.
https://www.marxists.org/archive/morris/works/1884/as/as.htm

⑸ Roessler, B.,“ Meaningful Work: Arguments from Autonomy”. Journal of Political ,Philosophy, 20（1）, 2012, pp.71-93.

⑹ Wolf, S.,*Meaning in Life and Why It Matters*. Princeton45 University Press.2010.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://personal.lse.ac.uk/ROBERT49/teaching/ph103/pdf/WolfSusanne_2010_Meaning-in-Life-and-Why-It-Matters.pdf
https://www.researchgate.net/publication/257574140_Susan_Wolf_The_Meaning_in_Life_and_Why_it_Matters

⑺ Sen, A. K., T*he Idea of Justice*. The Belknap Press. 2009.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dutraeconomicus.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/amartya-sen-the-idea-of-justice-2009.pdf

⑻ Wrzesniewski, A., Dutton, J. ,“Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work”. *Academy of Management Review*, 26（2）, 2001.pp.179-201. Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G.,“Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work”. In Kramer & Staw（ed.）, *Research in Organisational Behaviour,vol 5*. 2003, pp. 93-57

https://www.academia.edu/77880945/Interpersonal_Sensemaking_and_the_Meaning_of_Work

(9) Arneson, R. J.,“ Meaningful Work and Market Socialism”, Ethics, 97（3）, 1987, pp,517-545.

(10) Rawls, J, Theory of Justice, Oxford University Press.,1999,pp,463-464.
https://giuseppecapograssi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/rawls99.pdf

(11) Frankl,V.E., *Man's Search for Meaning,*Washington Square Press,1984,p.98.
https://stgregoriosudaipur.ac.in/pdf/fiction/632ecf70b27a5-man-s-search-for-meaning.pdf

(12) Baumeister, R. F., Meanings of Life. Guilford,1991
https://www.scribd.com/doc/316243163/BAUMEISTER-Roy-F-Meanings-of-Life

(13) Blustein, D. L., The Psychology of Working: A new perspective for career development, counselling and public policy. Erlbaum,2006.
scribd.com/document/964443740/Blustein-D-L-2006

(14) Wolf, ,*Meaning in Life and Why It Matters,* p.26.

(15) Holbrook, D.,“Politics and the Need for Meaning”. In: Fitzgerald（ed.）Human Needs and Politics. Oxford: Pergamon Press. 1977,p.183.
https://archive.org/details/humanneedspoliti0000unse
https://kingsridgecofc.org/pdf/human-needs-and-politics/

(16) Reader, S. Aristotle on Necessities and Needs. In: Reader（ed.）The Philosophy of Need: Royal Institute of Philosophy Supplement. Cambridge University press. 2005.p.135.
https://vdoc.pub/download/the-philosophy-of-need-royal-institute-of-philosophy-supplements-6nf0pejgnb10
https://www.researchgate.net/publication/364132332_Aristotle_on_Necessities_and_Needs

(17) Thomson, G.（2005）Fundamental Needs. In: Reader（ed.）The Philosophy of Need. Royal Institute of Philosophy supplement, Cambridge, New York & Melbourne: Cambridge University Press, p.175.
https://www.researchgate.net/publication/231975202_Fundamental_Needs

(18) Thomson, G. Needs. : Routledge & Kegan Paul.1987/
https://www.academia.edu/10600365/Needs

(19) Dzur, A. W. . Liberal Perfectionism and Democratic Participation. Polity, 30（4）,1998.pp. 667- 690.

(20) Dzur,, Liberal Perfectionism and Democratic Participation, p.678.

(21) Dzur,, Liberal Perfectionism and Democratic Participation, p.677..

(22) Hurka, T., Perfectionism. Oxford University Press,1995.
https://www.scribd.com/document/706463512/Thomas-Hurka-Perfectionism

(23 Nagel, T..“ The Absurd”. *Journal of Philosophy*, 68, 1971,716-27.）

(24) Kekes, J. ,“The Meaning of Life”, *Midwest Studies in Philosophy*, XXIV, 2000.pp.17-34.

(25) Wolf, S..“The Meanings of Lives”.
https://www.academia.edu/53188143/The_Meanings_of_Lives

(26) Frankl, V. E., “Logos, Paradox, and the Search for Meaning”. In: Freeman, Mahoney & 44 DeVito（eds.）*Cognition and Psychotherapy*. Springer Publishing Company,2004..
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-7562-3_10

(27) Kekes, J. ,“The Informed Will and the Meaning of Life“, Philosophy and Phenomenological Research, 47（1）, 1986, pp.5-90.

(28) Wolf,“Meaning in Life and Why It Matter”, p.32.

(29) Wolf,“Happiness and Meaning: Two Aspects of the Good Lif,”, p.208..

(30) Wolf,,“Meaning in Life and Why It Matter”,p.13..

(31) Wolf,,“Meaning in Life and Why It Matter”, p.56..

(32) Yeoman,R, “Meaningful Work and Workplace Democracy”

https://www.researchgate.net/publication/265532285_Meaningful_Work_and_Workplace_Democracy

(33) Williams, B.,“Persons, Character and Morality”. In: Williams（ed.）Moral Luck. Cambridge University Press,1981, p.12. https://dn720004.ca.archive.org/0/items/moral-luck-philosophical-papers-1973-1980-bernard-williams/Moral%20Luck%20Philosophical%20Papers%201973-1980%20%28Bernard%20Williams%29%20%28z-lib.org%29.pdf

(34) Hicks, J. A. & King, L. A., “Meaning in Life as a Subjective Judgement and Lived Experience”, *Social and Personality Psychology Compass*, 3/4, 2009,p.643.

(35) Hicks & King.,“Meaning in Life as a Subjective Judgement and Lived Experience”, p.645.

(36) Wolf, “Meaning in Life and Why It Matter”, p.179..

(37) Wolf, “Meaning in Life and Why It Matter”, p.189.

(38) Wolf, “Meaning in Life and Why It Matter”, p.179.

(39) Sayers, S., “Why Work? Marx and Human Nature“. *Science and Society*, 69（4）,2005, p.608.

(40) Sayers,,“Why Work? Marx and Human Nature”. p.613.

(41) Levy, N.,“Downshifting and Meaning in Life”. *Ratio, XVIII,2* June, 2005,pp. 176-189. https://www.scribd.com/document/173884791/Downshifting-and-Meaning-of-Life

(42) Baier, K.,“The Meaning of Life”. In: Klemke（ed.）, The Meaning of Life, Oxford University Press, 2000,p.120. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-0423-7_1

(43) Doherty, M.,“When the Working Day is Through: the end of work as identity?”, 2009. *Work Employment & Society,* 23（1）, pp.84-101.

(44) Lawrence,G.,“Management Development … some ideals, images and realities”. *Journal of European Industrial Training*, 1,（2）,1977,pp. 21-25.

(45) Carter,N., Workplace Democracy: Turning Workers into Citizens? ,2003. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203969311-22/workplace-democracy-turning-workers-citizens-neil-carter

(46) MacIntyre, A., *After Virtue*: A Study in Moral Theory. Duckworth.,1981,

(47) Raz, J., *Value, Respect and Attachmen*t, Cambridge University Press.2001,p.39. https://www.scribd.com/document/348846611/RAZ-Joseph-Value-Respect-And-Attachment-the-Seeley-Lectures

(48) Wolf,“Happiness and Meaning: Two Aspects of the Good Life”. *Social Philosophy & Policy,* 14, 1997,p.211..

(49) Raz, *Value, Respect and Attachmen*t, p.20.

(50) Nussbaum, M. C., *Upheavals of Thought: The Intelligence of Emotions,* Cambridge University Press,2001.

. https://www.researchgate.net/publication/344485356_Upheavals_of_Thought_The_Intelligence_of_Emotions

(51) Gilligan, C. In a Different Voice. Harvard University Pres, 1982.s. https://syllabus.pirate.care/library/Carol%20Gilligan/In%20a%20Different%20Voice%20(418)/In%20a%20Different%20Voice%20-%20Carol%20Gilligan.pdf

(52) Christiano,T.,“An Argument for Egalitarian Justice and against the Leveling-Down Objection”. In: Campbell, O’ Rourke & Shier（eds.）, *Law & Social Justice,* The MIT Press, 2005.

https://philpapers.org/rec/CHRAAF-2

(53) Wolf, “Happiness and Meaning: Two Aspects of the Good Life,”pp.216-214.

(54) Arendt, H.,“What is Freedom?” In Arendt, H., *Between Past and Futur*, Peng-Books.,1977.

https://grattoncourses.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/hannah-arendt-what-is-freedom.pdf

https://docslib.org/doc/622181/hannah-arendt-what-is-freedom-pdf

政治哲学の領域

第５章

貢献的正義と意味ある仕事

－　セイヤーを読む　－

本章は、アンドリュー・セイヤー（Sayer, A. ,）の論文（Sayer, A. , “Contributive justice and meaningful work”）[(1)] を読み解き、その内容を本書の文脈に沿って紹介するものである。

機会不平等が不正義を生み出すことはよく知られているが、近年では、ティメルマン（Timmermann,C.）[(2)] のコトバを借りれば、「世界的に見れば、意味のある仕事の提供がますます不均等になっていることが観察」され、「不平等が人々が意味ある仕事を得る公正な機会に」悪影響を与え、「社会にプラス的に大きく貢献する機会を制限し、豊かな生活を送り、潜在能力を発揮する機会を減少させている」ることが（倫理的に）懸念され、「貢献的正義（contributive justice）の考え方」が、より公平な意味ある仕事をより公平に提供することを考える規範的枠組みとして、注目が集まっている。

この貢献的正義を意味ある仕事との関連で 2009 年に論じていたのが（道徳経済（moral economy）の研究で知られる）セイヤーである。セイヤーは、ポール・ゴンバーグ（Gomberg,P.）[(3)] によって提唱された「貢献的正義」（→ すべての人が仕事において貢献することが期待されまた貢献できるときに正義が

生まれる，という考え方）を援用して、より満足度の高い仕事が全ての職種に分散されるのではなく一部の職種に集中している限り、多くの労働者は意味ある仕事とそれに伴う承認を得る機会を否定されることになる、と主張している。

1　セイヤーの問題意識

セイヤーには、不平等と経済的正義に関する思考の主流は「意味ある労働」の理解にはほとんど寄与せず、むしろ意味ある仕事と経済的正義の関連性を認識しづらくしている、という問題意識が流れている。この発想は、（主流派の思考の流れは「圧倒的に分配的なもの（すなわち、人々が資源や機会において“所有する”または“得る”こと）に焦点を当て、仕事を主に否定的に負担やコストあるいは単なる手段として捉えるか、ないしは中立的に扱う傾向があり、仕事の意味やその充足の源泉（それ自体が価値あるもの）として見ることは稀である）というブリーン（Breen,K）[(4)]の 2006 年の言説を踏まえたものであり、彼らの立場から言えば 、現代の主流派的な思考では「社会的利益が「何を受け取るか」の観点から捉えられ「何をおこなうのか」は軽視されているが、「人生において「何をおこなうのか」ということは、「何を得るか」ということと同様に、人間形成や生活の質に、少なくとも同等の、影響を及ぼすものである。

セイヤーが注視しているのはアリストテレス的アプローチ（詳細は後述）であり、そこでは、「他の条件が等しい場合、熟練した実践的判断力を要する複雑で興味深い仕事は労働者の能力と満足度を高めるが、退屈で未熟練な仕事は精神を鈍らせる」、と捉えられ、熟練した実践的判断力を要する複雑で興味深い仕事は「熟練労働者に自尊心の源泉を提供する」ものとして位置づけられているが、このことは、セイヤーの読み方では、「私たちが何をできるのかということは、資源だけでなく、広い（wide）社会（特に、公式の経済）が提供する貢献の機会にも依存している」ことを示している。

そしてこの「事実」から、「ポール・ゴンバーグが“貢献的正義”と呼んだ

もの（すなわち、仕事の観点から人々が貢献することが期待され、かつ貢献できることに関する正義）にも関心を寄せるべき十分な理由がある」、というセイヤー的な言説が導き出されている。ゴンバーグに依れば（セイヤーの理解に倣えば)、より満足度の高い種類の仕事が、すべての仕事に分散されるのではなく、一部の職種に集中し、多くの労働者は、意味ある仕事とそれに伴う評価を得る機会を否定され、そのことは、通常、複雑な仕事と単純な仕事の分離は効率性や労働者の適性の違いを理由として擁護されている。しかし、ジェームズ・マーフィー（Murphy,J.）[(5)] も指摘しているように、こうした主張は、通常、２種類の分業（すなわち、特定のプロセスにおけるさまざまなタスク間の分業と、各労働者がひとつまたはごく少数のタスクに限定されるさまざまな労働者間の分業）を混同しているのであり、マーフィーは（セイヤーの理解に倣えば)、「前者は実際には後者を伴うものではないと主張し、特定のプロセス内で複雑な作業と日常的な作業をさまざまな形でローテーションし共有することで、より多くの労働者が日常的で反復的な作業による退屈な影響を回避できると論じている。これらの議論は、セイヤーの立場から言えば、規範的な政治哲学への貢献であるだけでなく、実際に存在する階級や人種による不平等についても説明しえるものであり、有益である」。

セイヤーの仕事は、先行研究を、彼の文脈に沿って、概説し評価し、あるいは見解を引用して、自説を補強するものであり、彼は、「貢献的正義」の意味を説明し、アリストテレスの労働、人格、尊厳の概念を紹介し、貢献的正義に立ち塞がっている経済的不平等の原因である社会的分業に関するマーフィーとゴンバーグの議論の概要を述べる → 予想される反論について考察し、総合的な評価を行う → 分配的正義の考え方について、その意味合いを簡潔に考察し、結論を述べる、という流れで論を進めている。

２　貢献的正義とは何なのか

「貢献的正義」というタームは新しいものであるが、セイヤーに拠れば、その背後にある考え方は日常生活でよく知られていものであり、例えば、「チームや家族そして民主的に運営されている組織のメンバーが全員が公平に負担を分担しているかどうかを気にするとき、彼らは貢献的正義について考えている」のであり、「人々が責任を果たし、他人の仕事にただ乗りしないことを確実にすることが主な関心事となっている」。但し、これは量的次元の話であり、これに加えて、「人々が担う仕事の質的性質についても懸念されることがあり、少数派が面白く楽しい仕事を独占し、退屈で不快な仕事を残りの者に押し付けることに異議を唱えるならば、これも貢献的正義の問題であり、この場合には、「仕事の貢献は単なる責任や雑用ではなく、共有されるべき満足感や自尊心の源泉となっている」ことを意味している。

この視点を、家族を超えた、あるいはチームや民主的に運営される小規模組織を超えた、大規模組織レベルの分業に向けると、事態はどのように解釈されることになるのか。

経済全体に関して言えば、セイヤーの表現をそのまま使えば、「複雑な仕事と日常的な仕事を均等に分担すべきだという主張は絶望的に理想主義的」なものとして見做される言説である。というのは、「他者と自身の境遇を比較し貢献的正義を考える際に私たちが念頭に置いている集団がすでに分業によって画定され」、そして、「人々が担う仕事の質における不平等は、単に能力や努力の差を反映しているものであるか、あるいは経済効率の追求の結果であり、そこから誰もが利益を得ているはずだという見方が」「自然化」させられているからである。

このように「私たちは限られた分野では貢献的正義について強い意見を持つことが多いが、他方で、経済全体についてはほとんど関心を払っていないのだ。ある分野では不公正と思われる取り決めが別の分野では公正として受け入れられているのが現状である。

この議論を見直し深める糸口を提供してくれるのが、セイヤーの理解では、有償仕事に焦点を当てマーフィーとゴンバーグの研究であり、彼らは仕事につ

いてアリストテレス的な見解を受け容れている。

まず第１に、、アリストテレスの発想の根底にはアリストテレス的な人間のウエルビーイング観（すなわち、ユーダイモニアの概念）が横たわっていること。それは、所有よりも行為を重視する、という立場である。「私たちは、自分の行動によって自分になる。私たちの仕事は、私たちの性格や能力ひいてはウエルビーイングに大きな影響を与える。仕事をする究極の目的は何かを生み出すという手段的なものであるが、仕事の質が労働者のウエルビーイングに与える影響は、労働者の自己啓発や性格を形成するため、軽視できないほど重要である。一部の労働者が極めて限定的で技能を要さない作業に縛られる状況は資本主義の始まり以来懸念されてきた事態であり、18 世紀、ピン工場における分業を分析したアダム・スミスは、「生涯を通じてわずかな単純作業に終始する者は知性を発揮する機会を持ちえず、したがって、彼は当然ながらその習慣を失い、人間として愚鈍で無知な存在となる」、と喝破していた。スミスは、この熟練を必要としない反復的な仕事の影響は仕事以外の生活にも波及し、そのような仕事に従事する労働者はコミュニティの生活に参加する能力が損なわれていく、と信じてたのだ。

マーフィーに学ぶ

マーフィーは（セイヤーに学べば)、労働者の知的能力とその仕事の認知的複雑性との関連について実施された実証的研究を引用して、10 年間に、複雑な仕事に従事する労働者の認知能力は発達したが、他方で、単純で反復的な仕事に従事する労働者の認知能力は低下し、さらに、スミスが懸念したように、「無意味な仕事に従事する労働者は、職場での複雑な活動を楽しむ能力だけでなく、余暇における複雑な活動を楽しむ能力も損なっている」[(61)] という証拠がある、と指摘している。マーフィーにいわせれば、労働者は身体的能力への危害からは保護されるようになったが、他方で、精神的能力への危害からは保護されていないのである。

第２に、ロールズ（Rawls,J.）[(7)]が「アリストテレスの原則」と呼ぶものに依拠するならば、人間は、「他の条件が同じであれば、実現された能力（生来

の能力または訓練によって得た能力）の行使を楽しむ存在であり、その能力が実現されるほどあるいはその複雑さが増せば増すほど、その楽しみも大きく」なる」[8] のであり。「私たちには、自分のニーズを満たし欠点を補うだけでなく、自分の能力を発揮しそれを伸ばそうとする傾向がある」のだ。更に言えば、私たちは、単純で反復的な活動よりも、熟練した、多様で複雑な活動を楽しむものであり、（自分が賞賛する）高い技能を持つ他人を模倣しようとする[9]。。「私たちには好奇心があり、それは欲求や必要を満たすことを超えた（そのもの自体に対する関心にまで広がる）ものである」。

第３に、アリストテレスによれば、熟練した仕事に尊厳を与えるのは「労働者が思考の中で構築したことを物質に具現化することであり、逆に、熟練を要しない仕事が卑しいのはそれが別の人の考えを実行するだけだものであるからである」[10] 。この言説は、仕事がウエルビーイングの源泉となるためには、構想と実行が別々の個人に分割されてはならないことを示唆している。セイヤーの文章を借りれば、「これは、あらゆる分業を廃止することを意味するものではなく、自分の仕事の内容や方法に関する重要な裁量や管理を否定されている分業を廃止することを意味する」ものであり、構想と実行を再結合するには、医療サービス、新聞制作、観光、食品加工など、まったく異なる種類の仕事の区別を廃止する必要はなく、むしろ、特定の分野や組織内において見られる構想と実行の分離、複雑な仕事と日常的な仕事の二極化を廃止するまたは縮小すれば良いのだ」。さらに言えば、「分業体制における尊厳ある労働とは、労働者が自律性を発揮し、責任を担い、その遂行を信頼され任される、という余地があること意味している。

第４に、仕事というプロジェクトには、通常、形（shape）と統一性がある。それらは多くの異なるタスクで構成され、それぞれのタスクは、質、必要とされる技能と労力、興味や退屈さという点で異なっているが、そのタスクに意味があるか意味がないかということは、セイヤーの立場から言えば、それらの質だけでなく、それらが属するより大きなプロジェクトとの関連が見えているかいないのかによっても決まる事柄である。例えば、書類整理は事務作業の中で

もよりルーチン的で興味をそそらない仕事の一つであるが、しかし、その整理担当者が、その作業が属するより大きな仕事プロジェクトに十分に関与し、その意義（point）を理解できる立場にあるならば、その作業はより意味のあるものとなり、さらに、そのプロジェクトにおいて他のより興味深いタスクも担当することを許されるならば､その人の仕事全体がより意味のあるものとなる、という訳である。

ゴンバーグに学ぶ

貢献的正義を「機会均等」の視点から論じているのがゴンバーグである。セイヤーの読み方に倣えば、ゴンバーグは、「より興味深く、充実感があり、快適な種類の仕事が特定の職種に集中し、労働者間で均等に分配されない場合、完全な機会均等は実現できず、単に“競争的機会均等”に留まっている」、と主張している。これは、ゴンバーグに拠れば(11) 、それ自体が矛盾した概念（Gomberg, 2007）である。というのは、「たとえ求職者がこれらの高品質な職を求めて平等な条件で競うことができたとしても（つまり､「公平な競争の場」が存在したとしても)、彼らがどれほど努力しようとも、その一部しか得られず、成功する者は他者を犠牲にして成功することになる」からである。実際、こうした状況下では、特定の求職者にとっては、他者が高品質な雇用を見つけられないことが利益である。これは通常、合成の誤謬（fallacy of composition）によって正当化されている。ゴンバーグの文脈で翻訳すれば、良きジョブの獲得や社会的上昇が可能な人間が幾ばくでもいるならば、全ての個人が一斉に成功できることも可能であるはずだ、という訳である。この誤謬は資本主義イデオロギーの重要な構成要素であり、「粗雑な形で言えば、ジョブを分割することが能力と努力の差異への対応である、と見なされている」。

ゴンバーグは、アメリカを念頭に置いて、教育制度がこの状況に合わせて調整されて制度化され、相当数の子供たちはルーチンな作業という生活だけに適応できるように教育されている､と主張している(12) 。セイヤーの解釈では､「こ

の主張を認めるか否かにかかわらず、高度な技能を要する業務が一部の職種に集中している状況においては、教育・訓練の経済的コストを最小化するという観点から言えば､高度な資格を持つ労働者を過剰に生産することに価値はなく、40 の技能職ポストに対して 100 人を訓練することは資源の浪費である。もちろん、教育は単なる雇用のためではなく生涯にわたるものであるべきだと主張したいところだが、このような分業の文脈では、この目標は贅沢に映るであろうし、また、労働者の視点から見ても、分業によって質の高い仕事が一部の職種に限定されているならば、多くの人々（特に、階級、性別、人種によって不利な立場に置かれた人々）は、それらを追求する努力に見合うだけの価値を見いだせない、と合理的に考えるかもしれない」のだ。というのは、求人数に対して有資格の求職者が過剰に供給される場合、一部の人々にとって失望は避けられないからであり、現実には、したがって、「社会システムが（そしてその中での不平等な分業と教育システムによって）、能力と大志（aspiration）の不平等なマッチングを生み出し続けているために、それは幸運な者たちの自己満足を助長し、不運な者たちの諦観を促している。

ゴンバーグは、このような現実を踏まえてかどうかは分からないが、「質の高い仕事の機会が希少でない場合にのみ、真の意味での機会の平等が実現し得る」、と主張している。これは、セイヤーの読み方では、「機会の平等は複雑な仕事が可能な限り労働者間で分担される場合にのみ成立するものであり、当然ながら、ルーチンワークも同様に分担されるべきである、ということを意味している」。

この問題に関して、マーフィーの発想に戻ると、マーフィーは、質の高い仕事を一部の職種に集中させる慣行とそれを正当化する議論は組織内の２種類の分業（すなわち、「業務上の分業」と「労働者の役割分業」）を混同している、と指摘している[13]。前者は仕事を分割し後者は労働者を分割するものであり、マーフィーは前者を「技術的分業」、後者を「社会的分業」と（いう独自な名称で）呼んでいる（因みに、セイヤーはマーフィーの「技術的分業」を「不平等な社会的分業」として読み替えている)。この２つの区分は必ずしも連動す

るわけではなく、作業の分業と、時間単位、日単位、週単位、あるいはより臨機応変な単位での労働者のローテーションは別々に存在しうるものであり、マーフィーは、先行研究の「致命的な欠点を社会的分業が技術的分業に還元されていること」に見いだしている。「効率性を求めるならば、仕事をその基本的な要素に分析するだけでよいのであり、仕事が技術的に分析されれば、個々の労働者を単一の作業に限定することから、それぞれの労働者が複数の作業を順番に実行できるようにすることまで、さまざまな方法で効率的に統合することができる」(14) 、と。言い換えれば、個々の労働者を（幾つかの要素から構成される）「特定の仕事」に縛り続ける必要は全くないのだ。

ここには、「複雑な作業と日常的な作業を別々の労働者に割り当てるのではなく、質が異なる作業を共有する、という考え方」があり、セイヤーの読み方では、ゴンバーグの発想とマーフィーの発想が、機会均等を重視するという点で、繋がっている。

3　反対意見とそれに対するセイヤーの反論

セイヤーは、自分の主張に対して寄せられるであろう批判に対して、それらを「弱体化させる論拠と覆す論拠の両方を」提示して応じている。前者は不平等な社会的分業を正当化する主張の一部を退けるものであり、後者はそれらの主張の一部を認めつつも、不平等な分業を支持する論点だけではなく、それ以外に、それを覆すべきさらなる考慮事項が存在する、と論じるものである。

効率性／コストについて

セイヤーに対する（予想される）批判

これまでの多くの先行研究では、セイヤーの立場から言えば、「不平等な社会的分業」（→　技術的分業）のあり方が正当化され、マーフィーの主張は無

視されまたは否定され、作業を分離するだけでなく、それぞれの作業を個々の労働者の専門分野とすることがより効率的であり、そうすることでおそらくは誰もが効率性の向上から恩恵を受ける、と主張されてきた。それが「一般的な見解」であり、その理由として、幾つかのことが挙げられている。

第１に，特に、大量生産が可能な均一な製品やサービスの場合、この方法の方が効率的であり、対照的に、ローテーションでは、労働者をタスク間で移動させることによって、時間が無駄に使われ、セットアップ時間が長くなる、と言われている。

第２に、訓練コストが少なくてすむこと。複雑な作業が必要な場合、費用のかかる訓練が必要となるが、不平等な社会的分業では、複雑な作業と単純な作業を労働者間でより広く分担する場合に比べると、訓練を受ける必要のある人数が少なくて済む、と言われている。

第３に、このような分業が確立されると、雇用主の熟練労働者への依存度が高まり、熟練労働者に支払う賃金が高くなる傾向がでてくるために、雇用主は不平等な社会的分業を強調することで（言い換えれば、労務費が高いことを理由にして）コスト削減を実施することが容易になること。具体的な流れに沿って言えば、熟練労働者に低賃金の非熟練労働者でも遂行可能な業務を一切行わせず、彼らにしかできない業務に専念させ、低技能業務を熟練労働者の責任範囲から切り離し低技能労働者に割り振ることによって、個人の労働生産性における効率性の向上に加え、労働コストの純削減も期待できる、と主張されている。経済学者は、市場メカニズムが生産効率だけでなく配分効率（すなわち＜競合する目的間での希少資源の配分効率）をも最大化すると主張している。これらの論点は、不平等な社会的分業の発展に対する進化論的説明として、また正当化する論点として、機能する。

セイヤーの反論

効率性／コスト論は、1970 ～ 80 年代に、技術的・社会的分業を極限まで推し進めたテイラー主義的・フォード主義的労働組織形態が、単一作業への労働者拘束によってコミュニケーションや品質管理の問題が発生し、期待された効

率性向上をもたらさなかったことが明らかになったことで、少なくとも部分的に潜在化している。更に付け加えれば、そのようなた形態はしばしば欠勤という形で現れる労働者の抵抗を引き起こす傾向があったこととは対照的に、より多くの訓練、労働者のノウハウの活用、ローテーション制の採用といった日本の労働組織の手法およびいわゆる「ポスト・フォード主義」の組織形態の方がより効率的であるとされ[15]　、多くの国々では、タスクの共有やチームワークを促進するために、ボルボの実験[16]など、さまざまな代替的な職務設計が試みられてきた。「これらの代替的な労働組織形態は必ずしも成功したわけではないが、それによって少なくとも効率性を優先させる議論がを弱まったことは確かである」

また、セイヤーは、チャールズ・ティリー（Tilly,C.）[17]の「カテゴリー的不平等」理論を引用して、効率性・コスト論という批判に応えている。ティリーに依れば、不平等な社会的分業は、単に効率性の追求や、訓練費や人件費の削減の結果というよりも、支配層による機会や資源の独占を伴う権力戦略の産物であり、こうした戦略は労使関係、職務境界紛争、専門職の構築と認知獲得をめぐる闘争という形でに顕著に現れ、特に、支配層が管理者・労働者、熟練・非熟練、職業区分など、自身と従属層の間にカテゴリー的な不平等を構築している場合には、支配層は挑戦を受けやすくなり、そのような戦略は次第に「変容」を余儀なくされる、と。

したがって、「不平等な社会的分業は、効率性の点で優位であることが引き起こした結果であるだけでなく、権力格差の産物」なのである。

高度に専門化された業務への適用可能性について

セイヤーに対する（予想される）批判

これは、技能レベルが大きく異なる業務間で労働者をローテーションさせることは、場合によっては、非現実的である」という批判であり、セイヤーはつぎのように読み替えている。「例えば、大学講師が月に１日程度、自校の清掃業務を行うことは可能であったとしても、政治哲学・ギリシャ文学・進化生物

学の訓練を受けていない者がこれらの分野で教鞭を執り研究することは不可能である」、と。要するに、「ある種の業務は、その仕事十分な能力をもって遂行するためには、個人が長年にわたりフルタイムで取り組むことを必要とする」、という反論である。

セイヤーの反論

実現可能性への異議については、セイヤーも「高度な技能を要する業務に関しては認めざるを得ないだろう」、と述べ、不平等な社会的分業を正当化する主張の一部を認めて、つぎのように述べている。「こうした活動における卓越性はしばしば個人の偏った成長の産物」であり、「本人がそれを楽しんでいる可能性もあるが、その成果を得るための代償として許容できる、とも考えられる。しかし、こうした仕事にも日常的な要素は存在する。例えば、学術研究の場合、参考文献の確認、日常的な書簡の処理、コピー取り、成績記録、数多くの細かな事務作業などである。日常的な要素は、講師が従事する仕事に不可欠な部分である。自身が執筆した論文の参考文献リストを編纂・確認する作業は、論文執筆そのものより興味深くもなく要求されることも高度のものではない。しかし自らの参考文献リストを作成する場合、その作業が統一された研究プロジェクトの一部であることは明らかであり、それゆえ一定の意味あることが生まれる。対照的に、他者にその能力をより活用できる業務に集中させるならば、彼らに代わって彼らの参考文献リストを作成させられる作業は、より退屈で無意味なものとなるだろう」、と。

とすれば、「貢献的正義の観点からも、こうしたより平凡で単純な作業を学者から奪い、既に日常業務の負担が大きい他者に委ねるべきではない」ということになり、「エリート職に就く労働者に時折ルーチンワークを遂行させることは必要であるかもしれない」のだ。というのは、それが「彼らの魂のためになる」からであり、そうすることで、ルーチンワークの大半を免除される特権を当然と思い、傲慢になったり感謝の念を失ったりするのを防げるからであり、また ― 多くの熟練職にはそれほど大規模な訓練要件が存在しないことを考えると ― このような措置によって、職場レベルで（専門家レベルの業務でなく

とも）より複雑でやりがいのある仕事に他の人材を配置できる余地が生まれ、現在眠っている潜在能力の一部を引き出すことも可能になるからである。

したがって、セイヤーの立場から言えば、すべての人々に何らかの熟練作業を含む職を創出することは合理的な目標となり得るのであり、「不平等」を減らすことが可能な状況があるならば、この反論には「一定の説得力があるものの、不平等な社会的分業を維持することを正当化するものではない」のである。

労働者の能力の差異について

セイヤーに対する（予想される）批判

セイヤーに依れば、「不平等な社会的分業は労働者間の能力や資質の差異を反映したものである」という批判が予想される。「雇用主は職務設計において利用可能な技能の範囲に対応せねばならないのであり、多くの労働者はルーチン作業しか遂行できない」、と。

セイヤーの反論

セイヤーは、能力差の起源に関する素朴な概念に依拠して、能力格差を理由とする批判に反論している。

セイヤーが注目している言説は、アリストテレスが実践による卓越性の発達を強調したこと、アダム・スミスが能力の差異を分業の結果として捉えたこと、ゴムバーグが「生まれつきの能力が均等ではないとしても、能力は主に社会化と活動によって形成される」と論じたことであり、これらの言説は、「初期の社会化が永続的な影響を与えがちであり、その結果、優位性と劣位性が次世代に受け継がれる強い傾向が生まれる」ことを示唆している。レオン・ファインスタイン（Feinstein,L.）[18]による児童の認知能力に関する研究では、「低社会階層の児童は高社会階層の児童に比べて認知能力の発達が遅く、22 ヶ月時点で最も優秀な低社会階層児童も、120 ヶ月時点では 22 ヶ月時点で最も劣っていた高社会階層児童に追い越されることが示されている。22 ヶ月時点のスコアは 26 歳時の学歴を予測するものであり、教育水準が高くあるいは裕福な親の子供で初期テストのスコアが低かった場合でも、追いつかれており、経済的に

恵まれない親の子供でスコアが低かった場合、追いつく可能性は極めて低かったのだ」。「ファインスタインは、就学がこのパターンを逆転させる証拠を見出すことができなかった」のであり、これは「主要資本主義国における社会移動性が低い」[(19)] ことを示している。「能力格差の形成と階級との相関関係は個人が労働市場に到達するはるか以前に明らかに進行している」。

次いで、セイヤーは、ブルデュー(Bourdieu, P.)[(20)] の「ハビトゥス（habitus）」概念[(21)]を援用して、アドバンテージとデスアドバンテージの世代間伝達を解明している。ブルデューに拠れば、「私たちの行動・思考・志向の多くが、特に幼少期に獲得される半意識的で身体化された学習された傾向の産物である」。ハビトゥスは、個人が社会的領域における特定の立場から経験する支配的な社会関係・実践・環境によって形成され、それに調和した一連の傾向性である。これらの傾向性は、そうした状況に関連した行動を生み出し、それによって状況を再生産していく。したがって、低所得・低地位の家庭に生まれた者はその地位に見合った一連の傾向（すなわち、「ゲームの感覚」（feel for the game）を獲得し、経済的不安定や上位階級からの軽視に慣れ、権力のない人々との交流を余儀なくされ、他者への奉仕や自律性・意思決定の余地が少ない仕事に従事することに慣れていき、他方、高所得・高学歴・高地位の家庭に生まれた者は社会的領域における自らの立場に調和した一連の傾向を獲得し、特に、経済的必要性から距離を置いている状況に由来する気楽さ、そして最も恵まれた地位の正当な継承者であるという権利意識と自信（他者に影響を与える決定を下す力、他者から奉仕され、耳を傾けられる立場を得られるという確信）が生まれ、それが大きくなっていく。

権力欠如を特徴とする労働者階級の生活は、セイヤーの立場から言えば、権威主義的な労働者階級の育児様式に規定されている。それは複雑な正当化による防御なしに明確な規律的限界を設定するものであり、「理由を問うな」が基本である。子供は大人と交流するより自力で楽しむことが期待され、対照的に、中産階級の子育てでは、権力者と対等に向き合える職業生活に備えて、推論、教育と自己啓発、大人との対話が強く重視されている。ハビトゥスは変容可能

だが、そのような変容はあくまでも新たな行動の反復練習に依存する緩やかなプロセスである。

不平等な社会的分業が正当化されるのは、セイヤーに拠れば、現役世代のハビトゥスが、親の性格や状況を形成するという点で、次世代のハビトゥスに間接的な影響を及ぼし、能力や技能の配分への影響を通じて、不平等な社会的分業が再生産されていくからである。

4　貢献、分配、そして当然の報酬（功績）:『能力に応じて貢献し、必要に応じて受け取る』とは・・・？

「能力に応じて働き、必要に応じて受け取る」。これは良く知られたスローガンであるが、一般的に注目されているのはこの公式の後段である分配側であり、前段の貢献側が論じられる機会は必ずしも多くないのが実情である。セイヤーの解釈では、「「能力に応じて」は貢献できる範囲で貢献することが期待されていることを意味し、貢献能力の観点から合理的な根拠がない限り、他人の労働にただ乗りしないことを示唆している。これは個人の貢献能力における身体的・精神的差異を認めるだけでなく、他者への依存度においてはバランスを欠いていること（asymmetry）も認めるものであり、したがって、子供が大人の労働にタダ乗りすることは正当化される（→ 健全で成熟した者は、若年者や虚弱者、病弱者よりも多く貢献することが期待される）」ことになり、これは「他の条件が等しければ、民主的に運営される家庭で採用される可能性が最も高い公式である」が、しかし、近代社会で発展した不平等な社会的分業は能力に応じた貢献という原則の実現を不可能にし、能力をその分業に適合させる」方向で機能している。

セイヤーは、「経済的正義に関する一般人の規範的信念調査」を読み解き、そこに「複数の異なる推論が用いられていること」を見いだしている。「人々は極度の困窮者への再分配を支持する人道的論拠を認めるが、他方で、時に「各

人が可能な範囲で貢献すべき」という貢献原則を主張する」ことがあり、分配においては「功績に基づく」分配が望ましいと考えている人が多数存在することが知られている。それに倣えば、「貢献における努力と功績はそれらを欠く貢献よりも高い報酬に値すると見なす」ことは正当化される事柄であり、「これは「正義の世界観」という通説（すなわち、善人は報われ悪人は報われないため、失敗は個人の責任と見なされるという考え方）と一致している。そして、この信念は富裕層にとって魅力的な概念である。なぜなら、彼らの優位性が正当化されるからである。

しかし、功績に応じた分配の原則は多くの政治哲学者のなかでは否定され」、例えば、「ロールズは、生来の才能は報われるに値せず、努力や自発性さえも個人の社会的状況に大きく影響されうる、と論じている」し、実際に、「雇用外に多大な責任を負い貢献を制限される者もいれば、ほとんど責任のない者もいる」し、「功績を構成する要素そのものが議論の的となっている」のが現状である。しかしながら、「功績に応じた分配という考え方は日常的な思考において依然として一般的で」あり、そのために、セイラーの立場か言えば、「貢献に基づく不正義を一般的に認識していない」人々のなかに、「個人が自らの貢献に対して負う責任の程度を過大評価する傾向」が見られるのは避けられない流れであり、「民主的に運営されるチームのメンバーが一部のメンバーが責任を果たさずに同等の報酬を得ていることに不快感を覚え、彼らが同等の分配を受けるに値しない、と考える」ことにはそれなりの根拠があるのである。

そのような「誤解」がありうることを踏まえて、セイヤーは、「私が言いたいことは」、「経済的正義の平等主義理論が分配的正義のみに焦点を当て貢献的正義を無視する限り」、そのような主張は「決して説得力を持たない」ということに集約される、と述べている。というのは、「この欠落が分配の不平等が貢献度の差異から生じるものだと人々に信じ込ませる」からであり、そこでは、「あたかも個人の貢献が単なる個人の動機や努力の問題であるかのように、あたかも質的に異なる仕事の分配が知能の遺伝的差異の反映であり努力・志向の反映であるかのように」解せられている。そして、「この理解が問われない

限り、人々は「より複雑で責任ある仕事を提供する者がより多くを得るべき」という理由で、分配の大幅な均等化に反対するよう促されることになる。あたかも貢献度の不平等が個人の意思決定の結果であり、その責任を問えるかのように」。

5　結論

結局，セイヤーはいかなることを訴えようとしているのか。彼がこの論文を執筆した動機はどこのあるのか。

分配が不平等であることを指摘することは「重要であるが、それ以上に、意味ある仕事の機会は平等ではなく，それは階級的不公正に起因している、ということを示し広く知らしめることの方が、私に取っては、より重要な事柄である」。これがセイヤーの立場である。

セイヤーのコトバをそのまま借りれば、「複雑で興味深くやりがいのある仕事を共有する帰結として、当然ながら単調で退屈で充実感のない仕事も共有することになる。貢献に基づく不正義は、一部の人々ができることを制限し、それゆえ、彼らが自らの能力を発展させ、充実感・尊敬・自尊心を見出す可能性を狭めている」。そして、そのことが「次世代が育つ環境を間接的に形作っているために、それはまた能力の不平等の再生産に繋がり、貢献に基づく不正義を生み出す不平等な社会的分業が正当化されているように見えてくるのだ」。[(21)]。

ゴームバーグが分業と経済的不平等の再生産について導き出した結論は、セイヤーの読み方に倣えば、「態度や行動における人種差別や階級軽蔑に立ち向かい対抗するだけではそれらの不平等にほとんど影響を与えない、というものである。なぜなら、それらは（不平等な社会的分業によって生み出された）複雑で質の高い仕事の構造的不足が一因となって生まれているからである」。「同じように、機会の数（質の高い雇用）を増やさずに教育へのアクセスを拡大し

たとしても機会へのアクセスは増えないだろう。それは競争を激化させ資格の希少性と交換価値を低下させ、さらに高い資格を求める要求が生まれるだけである。これらは、競争を生み出す構造に挑むことなく、財をめぐる競争を激化させるものである」。

最後に、セイヤーはつぎにようにつぶやいている。私の「議論は理想化されたものに見えるかもしれないが、特定の限定された活動領域に既に存在する原則や実践に訴えかけている。したがって、単なる外からの批判ではなく、内在的批判である。さまざまな質の仕事が不平等に配分されていることを認め受け入れることによって、資本主義における分業そしてマーフィーが言うところの社会的分業が、自然でも単純な技術的要請でもなく、むしろ社会組織の偶発的な形態であり、それが不平等を再生産する上で大きな役割を果たしていることをよりよく理解できることになるであろう」、と。貢献が不平等に配分されていることは、「実際には、資本主義的生産関係、ジェンダー、人種、障害など、（既存の不平等に関する文献でより一般的に認識されている）他のメカニズム、構造、支配形態と共存しており、相互作用しているが、しかし、それはまさにそれらのいずれにも還元できないものであるからこそ、注目に値する」のである。

註

(1) Sayer, A. ,“Contributive justice and meaningful work”, *Res Publica,* 15, 2009, pp.1–16.

(2) Timmermann,C., “Contributive Justice: An Exploration of a Wider Provision of Meaningful Work”, *Social Justice Research* , 31(1),2018,pp.85-111

(3) Gomberg, P., *How to Make Opportunity Equal: Race and Contributive Justic*e, Blackwell, 2007

https://archive.org/details/howtomakeopportu0000gomb

https://www.jstor.org/stable/40284221

(4) Breen, K., Work and emancipatory practice: towards a recovery of human beings' productive capacities. Res Publica, Vol. 14 (1) .2007.

(5) Murphy, J, B. ,*The Moral Economy of Labor,*: Aristotelian themes in economic theory. Yale University Press,1993.
https://archive.org/details/moraleconomyofla0000murp/page/n6/mode/1up

(6) Murphy, *The Moral Economy of Labor*.,pp.7-9.

(7) Rawls,J., *Theory of Justice,* Harvard University Press, 1971,
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/
https://giuseppecapograssi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/rawls99.pdf

(8) Rawls, *Theory of Justice,* p.414,

(9) Rawls, *Theory of Justice,* p.431,

(10) Murphy*,The Moral Economy of Labo*r p.3.

(11) Gomberg, *How to Make Opportunity Equal: Race and Contributive Justic*e,

(12) Gomberg, *How to Make Opportunity Equal: Race and Contributive Justic*e, p..36.

(13) Murphy,*The Moral Economy of Laborm* .

(14) *Murphy,The Moral Economy of Laborm* .p.24.

(15) Sayer, A and Walker, R. , *The New Social Economy,* Blackwell,1992.
https://archive.org/details/newsocialeconomy0000saye

(16) Berggren, C. *Alternatives to lean production : work organization in the Swedish auto industry*, ILR Press,1993,
https://archive.org/details/alternativestole00chri_0

(17) Tilly,C., *Durable Inequality*, University of California Press, 1998.
https://archive.org/details/durableinequalit0000till

(18) Feinstein, L., . "Inequality in the early cognitive development of British children in the 1970 cohort" . *Economica*, Vol.70, 2003 , pp. 73-97,

(19) Aldridge,S. Life Chances and Social Mobility: An Overview of the Evidence.

Prime Minister's Strategy Unit, Cabinet Office, 2004
https://cdi.mecon.gob.ar/bases/docelec/dp4089.pdf

(20) Bourdieu, P. , *Distinction. Routledge*,1984, p.193.

(21) Bourdieu, *Distinction* ; Tilly,, *Durable Inequality.*

人文科学の領域

第６章

自己超越と意味ある仕事

－　マッデン＆ベイリーを読む　－

本章は、マッデン＆ベイリー（Madden,A. & Bailey,C.）の論文（Madden,A. & Bailey, C.. “Self-transcendence and meaningful work”）（2019 年）」[(1)] を読み解きその内容を（本著の文脈に沿って）紹介したものである。

マッデン＆ベイリーは、すでに、2017 年に公開された論文（Bailey, C. and Madden,A..“Time reclaimed : temporality and the experience of meaningful work"）[(2)] において、「経験された意味あることが超越的性質を帯びている」（the transcendent nature of experienced meaningfulness）ことに注目すべきである、と問題提起をおこなっていたが、彼らの 2019 年論文ではその立場をより積極的に押し出されている。

意味あるな仕事というテーマが注目を集めているのは、マッデン＆ベイリーにとっては、当然の現象である。というのは、ほとんどの人は人生の大半を仕事に費やし、その仕事が、技能のレベルにかかわらず、経済的、社会的、身体的、感情的に、変革をもたらしているからである。このことは、先人たちも十分に認識しており、例えば、「仕事を特徴づけるのは、仕事には、たとえその価値が一時的なものであっても、仕事という活動そのものを超えた意味を持つ価値あるものを生み出す可能性があることである」[(3)1] とか、「私たちは“より

人間的な職場環境、簡素化、より深い意味、そして高次の何かとの繋がり”を切望している」[41] とか、「人間を特徴づけるのは、意味を求める執拗な追求、すなわち“意志”である。私たちは単なる“９時から５時”以上のものを求め、日々の糧だけでなく日々の意味を探し求めている」[51] とか、仕事で「意味を探求することは人間の根源的な条件であり、単に“我々は誰か”を規定するだけでなく、より超越的な問い“我々はなぜここにいるのか”への答えを導くことになる」[61] という趣旨の言説は広く行き渡っている。しかし、仕事に伴うその活動を超えた深い意味は必ずしも明らかではなく、意味あることの重要性とそれへの関心の高まりにもかかわらず、私たちは意味ある仕事について、その体験が何を包含し、それが仕事だけでなく人生全体における目的意識にどのよに寄与するのかについて、ほとんど理解していない状況が依然として続いている。

意味ある仕事を（仕事の意味を含む）他の概念と区別するものは自己超越（self-transcendence）である、というのがマッデン＆ベイリーの基本的な立場である。但し、自己超越は複雑な概念であり、先行研究では、自己超越は最も直接的には宗教的・スピリチュアルなアプローチと結びつけられ、「内なるスピリチュアリティを発見する“入口”」ないしは「世界の無意味さから逃れる“出口”」として、あるいは存在論的根拠を欠く空想的概念と位置づけられるなど、使用法に一貫性を欠きながらも、社会学、心理学、マネジメント、哲学などさまざまな領域で論じられ、そのような学問的伝統を背景にして、意味ある仕事に関する文献のなかで浮上してきた思想である。

マッデン＆ベイリーは、このような理解に基づいて、先行研究で特定された自己超越の主要な次元を整理し、これらの次元が仕事における経験的自己超越の時間的・相互主観的性質と密接に一致しないことを指摘し、今後の研究方向を提示している。

１　意味ある仕事への諸々のアプローチについて

「意味あるな仕事」の正確な性質、および仕事の意味や目的に関する考え方とそれらの関係性（もしあるならばその差異）については、多くの議論がなされてきたが、マッデン&ベイリーの理解では、この議論のなかで、哲学、社会学、心理学、マネジメント領域でおこなわれてきた伝統的な解釈と関心が、仕事の意味に対する学際的なアプローチを反映して、異なっていることが ― 以下の行で整理されているように ― 浮き彫りになってきた。

意味ある仕事に対する哲学的関心はしばしばアリストテレス的美徳の伝統と結びついており、ユーダイモニック（幸福・繁栄）的またはヘドニック（快楽）的価値に関連する個人の充足という根底的な理想を反映している[7]。仕事は美徳の表現と発展の場として位置付けられ、人々は，その場を通して、人生の意味を追求し充足を見出しているのであり、そこには「公正な社会」という広範な理想や生きる価値のある人生についての判断（sense）反映されている[8]。

社会学的な関心は、歴史的に、人々の仕事体験の根底にある構造的・制度的プロセスに向けられてきたが、それはしばしばマルクス主義の視点と関連し、人々は資本主義体制において労働力を売り渡すことによってその本質から疎外されているという、服従と疎外の存在が強調されてきた[9]。ブレイヴァーマン（Braverman,H.）[10] は、現代の労働プロセスはスキルの低下ひいては意味の喪失をもたらすと述べ、シーマン（Seeman,M.）[11] の疎外に関する研究では、無意味さは、労働の劣化と労働者の選択や自律性を犠牲にして、より一層の効率性を追求する合理的なマネジリアリズムの直接的な結果である、と説明されている。

そして、1980 年代にこの分野で実施されたおそらくは最も広範な実証研究であろう仕事の意味（MOW）に関する国際研究プロジェクト[12] にも同じような視点が見られる。この共同研究は８カ国にまたがり、賃金などの基本的、手段的ニーズを満たすという点だけでなく、社会的アイデンティティやステータスなどの表現的ニーズとの関係においても、文化的な環境によって仕事の意義がどのように異なるかを調査し、仕事の個人的特性（definition）、仕事に関する社会的規範、仕事の目標、動機付け、仕事中心性という５つの共通する意味

のパターンを特定している。しかし、マッデン&ベイリーの立場から見れば、当時の他の異文化研究と同様に、この MOW 研究にも、文化を超えて一貫した普遍的な仕事の意味を確立しようとする流れが強くあり、意味ある仕事の経験の主観的性質や内容を軽視する傾向が見られた。

したがって、哲学的アプローチにも社会学的アプローチにも、より広範な社会意味の社会歴史的システムにおける仕事の象徴性という観点から仕事の意味に焦点を当てる傾向があったのであり、(バッズ(Budd,J.)[131] が提示した)「仕事は義務あるいは“呪い”であり、“創造性や“自由”の表現」であり、「“商品”であり、“市民権”や“社会的関係”でありあるいは“不利益”でもある」、などの 10 の「意味」は、こうしたアプローチの内容をよく示している事例である。より簡潔な仕事の意味モデルとして、ウレスニェフスキー(Wrzesniewski,A.)[141] は、仕事に対する私たちの指向性を３つの基本的動機（キャリア、天職、ジョブ）に還元できると提案している。

こうした分類手法は、仕事そのものの実際の性質や文脈とは無関係に時間と空間を超えて仕事が持つ多様な意味を要約する上では有用であるが､そこでは、統合された一貫性のある現実の中で物事が互いに関連し合うなかで機能的な意味体系に焦点を当てられており[151]、一般的な意味体系を説明しようとするこれらのアプローチには、意味あることという概念や特定の出来事が他の出来事よりも重要性を獲得する過程を軽視するという特徴が見られる。例えば、サルトル（Sartre,J.）[161] の思想に関連する実存主義的意味において、自己が全ての意味の創始者であるという観点が見られたり、あるいはレヴィ＝ストロース(Levi-Strauss,C.)[171] のより決定論的な意味において、人間の主体性（human agency）が意味のシステム内に「閉じ込められている」という観点が滲み出ているのはその事例である。マッデン&ベイリーに言わせれば、「いずれにしても、あらゆるものに意味はあるが、あらゆるものが意味あるものでははない」のである。

1960 年代以降、個人と職務・組織の統合と「適合性」を高めて労働者のなかに仕事の内的な意味を促進することを目指して[181]、心理学やマネジメントの

領域で、仕事の意味への関心が高まった。これは、「典型的な」組立ライン労働者の疎外感の高まりが生産性の低下につながっているという懸念から生まれたものであり、そのような仕事は「結果について意味ある知識を提供することはまずない」とされていたことの反動であった。そして、これが、労働者のパフォーマンス向上の動機付けは一般的に受け入れられている賃金やその他の外的な利益といった誘因だけでは説明できないという主張につながり[191]、また同時に、仕事の多様性や職場でのエンパワーメントという観点から、仕事の質が論じられ、そして仕事において（身体的、精神的、感情的、そしてスピリチュアルな）自己全体を表現することによって自己実現やウエルビーイングを可能にする仕事の能力についても論じられるようになっていった[20]。

これらの流れのなかでハックマンとオルダム（Hackman,J. & Oldham,G.）が提唱した職務特性モデルはそれ以降今日まで仕事設計における重要なモデルである。このモデルでは、仕事で経験される意味あることは仕事の認識レベルの重要性を形つくる最も重要な要素である、と強調され、仕事に意味あることは、「一般的に意味があり、価値があり、やりがいがある」[21]と人々が認識し関心を持つ仕事である、と説明されている。ハックマン=オルダム・モデルでは、「対人的、技術的、状況的」要因が意味あることが経験されることに繋がるメカニズムが十分には説明されていなかったが、これらの要因が人々が仕事で経験した意味あることを理解するうえで決定的に重要である、ということは認められている[221]。

ハックマンとオールドハムのモデルは、意味ある仕事に関する数多くの研究において依然として影響力を持っている。このモデルは、労働者のニーズに関連して概念を発展させることに貢献した。最初にカーン（Kahn, W.）[23]が意味あることを「身体的、認知的、あるいは感情的なエネルギーという通貨で、自己への投資に対する見返りを得ているという感覚」と定義した。心理学およびマネジメントの分野では、他の研究者らが「意味のある仕事」を、仕事の内容や文脈から認識される価値に由来する

ものとしてさらに精緻化している。例えば、 メイ、ギルソン、ハーター（May,D., Gilson, R., and Harter, L. ）[24]は、この価値が「仕事の内容が個人の目標達成に寄与する」時に生じると説明している。一方、プラットとアッシュフォース（Pratt, M. and Ashforth, B.）[25]は、人々が仕事の内容や文脈を「目的意識があり意義深い」と認識する時に有意義さを体験し得る、と述べている。バリック（Barrick,M,）ら[29]は、労働者が自身の行動を「有用で価値ある」と感じる時に仕事に意味あることを認識すると説明している。

心理学やマネジメント領域の研究は､マッデン&ベイリーの立場から見ると、価値・目的・意義という観点から意味ある仕事を理解することを深めてきたが、意味ある仕事の定義やその意義・文脈に対する主観的評価は依然として曖昧で循環論的であり、仕事を意味あるものとする要素や人が仕事を意味あるものとして感じるまでに必要な意義の程度に関してはほとんど解明できていない。しかし、この領域の先行研究はひとつの点で意味ある研究に大きく貢献している。それは、意味ある仕事をスピリチュアリティの概念と結びつけ、「組織における人間の精神（human spirit）を理解し解き放つ」ことにより、人々が仕事に活力をもって取り組める途を展望したことである[27]。従来は哲学・神学・宗教論と結びつけられて論じられてきただけであった「職場におけるスピリチュアリティ」への関心の高まりが、特に「人々は、タスクや役割の即時性を超え、仕事を通じて、より深い意味や人生の一貫性、変化をもたらす感覚、自己を超えた高次の何かとの繋がりを求める」という考え方と関連して、意味あることを重要な研究課題として推進させる大きな契機にとなったのである。そして、いまでは、スピリチュアリティは人間性の基本的かつ多次元的側面として認識され、職場におけるその重要性と関心の高まりは他者との共有価値を通じて横断的つながりを持つという目標からより高次の目的やスピリチュアリティへの探求にまで幅広く及んでいる。

スピリチュアリティは、ネックとミリマン（Neck,C. & Milliman,J.）[28]によって「身体的感覚・知性・感情を超越した（まさに超越的な）個人状態であり、

説明が困難で体験を要するもの」として定義されているように、この体験を説明することは難しい課題である、と捉えられてきたが、マッデン&ベイリーは、幾つかの研究成果に倣って、スピリチュアリティは「状況に命を吹き込む」[29]ことに関わる「意味づけの構築」であり、それによって個人の内面と外面の生活との積極的な結びつきが「より意味ある生産的な外面の生活につながり」[309]、この「内なる生活」（あるいは魂）と「外なる生活」（あるいはつながりや共同体意識）との結びつきこそが意味の源泉である」、と述べている。因みに、マズロー（Maslow,A.）がスピリチュアリティを自己超越と同義と捉え、それは「純粋に個人的な利益を超えたものを求め、純粋に個人的な自己よりも偉大な何かと同一化する」ときに生じる「超個人的」な状態を意味する、と捉えていたことは（研究者の間では）よく知られている[31]

それでは、このスピリチュアリティと意味あることとはどのように関連しているのか。この問いは実に厄介な問題であり，例えば、人間は本質的にスピリチュアルな存在であり、意味を求める意志によって駆動される内面生活を持つため、スピリチュアリティと意味あることは（マズローと同じように）ほぼ同一のものだとする見解[232]があるが、マッデン&ベイヤーはこれに疑義を唱えている。

マッデン&ベイヤーは、これらの概念は明らかに関連しているが、区別を試みるべき理由も存在する、という立場に立っている。何故か？　それは、「外的な生活がどれほど“気力を奪う”ものであろうとも[233]、人々が単調な作業、苦痛、複雑な感情状態から意味を意志的に引き出しているという現実がある」からでり、そのような事象は意味ある仕事に伴う意味とスピリチュアリティが別物でありながら相互に関連するものであることを示唆している。彼らに拠れば「仕事上の出来事、仕事上の出会い、あるいは仕事の状況が、仕事そのものやその状況の直接的な意味を変容させるような意味やスピリチュアルな価値を獲得し、個人が自己を超えた、より広範な対人関係、時間的、空間的状況の中で自分の役割や貢献を見出すことができるようになったときに、意味ある仕事という経験が生まれる」のである。「これは意味のある仕事を自己の境界を超

越するものととして捉える研究者たち[34]の考え」と同一線上にある見解であり、彼らは、「自己超越のメカニズムを通じて、人々は、人生の一貫性、自己実現、健康、ウエルビーイング[35]などの内的で実存的な関心事を、自己の境界を越えた外的関心事と結びつけることによって、「重要なこと（what matters)」について深い理解を得る[369]ことになる、と主張している。

但し、意味ある体験が自己を超越することを意味し何らかの形で自己境界を拡張する、と解釈するならば、２つの重要な疑問が新たに生じてくる。第１は超越のプロセスに関するものであり、第２は超越状態（自己を超えた状態）とその実態に関するものである。

２　意味ある仕事と自己超越

自己超越に関する考え方はすでに多くの意味ある研究のなかで取り上げられているが、概念的にも幾つかの問題が残っている。マッデン＆ベイヤーが注目しているのは（自己超越を意味のあるものの源泉の一つとして特定したうえでそれを２つの次元で概念化してる）シュネル（Schnell,T.）[37]の主張である。ひとつの次元は垂直的な自己超越であり、２つめは水平的な自己超越である。前者は、例えば、宗教を通じた、超自然的な力やより高い力への志向性であり、後者は、自分のニーズだけでなくむしろ社会的責任感に向けられている。

垂直的超越

垂直的自己超越という考え方は、マッデン＆ベイヤーに学べば、信仰や（私たちの日常の世界を超えた）神聖なもの（the divine and the sacred）へのつながりという感覚に関する幅広い文芸作品（literature）から生まれたものであるが、その起源はギリシャの思想にまで遡り、自己超越は、アリストテレスの思想に基づき ― アリストテレス自身は超越を徳そのものとして論じたことはな

いが ― 哲学的議論で探求され、私たちの理解を超えた言葉では言い尽くせない「人知を超えたもの」（beyondness）として捉えられ、私たちはダイモン（daimon）（すなわち、内なる「真の性質」）を通じてそれと結びついている(38)、と解されてきた。そして、これが、いま、徳と意味ある仕事の関係性に関する様々な概念化において現れている。そこで使われているエウデモニア価値（udaimonic values）というタームは人生に真の意味とウエルビーイングをもたらす卓越性あるいは神聖な完全性の追求を指し示す概念であり、この観点から、仕事は、それが人間性の実現の場であるため、本質的に意味あるものである、と理解されている。

そして、エウデモニア価値の追求は、その後、「人間が“自らの本性を超越する”ことによる神との合一または神の顕現そして完全性と欠陥なき状態」としての超越性を示すようになっていく。これは、個人のウエルビーイングに関与しつつも、快楽や短期的・個人的欲求・欲望の充足に焦点を当てているために、徳の欠如と見なされる世俗的な快楽主義的幸福の追求とは対照的である。

このような（神聖な完全性の追求を仕事の具体的な目標となっている）自己超越の垂直的な表れは、意味ある仕事に関する文献では、しばしば宗教的な天職と関連付けられている。そして、天職は、ヴェーバー（Weber,M.）(399)が「神によって与えられた使命」と説明したために、より世俗的な意味合いを持つようになり、「人生における使命、働くべき明確な分野」として、意識的な奉仕や職業を通じて誠実な人生を送る世俗的な地位やオフィスという形で表現されるようになった。言い換えれば、この世俗的な天職へのアプローチは、知識、選択、自由の概念を中心とした啓蒙主義の議論、勤勉、倹約、効率性を重視するカルヴァン主義の労働倫理の贖罪の約束)、そして「この世の苦境を超越した理由を仕事に与える」という考え方によって形作られてきたのであり、天職という概念は、内なる義務感や情熱という形態を取った、世俗的でありながら依然として逃れようのない道徳的義務を意味するようになっている。

マッデン＆ベイヤーの立場から先行研究を読み解くと、多くの研究では、天職は本質的に意味あることに結びつけられているが、他の研究では、天職は超

越性を通じて明示的に表れたものである、と解釈されている。例えば、ディックとダフィー（Dik, B. & Duffy, R.）[407]は、天職を「自己の域を超えて出現し経験される(目的意識や意味あることを実証しまたは導き出すことをめざして特定の生活役割へのアプローチを求める)超越的な呼び出しである」、と定義している。マッデン&ベイヤーに依れば、「自己の枠を超えて経験する超越的な呼び出し」という概念はいまだ多少曖昧ではあるが、極めて重要である。というのは、そこには、「目的も意味あることも人生の役割を全うすることで生まれる、あるいは、個人の首尾一貫性、重要性、適合感から生まれる」ものである、という理解が見られるからである。

意味のある仕事に関する文献では、天職に関連する「呼び出し」が「内在的超越」という概念に関連して触れられている。ハートマンとジンバーオフ（Hartman,D. & Zimberoff ,D）[417] は、この概念は（自我や物質世界を超えた、自己よりも大きな何かあるいは自己以上の何かを経験したことから生じる）意味のあるもののスピリチュアルな「他者志向」の性質を指している、と述べている。

水平的超越

水平的超越は、先行研究では、より世俗的な指向性を指すものであるが、同時に「精神的な修養（すなわち、私たちを取り巻く生命世界との関係性を完成させること)」も包含する、と捉えられ、垂直的超越とは異なり、これは、他者との意味ある関係性､自己の直接的な利害を超えた事柄に関わる任務や役割、他者の利益への配慮（例えば他者への直接的なケアや奉仕）といった観点から、周囲の世界との繋がりを示す概念として知られている。

またある研究では、自己超越の垂直的次元が内なる自己と超越的完全性（言葉では言い表せないもの）との充足的な内的つながりを通じて意味あることの実現に関わっているのに対して、水平的自己超越は２つの方法で他者への関心を示している。と主張されている。ひとつは同僚との協働を通じて生まれる共

有された価値観と多様な対人関係という形態であり、ふたつめは、自己の唯一性（oneness）という考え方を基軸に、自己を解体（dissolution）し万物を統合的・超個人的に相互接続性することである。

水平的自己超越は、マッデン&ベイヤーの立場からまとめると、自己と他者（担当する対象者や同僚といった重要な他者、あるいは仕事や社会を構成する共有規範としての「一般化された他者」といった間接的な関係）との相互主観的関係を通じて自己を超越することを強調する概念であり、この文脈において、特に意味ある仕事という概念に関連していえば、重要なことは「自己は他者との関係性の中で構成される」という考え方である。人間は「行動」と他者との相互作用の中で自己意識を構築するのであり、他者との関係における行動を通じて、私たちは、個性を表現し、形成するのだ。

先行研究のなかには、この水平的指向性を自己超越への個人の気質や性格として説明する見方もあり、そこでは、個人は、「統合的意識」が働き、万物を一つの全体の一部として捉え、「自己と他者の意味ある区別は存在しない」、と捉えられている。ここで言われている自己超越的状態は自己と時間の喪失として経験される完全な没入と集中状態であり、この状態において、人は、自らの現在の仕事の貢献を過去から曖昧で無限の未来へと伸びる時間的連続体上に位置づけ、それによって仕事は「自らの皮膚（skin）の外にある何かを象徴するものに転化している」、と考えられている。これは、マズローが自己超越状態に関連付けた時間的変位を強調した言説であり、このような意味あることの時間的側面を支持する実証研究もおこなわれ、意味あることは安定した持続的体験ではなく「超越的な瞬間」において経験されることが実証されている。「この瞬間においては、過去・現在・未来の存在論的分離がもはや識別不能なのである」。

自己超越の垂直的・水平的次元は、マッデン&ベイリーの立場から言えば、意味あることが内なる神聖なものの呼びだしかあるいは外なる大いなる善への志向のいずれかを通じて経験され、そこから人々は（自己や仕事の直接的な性質を超えた）仕事の価値・目的・意義の感覚を得ている、ということを示唆す

るものであり、これはいくつかの重要な問題を提起している。

第１に、仕事そのものが意味あることの唯一の源泉ではないこと。つまり、仕事の内容が無意味であると判断された場合でも、仕事は、自己を超越した指向性ゆえに、依然として価値や意義を持つ可能性を秘めている。

第２に、自己超越の垂直的側面と水平的側面を分離することには問題があること。というのは、天職などの仕事に対する特定の方向付けは、呼び出しという垂直的側面と特定の職種や他者への奉仕という水平的側面（すなわち、自己犠牲）の両方において、自己超越を伴っているからである。スタイン（Stein, M.）[(427)]が主張してきたように、このような自己超越に対する二分法的なアプローチは恣意的であるだけではなく、それが暗示している「唯一性」という経験を損なうものである。

第３に、意味のある仕事が自己を超えて相互主観的に経験されるものであるならば、それは、意味あることを経験する源泉としての自己を超えて横たわっている存在論的な空間について疑問が投げかけられること。

自己超越が示唆する相互主観的転換（turn）とは何なのか、が改めて問われるのはこのためであり、それが意味ある仕事の概念化にとってどのような意味を持つのか、という問題が浮上してくる。

３　自己超越と意味ある仕事の相互主観的性質

意味ある仕事に関する実証研究の大半が依拠する心理学・マネジメント研究は、マッデン&ベイリーの解釈に倣えば、自己概念に基づく情動や行動の理論化を中心としておこなわれている。

動機付け・業績・仕事の意味に関する理論の多くは、自己決定・自己効力感・自尊心のモデルによって様々な形で説明されているが、この枠組みでは、自己があらゆる認知・態度・信念の主要な主体として捉えられ、同僚、チーム、上司、顧客、組織、コミュニティ、家族といった「他者」が研究対象となる場

合には、これらの他者は、価値観の一致や自己同一化といった自己関連のメカニズムを通じて、経験される意味あることに関連するものとして位置付けられる。

例えば、マッデン&ベイヤーに倣えば、社会的アイデンティティ論者[437]は、個人が自分の職場グループへの所属を価値のある特徴的なものと認識する場合、そのグループが、対人関係における意味づけのプロセスを通じて、意味のあるものの源泉となる可能性が高い、と示唆し、ヴルジェスニエフスキー（Wrzniewski,A.）[44]は、意味は他者とのつながりを気にかけることから生じるが、対人関係の合図の解釈と「動機付けの働き」によって、人々は周囲の人々を通して個人的なアイデンティティを構築することができる、と主張している。また、向社会的行動論（prosocial behavior）では、仕事は、目的や一貫性など、自己のニーズを満たすと認識される認知や感情を活性化することで、意味のある体験を生み出す、と主張され[45]、他者の役割は（重要であれ一般化されたものであれ）「自己のプロジェクト」のための資源として概念化されている[46]が、このプロジェクトにおいては、自己は社会的責任・義務・相互性を欠いている存在である。更に言及すれば、ロッソ、デカス、ヴルジェスニエフスキー（Rosso,B., Dekas,K. and Wrzesniewski,A.）[477]に依れば、意味の「究極的な仲裁者」は自己であり、意味の自己超越的次元をより深く理解することは自己には「究極的な」何かが存在するという主張を取り上げ検討することを意味している。

これらの言説が自己に関する正統的見解であり多くの研究の基盤となっているが、それは、（テイラー（Taylor, C.）[487]によって形容された）「近代文化における大規模な主観的転回、新たな内面性の形態」に大きく依存するものであり、これはデュルケーム（1984）によって指摘されてきた「個人崇拝」の台頭を反映している。これに関連して、マースケ（Marske, C. E.）[497]は、この主観的転回が、人格の解明を求める経験主義的探求に支えられ、安定した測定可能な説明と予測を求めて自己を社会世界から抽象化し、「意味ある道徳的に一貫した社会生活を維持し／再創造する」ことを「困難にしてしまった」と述べて

いる。

主観的転回は、マッデン&ベイヤーの立場から言えば、意味あることの理解並びにそれと動機付け・ウエルビーイング感・業績・その他の仕事関連要因との関係性の理解に関する我々の理解に大きく貢献してきたが、しかしながら、それは、自己の境界の存在論的整合性、自己が何らかの最終的状態（finality）や安定性を達成するという仮定、そして「自己-他者」二分法という帰結に基づくものであり、（意味の最終的な裁定者として自己を特権化する）この立場は様々な学問的伝統において疑問視されてきたものでもある。例えば、テイラー（Taylor,C.）[507]の著作では、自己（我々の意識）は完全に相互主観的なものであり、我々が持つ自己意識は他者からの認識と承認に依存していると描かれている。これはハイデガー（Heidegger, M.）[51]の「ダ・ザイン（da-sein）」概念に裏打ちされた立場であり、自己は他者から切り離して、あるいは他者を参照せずに理解することはできず、他者なしでは自己は「孤独な無者」に過ぎないことを示唆している。ダ・ザインにおいて、個人は社会的環境や対人関係に深く絡み合っており、それらを区別することは幻想に過ぎないのである。自己は、シンプソン（Smpson,P.）が述べるように、関係性によって構成され、境界や終着点なく、他者との出会いを通じて絶えず展開していくものなのである[52]。

宗教学の領域に眼を転じると、自己超越を自己と他者の二項対立から脱却する手段として自己と他者の対話的関係が注目され、クラマー（Kramer,K.）[53]は、それが社会的現実の基盤を提供する「中間性」である、と説明し、ポロ（Polo, A.）[54]は、自己は他者との関係あるいはその欠如の中で存在している、と主張している。但し、この（意味あることは自己超越を通じて主観的に生じるという）考えは「別の」疑念を引き起こしている。それは（意味あることは自己を超えた存在論的な空間で生じるものである、という本質に関して）私たちが抱いてきた疑問は間違った疑問であるかもしれない、という懸念である。

マッデン&ベイリーは、これに対して、「疑問視されるべきことは、おそらくは、自己の存在論的仮定そのものであり、その仮定が意味のる仕事に関する理論化において頑なに繰り返され、その固執化が「経験される意味あること」

の性質を理解するうえで障壁となっているのではないか？」、と述べている。自己超越は、その相互主観性によって意味のある結果に貢献するかもしれないが、その同じ相互主観的関係が意味あることの経験にとって有害である場合もある」、と。例えば、上司、同僚、顧客といった重要な他者は、ストレスや葛藤、支援の欠如などを引き起こす厄介なものとして（ネガティブな理由で）重要な存在となる場合があり、天職を通じた意味あることの追求は、自己指向的な目標や本質的な人生の役割を超越しようとする中で、労働者が搾取の犠牲者として身を晒す環境に自らを投げ出す可能性がある。したがって、天職やスピリチュアリティと同様に、自己超越は意味あることの「ダークサイド」につながることがあり、労働者が意味あることを追求することによって、彼らのそのようなモチベーションが不正に使われマネジリアル的な利用の対象となりやすい状況がつくりだされる可能性が大いにありえるのである。

4　自己超越のより一層の研究に向けた展望

意味あることの現状

「仕事の意味あること」はタスクや役割によって示されていることを超えたところに存在している。このことを示唆しているのが、マッデン&ベイリーの解釈に拠れば、自己超越という概念であり、そこには、私たちは自己を超越し、相互主観的に自己の境界を拡張し、他者と共にまた他者を通じて自らの仕事の意義（significance）を洞察することによって、自分の可能性を開花させ実現することができる、という意味が込められている。

マッデン&ベイリーは、この流れを、ポール・リクール（Ricoeur,P.）（そして、メイ（Mei,T.））[55]に倣って、「“意味されるもの”から“意味のあるもの”（from the signified to the significant）への変容」と形容している。これは観察可能であり、労働者が柵を修理するため板に釘を打ち込む作業が例示されてい

る。この作業過程の４つの要素（労働者、ハンマー、釘、板）はそれぞれが果たす目的に関して文字通りの即時的な意味を持ち、各要素は複数の目的を果たしそれぞれがそれぞれ異なる文脈で異なることを意味している。ここで重要なことは「各要素が文字通りの枠を超え、それ自体とは異なるものへと変容する手段を内包している」ことであり、「意味のあるもの」は作業の技術的・状況的・時間的文脈における労働者の主体性から生まれることである。この「意味のあるもの」は、伝統的技能の産物・表現として、あるいは他者への奉仕として、自己を超えた領域からの呼び出し（→ 柵を組み立てるよう促すもの)―を体現しえるものであり、この「柵の社会的意義は、共同体を結集（あるいは分断）するより大きな目的、あるいは場所を創出する象徴的能力、集団的アイデンティティの形成、帰属意識、共有された歴史の生成といった側面から現れ」たものであり、アーレント（Arendt,H.）(56)のコトバに倣えば、仕事は、創造行為やその即時的な使用価値を超えて、時間的に継続的に重要性を持ち続ける人工物や制度を創りだすことを通じて、「意味のあるもの」を得ることになる。

マッデン&ベイリーは，すでに（2017 年に)、意味ある仕事における自己超越的体験は、仕事における持続的な特徴というより、断片的なものである、と論じてきたが、「自己超越の概念的ルーツを辿った」2019 年の段階では、改めて、自己超越的体験は「日常的な労働の側面ではなく、不規則で特異な出来事である」と考えられる、と述べている。それは、神聖なもの（the divine）への、あるいはより世俗的な人間性への指向において、宇宙全体との繋がり、「一体感」、あるいは統一性の体験を伴う豊かで深遠な瞬間として ― 説明がやや困難なものにならざるをえないが ― 特徴づけられている、と。マズロー(576)は自己超越を「ピーク体験」として捉え、それは「買えない、保証できない、求めさえできない」一過性の恍惚の瞬間として現れる、と述べ、実質的に誰もが自己超越的な性質のピーク体験を持つにもかかわらず、自覚すらしていない可能性があり、それが特定・測定・説明を困難にしている、とも主張していた。この主張は、マッデン&ベイリーの読み方では、個人をして自己超越を自覚するに至らせる要因やその達成における他者（特定の人物であれ一般化された関

係であれ）の（これまで議論されてきた）役割について重要な疑問を提起するものである。

先行研究が示唆しているのは、マッデン&ベイリーの理解に倣えば、「自己超越を記述し実現することは極めて困難であるが、自己超越が意味あることと結びつくとき、人は、集団的な空間と時間を共にし、共同的な事業とひとつになり、相互主観的存在へと転化し、自己の境界を越えて、価値・目的・意義を探求している」、ということである。

しかし、「現代の仕事の多くは道具化され、労働者は仕事の直接的な意味を超越する時間と空間を奪われ、より一層の合理性と利益の追求の中で、仕事において「意味されるもの」を「意味のあるもの」へと変換する時間的・空間的機会は剥奪されつつある。そして、意味あることは（経験的に確立も証明もされていない）自己超越的なダイモニックな価値と結びつくと見なされてはいるが、そのような関連性がどのような文化的・ジェンダー的・文脈的仮定に基づいているかについてはほとんど議論がなされずに、現代の仕事は道具化されている、と議論されている。

その結果として生じているのが、「仕事はそのより広い社会的文脈から切り離され、仕事の直接的・文字通りの意味を超越する機会や意味あることの潜在的な実現から切り離す形で、組織化されている」という現実である。この事態は、ポッター（Potter,J.）[58]のコトバを借りれば、「私たちの価値観と、それを満たす現代の仕事の能力との間には断絶があり、かつて意味あることと結びついていた技術的・状況的・時間的条件そのものが､豊かさをもたらすどころか､むしろ活力を奪うものとなっている」ことを意味している。例えば、「技術は今や職場の運営を「人間の意識の領域を超えた」速度で行うことを可能にし、仕事は頻繁に置き換えられ、職場環境は断片化され、孤立し、他者との繋がりを失った孤独な空間となり、多くの職種では、労働者に「少ないリソースでより多くを」要求する集約的な仕事において時間が圧縮されるか、あるいはゼロ時間契約では仕事が全く保証されず、通常は最低限の取引時間以外の労働時間に対しては一切支払われないため、時間そのものが剥奪されている」。

実証研究の現状

労働者の動機付けとウェルビーイングに関する実証研究に眼を転じると、意味ある仕事は、エンゲージメント、満足度、コミットメントの向上や業績成果と関連していることが、先行研究から、わかっている。しかし、マッデン&ベイリーの立場から見ると、社会科学において主観的転回や自己にこだわることは、長期的には、自己矛盾を招く可能性がある。というのは、実証主義に基づく多くの社会科学は､自己超越に伴う複雑で境界のない相互主観的空間と比べ、自己尊重感、自己効力感、自己決定といった操作化しやすい概念に焦点を当てており、経験される意味の不可測性や現代の仕事がもたらす気力を奪う効果そしてそれが私たちの社会的幸福に及ぼす影響に対して鈍感であるからであり、「その実証主義的な取り組みは、意図的であるかどうかに関わらず、生活や仕事の“日常の流れ”を表現し、それを予測可能にし、“同一であること(sameness)”、“平均的であること(averageness)”、“一般化が可能であること(generalizability)”の法則によって仕事を説明するという効果をもたらしている[(59)]が、そうすることによって、研究はしばしば真に意味のある事柄を見落とし、労働者の生きた経験のスナップショットや断面的な見解を求めることになり、その結果、自己超越という新たな性質を完全に検出したり、経験した意味の豊かさを記述したりすることができなくなる」からである。

実証主義的社会科学は、また、利他主義よりも自己啓発を、平等よりも自己実現を、集団的責任よりも自己決定を優先する文化を反映して、即時的な意味に狭く焦点を当て「セルフプロジェクト（self-project)」[(60)]への執着が強く、それが長期的にはどのような影響をもたらすかについての自己反省を怠っているのであり、マッデン&ベイリーの立場から言えば、この傾向は、多くの論者も指摘するように、意味そのものの実現を損なうものである。

これに対して、マッデン&ベイリーは、職場におけるスピリチュアリティへの関心が高まり、それが労働環境に活気をもたらす能力が主張されていること

に注目している。それは、職場で人々がアクセスできるより深いピリチュアルな意味を明らかにし探求することによって「合理性と仕事の手段的目的を優先する新自由主義的経済思想」に染まった」仕事の「浅薄な理解」に対抗する立場であり、彼らは、そのような方向に舵を切ることで「実証主義の狭く断片的なアプローチを豊かにし、仕事体験のより正確で完全な全体像を得ることができるかもしれない」、と考えている。

そして、マッデン&ベイリーは、今後の課題として、２つの方向を挙げている。

第１は、相互性のための空間と時間を確保すること。仕事が生涯に価値・目的・意義を提供する機会を促進するため、自己超越の理解を発展・適用すること。コンクリン(61)が指摘するように、相互主観性を再強調することが重要なのは、自己を他者と結びつけることが「今日の行動に意味構造を創出し継続性を提供し、個人・時間・場所を超越する対話にそれらを結びつける」からであり、こうした構造がなければ、仕事は人々の安全保障を提供し、責任と相互性のルールを再生産し、市民性と参加を生み出す空間を創出するという制度的価値を失う可能性が高くなるからである。

第２の目的は、職場における自己超越の前兆をより的確に予測し、あるいは自己超越した個人が組織にもたらす広範な利益の結果をより直接的に検出できる、意味ある仕事に関する研究アプローチを活用・発展させることである。意味あることが相互主観的であるならば、これを理解するために主に自己に注目することは、誤った場所を見ている可能性がある。例えば、チームダイナミクスや集団的成果をより重視し、焦点化されたエスノグラフィーなどの手法を用いることで、彼らの立場から言えば、自己超越を通じて経験される意味性の創発的性質について、より豊かで文脈に沿った説明を提供できるかもしれないのだ。

註

(1) Madden,A. & Bailey, C.. “Self-transcendence and meaningful work”. In Yeo-

man, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work.*, Oxford University Press, 2019. 以下の行論では、本論文の胃意図に沿ってマッデン&ベイリーに語らせる構成になっている。特に、「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

(2) Bailey, C. and Madden, A.. “Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work" ,*Work, Employment & Society*, 30(1)) , 2017.

(3) Arendt, H., *The Human Condition*. University of Chicago Press, 1958. https://www.dbu.edu/mitchell/modern-resources/_documents/arendt_the_human_condition.pdf

(4) Marques, J., Dhiman, S., and King, R. , “Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition" , *Journal of American Academy of Business*, 7(1),2005, pp. 81-91.

(5) Terkel, S., *Working,* New Press, 1974. https://dl.booksee.org/foreignfiction/860000/9843c76ecc697e1ff0744031b263379a.pdf/_as/%25252525255BTerkel_Studs%25252525255D_Working,_People_Talk_WhatThey_Do_Al%2525252528BookSee.org%2525252529.pdf

(6) Frankl, V. E., *Man's Search for Meaning.* Washington Square Press,1954.. https://stgregoriosudaipur.ac.in/pdf/fiction/632ecf70b27a5-man-s-search-for-meaning.pdf https://www.academia.edu/143571709/Mans_Search_For_Meaning_Viktor_E_Frankel

(7) Beadle, R. and Knight, K. . “Virtue and meaningful work" , *Business Ethics Quarterly*.22(2), 2012, pp.433-450 ; Morgan, J. and Farsides, T. , “Measuring meaning in life", *Journal of Happiness Studie*s,10, 2009,pp.197-214.

(8) Schwartz, S., “Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries" In M. Zanna（ed.）, *Advances in Experimental Social Psychology*,vol. 25, Academic Press,1992, pp.1-65.

https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries

Beadle, R. and Knight, K., “Virtue and meaningful work" . Business Ethics Quarterly,22（2）, 2012, pp.433-450.

（9）Fromm, E., *The Sane Society*, Rinehart and Company,1955..
https://merton.bellarmine.edu/files/original/92a9b060085cee0d386167c7872513168d8624b3.pdf

（10）Braverman, H.. *Labour and Monopoly Capital: The degradation of work in the twentieth century.* Monthly Review Press.1974.
https://ia801604.us.archive.org/12/items/023978561/Braverman-Foster-Sweezy.%20Labor%20and%20Monopoly%20Capital.pdf

（11）Seeman, M.,“On the meaning of alienation." American Sociological Review, 24（6）, 1959. pp.783-791.

（12）England, G. and Harpaz, I., “How working is defined: National contexts and demographic organizational role influences", *Journal of Organizational Behaviour*, 11,1990,:pp. 253-266.

（13）Budd, J., *The Thought of Work*, ILR Press,2011.
https://www.academia.edu/118115796/The_Thought_of_Work_By_John_W_Budd_Ithaca_Cornell_University_Press_2011_247_pp_ISBN_978_0_8014_4983_3
https://www.researchgate.net/publication/274235689_John_W_Budd_The_Thought_of_Work

（14）Wrzesniewski, A.,“Finding Positive Meaning in Work" In K. Cameron, J. Dutton and R. Quinn（eds.）, *Positive Organizational Scholarshi*p. Berrett-Koehler.2003.
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://cinik.free.fr/chlo

/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/bien%20etre/Finding PositiveMeaninginWork_wrzchapterfromPOS.pdf

(15) Heine, S., Proulx, T., and Vohs, K.. "The meaning maintenance model: on the coherence of social motivations" , *Personality and Social Psychology Review*, 10 (2), 2006, pp.88-110.

(16) Sartre, J., *Existentialism and Humanism*. Methuen,1960 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dn790009.a.archive.org/0/items/ExistentialismAndHumanismBySartre1948EngTranslationPhilipMairet/Existentialism%20and%20Humanism%20by%20%20Sartre% 201948%20Eng%20Translation%20-%20Philip%20Mairet.pdf

(17) Levi-Strauss, C. , *The Savage Mind*. University of Chicago Press,1962,p.14. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://monoskop.org/images/9/91/Levi-Strauss_Claude_The_Savage_Mind.pdf

(18) Porter, L. and Lawler, E., *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin.1968. https://oa.mg/work/10.2307/2391269

(19) Hackman, J. R. and Lawler, E.E. , "Employee reactions to job characteristics" , *Journal ofApplied Psychology Monograph,* 55(191), 1971,pp.259-286.

(20) Rego,A. and Cuhna,M.,. "Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, 21(1),2008, pp. 53-75.

(21) Hackman, J. R. and Oldham, G. R. , "Motivation through the design of work." Organizational Behavior and Human Performance, 16,1975, pp. 250-79.

(22) Duchon, D. and Plowman, D., "Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance", *The Leadership Quarterly*, 16, 2005, pp.807-833.

(23) Kahn,W., "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33,1990, pp.692-724.

(24) May, D., Gilson, R., and Harter, L. "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work"、

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77 ,2004, pp.11-37.

(25) Pratt, M. and Ashforth, B.., "Fostering Meaningfulness in Working and at Work." In K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (eds.), P*ositive Organizational Scholarship*, Berrett-Koehler, 2003.pp. 309-327.
https://www.researchgate.net/publication/303052224_Fostering_meaningfulness_in_working_and_at_work

(26) Barrick, M, Thurgood, G., Smith, T., and Courtright, S.,. "Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance", *Academy of Management Journal,* 58(1), 2015,pp. 111-135.

(27) May, Gilson and Harter, "The psychological conditions of meaningfulness,safety and availability and the engagement of the human spirit at work.",p.12.

(28) Neck, C. and Milliman, J. , "Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life", *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 1994,pp.9-16.

(29) Lips-Wiersma, M. "The influence of 'spiritual meaning-making' on career behavior", *The Journal of Management Development,* 21, 2002, pp.497-520.

(30) Ashmos, D. and Duchon, D. . "Spirituality at work: A conceptualization and measure." *Journal of Management Inquiry*,2000, 9, pp. 134-45.

(31) Koltko-Rivera, M.. "Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research and unification", *Review of General Psychology*, 10(4), 2006, pp. 302-317.

(32) Maslow, A.. *The Farther Reaches of Human Nature*. Penguin,1971,
https://cdn.bookey.app/files/pdf/book/en/the-farther-reaches-of-human-nature.pdf

(33) Ashmos, D. and Duchon, D., "Spirituality at work: A conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, 9,2000, pp.134-145.

(34) Palmer, B, Quinn, G., Reed, P., and Fitzpatrick, J.. "Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered workers" , *Critical Care Nursing Quarterly*, 3(2),2010,pp.138-148,

(35) Wong, P. and Fry, P. (eds.). *The Human Quest for Meaning: A handbook of*

psychologicalresearch and clinical applications.1998, Erlbaum. https://openlibrary.org/books/OL692085M/The_human_quest_for_meaning

(36) Pratt and Ashforth, "Fostering Meaningfulness in Working and at Work."

(37) Schnell, T.. "Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity" , *Personality and Individual Differences*, 51(2), 2011, pp. 667-673.

(38) Deci, E. and Ryan, R. , "Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction." *Journal of Happiness Studies*, 9(1),2008, pp.1-11.

(39) Weber, M., *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism,* Allen and Unwin.1976,,p.79. https://www.academia.edu/3601732/The_protestant_ethic_and_the_spirit_of_capitalism_And_other_writingschrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gpde.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2019/03/MAX-WEBER.pdf

(40) Dik, B. and Duffy, R., "Calling and vocation at Work: Definitions and prospects forresearch and practice" , *The Counseling Psychologist,* 37(3), 2009. pp.424-50.

(41) Hartman, D. and Zimberoff, D., "Immanent Transcendence, Projection and Re-collection" , *Journal of Heart-Centered Therapies*, 13(2), 2010,pp.3-66.

(42) Stein,M., "'Divinity expresses the self...' An investigation", *Journal of Analytical Psychology*, 53, 2008, pp.305-27.

(43) Tajfel, H. and Turner, J. (1985). "The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour", In Worchel and W. G. Auston (eds.), Psychology of Intergroup Relations, vol. 2, Nelson-Hall, 1985, pp. 7-24. https://ia800601.us.archive.org/21/items/1541_Readings/15341_Readings/Intergroup_Conflict/Tajfel_%26_Turner_Psych_of_Intergroup_Relations_CH1_Social_Identity_Theory_text.pdf

(44) Wrzesniewski, A., "Finding Positive Meaning in Work" In K. Cameron, J. Dutton and R. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship.* Berrett-Koehler,

https://onwork.edu.au/bibitem/2003-Wrzesniewski,Amy-Finding+positive+meaning+in+work/

http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/bien%20etre/FindingPositiveMeaninginWork_wrzchapterfromPOS.pdf

(45) Lips-Wiersma, M. and Wright, S. ,"Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS)" , *Group and Organization Management*, 37(5),2012.pp. 655-685.

(46) Clarke, C., Brown, A., and Hope Hailey, V., "Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity" , *Human Relations,* 63(3), 2009. pp.323-352,

(47) Rosso, B., Dekas, K., and Wrzesniewski, A. "On the meaning of work: A theoretical integration and review" *, Research in Organizational Behavior*, 30, 2010. pp.91-127.

(48) Taylor, C., *Sources of the Self: The making of modern identity*.Harvard University Press,1989..

https://www.academia.edu/22685812/Sources_of_the_Self

(49) Marske, C. E., "Durkheim's 'Cult of the individual' and the moral reconstitution of society" , *Sociological Theory*, 5(1), 1985, pp.1-14.

(50) Taylor, *Sources of the Self: The making of modern identity.*

(51) Heidegger, M. , *Being and Time*. State University of New York Press, 1996.

https://ia601609.us.archive.org/29/items/pdfy-6-meFnHxBTAbkLAv/42700894-Martin-Heidegger-Being-and-Time.pdf

(52) Simpson, P., "What remains of the intersubjective: On the presenting of self and other" , *Emotion, Space and Society,* 14, 2015, pp.65-73.

(53) Kramer, K. , "Explorations and responses: Cross-reanimating Martin Bubers 'between and Shin'ichi Hisamatsu's nothingness'" , **Journal of Ecumenical Studies**, 46(3), 2011,pp.444-56.

(54) Polo, *The Realm of The Between In Martin Buber's Writings And Its Implica-*

tions For The History of Religion, . Etd Collection For Fordham University,1986 https://research.library.fordham.edu/dissertations/AAI8615689/

(55) Mei, T. . "Form and figure: Paul Ricoeur and the rehabilitation of human work" Journal of French Philosophy, 16 (1-2), 2006, pp. 57-70.

(56) Arendt, H. , *The Human Condition*. University of Chicago Press,1959.

(57) Maslow, *The Farther Reaches of Human Nature.* .

(58) Potter, J., *Crisis at Work: Identity and the end of career*.Palgrave Macmillan, 2015.

(59) Luthans, F. and Davis, T. , "An idiographic approach to organizational behavior research: The use of single case experimental designs and direct measures." *Academy of Management Review*, 7 (3) ,1982. pp. 380-91.

(60) Valle,R., *Phenomenological Inquiry in Psychology: Existential and transpersonal dimensions,* Plenum Press, 1995. https://archive.org/details/phenomenological0000unse_c1w2

(61) Conklin, R. , "Work worth doing: A phenomenological study of the experience of discovering and following one's calling" , *Journal of Management Inquiry*, 21 (3) , 2012, pp.298-317.

人文科学の領域

第７章

「意味ある仕事」と「意味の管理」の区別

－　リプス＝ウィアスマ&モリスを読む　－

本章では、リプス＝ウィアスマ&モリス（Lips-Wiersma, M. & Morris, L.）の2009年に公開さえた論文（Lips-Wiersma, M. & Morris, L. .“Discriminating between‘meaningful work’and the ‘management of meaning’”）[(1)]を読み解き（本書の文脈に沿って）その内容を紹介している。キーワードは、アクションリサーチ、意味の管理、意味ある仕事、意味のない仕事である。

1990 年代以降、意味ある仕事への関心は著しく高まり、例えば、マネジメント研究の領域で0は、意味の概念を支える人文科学的パラダイムに口先だけの賛辞が捧げられてはいるが、リーダーシップや組織文化を通じて「意味を提供し管理する」方法を研究するという流れが広く見られ、それとは対照的に、人文科学的パラダイムに基づく研究はこれまで断片的なものに止まっていた。これは、人文科学の領域では、研究者たちが、人間の本質的特徴は内発的な「意味を求める意志」を持つことであり、意味は提供される必要がないという立場に立っていたためである。

リプス＝ウィアスマ&モリスは、意味ある仕事の研究状況をこのように解剖し、２つの流れのなかでうまれた（「仕事の意味を発見するプロセスに関する研究はほとんど存在せず」、「多様な“意味ある仕事”の源泉が提示されてい

るが、いずれのパラダイムにおいても、「仕事の意味を発見するプロセスに関する研究はほとんど存在しない」という）「空白を埋める」ことを目指して、具体的には、（人間の本質的条件は意味ある人生を生きる欲求にあるとする）意味ある仕事と人生に関する人文科学の先行研究に注目し、また、彼ら自身が実施したアクションリサーチの成果に基づいて、「意味ある仕事」と「意味の管理」を明確に区別し、意味ある仕事の多様な源泉を一つの枠組みに統合し相互関係を示すなどの作業に取り組み、意味ある仕事の研究に一石を投じている。

彼らの作業は、(1) 個人は信念を明確に表現できるのか、(2)（人文科学の先行研究で言われている）人間は「意味への意志」を持ち、意味ある人生を生きることにコミットしているという主張を支持できるのか、(3) 意味ある仕事を構成する要素とは何なのか、それらは互いにどのように関連しているか、(4) 意味ある仕事と完全とは言えない自己そして往々にして完全とは言えない組織的文脈とはどのような関係にあるのか、という問いに答えるものでもある。彼らは、マネジメントおよび人文科学における意味ある仕事に関する文献をレビューする → リプス＝ウィアスマ&モリス自身のアクションリサーチ手法を紹介する → 理論的発展をアクションリサーチのサイクルを通じて示し、意味ある仕事を明らかにするプロセスへの実践的示唆を議論する → 今後の研究に向けた提案をおこなう、という形で進められている。

1　マネジメント研究と意味ある仕事

マネジメント研究の領域では、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、管理職や労働者の職場生活における基本的なジレンマは何らかの形で仕事に意味あることを巡って生じている、と長年理解されてきたし[(2)]、また、人文科学の様々な分野は、実存的関心を明確化し対処することが精神的（menntal）及び身体的なウエルビーイング（well-being）に深い影響を与えることを示してきた。いずれにしても、大雑把に言えば、何かが意味あるとは「なぜ私はこ

こにいるのか？」という問いへの答えることである、と解され、具体的には、意味あることは、「個人の理想や基準に基づいて判断される、仕事の目標や目的の価値」と定義されていたのである。例えば、「意味あることとは、人生が感情的に意味をなす度合い、そして直面する要求がエネルギー投資とコミットメントに値すると認識される度合いを指す」(3)とか、「人生に意味を見出す経験は存在意義や人生の目的に関する主観的体験であり、逆に、人生に無意味さを感じる経験は自己の存在意義や目的意識が損なわれているという主観的体験であり、無意味な仕事はしばしば仕事への無関心や距離感と結びついている」(4)、と。

マネジメント研究領域における「意味の管理」への関心の高まり

1980 年代は、リプス＝ウィアスマ&モリスの回顧に倣えば、職場において意味を見出すことが期待され、意味ある仕事は賃金や安定性と同様に重要であり、あるいはおそらくはそれ以上に重要であるという信念に基づき、仕事そのものが意味の源泉であると見做す新たな関心が生まれた時代であるが、しかし、フィネマン（Fineman,S.）が意味ある仕事に関する研究の現状について述べた記述は今もなお真実を突いたものであり、彼は、「仕事の意味はあらかじめ決められた研究者の概念や測定方法によって厳しく制限されるようになった。私たちは、仕事の主観的な意味の特異性や職場における“～であること（being）”への思い（passion）からはるかに遠ざかってしまったようだ」(5)、と述べている。

但し、「仕事における意味の回復は従業員の動機付けと仕事への愛着を育む方法と見なされている」(6)ために、意味ある仕事の源泉に対する関心は依然として高く、こうした研究は、リーダーシップや組織文化が従業員に意味を提供し得る（かつ提供すべきである）という前提、ならびに帰属意識といった（「強い」組織文化が促進し得る）意味ある仕事に寄与する要因は、過剰な統制といった意味のない仕事に寄与する要因から切り離して研究可能であるという前提

に基づいている。このアプローチは、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、人文科学の文献が前提とする（「人間とは定義上かつ必然的に、意味・意図・計画を宿命とする存在であり、したがって、本質的に、人は自らの“いまあること”“なること”（疎外はこれに障害となる）に関与している存在であり、その全存在が意味であり、意味を必要とする主体である」という）見解と鋭く矛盾している[7]。フランクル（Frankl,V.E.）[8]が「意味への意志」に言及し、これを人間が人生において意味と目的を見出し実現しようとする基本的欲求と定義しているのも、リプス＝ウィアスマ&モリスに依れば、そのためである。

「意味の管理」への関心の高まりがもたらしたこと

マネジメント研究者や実務の世界で「意味の管理」への関心が高まるにつれ、一部の組織論者たちは、意味が規範的統制の一形態となった場合、そのような事態は個人や社会にとって健全な成果をもたらすのか、と疑問を呈し始めた。「現代の組織がリーダーシップや組織文化の実践を通じて、従業員に笑顔と幸福感を強要することで感情領域を支配しようとするだけでなく、仕事に意味を見出すよう要求することで実存領域までも支配しようとしている」[9]のではないのか、と。また、彼らは、意味が用いられるパフォーマンス的意図や無意味さを引き起こす権力にも焦点を当て、「意味の管理」が実際には意味あるの体験を減少させることに繋がっている、とも主張している。

しかし、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、「意味の管理に関心を持つ者も“意味の管理”を懸念する者も、前者は労働者の意味ある感を高める方法を、後者は労働者を無意味さから守る方法を提案し、暗黙のうちに個人には意味への欲求がある」、と仮定しており、「現代の労働者の視点から意味ある仕事を包括的に理解しようとする試みはどちらの立場においてもなされていない」のである。

意味あることと仕事の源泉

現代のマネジメント研究では､非常に限定されまた極めて概念的ではあるが、意味ある仕事は人文科学的なパラダイムで枠組み化され、意味ある仕事の多様な源泉が記述されている。例えば、クリストファー・マイケルソン（Michaelson,C.）[(10)]が、自身のレビュー論文において、意味ある仕事が、自尊心といった主観的な関心事、仕事の社会的貢献といった客観的な関心事、そして無力な立場に置かれた労働者の労働条件といった観点から議論されていることを指摘しているのはその事例であり､エアーズたち（Ayers, D. F., C. Miller-Dyce ＆ D. Carlone）[(11)]は、意味ある仕事を安全や尊厳といった客観的な関心事や思いやりのある人間関係といった主観的な関心事に関連付けている。

リプス＝ウィアスマ&モリスが意味ある仕事に関する数少ないマネジメント領域の実証研究として注目しているのが、意味あることが従業員エンゲージメントとの関連で調査されているメイたち(May, D. R., R. L. Gilson ＆ L. M Harter）の研究[(12)]である。メイたちのキーワードは（職務充実度、職務役割適合性（価値観や信念との適合性に関連)、同僚関係が組み合わされた）「心理的に意味あること」概念であり、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈に倣えば、メイたちの研究は、「意味あること、心理的安全性（恐れや否定的な結果を恐れずに自己を示す能力)、可用性（availability）（個人が仕事に自己を投入するための資源を持っているという信念）の組み合わせが、仕事へのエンゲージメントを決定する上で重要であり、中でも意味あることがエンゲージメントに最も強い影響を与えること」を示している。但し、メイたちの研究は「意味あることが個人および組織にとって重要な関心事であることを示しているが、意味あることの具体的な源泉そのものは研究対象としていない」のであり、そこに、リプス＝ウィアスマ&モリスはマネジメント領域の先行研究の限界を見いだしている。

とは言え、リプス＝ウィアスマ&モリスは、最後に､「労働者の視点から意味ある仕事を理解するには、異なる研究手法を採用すべきだ、という主張（「意

味づけ（meaning-making）のプロセスを促進する意味づけの記述や物語が必要であり、それは他者によって定義された客観化介入としてではなく、むしろそのプロセスに従事する個人にとって潜在的なインスピレーションとして捉えられるべきである」、という（ドライバー（Driver,M.）[13]）の見解）」を紹介している。

マネジメント領域の研究研究は、リプス＝ウィアスマ&モリスに依れば、意味ある仕事への理解を深める有益な出発点を決めてくれたのであり、その内容はつぎのようにまとめられる。(1)意味あることを、リーダーシップや雇用組織の次元ではなく、人間の本質的特性として位置付けること、(2)意味ある仕事の多様な源泉とその相互関係を理解すること、(3)創造的可能性を開くように設計された意味の体系と個人の選択肢を制限する体系を区別するため、意味のあるものと意味のないものを並行して研究すること、(4)意味のある仕事の主観的体験にアクセスする研究手法を採用すること。

2　人文科学における意味ある仕事

人文科学の分野では、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈では、意味の探求が普遍的な人間の動機であることについて概ね合意があり、意味の喪失を心理的剥奪あるいは障害として捉えている。意味あることが万人にとって人生のあらゆる日々の最優先課題であるとは限らないことを認めつつも、大多数の人々は、自ら価値を見出せない活動や明白な目的を見いだせない活動に過度に時間を費やしていることに気づいた時、「いったい何のために？」という疑問を抱く点でも合意している[14]。

人文科学の様々な領域では、意味を求める欲求が人間の核心的関心事として位置づけられ、「本物の生き方」、「道徳的な生き方」、「尊厳ある生き方」そして「究極的関心事としての生き方」が － 研究者のなかでニュアンスの違いだけではなく時には大きな相違が存在しているが － 意味ある生き方として見做

されている。

本物の生き方

ヒューマニスティック心理学および実存心理学の領域においては、真の意味のあるものの特徴を、それが規定されていることや支配されていることではなく、個人的な発見と自由な選択に基づいていることに見いだしている。実存主義では、自己の疎外は本物ではない（inauthentic）自分が存在していることであるとして見做され、人生の実存的構造を理解し人生とアイデンティティに対して責任を持つ個人は本物である（authentic）とみなされている。リプス＝ウィアスマ&モリスは、ケケス（Kekes,K.）の解釈を援用して、ここには、「真正な（authentic）仕事の核心には“情報に基づく意志”という概念がある」[15]，と述べている。これは「内面から生まれる意味を特定することは継続的なプロセスであると同時に、その意味に沿って行動するという選択も必要とする」という意味であり、言い換えれば、「意味が意味を持つためには、「受け取ったり見つけたりするのではなく、作り出さなければならない」のである。

意味は、その人自身が発見しなければならず、他者によって規定されたり定義されたりすることはできないものである。なぜなら、フランクル[6]によって示されているように、「規定された意味は、実存的な意味において、もはや意味のあるものとはならないからであるが、同時に、意味が代替されたり制御されたりすると、その意味は失われる。どちらの場合も、その意味はもはや本物の意味ではない」のだ。リプス＝ウィアスマ&モリスは、シーヴァース（Sievers, B.）[17]の言説を引用して、次のように述べている。「意味が失われるにつれ（それとともに、自己の行動や他者との相互作用を調整・統合する源としての意味の能力や質も失われ）、動機付けが発明されねばならない。動機付けを通じて、仕事の無意味さは、“通常は仕事に‘動機づけ’されない状況下で、いかにして人々に行動させ生産させるか”という問いへと置き換えられ、転換される」、と。（pp. 26–27）。この文脈では、動機付けは主に内面世界の内的心理的メカ

ニズムに関連するものであり、外部の社会世界との繋がりは、一連の動機付け技術を通じて、他者によって操作される以外には生まれ得ないものなのである。

道徳的な生き方

哲学の領域では、しばしば、「我々はどのように生きるべきか？」と倫理的に問いかけ、人類に人生の意味を突きつけてきた[18]。こうした問いは、人生の究極的目的（後述）と日常生活における倫理の両方で我々に突きつけられている。日々の意味ある生き方は、思いやり、誠実さ、ケアリング、忠誠心といった美徳を実践することで実現され、そして「意味ある行為」へと昇華されていくのである、と。但し、こうした美徳を実践するとき、自らの言動が他者に与える影響を「その瞬間に自覚する」ことが求められる。リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈では、このことは、仕事は、それが従業員の道徳的発達を支えるときに、意味あるものになる、ということを示唆している。

逆に言えば、これは、個人の道徳的能力が損なわれるとき、無意味な仕事が生じることを意味している。例えば、道徳的問題についての議論が回避される場合、あるいは過度な統制（例えば、厳格な倫理規定の場合）や暗黙的・明示的な非道徳的行動の奨励（例えば、非倫理的行動が上司の政治的思惑や組織の短期的な利益目標に合致する場合）によって道徳的に行動する能力が制約される場合があるが、それだけではなく、管理職が道徳的理由に基づいて行動している場合でさえ、無意味な仕事が生じている。リプス＝ウィアスマ&モリスは、バードとウォーターズ（Bird, F. B. & Waters,J.A.）[19]の発見に言及する形で、これを「道徳的沈黙」（管理職が自らの行動を道徳的観点から説明することを躊躇する傾向があること）として指摘している。マネジャーは、「実際には、法律、専門的信念、社会的慣習に規定された道徳的に定義された基準を尊重しているにもかかわらず、自分の行動や言葉が他者にどのような影響を与えているかをその瞬間に認識せずに、自らの行動が組織的利益、実用性、経済的合理性のみによって導かれているかのように語る」ことによって仕事を無意味なもの

にしてしまう可能性がある、と。このケースとは反対に、ナイバーグ（Nyberg,D.）[20]の報告に拠れば、コールセンターの従業員の日々の倫理的判断には、たとえそれが会社の標準的なルールで定義された「正しい」判断ではない場合でも、道徳的基準で定義された良い判断を下していることが多々見られるのである。これらの事例は、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、個人が自分の道徳的原則を個人的に識別しそれに基づいて自由に行動できる程度によって、 職場環境が道徳的発達を支えるという観点[21]から見ると、意味のある仕事と意味のない仕事を区別されることを示している。

尊厳ある生活

社会学の分野では、意味のある仕事はしばしば公正で尊厳のある仕事と称せられ、「仕事の道徳的意味に関する議論は、仕事が基本的に人間を貶めるものなのか、それとも人間を成長させるものなのか、という流れのなかでおこなわれている。先行研究に依拠すると、「尊厳のある仕事とは働く権利と選択の自由を指す」ものであり、「そのような自由は、公正な報酬、抵抗し反対する能力や（有償の仕事が意味ある生活を送るための唯一かつ最も重要な手段ではないことを踏まえた）有償の仕事とその他の義務とのバランスをとる能力によって強化される」と理解され、「尊厳は主体性を行使する機会にかかっていることが一貫して確認されている。しかし、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、職場での労働者の行動を理解するためには、（仕事に対する誇りと自律的な活動領域を創出するための闘争が組み込まれた）理論的モデルが必要なのであり、意味のある仕事に焦点を合わせたモデル構築が求められている。

社会学領域の先行研究では、意味のないことは労働者が現在の経済状況下において経験する尊厳に対する数々のネガティブな結果として解釈されている。例えば、短期雇用構造、見せかけのチームワーク、変容し専門化する労働形態、新旧スキル双方の急速な陳腐化、企業への忠誠心の崩壊、そして職を転々とする者たちの不安定な社会環境などがその要因である。例えば、センネット（Sen-

nett,R.）[22)1] は、このような構造変化に投げ込まれた労働者は自らをストーリーの中に位置づけ、人生の連続性を見出す能力を失う危険にさらされている、と主張している。一貫性の喪失は、人格の喪失、倫理的行動の崩壊、共同体への関与の喪失、個人的目的と充足感の喪失、ひいては意味の喪失につながる、と。

究極的な関心事に応える生き方

職場レベルンの宗教とスピリチュアリティの領域では、意味あることは２つに区別されて論じられてきた。ひとつは、無条件の意味、すなわち、何らかの意味を持つこと自体が重要であるという意味である。もうひとつは条件付き（かつ実存的）な意味であり、それは、生と死の意味、生命の存在論的意義、フィジカル存在から目的を引き出すといった究極的な問いに関わるものである。

このような流れのなかで、クラーク（Clark,J.）[23)]は、リプス＝ウィアスマ&モリスの読み方に拠れば、あらゆる肯定的な人間の感情や心理状態を無批判かつ非論理的に「意味ある生き方」という傘の下に一括りにすることは有益ではないと主張している。なぜなら、自己選択された信念は、利己的な物質主義、人種差別主義、ファシズムを含むあらゆるものを意味しうるからであり、端的に言えば、こうした定義では「意味」は、個人にとって快楽的、正しい、真実であると認識されるほぼあらゆる人間的経験の代名詞となるからである。しかし同時に、ティリッヒ（Tillich,P.）[24)]に倣えば、スピリチュアルな実存的観点からは、「究極的関心」に奉仕する無条件の意味と「偽りの神々」に奉仕する条件付きの意味を区別することが重要である。というのは、究極的関心に関する問いは実存的なそしてスピリチュアルな領域で提起されるが、スピリチュアリルな信念を持つ者にのみ関連するものではないからである。

シンガー（Singer, P.）[25)]も非神学的観点から同じような主張を展開し、人類が意味を見出すためには、個人が取り組む大義が超越的なものでなければならない、と論じる。自己の境界を超越する大義が重要であるが、そのような大義

はサッカークラブや企業であるだけでは不十分である、と。シンガーに依れば、真の（true）意味は「世界をより住みやすい場所にする」ことと「宇宙の視点を取り入れる」ことに関連した大義に見出されるものであり、言い換えれば、意味は、そのような大義が自己を超越するだけでなく、組織をも超越してより普遍的な利益をもたらす遺産へと至る点で、無意味さから区別されるのである。

「意味ある仕事」に関する問いを理論的に発展させようと試みたリプス＝ウィアスマ&モリスは、先行研究を読み解いた段階でつぎのように述べている。先行研究における「理論は意味ある仕事に関連する様々なプロセスや源泉を説明する上で非常に有用であった。しかしながら、人文科学の複数の分野は意味ある仕事の全体的な経験を説明するには断片的すぎる、と判断し、私たちは、その理論を研究設計の指針として使用せずに、私たちのアクションリサーチで得られたデータを利用する途を選択する」、と。

3　リプス＝ウィアスマ&モリスのアクションリサーチ

リプス＝ウィアスマ&モリス研究は、リプス＝ウィアスマの博士論文研究（「原研究」）[(26)]を発展させたアクションリサーチをベースとしたものであり、先行研究のレビューから得られた知見とアクションリサーチで得られた現場の声（「事実」）を照らし合わせる形でおこなわれている。そのアクションリサーチは、欧米諸国（アメリカ、ニュージーランド、オーストラリア、イギリス、オランダ）の様々な環境において（参加者が意味ある仕事を明らかにし議論のなかで生まれた課題に応えることを前提にして）16 のワークショップを組織し、214 名の参加者に対して、フレームワークの起源（原研究）と意味を説明する → 参加者が演習に取り組む → 全員が参加する演習への関わり方を共同で議論する → 参加者が互いに新たに開発された多様なフレームワークとその活用法を提示する、という 4 段階で、進められた研究である（したがって、リプス＝ウィアスマ&モリスの立ち位置は、段階ごとに、「語り手」から「形成

者」へそして「参加者」へさらに「聞き手」へと変化している)。

彼らのリサーチ研究であきらかにされたことは以下の事柄である。

意味ある仕事と人生の源泉

リプス＝ウィアスマ&モリス研究では、意味ある仕事は４つの源泉から成ることが明らかになった。(1)自己の成長と発展、(2)他者との一体化、(3)他者への奉仕、(4)自己表現であり、それぞれの源泉が実際のコメント（「　」内のコトバ）を引用する形で説明されている。

自己を育み、自己となること

「自己を育み、自己になる」には３つ（「道徳的発達」「個人の成長」「自己に忠実であること」）に細分化され、それらが仕事に意味をもたらしていることが明らかになった。道徳的発達は原則や美徳を日々実践することであり、それが意味ある仕事を経験することに繋がっている。「時には振り返る時間があり、“今日はどうありたいのか？”“ここで正しい行動とは何か？”“なぜ正しい行動が重要なのか？”と自問する。こうした日々は豊かなものだ」。また、継続的な学習による自己成長の結果として意味ある仕事が体験されることが分かった。「新たな責任を担う中で、自分でも気づかなかった側面が現れ、私は開花していった」。最後に、独自のアイデンティティを維持し「自己に忠実であること」の結果として意味が体験されることも判明した。「この組織で私はありのままの自分でいられる。女性的な服装をし、本気で取り組み、真剣にも、明るく過ごし、自分らしくいられる」。

他者に奉仕すること

「他者に奉仕する」というテーマには「変化をもたらすこと」と「人類のニーズに応えること」という２つのサブテーマがあり、それらが仕事を意味あるものにしている。「私は参加でき、私のアイデアは実行に移され、私は変化をもたらしていると感じる」という発言は前者の事例であり、「人類のニーズに応える」は、個人が自身の仕事と超越的な大義（通常は社会・経済・環境問題

への対応）との関連性を認識できる場合に、意味ある仕事の体験に寄与している、というフレーズで語られていた。「私は良い仕事をしている企業で働いている」、と。

他者との一体化

「他者との一体化」というサブテーマから、仕事を意味あるものとする３つの要素が明らかになった。「価値観の共有」「帰属意識」「協働」である。意味ある仕事は、「類似の価値観を共有する他者」を認識し、行動の基盤となるそうした価値観を明確に表現できる結果として体験されている。「私の経験では、行動の根底にある深い価値観について語り合うとき、たとえ意見が一致しなくても心は通じ合っている」、と。意味ある仕事は「帰属感」の結果として体験され、そこでは人間の相互依存性が強く感じられ、他者を気遣い、また気遣われる場が生まれている。「休憩時間が本当に楽しいんです。子供の話や買った靴、電気代の値上げについて気軽に話せるから」、と。共に働くこと自体が本質的に意味を持つのは、共同作業が絆を生み、共通の目的意識を体験させるからである。「柔らかい表現に聞こえるかもしれないが、共に働く中で一体感を深く感じた感動的な経験が幾度もあった」、と。

潜在能力の完全な発揮

意味ある生き方は主体性や活動性を欠くものではなく、個人は「創造」「達成」「影響力」を通じて自らの可能性を最大限に発揮することに意義を見出している。創造は新たな事物や洞察を組み合わせたり生み出したりする行為を通じて意味を持つのである。「決められた結果を目指して働くのではなく、集団の手から生まれるものに今も驚かされる仕事があること、これこそが大きな喜びだ」、と。達成は何かを習得する行為を通じて意味を持つものである。「何かを習得することには本質的な意味がある。理由はわからないが、自分の手から良いものが生まれると、それは素晴らしい感覚だ」、と。影響力は視点や状況を変える力を持つ行為を通じてはじめて意味を持つことになる。「マネージャーに問題があった。彼は荷物を直接袋に詰めるように要求し、台車を使わせなかった。それは大量の余分な持ち上げ作業を意味した。私は彼に会いに行き、

台車を再び使う許可を得た。私は変化をもたらしている、と感じる」、と。

意味ある仕事と人生の４つの源泉をどのように考える位置づけるか

リプス＝ウィアスマ&モリス研究の画期的な貢献は、彼ら自身のコトバを借りれば、先行研究で「浮上したテーマを統合し」、「意味ある仕事とは単一の人生の目的や価値ある追求ではないこと」をあきらかにしたことにある。意味ある仕事は、「先行研究で論じられてきた（社会貢献や自尊心[27]、思いやりのある人間関係[28]、そして自己の本質を示す能力[29]などの）仕事の意味の組み合わせから成る」ものであり、「道徳的発達を支える仕事[30]や自己利益を超越する大義のために働くこと[31]など、人文科学領域で論じられてきた仕事の意味の組み合わせからも成り立っている」。マイケルソン（Michaelson, C.）[32]と同様に、「仕事の意味は主観的関心と客観的関心の両方に関連しいる」ことがわかったのである。

そして、リプス＝ウィアスマ&モリスは、「スピリチュアルな整合性」という（「原研究」で使われていた）タームを、今回の研究を経て、枠組みの中心から削除している。その理由は、研究参加者が「スピリチュアルな」と「整合性」を区別することが重要だと認識していたからである。参加者は一貫して、整合性の体験をもたらしたのはモデル全体（whole of the model）（→ ４つの意味の源泉を並列して捉える能力）であると表明していたのだ。

このことを裏付ける資料として、リプス＝ウィアスマ&モリスは、研究参加者が、確かに当初は、異なる意味の源泉をランク付けし、しかもその方法がバラバラであり、それらを全く異なる言葉で表現していたが、最後には「共通する人間性を可視化すること」が重要であり「力を与える」、とコメントしていたことを挙げている。参加者たちのコメントが「複数の意味の源泉を統合すること」へと導き、「意味あることを体験する上で、一貫性や全体性への感覚が特に重要であることが確認された」のである、と。

個人の意味の発見と表現

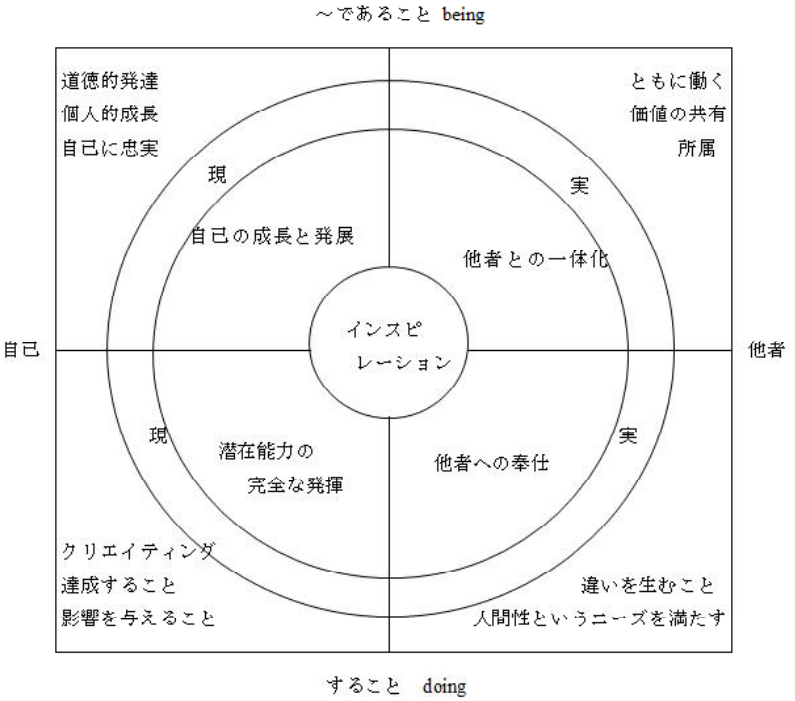
研究の過程で得られた「知見は、参加者が自らの存在と生成に絶えず関与していたことを示すものであり、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈では、「バトリスタとアーモンド（Battlista, J. & R. Almond）[33]の「意味ある人生」理論を裏付けるものである。そのバトリスタとアーモンド理論によれば、「個人が自らの人生に意味を見出すとき、意味ある
)生き方へのコミットメントを促す信念を特定できる」が、実際に、「参加者は明確に自身の人生に意味があると述べ、仕事の様々な側面が実存的意義を持ち、自らの人生の目的と共鳴していると表明したのだ。そして、彼らは、その信念を、各意味の源泉に関連して、非常に明確に言語化できたのである。「道徳的な仕事の選択が私という人間を規定している」「人間の条件とは成長することである」「価値あることに携わっているという実感が必要だ」といったコメントは、人間であることと意味や意味ある仕事への欲求が不可分であることを裏付けている。

参加者は、リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、こうした信念を一般的な意味において明確に表現できただけでなく、リプス＝ウィアスマ&モリスが提示する概念枠組の各要素（すなわち、「自己の成長と発展」、「他者との一体化」、「潜在能力の完全な発揮」、「他者への奉仕」という意味ある仕事の４つの源泉、さらに「存在」と「行為」／「自己と他者」の関係を理解することが意味あることであり、そして仕事は「理想」という「インスピレーション」と自己及び文脈という「現実」の間に位置づけられることを明確にすることが意味あることであるということ）を具体的に関連付けて説明することができたのである（図表 7-1）。

尚、リプス＝ウィアスマ&モリスは、「職場におけるスピリチュアリティをテーマにした分野では、スピリチュアリティと宗教を区別することの重要性に言及している膨大な量の文献が存在し、その大多数は、職場という場においてはスピリチュアリティの表現は適切であるが、宗教という表現は排他的な性質を持つために不適切であると主張されている[34]現状を踏まえて、つぎのように述べている。「我々の研究は、人々が自らの言葉を用いることの重要性を示し

ている。あらゆるスピリチュアルな信念を包括する包括的言語が存在することはまずない。したがって、この分野の研究では共通点と相違点を可視化することを念頭に置いて、研究を進めるべきであろう」、と。

図表 7-1



〈出典〉 Lips-Wiersma, M. & Morris, L. . “Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’”, *Journal of Business Ethics,* 88, 2009,p/.496.

4　組織論及び人文科学領域の知見とリプス＝ウィアスマ&モリス研究で得られた知見

リプス＝ウィアスマ&モリスに拠れば、彼らの調査結果と「意味の管理」を扱う現代のリーダーシップ・組織理論の記述そして意味ある人生に関する人文科学文献を比較対照させると、いくつかの明確な相違点が浮かび上がってくる。

リーダーシップと組織文化の研究では、意味あることは提供され得るものであり、組織そのものが個人が意味を導き出す究極の原因となり得る、と仮定されている。例えば、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈に倣えば、パリーとブライマン（Parry, K. W. & A. Bryman）[35]は、1980 年代半ばから現在までのリーダーシップ研究を総括し、リーダーシップは依然として「リーダーが部下にとって重要なものを見極め、組織の現実を他者に明確に指し示すプロセス」と捉えられており、そのプロセスは「リーダーが説得力のある世界観を明確に提示することで、方向性と目的意識を与える」場である、と論じているし、また、文化変革への継続的な関心が「ミッションステートメント、ビジョン、新たな価値観体系に具現化された新プログラムの構築をうみだし、これらは数多くのコンサルティング介入によって促進され、企業そのものと内部の主体双方のアイデンティティを再構築することにつながっている」、と考えられている[36]。

これに対して、リプス＝ウィアスマ&モリスの研究結果は、意味づけを行うことが人間存在の条件であること、したがって、従業員は「内面から生まれる意味」との関係において、積極的にかつ継続的に仕事の意味を評価していることを示しており、人文科学分野で導かれた結論を支持するものである。彼らの研究では、従業員は、意味ある仕事が単なる技術や交換手段として扱われる場合と仕事の意味が真に彼らの内なる羅針盤（意味ある仕事や人生を構成するもの）と共鳴する場合を明確に認識していたのであり、意味が代替されたり制御されたりした場合、また、道徳的に正しい行動をしたり自分の道徳的原則に基づいて行動するための時間や機会がない場合、仕事は意味の薄いものとして経験されていたのだ。リプス＝ウィアスマ&モリスの研究結果は、さらに、意味

は組織の「理念（cause)」を超越した目的のなかに見いだされるということを示しており、人文科学の先行研究の知見を裏付けるものになっている。参加者たちは究極的な関心事と偽りの神々を明確に区別していたのである。

リプス＝ウィアスマ&モリスの立場から言えば、「従業員は意味を与えられる必要など全くない存在であり、既に自らの豊かな意味を持っている」。これは従業員を空っぽの器（empty　vessel）と見なす従来の考え方と対立するものであり、従業員に既存の意味と向き合わせ組織的文脈の中でそれらを活かして働かせることが彼らに敬意を示すことであり個人の尊厳を認めることであり、「個人が意味ある目的に沿って働くことは真のエンパワーメントと偽りのエンパワーメントを区別する基盤なのである」。

このようなアプローチは従業員を意味ある仕事に真に関与させたい組織にとって豊かな洞察を提供する。というのは、それは「職場における意味を大きくする機会を創出する可能性を秘めており、(特にリーダーを）仕事や組織の「意味」を創造し担う重荷から解放する」からであり、図表８-1 に沿って言えば、意味あることは時間軸と自他の関係軸の交わりのなかでうまれている。

存在すること、何かをすること、自己そして他者

意味あることは４つの源泉から生じるだけではなく、時間軸次元と自他の関係次元の緊張関係を理解し対処することからも生まれているのであり、この「事実」がリプス＝ウィアスマ&モリスが調査研究から導き出されることが判明した。自己と他者のニーズのバランスが取れなくなることがあり、「人々の要求に応え続けることで燃え尽きてしまった。あまりにも多くの人の要求に・・・」。また、長期間にわたり「行動」と「存在」のバランスが取れなくなると、意味も見失われている（「私の仕事は目標志向が強すぎる。もっとプロセス志向でありたい、手放して探求したい」。「他者を助けることに多くの時間を費やし、時に他人の問題に感情的に深く関わってしまった。これは確かに自分の中の何らかの欲求を満たしていたが、持続できなかった。疲れを感じ、健康状

態は悪く、心身ともに疲弊し、精神的に病んでいた。蓄積されたストレスは身体的であると同時に、実存的なものにも感じられた。仕事に意味を見出せなくなり、仮にあったとしても、もはやそれを見失っていた」)。

「在る」「為す」「自己」「他者」の間の緊張関係

バーンアウトと意味の喪失の関係性、特に「あること」(瞬間を生きる、マインドフルネス、内省的実践、意識的な意思決定を通じた)能力と意味の体験との関連性を扱う文献が新たに登場している。さらに、ストレスと実存的意味の喪失の関係性に関する研究も増加している。

自己と他者間の緊張の解消は、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈に倣えば、バカン(Bakan,D.)[371]が提唱する人間存在の二元性概念に類似している。バカンは、意味ある感覚とウエルビーイング感を体験するためには、主体性と交感性のテーマが生涯を通じて均衡を保つ必要があると示唆する一方で、両者の間には継続的な緊張関係が存在すると主張している。「言い換えれば、意味の4つの異なる次元の優先順位は時間とともに変動する可能性が高いが、意味ある生き方には“行動と存在”の両方、そして“自己と他者”の両方に注意を払うことが求められる」のだ。

インスピレーションと現実

リプス＝ウィアスマ&モリスの研究では、個人が以下の状態を感じた時に意味あることが体験されることが明らかになった。

インスピレーション

リプス＝ウィアスマはすでに原研究において、意味あることは「個人の外にある何らかのスピリチュアルな秩序や設計に沿って体験されている、ということを発見していた。これがインスピレーションであり、それは、「例えば、祈りを通じた超越的な体験や神との繋がりである可能性もあるが、個人が目指す目的やビジョンである可能性もあり」、今回の研究によって、参加者たちが、スピリチュアルであるか否かにかかわらず、理想に向けた「インスピレーショ

ン」を経験していることが明らかになったのである。

そのインスピレーションは「自己と他者の状況を絶えず改善したいという人間の欲求から芽生えるものであり、その源泉（神など）、経験（喜び、「恵み」「ビジョン」「洞察」といった体験、あるいは神聖あるいは世俗的な目的（「神に近づくこと」「貧困の解消」など）を指し示す多様な言葉で表現されている。これらの啓発は、スピリチュアリティ、自然、他者、苦しみ、さらには夢に至るまで、多様な源泉から引き出される可能性があるものであるが、それらの源泉は、それぞれ、参加者に人間的な目的へ向けた行動の指針や方向転換をもたらしたのである」。リプス＝ウィアスマの解釈では、「インスピレーションの源泉は多様であるが、インスピレーションには、共通事項として、「意識的に源泉にアクセスする時間」あるいは「予期せぬ瞬間にスピリチュアリティが訪れるための余裕」が必要である。「静寂こそがスピリチュアリティの源泉となるが、そこには、絶え間ない騒音と中断を経て、達する」のである。

現実

参加者は、不完全な世界で不完全な自己と折り合いをつけることが実存的に重要であるという信念を明確に表明していた。例えば、幾つかのコメントから拾うと、自己の現実に向き合うことに関して、「人間としての忍耐と寛容をもって生きることは重要だ」「確かに人生は混沌としているが、それでいい」「人生が困難になる局面を明確に表現することが重要だ」といったコメントがあり、それらは「あるがままを受け入れることにも意味が生まれることを示している。また、常に未来の理想や完璧な自己を追い求める人生は、自己全体に向き合っていないと感じられるため、意味が薄れる、と感じられており、全てが順調であるふり（不誠実さ）をするよりも、不完全さや未知の存在、人類が直面する問題の圧倒的な大きさに気づくことが、より意味ある働き方としてとみなされていることも反映していた」。更に付け加えると、「自分や他人への期待が現実的になった。これは冷笑的に聞こえるかもしれないが、それが真実だった」、というコメントも見られた。

反対に、自分自身を含めて、誰も常に最高の仕事をできるわけでもないし、

すべきでもないことも認識されている。「これが私をより良い上司にした」「上司が言ったんだ。“助けてほしい”と」。「次に何をすべきか分からなかった。そこに奇妙な安堵があった。もう偽る必要がなくなったのだ」。

リサーチの参加者はまた、自らの組織的文脈の現実を見極め、それを言語化できることに意味を見出していた。「私たちは板挟みの状況にありました。一方で持続可能性を高めたいと願いながら、他方で自社製品と広告の本質そのものが消費主義を煽っているのです。しかし、この矛盾を言葉にしそれに向き合うこと自体が意味ある行為でした」「ミッションやビジョン、価値観そのものに問題はない。しかし、それらに届かない部分や届かない現実を言葉にできないなら、それは非常に深い何かを嘲笑っているように感じる」。「私たちは皆幸せで全てを掌握しているふりをし、ここで働くことが特権であるかのように振る舞わねばならなかった。実際にはしばしば耐え難く、次に何をすべきかも分からなかったのに・・・」。理想と現実の乖離を痛感しているコメントも幾つか残っている。「顧客第一主義は今もビジョンステイトメントに明記されている。だが最近、市場シェアなど他の優先事項がはるかに重視されているのではないか・・」「一方で、理念を実践するよう促す素晴らしいプログラムがあったが、しかし他方で、価格引き上げの際には、低所得顧客への影響を誰も問わなかった」「私はチームへの貢献意識を保とうとしたし、看護師として私たちは価値ある仕事をしている。しかし、こうした“チームワーク”の類いは、単に“もっと働け”という要求を薄っぺらに隠したように感じられるのだ」。これらのコメントは、リプス＝ウィアスマの解釈では、リサーチの参加者「にとって意味あるものとは、理想への志と現実の両方を可視化し、並列に議論できる状態から生まれるものだった」ことを教えてくれるものである。

調査結果は、十分な安全保障、機会への平等なアクセス、家族を世話したりボランティア活動を行うための時間といったものが「意味ある人生の確固たる基盤を形成している」ことを示していた。「私は、組合や何らかの臨時の非公式委員会に所属し、変化に抵抗する立場にいた。いわゆる“中核”業務以外のほぼ全てが外部委託されるこの時代において、私はまず自分の身を守らねばな

らない」「私たちは会社の“最大の資産”だと言われてきたのに、今や自分の職に再応募しなければならない。仮に採用されても、かつての帰属意識は二度と戻らないだろう」「私は成果を上げ、称賛も受けるが、男性同僚と同じ機会には恵まれていない。意味ある仕事を成し遂げているのに、この根深い不公平感がやる気を削ぐのだ」「表向きは全員参加のチームに見えるが、問題が起きるとたちまち階級が明確になり、厳格な階層構造が露呈する現実・・・」

インスピレーションと現実の関係

働くものが置かれた状況において理想と現実の間に隔たりがあることは必ずしも否定的に経験されるわけではなく、人生の事実として受け入れられることもある。その意味で、リプス＝ウィアスマ&モリスのコトバを借りれば、「職場で前夜に視聴した貧困問題の番組について議論し、募金活動を行うことを決めた。集まった金額はさほどではなかったが、世界の問題を組織の４つの壁の中に取り込んだことで、非常にやりがいを感じた」というコメントに示されているように、「現実は理想の源泉となり得る」のである。同じように、「理想も現実と照らし合わせなければ非現実的」なものではあるが、「労働者が実際に経験する物質的現実に向き合わず、象徴的な方法で価値観にしか触れていない組織的取り組みが無意味さを増幅させるものとして経験されている」のが現実である。

「インスピレーション」と「現実」についてわかったこと

リプス＝ウィアスマ&モリス調査結果は、彼らのコトバに倣えば、「仕事に意味を見いだせるか否かは完璧とは言い難い現実との関わり方」に大きく依拠するものであり、「現実を明確に表現できなければ意味づけは成立し得ないことを示している。「現実の言語化は自律的な活動領域の創出とも関連し」現実を明確に捉えることが「変化をもたらすことにつながる」のであり、それは、「職場で自己のどの側面を明かすかを選択できることに尊厳を見出す」コメントや「自身の行動の道徳的意義を見極める重要性を指摘する」コメントに表れ

ていた。「理想と現実への積極的関与が仕事に意味を見いだすことに繋がる」のは「それが真正であるからであり、仕事に意味を見出せない要因について言及する際、参加者は、頻繁に“見せかけ”という言葉を用いていた」のである。

リーダーシップと組織文化に関する研究では、リプス＝ウィアスマ&モリスの解釈に従えば、「物質的現実を考慮せずに価値観に焦点が当て」られ（例えば、変革型リーダーシップが取引型リーダーシップよりも一貫して上位に位置づけられ）、「労働者に物質的レベルに一切触れずに（すなわち、利益・権力・財産・意思決定の共有なしに）企業を象徴的に取り込ませる」という「手品のような手法」が主流化しているが、リプス＝ウィアスマ&モリスの「調査結果は、ワークライフバランス、公平な賃金、何らかの形の保障といった物質的課題が尊厳ある仕事を経験することに寄与す)るという人文科学の文献を支持」するものであり、同時に、「短期的な業績（効率性、柔軟性、見せかけのチームワークなど）のみに焦点を当てるマネジメント手法が無意味さを引き起こしうる」こと示している。クリンガー（Klinger, E.）[38] が指摘していたように、労働者は「自ら価値を見出さない活動や、差し迫った明白な目的を示さない活動に過度の時間を費やしていると気づいた時、“何のために？”という疑問を抱く可能性が極めて高い」のだ。

理想への憧憬と目の前の（理解された）現実の間で継続的に繰り広げられる相互作用は「終わりのない連続体」であり、リプス＝ウィアスマ&モリスのコトバを借りれば、「まさにこの文脈において私たちは目的を創造し達成せねばならないのであり、そこが人生が意味を持つ場所」であり、「憧憬を持たないこと、あるいは現実化する手段なくして憧憬に駆られることは、意味あることの根幹を脅かす」ものなのである。

5　今後の研究の方向性について

意味ある仕事とは何か、意味あることの源泉は何か、という問いかけは 1980

年代初頭から生まれその後も持続的に注目されているテーマである。しかし、リプス＝ウィアスマ&モリスの理解では、仕事の意味に関する既存の研究の大半は、意味ある仕事の主観的体験を理解することよりも、「意味を管理する」効果的な方法の発見に焦点を当ててきたものであった。例えば、「意味の管理」という学問と実践では、すでに触れたように、従業員はしばしば「空っぽの器として扱われてきた。それは、「従業員には何らかの手法を通じて意味を与えなければならず、その見返りとして従業員は組織に対してより自発的な努力を捧げるべきである、というう考え方」であったが、但し、こうした実践が少なくとも部分的であろうともにこれほど普及したのは、間違いなく、それが意味ある仕事に対する人間の基本的な欲求に応えたからである。そして「このような（仕事に取り組めば「なぜ我々はここにいるのか」という問いに何らかの答えが得られるだろう、という）実践の約束に、従業員は意味ある仕事がもたらされる可能性も夢見てきたが、「多くの従業員にとって、また多くの状況において、この約束は未だ果たされていない」という状況が続いてきた。

リプス＝ウィアスマ&モリスは、このような理解にたって、改めて、意味ある仕事（および人生）を構成する要素とは何かという問いを立て、一方で、意味への欲求を人間の核心的関心事として扱う人文科学の様々な先行研究を読み直し、他方で、（彼らの原研究を発展的に継続させる形で）アクションリサーチを改めて実施してきた。

そのような作業を経て得られた概念的な枠組は「意味ある仕事の源泉」と「意味を発見するプロセス」の双方を理解する上で有用なツールであり、リプス＝ウィアスマ&モリスは、彼らの枠組に沿って、より意味ある仕事を生み出すための４つの道筋を提案している。

第１に、仕事が真に意味を持つためには、意味づけが人間の本質に内在するという理解に基づいて構築されなければならないこと。これは、言い換えれば、ビジョンや価値観、原則といった主観的な仕事の意味は、権力を持つ立場の者によって提供されるべきではなく、むしろ組織内のあらゆる人々のコレクティブな存在から生まれ出るべきである、ということであり、意味が意味あるもの

になるには、それは受け取るものでも見つけるものでもなく、作り出すものであるという理解に基づいて、コレクティブに関与すべきである，ということを示唆するものである。

第２に、研究結果は、より高い志が喚起されると、個人は自動的に不一致、ミスマッチ、不自然な表現を探し求めることを示しているために、「意味の管理」に見られる「大きな沈黙」に対処する必要があること。これは、「（現時点では、学術文献においても実践においても、リーダーもフォロワーもインスピレーションと現実の間の緊張に気づいていないかのように扱われている事態に対して提示された）我々は、組織メンバーがこうした緊張関係と有意義に向き合うための組織的実践が構築されるべきだ、という（リプス＝ウィアスマ＆モリスの）提案である。「未完成の絵画の問題点にこだわるように、問題や不快な事象に執着することは答えを見出すために必要な条件そのもの」であり、「組織とその構成員は、終わりのない後ろ向きの姿勢（negativity）から解放されたいと望みそして現実と率直に向き合うことによってで価値が得られのであり、後ろ向きの姿勢を抑圧することは冷笑主義を招くだけなのである」。

第３に、多様性が増す時代においては差異への敬意が重要であり、意味ある仕事への関心が高まる時代においては、人間の共通の願望を可視化することも重要であること。なぜならば、共通の人間的願望の体験が意味づけに寄与するからであり、人間の目的に共通性があり、文化的・精神的信念に差異があることを示す枠組みで取り組むことが、ますます重要になるからである。

第４に、報酬・安全保障・人生において多様な役割にバランスが取れていることが健全な職場と社会を形成する道徳的課題であること。意味あることの観点から言えば、これらは重要な懸念事項であり、このことは、リーダーシップや組織文化においては、価値観の管理を正義や尊厳といった基本的課題よりも優先させるのではなく、それらの基本的課題と向き合う必要があることを意味している。例えば、変革型リーダーシップと取引型リーダーシップの関係、あるいは価値観の管理と組織が置かれる経済環境との関係を、意味ある仕事との関連でさらに探求することが対応を迫られている喫緊の課題である。

リプス＝ウィアスマ&モリス研究がもたらした「知見」は、彼らのコトバに倣えば、以下の点で組織学研究と実践に貢献するものである。(1) 研究者が「意味ある仕事」と「意味の管理」を明確に区別することを可能にすること、(2) 意味ある仕事の様々な源泉をひとつのの枠組みに統合し、それらの相互関係を示せること、(3) 理想への志向と意味が表現される自己や組織的文脈における往々にして不完全な現実の両方に向き合うことが重要であることを明確に示していること、(4) 規範的でも排他的でもなく、しかし共通の意味がどこにあるかを示す、意味ある仕事についての対話に個人を巻き込む方法を探し出すことに貢献すること。

同時に、リプス＝ウィアスマ&モリスは自分たちの研究（方法論）の限界も十分に認識している。「我々の探索的研究手法には」、いくつかの長所があるだけではなく「短所がある」、と。

具体的には、研究の次の段階では、彼らの表現に倣えば、「これらの知見が、人文科学の文献が示唆するように、我々が組織した研究参加者よりも広い集団において妥当するかどうかを確認する必要がある」、と展望され、「これまでのところ、個々の参加者は自身の労働生活に関連して“意味ある”という概念を探求してきたが、今後は、ひとつの組織的文脈に根差した研究において、より深い人生や仕事の意味を組織的文脈で共有することがどれほど達成可能であるのかそして有用であるのかかという問題に焦点を当てるべきだろう」、という問題提起がおこなわれ、また、リプス＝ウィアスマ&モリスの「研究が質的調査であり、主観的な個人的な意味の体験と客観的な組織的現実の様々な要素（リーダーシップ、文化、仕事量など）との関係をよりよく理解するために、定量的に検証される必要がある」、とも指摘されている。

註

(1) Lips-Wiersma, M. & Morris, L., “Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’”. *Journal of Business Ethics,* 88, 2009.pp.491

-511

(2) Jackall, R.. *Moral Mazes: The World of Corporate Managers* , Oxford University Press, 1998.
https://www.academia.edu/26512301/Moral_Mazes_The_World_of_Corporate_Managers

(3) Korotkov, D. L.: “The Sense of Coherence: Making Sense Out of Chaos”, in P. T. P. Wong and P. Fry (eds.), *The Human Quest for Meaning: A Handbook of Psychological Research and Clinical Applications*、Lawrence Erlbaum Associates,1998, pp. 51–70.
https://archive.org/details/humanquestformea0000unse

(4) May, D. R., R. L. Gilson and L. M Harter, “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”,*Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 2004,pp.11–37.

(5) Fineman, S.:, “Work Meanings, Non-Work, and the Taken-for-Granted”, *Journal of Management Studies* , 20(2), 1982, pp.143–157.

(6) May, Gilson and Harter, “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”.

(7Aktouf, O., “Management and Theories of Orga nizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism?”, Academy of Management Review 17(3),1992, pp. 407–431.

(8) Frankl, V. E., The Will to Meaning ,New American Library.1969.,
https://ed-ref.org/uploads/books/files/44395.pdf

(9) Ashforth, B. E. and D. Vaidyanath. “Work Organizations as Secular Religions”, Journal of ManagementInquiry , 11(4),2002, pp. 359–370.

(10) Michaelson, C., “Work and the Most Terrible Life”, *Journal of Business Ethics* 77, 2008,pp. 335–345.

1) Ayers, D. F., C. Miller-Dyce and D. Carlone, “Security, Dignity, Caring

Relationships and Meaningful Work”, Community College Review， 35(4),2008, pp.257-275.

(12) May, Gilson and Harter:, “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”.

(13) Driver, M. “A Spiritual Turn in Organizations: Meaning Making or Meaningless?, *The Journal of Management, Spirituality and Religion* ,4(1), 2007, pp.56-86.

(14) 一例として、Klinger, E.（ed.),*The Search for Meaning in Evolutionary Perspective and Its Clinical Applications* ,Lawrence Erlbaum Associates が挙げられているが、宮坂未見。クリンガーの著作は https://klinger.socialpsychology.org/publications に詳しい。初期の代表作に Klinger, E., *Meaning and void: Inner experience and the incentives in people's lives.* Univers ty of Minnesota Press, 1977 がある
。 https://vdoc.pub/documents/meaning-void-inner-experience-and-the-incentives-in-peoples-lives-5lnm7hs5h0n0

(15) Kekes, J.,“The Informed will and the Meaning of Life”, *Philosophy and Phenomenological Research,* 47(1), 1986, p. 75.

(16) Frankl, *The Will to Meaning*.

(17) Sievers, B., Work, *Death and Life Itself: Essays on Management and Organization* , Walter de Gruyter, 1994. https://www.academia.edu/1443572/Work_death_and_life_itself_Essays_on_management_and_organization

(18) Singer, P., *How are we to Live?* , Prometheus Books.1995. https://www.academia.edu/108323367/How_Are_We_To_Live_Ethics_in_an_Age_of_Self_Interest

(19) Bird, F. B. and J. A. Waters, “The Moral Muteness of Managers”, *California Management Review* , 32(1),1989, p. 73

(20) Nyberg, D.“The Morality of Everyday Activities: Not the Right, but the Good

Thing to do”, *Journal of Business Ethics* ,81, 2008, pp.587–598.

(21) Bowie, N. E..“A Kantian Theory of Meaningful Work”, *The Journal of Business Ethics,* 17- 9/10, 1998, pp. 1083-1092.

(22) Sennett, R.: *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism,* Norton & Company, 1998.
https://www.academia.edu/6846256/Sennett_1998_The_Corrosion_of_Character

(23) Clark, J.:“A Discussion Paper About “Meaning” in the Nursing Literature on Spirituality: An Interpreta tion of Meaning as “Ultimate Concern” Using the Work of Paul Tillich”, *International Journal of Nursing Studies,*43(7), 2006, pp.915–921.

(24) Tillich, P.(ed.), *Religion and Secular Culture* , Collins, 1987.
https://www.scribd.com/document/344727778/Paul-Tillich-Theology-of-culture-pdf

(25) Singer, *How are we to Live?* ,

(26) 博士論文はつぎの形で公表されている。
Lips-Wiersma, M. S.:“Analysing the Career Concerns of Spiritually Oriented People: Lessons for Contemporary Organizations”, *Career Development Internat-ional* , 7(7), 2002, pp.385–397.
Lips-Wiersma,M.S.:“The Influence of Spirituality on Career Behavior”, *Journal of Management Development* 21(7), 2002, pp.497–520.

(27) Nozick, R. , *Anarchy, State & Utopia* ,Basic Books,1974.
https://archive.org/details/robert-nozick-anarchy-state-and-utopia

(28) Ayers, Miller-Dyce and Carlone,“Security, Dignity, Caring Relationships and Meaningful Work”,

(29) May, Gilson and Harter:, “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”

(30) Bowie, “A Kantian Theory of Meaningful Work”

(31) Singer, How are we to Live? ,

(32) Michaelson, C., “Work and the Most Terrible Life”, *Journal of Business Ethic*s 77, 2008, pp.335–345.

(33) Battlista, J. and R. Almond,, “The Development of Meaning in Life”, *Psychiatry* 36, 1973, pp.409–427.

(34) Giacalone, R. A. and C. Jurkiewicz, “Toward a Science of Workplace Spirituality”, in R. A. Giacalone and C. Jurkiewicz (eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* , Routledge, 2003,pp. 3–28.
https://www.researchgate.net/publication/280686151_Toward_a_Science_of_Workplace_Spirituality
https://www.researchgate.net/publication/341255523_The_Handbook_of_Workp ace_Spirituality_and_Organizational_Performance_First_Edition

Mitroff, I. I., “Do not Promote Religion Under the Guise of Spirituality”, *Organization* ,10 (2),2003,pp. 375–382.

(35) Parry, K. W. and A. Bryman, “Leadership in Organizations”, in S. R. Clegg, C. Hardy, T. B.,Lawrence and W. R. Nord (eds.), The Sage Handbook of Organization Studies, 2nd Edition ,2006, pp. 447–468.
https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/hdbk_orgstudies2ed/chpt/leadership-organizations
https://archive.org/details/sagehandbookofor0000unse_q4q5

(36) Costea, B., N. Crump and K. Amiridis, “Managerialism, the Therapeutic Habitus and the Self in Contemporary Organizing”, *Human Relations,* 61(5),2008, p.661.

(37) Bakan, D., *The Duality of Human Existence: Isolation and Communion in Western Man* , Beacon Press, 1996.
https://archive.org/details/dualityofhumanex0000baka_h4g4

(38) Klinger, E. (ed.), *The Search for Meaning in Evolutionary Perspective and Its Clinical Applications* , Lawrence Erlbaum Associates,1998. （宮坂未見）

社会学の領域

第８章

意味とダーティワーク

－　シンプソン、スルツカヤそしてヒューズを読む　－

本章は、シンプソン、スルツカヤそしてヒューズ（Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J.）の 2019 年に公表された論文（Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J.. “Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners”）[(1)] を読み解き、その内容を（本書の文脈に沿って）紹介したものである。

シンプソン、スルツカヤそしてヒューズは、清掃員やごみ収集員に関する最近の研究に基づき、「ダーティワーク」（すなわち、一般的に嫌悪感や不快感を伴うとみなされる仕事をめぐって生み出される意味について考察している。ダーティワークは、今日、「その内容と従事者双方に汚物（廃棄物、残骸）への近接性や仕事への軽視という形でスティグマが付与され（stigmatization）、どのような意味がどのように引き出されているのかという点で特異な課題を提起している仕事である。ダークワークは、アシュフォースとクライナー（Ashforth, B. & Kreiner, G.）[(2)] の解釈に学べば、「物理的に穢れた」仕事（すなわち、汚れや危険と結びつく職業）というだけではなく、「他の穢れの形態、すなわち、社会的穢れ（他者への奉仕的職務と見なされる場合）や道徳的穢れ（道徳的に疑わしい性質を持つと見なされる可能性のある職業）という次元も併せ持ち、複数の次元で穢れを持つ可能性がある、仕事である。この視点から

言えば、（シンプソンたちが考察の対象としている）道路清掃員やごみ収集員の仕事は、破片、ごみ、廃棄物といった形態の物理的な汚れ（物理的穢れ）を扱うだけではなく、その仕事は廃棄物を収集するという形で公衆に奉仕することを伴うために、卑しいと見なされる可能性があり（社会的穢れ）、同時に、物理的な汚れを扱う仕事は － 社会が「清潔を善、汚れを悪」と同一視する限りにおいて － ある種の道徳的汚損を伴う可能性があり、「典型的な」ダーティワークである。

シンプソンたちの目的は、日常的に煩雑な実践・ルーティンに携わる「汚れた労働者」である２つの職業グループの構成員が自らの仕事に付与する意味を明らかにすることであり、調査対象は白人労働者階級の男性で構成された集団である（移民労働者は経験が異なり、仕事に対する意味形成も異なる可能性が高いことから除外されている）。

尚、シンプソンたちは「ブルデュー（Bourdieu,P.）[(3)] のハビトゥス（habitus）概念を資料を分析のレンズとして用いている。ハビトゥスは「場」の文脈的条件に関連して身体化されてきた傾向性の集合（→ 長年の訓練で日常生活に組み込まれた性向）として概念化されたものであり、ハビトゥスの視点から考えることによって、シンプソンたちの発想では、「意味を形成すること」（means-making）は「傾向性（disposition）」として捉えられることになり、それが特定の文脈からいかに生成されるかに焦点を当てることを可能にする。言い換えると、「特定の意味（すなわち、仕事の機会と職業選択、願望と将来性、伝統主義に関連する意味）によって特徴づけられる（階級的でジェンダー化された）「汚い仕事」のハビトゥスの側面が明らかに」なってくる、と言う訳である。彼らは、ダーティ（汚い）という意味を新自由主義と汚い仕事の「フィールド」（field）という特定の条件・関係の中に位置づけ、意味の脆弱性を強調し、意味は、特定の文脈的条件への単なる「反応」や応答ではなく、ブルデュー的な意味で、特定の社会関係や権力条件を再生産するという形で生成的なもの（generative）である、と論じている。

1　意味あることの新たな視点

様々な分野に展開されてきた仕事に基づく意味に関する研究は、シンプソンたちの解釈では、主として、２つの関心事（すなわち、組織的文脈において意味ある労働がなぜ重要なのか、そして仕事が意味を持ち続けられるためにどのような条件が育まれる必要があるのか）に焦点を当ててきた[(4)]。ここで意味あることは、一般的に「個人が自身の仕事と、自己を超えたより広範な超越的な人生目的との間に本物のつながりを認識する」ときに生じると捉えられている[(5)]。これは個人の創造・管理能力を超えたものであり、例えば、制度的・規範的環境の影響が含まれている[(6)]。したがって、意味ある仕事は、収入、雇用安定性、昇進に先立つものであり、個人が職務において追求する中核的特性として位置づけられてきた。代表的には、クーンたち（Kuhn et al.）[(7)] は、仕事が自己認識の主要な源泉である以上、意味あることは人間の発達と自己実現にとって重要な条件として、純粋に職場において追求されるべきである、と指摘している。そして、クーンの主張を支持する研究では、個人が如何に意義を経験し、その経験が個人にどのような結果をもたらすかを検証し、実証研究の大半は意味を組織が求める目標と結びつけてきた[(8)]のであり、こうした研究では、意味ある仕事によって、職務遂行能力の向上、職務満足度、組織帰属意識の強化といった結果がもたらされていることが確認されている。

このような研究の流れのなかで、シンプソンたちの立場から言えば、意味あることの非物質的側面は、「悪い」仕事には、「良い」仕事に比べると、適用されにくいと指摘されてきたが、他方で、膨大な文献が示すように、個人はどのような条件下にあっても意味あることを求めている[(9)]のであり、例えば、反復作業に関する議論において、イサクセン（Isaksen,J.）[(10)]は、雇用されているという状態自体が、失業を経験した人々に帰属意識を喚起し、自信と自尊心の向上につながる、と強調している。また、他の研究では、多くの「ダーティワーク」において従事者にスティグマに直面したとき、その作業者が仕事を肯定

的に再定義する様子が示されている[11])。

これは社会的価値に関する（例えば、病院清掃員が患者ケアの概念を仕事の本質として取り込んでい、という）より広範な言説に依拠するものでり、ベイリーとマッデン（Bailey,C. & Madden,A.）[12] は、スティグマのある仕事と職人仕事そして専門職の比較研究に基づき、あらゆる仕事において意味のある瞬間が捉えられ、それぞれの方法で維持されていることを実証している。これは、「この研究の流れに属する大半の研究が、自律的な自己決定と個人的充足の不可欠な要素として、また個人の主体的能力を高める手段として、意味づけの解放的性質に注目している[13]ことを示している。

そして、別の研究者のグループは、意味の構築における相互主観性の役割を強調している[14]。これは、「人間の発達を促す原動力として（個人の自己利益に依拠している）功利的な見解とは対照的に、個人の「正当な承認」への欲求を、自己と周囲の世界との関係を支える核心的メカニズムとして、認識する主体性の視点」であり、「言い換えれば、個人の自己実現の完全性と可能性は他者からの承認と評価が得られるか否かに依存する」と考えている立場である。

承認とは、シンプソンたちの理解に倣えば、規範的基準と志向性の形成を通じて、個人の自己実現における「ハンドル（steering wheel)」として機能する」ものである。これは、基本的に、「仕事が市場経済の機能において中心的な位置を占め続ける以上、仕事の達成が社会的分配と報酬の構造を判断する評価基準として機能する」ことを前提にして生み出された発想であり、これらの一連の先行研究では、「承認は自己実現と規範的進歩の両方を達成するための原動力として位置づけられている。このことは、人間が「他者から承認される、という約束」に依存しているということを示す事態であり、ここに、意味あることと見なされるものが生まれ制度化される社会的プロセスの役割がクローズアップされてくる。

ブルデュー、意味、そして汚れた労働

意味や価値は、シンプソンたちの立場から言えば、主体によってのみ生成されるものでもなければ規範的システムによって生産されるものでもなく、むしろ、個人は歴史的に形成された社会的空間において条件付けられた存在であり、その空間が個人が利用可能な言説という資源をどう認識するかを規定している。ブルデューは（シンプソンたちの解釈に倣えば）、主体として行動する個人の能力を考慮しつつも、そこでは、特定の場（その歴史、機会構造、文化的制約）に関連する特別なハビトゥスが内面化され、身体に入り込み、アイデンティティの一部となる、と断じている。この（ブルデューによって「身体的ヘクシス（bodily hexis）」と形容されている）身体には、歴史的に形成された文化的・象徴的価値の「貯蔵庫」であり、（姿勢、動作、話し方、振る舞い、思考や感情の在り方といった）個人のハビトゥスを構成するあらゆる要素が刻まれ、「自然な」もの（「ブルデューのコトバで言えば「ドクサ（doxa）」）として認識されている。したがって、「行動と構造、すなわち、場と行為者の「構造化された」傾向・素質との間には弁証法的相互関係が存在し、場は動的な可能性の集合を規定しているが、ハビトゥスは場内における可能な「立場の取り方（ポジショーンテイキング」を生み出し、他の個人や集団との文化的差異を動員し結集させている」のでさある。

例えば、男性性と階級がどのように交錯し、態度や実践、強みと脆弱性において何が意味あるものとして捉えられていくのかという過程を考察したスルツカヤたち（Slutskaya, N., Simpson, R., Hughes, J., and Simpson, A.）[(15)]の研究があるが、その研究では、労働者階級の男性は、仕事の身体性を最優先し、忍耐力、努力、不屈の精神といった個人の能力を動員することで、仕事に基づく経験に価値と目的を与えていることが報告されている。彼らが示すように、社会的条件は、生きた伝統や階級・性別によって形作られる身体化された実践に基づき、意味の源泉の利用可能性、信頼性、正当性を規定しているのである。したがって、ハビトゥスは、「仕事に付与される潜在的な意味を体現し、それらが一連の社会関係の中で如何に構成されるかを反映している」のであり、このことは「意味をより広範な社会的文脈に位置づける」ことができる，ということを示

唆している。

先行研究を検討していくと、意味づけが、個人の意味を付与・維持・管理する能力を超え[16]、心理的プロセス・制度化された意味・身体化された実践・規範的判断の複雑な相互作用システムを包含するものである、ということを次第に認識してきた流れが見えてくる。しかし、シンプソンたちの見立てでは、これらの異なる側面を統合する効果的な枠組みや理解の構築には成功していない[17]のであり、この点において、「ブルデューのアプローチは、仕事に関連する意味形成の個人レベルおよびより広範な文脈的プロセスを統一的な枠組みに統合できる分析的枠組みを提供する」ものであり、したがって、「この視点は、身体的に汚れた仕事を、特定の制約と機会構造を伴う関係性のシステムとして（そしてそれが如何に傾向性と意味形成をかたち作るかを）検討する可能性を提示するアプローチである。

肉体的に不潔な仕事は、「昇進の機会が限られている、将来性や給与が乏しい、自律性が制限されているなど、いくつかの要因によって特徴づけられているが、更に加えて、新自由主義とその個人主義および自由市場主義の教義」によって「何らかの形で「ダーティな」あるいは望ましくない仕事に従事している」と見做され、この風潮は労働者階級の男性たちの生活に大きな影響を与え」[18]、行動の選択肢が少なくなり、雇用を維持すること（職を維持すること）が重要な課題」となっている。

新自由主義は、シンプソンたちの表現に倣えば、自由な選択、構造的制約に縛られない責任ある主体を志向する個人主義の道徳的言説に基づく説得力のある規範を確立しただけでなく、より大きな柔軟性、労働力の自由な移動、外注、労働組合の力の弱体化を求めることで、長期的かつ広範な物質的、構造的、社会的な結果をもたらしてきた。例えば、脱工業化は、伝統的な「男性的な」仕事の減少と、労働者階級の男性が重視する「ハードな肉体労働」の余地がほとんどないサービス業の雇用増加につながり[19]、規制緩和、国内への移民、柔軟性の高まりへの要求は、低レベルの仕事がますます「使い捨て」で不安定であることを意味している。したがって、緊縮財政措置によって悪化した状況の中

で、公共部門の肉体労働者は、雇用見通しの低下、賃金と年金受給権の低下、雇用保障の低下、賃金の下方圧力、そして業績のみに焦点を当てた仕事量の増加に直面している(20)。

こうした変化する文脈的条件は、「階級に基づく構造的制約を無視し、不平等の原因を個人の誤った選択や低い志にあるとする新自由主義的イデオロギーと相まって」、「仕事に与えられる意味付けの形成」大きく作用する要因であり、その「文脈的条件」を、ブルデューの視点から、検討することが求められている。言い換えれば、「ダーティワークにおける意味あることに対する個人と文脈の影響についてより統合的な理解を深めること」が、いま、求められているのである。

2　シンプソンたちの研究の背景と方法論

シンプソンたちの研究はイギリスアカデミーの資金提供を受けた研究であり、彼らが研究対象に選んだのは「ロンドンを拠点とした路上清掃・ごみ収集」作業である。シンプソンたちのコトバを借りれば、「ごみ収集員のチームベースの作業慣行は、仲間意識と価値ある愉快なユーモアに基づく強い職業文化を育み、アイデンティティへの潜在的な攻撃に耐える資源を提供する」ものであり、「こうしたサブカルチャー的資源は、通常、単独で作業し（作業の陰鬱な性質や一般市民の否定的な態度から）悪影響を受けやすい清掃員にはあまり利用できない」ものである。

但し、その現状に眼を向けると、「支出削減と業務委託により、自治体直接雇用労働者は減少し、民間請負業者は、常時、正規従業員より賃金が低く雇用権利も少ない派遣労働者を活用している。労働者は労働集約化の進行と雇用・年金条件の悪化に直面し、日常的に、自らの仕事を軽視する一般市民とのトラブルに遭遇している」。

シンプソンたちは参加観察と非参加観察を通じて職場体験を探求するため、

観察フィールドワークを実施した。研究チームメンバー２名が数日間、ごみ収集員と共に「現場」で働き、日常業務に完全に参加し、汚れがもたらす身体的体験（暑い日の臭気、廃棄物の感触、嫌悪感）と、日常的に 1 日 1600 世帯から収集する身体的負荷を直接経験している。その後、研究チームの一員が清掃員の巡回に同行し、作業慣行や市民との関係を観察するとともに、仕事について非公式な会話やインタビュー形式でより正式な対話を行った。作業の合間にフィールドノートの「メモ」をとり、各作業日の終わりに詳細なフィールドノートを作成している。

インタビューは 21 件実施された（清掃員 13 名、ごみ収集員／リサイクル作業員 8 名）。参加者全員が白人男性でイギリス生まれであった。大半は 16 歳で学校を中退（最年少で 14 歳の労働者もいた）し、正式な資格を持たないか、ごく少数の GCSE（中等教育修了資格）のみを有していた。職歴は多様で、全員が地元で様々な仕事（自治体職員、運送業、倉庫作業、工場労働など）を経験し、参加者は一般的に地理的移動の幅が狭く、育った場所の近くで働き生活していた。

シンプソンたちは上記の（路上清掃・ごみ収集作業の現実及び作業者の言動・内面の一端が記録された）インタビュー及びフィールドノートを先行研究から得られた知見と読み合わせて、彼らのコトバに倣えば、インタビュアーの反射性と権力力学への自覚を重要視して、研究をおこなったのであり、「能動的傾聴」と特権的な職業的立場が及ぼしうる影響を自覚し共感的な対話を模索されている。

３　仕事に基づく意味：「ダーティワーク」のハビトゥス

フィールドノートから清掃作業の実態の一端を紹介すると、ごみ収集初日から、この仕事の肉体労働性が明らかになっている。

「朝早く、クルーと出発した時は心地よい暑さと乾燥、そよ風が吹いていた。

しかし、トラックを追ううちにすぐに粉塵が舞い上がり、耐え難いほどになった。臭気は特に強烈で、不快な物質（猫のトイレ砂、腐った食品、汚れたおむつ）を日常的に処理する必要があった。臭気が浸透するため防護服はほとんど役に立たず、参加者のほとんどは着用していなかった。さらに、汚物の除去作業は身体にかなりの負担をかけた。当然ながら、我々の未熟な状態では、何百もの袋を持ち上げる労力と単調な作業に疲れ果てた。午後の早い時間にチームの作業を遅らせないよう離脱できたのは大きな安堵だった。二日目終了時には、痛む筋肉がさらに悪化していた」。

シンプソンたちはつぎのように記している。「ブルデューによれば、行動は特定のフィールドの力学の中で意味を持ち、社会的地位や差異の印となる知覚と意味の身体化された枠組みとしてハビトゥスを形成するが、これらはフィールドの構造的関係を反映すると同時に、その力学的効果を生み出す行動を生む」のだ、と。

フィールドの社会的条件と支配的な力関係は、伝統、慣行、価値を生み出し、これらは個人の可能性や制約の理解を通じて個人に固着していくのであり、シンプソンたちに学べば、例えば、「こうした構造は、個人が意味あると認識し実現可能と考えるものを通じて、成功や失敗の可能性として永続化し、内面化される。実践、価値観を生み出し、それらは個人が意味あると捉える可能性や制約（例えば個人が意味ありかつ可能と認識する事柄）を通じて個人に定着する。そして、このような機会構造は成功・失敗の可能性として永続化し、特定の分野に関連するハビトゥスが「身体に入り込み」アイデンティティの一部となることで、意味と行動に内面化されていくのである」。

シンプソンたちは、自分たちの（実践を含めた）研究に基づき、階級化された「ダーティワーク」のハビトゥスは３つのスキーマで示される、とまとめている。ハードワークと伝統主義をめぐる意味と実践、選択とセキュリティをめぐるもの、そして志向と未来性をめぐるものである。

ハードワークと伝統主義

いくつかの先行研究でも指摘されているが、シンプソンたちに依れば、肉体労働に付随する概念として捉えられる勤勉さと忍耐力は、肉体的に過酷な労働の文脈において価値を与えられ、伝統的な労働者階級のアイデンティティの基盤を成している。彼らの研究でも、

「２つの職業グループに共通して、男性が、仕事の意味の本質として、勤勉さ、規律、継続的な努力という伝統的な概念を与えていることが確認された。「タフさと努力は、男性にはそれらが必要であると見做す文化、肉体、そして忍耐力と身体的強さの属性に基づいて、歴史的に、形成された、男性労働者階級のハビトゥスの一部と見なすことができる」のである。

フィールドノートの記述が捉えているように、この仕事は肉体的に消耗し、参加者全員が一日の終わりには疲れ果てたと訴えていた。ある道路清掃員は、仕事の反復的で肉体的な性質を強調してつぎのように述べていた。「葉っぱが全部落ちて雨が降っててシャベルでかき集めてると腕が痛くなるんだ。だってずっとシャベルでかき集めてまたシャベルでかき集めて・・・それが続けるんだから」。

かくして、労働者階級の忍耐力という伝統的な概念は、シンプソンたちに拠れば、男性的な誇りの源泉となり得るのである。それは、労働者が自らを「勤勉な働き手」として好意的に位置づけるものであり、彼らは、不可欠なサービスを提供することや他者が困難に感じる仕事を成し遂げることから満足感を得ているのである。ある道路清掃員は、インタビューで、ホワイトカラー労働者の限られた能力を露骨に批判してつぎにように述べていた。「道路清掃は実際、誰もがこなせる仕事じゃない。思ってるよりずっと過酷なんだ…肉体的に、本当に体力を消耗する仕事だからな…。仕事に落ちぶれたビジネスマンもいたよ、高学歴の連中がね。別の仕事が見つからなければ道路清掃員になろうと決めて、ここに来るんだ。俺が彼らを現場に連れて行って“これが俺たちの仕事だ”と説明するんだ。大抵の場合、２時間も持たずに辞めてしまう。だって彼らはこの仕事に耐えられないんだから」、と。

この引用文に、「高学歴の連中」という表現があるが、それは、彼らが、シンプソンの解釈では、「労働者階級のハビトゥスの一部と見なされる強い実践的感覚や仕事の極度の肉体的な厳しさに反するものとして、不利な意味合いで位置づけられ、専門技能を保有していることが「価値ある区別」として誇られている」ということを示している。「通常は評価される中産階級の背景や特権は、こうした空間では拒絶され、軽んじられ、身体化された強さと不屈の精神に意味が置かれる文脈では、ほとんど価値を持たないのである」。

しかし同時に、肉体労働の価値に対する考え方が変化しそのことが広く認識されている。シンプソンたちも肉体労働（労働が肉体的な努力によって定義されるように見えるもの）の魅力が低下していることを観察している。「人々は肉体労働もしなくていい仕事を探しているんだ」というあるごみ収集員のつぶやきはそのような事情を象徴的に示している言葉である。同様に、別の収集員は、この職業が他人から卑しいと見なされている（「“お前は下層階級だ”と思われている」）ことや肉体労働が挑戦に値せず尊敬に値しないと軽んじられることが多い、と語っていた。仕事への誇りは一般市民との日常的な接触によってさらに損なわれ、その接触はしばしば軽蔑的な態度に基づくものであり、年々強まっている、と感じられていた。「道路を掃く仕事やごみ収集員を、多くの人が当然のことだと思っている。昔みたいに感謝されなくなったんだ」、と。このように、今、肉体労働は、男性的誇りの源泉であると同時にその仕事に付随する伝統的な意味を不安定化させるような軽視の感情を引き起こすようなものになっている。

しかしながら、こうした意味は、シンプソンたちの解釈に拠れば、依然として男性労働者階級のハビトゥスの一部を形成し続けている」のであり、「ブルデューの用語で言えば、それは歴史的に形成されたものであり、現在の認識・価値観・行動を通じて過去の経験を統合する、身体化されたヘキシス、あるいは「体現された歴史」である。とはいえ、このハビトゥスが「場」における広範な変化によって損なわれてきていることも事実であり、したがって、シンプソンたちは、彼ら「自身の研究から、伝統的な価値観や仕事に基づく意味への

愛着が、肉体労働や手作業が広く軽視されることで、薄れ、そのような意味が脅威にさらされている、という認識を持たざるを得なくなった」、と述べている。

選択、セキュリティ、効用性

新自由主義の新しい「願望の政治」では、シンプソンたちに依れば、選択は「公平無私なもの（disinterested）」であり、権力関係とは無関係である、と提示され、「どのような状況にあっても、私たちは、機会を捉え、流動性への取り組みを通じて、自分の人生を形成し、調整する能力を持ち、自分の運命の主体であると考えるように、奨励されている。しかし、「物質的な状況は、願望の課題への完全な参加を妨げるだけでなく、性向と機会の間の限られた共犯関係も、意味の認識と生成を制約する可能性」があり、「意味は社会秩序における個人の位置から部分的に導かれるものである。シンプソンたちの立場から見れば、ブルデューの「ドクサ」概念は日常世界に対する思考・感情の在り方を捉えたものである。

そのような立場を彼らの文脈で翻訳すると、「親の影響が男性を継続的な伝統的雇用形態へ導くことが多く、家族が「最良」の選択肢と当然視してきた伝統的雇用が教育継続よりも優先されている。限られた機会の中で、安定した雇用を見つけ維持することが主要な願望であり、自治体での常勤職が究極の目標と見なされている」。これはつぎのようなインタビュー結果に反映されている。「俺は失業手当に依存してぶらぶらしているような人間じゃないんだ。失業中はいつも疲れていて、ただ退屈で、職業安定所に通って失業手当の申請を続けるのが嫌でならなかった。だからこの派遣会社を見つけたんだ。給料は低かったけど、受け入れるしかないと思って引き受けた。結果的には良かったと思うよ。だってそれが市役所の常勤職に繋がったんだから。本当に驚くべきことだよ」。

安定への強い欲求と、安定した継続的な雇用への願望が、労働者の決断を形

作ることが多かった。ある参加者は、道路清掃員になった当初の動機を、より大きな個人的な安定という観点から振り返って、次のように、回顧的に、語っていた。「道路清掃員やごみ収集員、昔は職の安定があった。地方自治体に入れば一生の仕事が得られると思って入っていたんだ。給料は低かったが、その安定はあった」、と。

地方自治体、特に必須サービスと見なされる分野で働くことは、参加者にとって地域社会への貢献とも捉えられ、従事者に伝統的な意味の源泉を提供していた。ここでは「仕事をしっかりこなす」ことに誇りが持たれた。労働者たちは、あらゆる仕事は敬意を持って（最善を尽くして）遂行されるべきであり、仕事の有用性とユーティリティが最優先されるべきだと主張している。「良い仕事をしていることが重要だ。メールなどで『良い仕事をしてくれてありがとう』という感謝の言葉が届くこともある。それは私たちにも満足感を与えてくれる。なぜなら彼ら［市民］が私たちが良い仕事をしていることを理解しているからだ」、と。

しかし、こうした意味の源泉は、この分野における近年の変化によって弱められつつあった。緊縮財政による公的資金の削減が、参加者の仕事の意味を損なうものと認識され、参加者は資金削減が２つの重大な点で有害であると見ていた。第１に、商業化と民営化を通じた新自由主義的「市場規律」の導入が公共部門の雇用の安定性を損なったこと。あるごみ収集員はこう述べている。「今や自治体はこぞって様々な削減策を講じているんだ。俺も二度もリストラされたんだ。安定してると思ってたのにね」、と。

廃棄物管理業界は長年にわたり民間企業の役割拡大を迫られ、競争入札や外部委託が進み、民間企業や派遣会社はより劣悪な賃金・労働条件を提示する。調査参加者の半数以上が派遣社員であり、既に不安定な雇用見通しにさらなる不安定さを加え、また、最近の職歴は失業による不安定さに彩られていた。ほぼ全ての参加者がこうした変化の悪影響を指摘し、雇用保障の欠如が継続的な雇用を人生の意味の源泉として頼る能力を損なっていると述べている。「多くの地方自治体は.廃棄物処理など様々な分野を扱っていたが民営化され、保管

施設を廃止し、車両を処分し、車両整備工場を廃止し、労働力を全て外部委託した結果、全てが消えてしまった」、と。

第２に、雇用条件の変化は業務量の増加と品質低下に直結し、仕事をしっかりこなす満足感を損なったこと。ごみ収集員も道路清掃員も、職の喪失、労働集約化、「手抜き作業」、設備水準の低下について詳細に語っている。道路清掃員が経験した不満と「満足のいく仕事」がどれほど困難になったかはつぎのように表現されている。「以前は５人で出動していた。スクレーパー、ほうき、シャベル、剪定ばさみを持って出向き、裏側の溝を掻き、水路を掻き、張り出した枝を切っていた。５人組の班が複数あったが、今ではすべてが縮小されて、２～４人程度の少人数で出動する。チーム数も減った。だから溝の掃除は全部できずに、ゴミ拾い用具と必要な時のほうきだけを持って出動する。裏側の溝も、水路も、すべて放置されている。純粋に予算削減と人員不足のためだ」、と。

シンプソンたちの解説に拠れば、これらのインタビューの記録は、「参加者が、継続的な雇用と、継続的な仕事が生む安心感・自立心を通じて意味を見出していたこと」を示している。同時に、これは、「ドクサ」（つまり、当然の前提）（→ 可能または実現可能と見なされるもの)にも限界があること」を示唆している。「不可欠なサービスに従事することへの誇りは存在するものの、繰り返される余剰人員整理と「代替可能性」という脆弱性は、誇りや自己価値の源泉としての継続的雇用への労働者の依存を不安定化させ、限られた資源は各業務に付随する「良い仕事をする」という本質的意義を希薄化させている。新自由主義体制の象徴である個人主義と主体性は、本研究の対象となった男性たちにはほとんど関係がない」ことが浮き彫りにされている。というのは、「人生の進路に関する決定、すなわち職歴の軌跡は「他者の手に委ねられている」からである。ある清掃作業員が淡々と述べたように、「彼ら（他者）の主体性が、いつ俺らを追い出すかを決めているのである」。

ハビトゥスと未来性

ハビトゥスは歴史的に決定されるが、個人が自らの将来の可能性をどう認識するかにも影響を及ぼしている。この認識は階層的な仕組みにおける相対的な位置付けに依存して生まれるものであり、シンプソンたちに倣えば、ブルデューは「象徴的暴力（“symbolic　violence)」という概念を通じて、権力を持つ者が自らの「世界観」を正当なものとして押し付け、支配層と被支配層が自らの状況と達成可能なものと見なされるものを当然の前提として受容する過程を浮き彫りにしている。この指摘を彼らの研究に適用すると、対象となった男性たちは将来の可能性について非常に慎重な表現を用い、変化の可能性を曖昧なコトバで語っている。「将来の自分をどう見ている？ ええと、この仕事について…？ そうだな、何て言えばいいか。２、３年後、自分はどこにいると思うかって？ ２、３年後か…さあ、わからないな。「それについては何とも言えないな。まあ、その間に何か別の仕事が見つからない限り、まだこの仕事を続けているだろう」、と。

将来に対する極めて不確かな関与（「それについては何とも言えない」，という発言）は、シンプソンたちの解読に拠れば、変化への期待が限定的である（「７年後もこの仕事を続けているだろう」）ことに基づいていたが、ある程度は子供たちのキャリアへの願望によって相殺されていた。つまり、たとえ単純労働であっても継続的な雇用が子供たちにセキュリティと経済的支援を提供できることに意味を見出していたのである。家族への自発的な犠牲という概念は、忍耐と不屈の精神を要し、昇進の見込みがほとんどない仕事に理屈と意味を与える助けとなっているのだ。ここで男性たちは「稼ぎ手」という言説を引用し、自らの雇用を通じて家族に経済的資源を提供し、彼らに「より良い」未来（すなわち、自分たちよりも有望な未来）を与える機会がつくりだされることを強調していた。「ただ子供たちのためにより良い生活を願っているだけだ。そのためには懸命に働かねばならないが、彼らに自分より良い人生を送ってほしいから、進んでそうしている」、と。

しかし肉体労働に支えられた経済的・物質的支援には明らかな限界があり、

「生計を支える役割を十分に果たせないという認識は、個人的な失敗感へと転化し、恥ずかしさや恥の源泉となっている」。例えば、あるインタビューでは、この恥が、身体的・物質的な形で、肉体労働者の制服（価値の低い地位を象徴）と中古車の所有（消費力の欠如を象徴）に触れて、語られている。「そうあるべきじゃないんだけど、恥ずかしいんだよ…ほら、市営住宅の制服を着て家に帰るんだ、それに乗ってる車を見ればわかるだろ…子供を乗せるための、安全でそこそこ新しい車を買えるようになりたいのに、代わりに古い車に乗ってるんだ…あちこちにへこみや傷がある…新しい車を買う余裕なんてない。子供たちが何か欲しいって言うたびに…プライマークみたいな店で買わなきゃいけなくては思う…でも、俺は一度も生活保護を申請したことないし、学校を卒業してからずっと働いてきたんだ。ただただ…胸が痛むんだよ」、と。

このような現状をシンプソンたちはどのように読み解いているのか。彼らに拠れば、この作業員の発言は、「将来の改善や変化が見通せない場合、未来はほとんど意味を持たないかもしれない」が、しかし、「参加者にとって、「子供のための犠牲」という伝統的な意味に固執し」、「パートナーや子供により良い生活を与えるために懸命に働くことが単調で過酷な労働にポジションテイキングな価値を与える重要な優先事項となり得る」ことを示している。

但し、同時に、「こうした意味が肉体労働に伴う物質的制約によってバラバラにされている（be fractured）」ことも浮かびあがってきている。「肉体労働と継続的雇用は自律性と自立感をもたらす誇りの源泉となり得るが、男性を経済的に軽視された領域に追いやるもの」でもあり、いまの現状では、「自身と家族を支える物質的資源へのアクセスが制限され、稼ぎ手としての役割に結びついた伝統的意味が損なわれている」。

4　結論

シンプソンたちは、ごみ収集員や道路清掃員に関する研究を通じて、労働者

階級の男性が「ダーティワーク」に与える意味を探ってきた。多くの先行研究では、一般的には、そのような仕事は、(「規範的な」キャリア経験のモデルが依拠している）上昇的な移動性を表現していないという理由で、従来、仕事のキャリアに関する理論から除外されてきたが、ブルーカラー労働者が、時間の経過とともにスキルを蓄積し、仕事の意味について関心を持っていることも次第に知られてきている。

そのような（彼らが仕事に与えている）意味は、シンプソンたちの立場から言えば、肉体労働者の支配的な価値観とみなされてきた金銭的報酬という狭義の手段的志向を超えたものである。というのは、彼らの研究の対象となった男性たちは、その仕事を必要（necessity）に迫られ「現在（now)」に根ざした「ファンクショナル・リアリティ（Functional Reality)」として受け容れているが、同時に、彼らが、仕事に、選択・セキュリティ・制約をめぐるより複雑な意味、労働の身体性と「良い仕事をする」ことそして子供たちへの将来の願望をめぐる意味も見いだしていることがあきらかになったからである。

特に、シンプソンたちが強調していることは、「身体的に汚染される仕事において、特定の階級に固定されジェンダー化され身体化されたハビトゥスを識別」できたことであり、それは仕事についてのつぎのような理解と実践に表れていた。選択肢が「避けられない」ものとして自然化され制約されていること、不確実で自信のない未来への投資（希望や願望）が、勤勉さと犠牲の概念を通じて、子どもの可能性や職業選択に結びつけられていること、勤勉さと規律が必然性の文化と過去への感情的愛着の一部として機能していること。同時に、ダーティワークに従事する人々が伝統的な意味に固執し、社会的な場によって規定された範囲内で自らの可能性を構想する一方で、こうした意味が脆弱で不安定であること（→ 経済的・規範的要請の変化によって制約され、不安定化し、弱体化していること)を認識していることもあきらかになった。

シンプソンたちは、その仕事に「ハビトゥスとフィールド（→ 「可能性の空間」と特定の行動の選択肢を提供する場）の相互作用を見いだし、その存在に注目している。「こうした意味合いの背景には、公共部門の労働者階級に重

くのしかかる新自由主義的政策の実践から生じる「代替可能性の脆弱性」、ならびに資格主義・自己啓発・移動性を重視する（肉体労働にほとんど価値を与えない）新自由主義的アジェンダが一部関与していると推察される」、と。ブルデューの用語を借りれば、そこには、「研究対象である男性たちが特定の身体的適性や技能の所有を通じて（例えば、ホワイトカラー労働者など）他者との差異から意味を導き出し、自らを他者と区別しようとする「区別のための闘争」を見られるし、現状から抜け出す「選択肢が制限されていること」とハビトゥスの「抑圧された傾向」は、「根本的な空虚さ」[(21)]を生み出す条件となっている。それは、「帰属意識や関心の欠如というハビトゥスに基づく、宿命論的リアリズムの受容」であり、「支配的な「象徴的ゲーム」（→ 新自由主義的イデオロギーに根ざした個人主義的志向と自己研鑽）に対する抵抗の一形態」である。

こうした（作業者たちが自分の仕事に与えている）意味は、シンプソンの立場から言えば、「多様性・流動性・自己啓発といった「非身体的」原理に基づく中産階級のキャリア観に対する応答」であり、セイヤー（Sayer,A.）[(22)]のコトバを借りれば、「（研究対象の男性たちが一般的に経験している）他者による軽視的扱いに起因する時間的不確実性と低い自己評価は、彼らの未来像を妨げ、そこには可能性の感覚をさらに制約する可能性がある」。これは。意味が極めて文脈依存的であり、その場の条件と社会関係の中でのみ「意味を成す」ことを示している。

最後に、シンプソンたちは、ブルデューがハビトゥスが現場の権力関係を反映するだけでなく強化すること（すなわち、ハビトゥスが（階級や性別に基づく）広範な社会関係によって構成されつつもそれらを構成し、社会秩序の再現に寄与していること）を指摘していることに触れて、つぎのように述べている。「清掃員やごみ収集員は肉体労働と非肉体労働の区別し、ハードワークという価値への執着を通じて前者を実体化させているが、彼らは、現実には、後者の規律的権力に服従している。労働者階級の男性が自らの労働に付与する意味は、彼らの特定の状況、社会関係、条件への反応として生じているものであり、そ

れゆえに、彼らが直面する条件と権力関係を強化する（→ 彼らが組み込まれた社会秩序の再生産に寄与する）ものである。総合的に見れば、これは、ダーティワークと階級を、価値を下げられたアイデンティティのマーカーとして、固定化することに繋がっている。この意味で（in a sense）、意味は重要である（meanings matter）。なぜなら、それらは階層的な社会関係と既存の権力システムを反映しているだけでなく、再生産する役割を果たすからである」。

註

(1) Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J.. “Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners” In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.

(2) Ashforth,B. and Kreiner,G., ‘“How can you do it?' Dirty work and the challenge of constructing a positive identity" Academy of Management Review, 24（3）,1999, pp. 413-34.

(3) Bourdieu, P. . *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Harvard University Press., 1984.
https://www.scribd.com/doc/80903635/Bourdieu-Distinction

(4) Michaelson,C., Pratt,M., Grant, A., and Dunn, C.. “Meaningful work: Connecting business ethics and organizational studies" , Journal of Business Ethics, 121（1）, 2014, pp. 77-90.

(5) Bailey, C. and Madden, A. . “Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work." Work, Employment and Society, 31（1）, 2017, pp.3-18.

(6) Wrzesniewski, A.. “Finding Positive Meaning in Work". In K. Cameron, J. Dutton, and R. Quinn（eds.）, *Positive Organizational Scholarship*. Berrett-Koehler., 2014
http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/bien%20etre/FindingPositiveMeaninginWork_wrzchapterfromPOS.pdf

(7) Kuhn, T., Golden, A., Jorgenson, J., Buzzanell, P., Kerkelaar, B, Kisselburgh, L., Kleiman, S.,and Cruz, D. “Cultural discourses and discursive resources for meaningful work", *Management Communication Quarterly*, 22(1), 2008. pp.162-71.

(8) Michaelson, Pratt, Grant, and Dunn, “Meaningful work: Connecting business ethics and organizational studies." ,

(9) Bailey and Madden,. “Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work."

(10) Jsaksen, J.. “Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work." J*ournal of Humanistic Psycholog*y, 40(3), 2000, pp.84-107.

(11) Ashforth and Kreiner, “How can you do it?' Dirty work and the challenge of constructing a positive identity"

(12) Bailey and Madden, “Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work."

(13) Rosso, B. D., Dekas, K. H, and Wrzesniewski, A. , “On the meaning of work: A theoretical integration and review". *Research in Organizational Behavior*, 30,2010, pp.91-127.

(14) Wrzesniewski, “Finding Positive Meaning in Work".

(15) Simpson, A., Slutskaya, N, Hughes, J., and Simpson, R.. “The use of ethnography to explore meanings that refuse collectors attach to their work." *Qualitative Research in Organizations and Managemen*t, 3(9), 2014. pp.183-200.

(16) Wrzesniewski, “Finding Positive Meaning in Work".

(17) Hitlin, S. and Vaisey, S.. “The new sociology of morality." Annual Review of Soiology, 39(1),2012, pp.51-68.

(18) Bolton, S. and Houlihan, M., *Work Matters: Critical reflections on contemporary work.* Palgrave Macmillan,2009.

Simpson, R, Slutskaya, N., Hughes, J., and Balta, M. , “Sacrifice and distinction in dirty work: Men's construction of meanings in the butcher trade." *Work, Employment and Society*, 28(5), 2014, pp. 754-70.

(19) Nixon, D.. “‘I can't put a smiley face on': Working class masculinity, emotional labour and service work in the ‘New Economy.' " *Gender, Work & Organization,* 16(3), 2009,pp302-22.

(20) Simpson, Slutskaya, Hughes, and Balta, M., “Sacrifice and distinction in dirty work: Men's construction of meanings in the butcher trade."

(21) Skeggs, B. , *Class, Self and Culture*. Routledge.,2004. https://www.scribd.com/document/523713026/Beverley-Skeggs-Class-self-culture-2004

(22) Sayer, A.. *The Moral Significance of Class*. Cambridge University Press,2005. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/08/The-Moral-Significance-of-Class-by-Andrew-Sayer.pdf

社会学の領域

第９章

意味ある仕事と第３セクター

－　テイラーとロスを読む　－

本章では、テイラーとロス（Taylor, R. & Roth, S.）の 2019 年に公開された論文（Taylor, R. & Roth, S.,“Exploring meaningful work in the third sector”）[(1)]を読み解き本書の文脈に沿って紹介する。

テイラーとロスの学界の研究動向についての認識に拠れば、幾つかの学問領域で、個人にとって肯定的な意味や意義を持っているとして経験される仕事が意味ある仕事として捉えられ、そのような概念の可能性に対する関心が急増しているが、そこでは、労働市場の二極化が深刻化する中で議論がおこなわれ、労働集約化、アウトソーシングや労働者代表制の低下といった要因が質の低い不安定で過小評価された仕事の蔓延を招く背景を形成していると論じられるなかで、意味ある仕事という概念は、代替的なビジョンを提供するとともに、「良質なジョブ」や「良質な仕事」を特定・定義しようとするより広範な取り組みに貢献しているが、しかし「意味ある事そのものは明確に定義されていない」状況が続いている。

例えば、テイラーとロスの見立てでは、心理学やマネジメントからキャリアガイダンスに至る多様な分野の研究者たちは、タスク、役割、相互作用、組織といった意味ある仕事の源泉や場所、あるいは「自己」や「他者」といった焦

点となる概念を特定してきた[(2)]し、「社会学では、仕事における意味について、自律性と自由、天職と使命、尊厳、自己実現といった古典的な考え方が議論の土台となっている」。これらは、意味のある仕事には、本質的な主観的次元とより外的な客観的次元の両方があることを示唆」するものであり、仕事には、有用である、表現力がある、公共の利益や「超越的な人生の目的」に役立つという理由で、本質的に意味のあるものになる可能性がある」[(3)]こと、あるいは、「労働者に自律性、尊厳、尊敬が与えられるなれば、仕事は意味のあるものになることもある[(4)]ということを示しているが、「しかし、これらの側面や要素がどのように交わり意味を構成するか、を解決してくれる単一の定義は存在していないのだ」。

それが故に、テイラーとロスの立場から言えば、「仕事がどのように意味を持つのか、あるいは《人間の基本的な欲求》としての意味のある仕事を促す可能性があるのかないかを理解しようとするならば、さまざまな社会的状況において労働者が《現場》で主観的に仕事をどのように経験しているかについて実証的な知識を積み重ねそのなかで、何が意味のあるものと定義されるかという社会的・文化的な構築について批判的な視点を持ち続けることが重要になってくる」。

このような問題意識をもったテイラーとロスの研究対象に選んだのは（ボランティア・非営利セクターとも呼ばれる）第３セクターでおこなわれている仕事であり、そこで働く人たちがその仕事をいかに意味あるものとしてあるいは意味がないものとして経験しているかを検証することが目指されている。

これが単純な課題ではないことは､テイラーとロス自身が述べているように、容易に推察できる。というには、「意味ある仕事という概念そのものがかなり曖昧であるだけでなく、第３セクター自体が多様で議論の余地のある領域であり、一般化しにくい代物である」からである。テイラーとロスの文章を借りれば、第３セクターは、「形態、機能、法的地位が異なる多様な組織群で構成され、慈善団体、地域団体、非政府組織（NGO）、活動家グループ、労働組合、社会的企業などがそこには含まれる。これらはグローバル、国家、地域レベル

で活動し、保健・社会サービスからレクリエーション、政治活動、人道支援に至る多様な分野で幅広い機能とサービスを提供している。第３セクター組織（Third Sector Organizations :TSO）は国家や民間セクターと様々な関係を持ち、その労働者は有給の場合も無給の場合もある。大規模な予算と立派な事務所を持ち高度に専門化された組織もあれば、ごく小規模な予算で正式な事務所もなく、完全にボランティアに依存する組織もある。しかし、TSO にはいくつかの共通する特徴がある。大半は自立的な運営であり、利益分配に制限を設けており、公益奉仕の理念のもとで活動している。つまり、TSO は社会的・政治的・環境的目標を掲げ、主に利益追求ではなく価値観に基づく活動を行っている。

第３セクターは多様であるが、テイラーとロスに依れば、そのような「広範な特性を持っているために、この分野は「意味ある仕事」を探求する上で適切な文脈となり、その分野の研究では意味ある仕事が（ほとんど検証されていないとはいえ）繰り返し登場し言及されている」。その理由は、第１に、この分野の労働者はより大きな公益に奉仕するという組織の目的を反映し経済的報酬よりも社会的価値に関心を持つと見なされている(5)からであり、これは、物質的な報酬がないボランティアに － ボランティアは、利他主義や社会貢献行動に伴う象徴的な報酬によって動機づけられていると見なされているために － 特に妥当している。この分野における仕事は、少なくとも議論上では、その職を目指して就いた（vocational）仕事であり、労働者にとって本質的に意味のあるものとして、傾向的には、見なされているのだ。第２に、この分野は国家と市場から「独立」している、あるいはその中間的な立場にあるために、労働者に国家の官僚機構や規制そして市場の経済的要請からの自由を提供する可能性を秘めていると見做され、ひいては労働者の自律性と自己決定が意味のある仕事をもたらす、と考えられている。

そのような見方には「この分野の仕事は意味のあるものでなければならないという前提」があるが、しかし、その前提が、現実には、「他の要因」によって崩されている。というのは、「この分野の雇用は、多くの場合、低賃金で不

安定であり、労働条件も悪い」からであり、仕事は「専門性」が高く独自の労働「市場」に投げ出されているために「自律性と自己決定の余地を縮小している」という現実も指摘されている(6)。

テイラーとロスは、このような議論の流れの核心に「根本的なパラドックス」を見いだしている。「この分野での仕事は、労働者にとって意味あるものであると同時に、過小評価され、搾取的でストレスの多いものでもあり、その結果、（仕事で意味あることを経験している）同じ労働者が「バーンアウト」や幻滅を経験することになる」(7)、と。

テイラーとロスは、上記のような先行研究についての認識を踏まえて、「意味ある仕事」の概念を検討し、社会学における古典的議論を参照しながら、その構成要素となり得る様々な次元を探る　→　この分野における有償の仕事と無償の仕事に関する知見を概説し、ソーシャルサービス、ポリティカルアクティビズム、人道支援活動という３つの異なる分野に焦点を当て、労働者の主観的経験と動機に関する実証研究に基づき、この仕事を（もし存在するならば）意味あるものとする要素を探求する　→　その過程で、意味の体験の多様性、社会的アイデンティティやライフコースによる理解の形成、そしてこの分野における意味ある仕事が同時にストレスやバーンアウトの源となり得るというパラドックスを浮き彫りにする、という構成で、自説を展開している。

１　意味ある仕事とは何か？

意味ある仕事の概念の起源は古典的な社会理論に遡るものであり、先行研究において、産業資本主義への移行につれてかつての職人技と職人精神に見られた意味が喪失してしまった、という趣旨の言説が繰り返し説かれていることは良く知られているし、また、例えば、マルクスが述べた疎外された労働者（→　日常的な肉体労働によって自己が労働の成果から切り離された労働者）は仕事から自律性と尊厳が失われたことを意味するものであり、（無力感、規範の

欠如、孤立といった概念で表現された）疎外感は現代労働者の苦境を表す言葉となっている。

しかし、ヴェーバーは、現代労働者の問題について別の角度からアプローチし、「より大きな善のために働き、神から授かった才能を発揮するというカルヴァン主義の教えには、仕事そのものに本質的な美徳（つまり、天職）をもたらす可能性が秘められている、と捉えた。このように、古典的な議論では、（ヴェーバーの「天職」の概念で捉えられているように）仕事に内在している意味あることと（仕事を搾取するのではなく人間の尊厳と自律性を尊重する条件の下で得られる）外的な意味あることが根本的な区別されていたのであり、これが現代の意味ある仕事の（第１の）議論へと繋がっている。

意味のある仕事に関する現代の議論では、「天職」や「職業」という概念は、テイラーとロスに倣えば、脱宗教化され世俗化されている。それは、個人のニーズ、情熱、あるいは（宗教的である場合もそうでない場合もある）外部の呼び出し（summons）によって推進される（ヴェーバーの起源を反映した、より大きな善に貢献する）仕事やキャリアを指している[8]。天職や使命は、創造的、表現的、あるいはあらゆる種類の仕事への召命である場合もあるが、他者に対する利他的で無私の献身という概念と関連付けられる傾向がある[9]。例えば、（テイラーとロスが言及している）この議論をレビューしたダフィーとディック（Duffy, R. D. & Dik, B. J.）[10]は、「天職とは（何らかの形で他者を助けることを念頭に置いた）非常に意味のあるキャリアとして定義されることが多い」と指摘している。医学、社会福祉、看護、教育などの特定の職業は、社会サービスやケアに重点を置く第３セクターや公共部門と同じように、そのような動機を体現している、と考えられている[11]、と。

意味ある仕事に関する現代の議論の２つ目の流れでは、尊厳（つまり、名誉と尊敬）に値する存在になっているか否かに注目され、産業資本主義は労働者の人間性を否定しているという理解に基づいて、議論がおこなわれている。労働者の尊厳に対する課題には、（疎外された労働者に関する初期の研究を反映して）虐待、不適切な管理、過労、参加と関与の欠如などが含まれている[12]。

また更に、「仕事における尊厳」と「職場における尊厳」が区別される[13]ことがあるが、それは意味ある仕事の内在的／外在的側面を反映したものである。前者では働く行為そのものが個人の生活に尊厳と意味をもたらすと捉えられ、後者では、意味ある労働は倫理的な労働慣行の問題である、と把握されている。労働者にはいじめや嫌がらせを受けない権利と発言権があり、雇用主には、仕事に意味を持たせる責任がある（さらには義務さえもある）[14]、と主張され、職場における尊厳は労働者を尊重し人間として扱い自律的に行動することを信頼することによって達成される[15]ものであり、労働者の自律性（すなわち、労働条件や業務内容・方法を自ら決定する能力）こそが意味ある仕事の本質を形作る重要な要素である，と論じられている。

意味ある仕事に関する議論の第３の潮流は自己実現や自己啓発の概念に依拠している。意味ある仕事は個人が可能性と潜在能力を充足させる過程であり、その過程を通じて仕事に意味を見出すものである、と。この思想の起源は 20 世紀中頃の人間中心心理学の台頭に遡り、特にマズロー(Maslow,A.)[16]の研究が契機となっている。彼は人間の欲求階層を概念化し、その頂点に自己実現を位置づけた。自己実現を通じた意味の探求とは、個人の価値観に沿い、技能を発展させ、潜在能力を充足させる仕事を得ることである、と理解されている[17]。この議論の多くは労働心理学や自己概念・仕事再設計の諸概念に依拠している[18]が、自己成長の物語は、社会学的議論においても、（自己アイデンティティが自己の再帰的なプロジェクトにおいて組織化された営みとなる、と考える）再帰的近代化（reflexive modernity）と個人化のプロセスに絡めて、探求されている[19]。

自律性、天職、尊厳、自己実現といった現代の議論でしばしば見られる概念は、テイラー＆ロスの立場から見れば、いずれも決定的なものではないが、意味ある仕事を概念化し実証的に探求しようとする課題の複雑さを捉えたものであり、特に、「これらの概念が特定の文脈における個人の意味ある仕事体験の中でどのように表現されるか、という問題は重要な問いである」。

以下では、このような問題意識を受けて、第３セクターという特定の文脈に

焦点を当て、この分野における仕事の輪郭とパラメータが概説されている。

２　第３セクターにおける有償の仕事と無償の仕事

第３セクターにおける仕事は多岐に亘り、そこで働く人たちは、資金調達担当者、人事部長、看護師、会計士といった正式な専門職から、友人のような存在（befriender）、運転手、事務補助員といった職種まで、幅広い職業と役割を担っている[20]。多くの仕事が無償であるが、有償労働者と無償労働者の区別は必ずしも明確ではなく、有給スタッフの中には、同じ組織のためにボランティア活動を行うことで「仕事を寄付」する者もいる[21]。また、ボランティアの中にはわずかな報酬や手当を受け取る者もおり、テイラー＆ロスの解釈を引き継げば、より正確には、非常に低賃金の労働者である[22]。例えば、オックスファムなどの組織のために災害地域で支援活動を行っている人々の多くは、医師、エンジニア、ロジスティシャン、看護師など、低賃金または無給の「ボランティア専門家」である[230]。いずれにせよ、このような現実は、「この分野で働く労働者は、有給であるかどうかによって、その仕事に意味あると理解したり経験したりしているのではない」ことを示している。

第３セクターでは、テイラー＆ロスの文章を借りれば、従業員はさまざまな労働条件を経験している。給与は、一般的に、公共部門、特に、民間部門よりも低く、「第３セクターの賃金ディスカウント」と呼ばれているが、その格差は縮小しつつある[24]。とはいえ、全職員が低賃金というわけではなく、国際 NGO の少数の幹部職員の給与は民間セクターと同等である[25]が、この分野の多くの組織には不安定な資金調達体制が見られ、それがパートタイムや有期契約といった非標準的契約形態の普及率の高さに反映され、例えば、イギリスでは、雇用スタッフの最大 40 %がパートタイム契約、約 10 %が何らかの形態の臨時契約で働いている。また、他のセクターと比較すると、労働者は過資格（overqualified）かつ過小雇用（underemplyed）で働く（希望より少ない労働時間、

あるいは資格に見合わない職種での就労）傾向が強くみられる[26]。ただし、第３セクターの就労実態は外部環境に応じて大きく変動することがあり、特に、国家とパイプがありあるいはその多様な政策課題との強い繋がりが維持されている分野では状況が絶えず変化している。公共サービス提供を委託された TSO の従業員は、アウトソーシングと緊縮財政の影響として、業務の高度化と資源不足に悩まされているし、特に低賃金の家庭内介護職に就く人のなかでは、傾向的に、ゼロ時間契約や「オンコール」形態で働く可能性が高くなっている[27]。一方で、国家の統治・資金構造からほぼ独立して活動する小規模な地域団体や活動家グループで働く（あるいはより多くはボランティアとして活動する）人々は、外部条件がに左右されずに、「一定の」労働条件や賃金で働いている。

そして、（テイラー＆ロス言及している）第３セクターで働く、動機、特に主観的理由（account）記述を分析した先行研究 － 調査対象者は、信仰に基づく組織[28]、政治活動家グループ[29]、人道支援団体[30]、あるいは社会福祉を通じて社会正義を実現する団体[31]などでで働く人々である － では、個人が仕事に意味を見出す要素が明らかにされている。職員は、賃金が低いにもかかわらず、他分野より高い職務満足度を示している[32]、低賃金は、より大きな公益のために働くこと、困窮者支援、社会正義の推進といった様々な象徴的報酬によって相殺されている[33]，など。また、無報酬のボランティアの動機に関する研究では、その活動を行う動機として同じような価値観に基づく一連の動機が強調され、それがその活動を意味のあるものと捉える枠組みを形成していることが明らかにされている[34]。他方で、「この分野で働く人全員が、自分の価値観や信念を反映してその仕事に従事しているわけではなく、この分野で働く人の中には、偶然その仕事に就き、その活動や組織の価値観にほとんど親和性を感じない者もいる」[35]し、また、「ボランティア活動を体験してみたい、という実用的な動機も、多くの文献で報告されている」[3]。

３　第３セクターの３つの分野における意味ある仕事

第３セクターにおける意味ある仕事の現実を見極めるためにテイラー&ロスが選んだのは、ソーシャルサービス、ポリティカルアクティビズム、人道支援活動、という３つの事業分野である。但し、「労働者自身にとってその仕事が意味のあるものとなる要因について直接的に取り組んだ研究はほとんどないため、代わりに、労働者の経験と主観的な動機を探求した研究をレビューする」という方法がとられている。この研究手法には、彼らのコトバをそのまま借りれば。「ある程度の解釈が伴うものの、これらの質的研究は労働者が自分にとって意味のあるものをどのように表現しているかを理解する上で有用な洞察を与えて」くれるものであり、それは「自律性、自由、天職、尊厳、自己実現といった概念が彼らの物語に反映されているかどうかを検証する機会を与えてくれる」資料でもある。

ソーシャルサービス

第３セクターにおける有償の仕事そして無償の仕事のかなりの割合は何らかのソーシャルサービスを提供する組織で遂行され、その業務内容は高齢者との交流や青少年クラブの運営から難民支援活動に至るまで多岐にわたっている。こうした活動の一部は寄付や遺贈によって支えられているが、大部分は補助金や契約に基づく国家との連携によるサービス提供であり、現場の活動は政策優先度の変動や外部委託の仕組みによって形作られている。ケアワークはこの分野の仕事の中心的な要素であり、それはしばしばジェンダーに左右され「過小評価される仕事」である。

ソーシャルサービス従事者の主観的経験と動機に関する先行研究では、テイラー&ロスの読み方に倣えば、労働者は所属組織の価値観を反映し、その社会的価値（社会的包摂、参加、社会正義）と公益への貢献の重要性を明言している[37]。「人々の生活に変化をもたらしたい」「恩返しをしたい」といった表現は、活動そのものを意味の源泉と位置づける職業的ナラティブの一部として語られ[38]、例えば、第３セクター CEO を対象とした研究において、ハロウとモー

（Harrow, J. ＆ Mole, V. ）[39]は「有償の慈善家」と称されるグループを特定し、彼らのキャリア物語には大義への生涯にわたる献身と「金銭ではなく愛のために働く」ことを優先する姿勢が見られること強調している。これらのキャリア志向の CEO たちは、この分野が提供する専門的で興味深い仕事の可能性に関心を持ち、この分野で働く動機について語る際には自律性と自己啓発の概念を引用したのである。しかし他の物語も存在し、難民支援団体で有償及び無償の活動に従事する若い人たちは、この分野で働き「変化をもたらしたい」と望みつつ、この仕事を天職ではなく社会的価値を持つ専門的キャリアとして位置付けていた[40]。

テイラー＆ロスの解釈に倣えば、「これらの研究対象者が自らの仕事について「意味がある」あるいは少なくとも「重要で動機づけられる」と理解し表明した内容は、社会的立場（性別、階級、民族性）およびキャリア・ライフコース上の位置によって形作られた」ものであり、「イングランドの脱工業化都市における社会福祉業務に関する複数の研究は、個人が仕事に意味を見出す要素についての理解と表明には（上述のものとは）異なる様相がある」ことを明らかにしている[41]。「これらの職員やボランティアにとって、仕事に意味を与えるもの（その社会的価値）は、慢性的な失業と高い貧困率に直面する地域コミュニティを維持する上で果たす役割であった」。ハルフォード、レナード、ブルース（Halford, S., Leonard, P., & Bruce, K. ）による英国貧困地域における知的・身体障害者向け小規模コミュニティ支援センターの研究では「多くの労働者が地元の漁業や食品加工産業に従事していたが、これらの産業が縮小したことで解雇され」るという経過を経て、「50 代の人が複数の地域慈善団体の理事となり、生まれ育った地域に恩返しすることに個人的な充実感を見出していた」[42]。

これらの研究では、テイラー＆ロスの立場からまとめると、「意味あることは中産階級の「天職」や「使命」といった物語ではなく、労働者階級の「地域自助」の物語に根ざしていた」のであり、パリー（Parry,J.）[43]の研究でも、「炭鉱廃鉱後の地域における高失業率の文脈において、一部の個人が戦略的に無報

酬の地域活動を受け入れ、それを失業に代わる「充実感」と「社会的有用性」のある選択肢と見なしている点が浮き彫りに」されており、これらの事実は、「活動の社会的価値は重要であるが、個人にとっての意味あることは彼らがその活動に従事する文脈によって形作られている」ことを示している。

ポリティカルアクティビズム

第３セクターには、テイラー＆ロスの整理に倣えば、労働組合、市民団体、政党、環境・ジェンダー平等・LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア）の人権・少数民族・移民の権利・社会正義・人権など様々な課題に関わる社会運動組織に参画する活動家も含まれる。アムネスティ・インターナショナルのような非政府人権組織やオキュパイ運動（Occupy movement）は、社会変革をもたらすか阻止するために、より礼儀正しいものから破壊的なものまで幅広い戦略を展開している。一部の活動家は正式な非政府組織に雇用されている ― 例えばアムネスティ・インターナショナルは人権活動家を雇用している[44]― が、フリーランスとして様々な組織のために不安定な仕事を引き受ける者もいる。多くの活動家は無報酬であり、この活動は非公式なパートタイムのキャンペーン活動からフルタイムの正式なボランティア活動まで多岐に亘っている。後者は大規模 NGO で公式化され、厳格に管理されているるため、「官僚的なアクティビズム」として形容されているが、多くの活動家の仕事は、しばしば、他の職業や有償労働と並行して、あるいは両立させながら、行われている。四世代にわたる活動家の物語を分析したニューマン（Newman,J.）[45]の研究によって、草の根組織への自発的参加が労働組合・政党・学界における有償職によって支えられていた実態が明らかにされている。

社会運動組織やその他の活動形態における労働者の経験を取り上げた先行研究は、テイラー＆ロスから見て、この活動が「意味ある仕事」に関する広範な議論とどのように関連するかを理解する上で有用な知見を提供している。例え

ば、それらの研究では、そのような活動に伴うリスクとコスト（高リスク・高コスト、低リスク・低コスト）や活動主義を天職や使命と捉える概念の根底にある利他主義と犠牲の間の緊張関係も浮き彫りにされている。環境問題、人権問題、人道問題に取り組む組織で働く常勤スタッフは、社会的・政治的変革への貢献欲求に支えられているし、人権侵害と残虐行為に対する道義的憤りが人権侵害の防止と暴力の連鎖への加担拒否に焦点を当てた中米平和活動家を動機づけていた事例も報告されている。

活動家たちは。社会変革の追求という職業的意義だけでなく、自己実現、自律性、自由という概念にも意味を見出している。例えば、ジャスパー（Jasper, J.M.）[46]がおこなった反核活動家や動物権利活動家たちへのライフヒストリーインタビューには彼らの活動に対する動機や方向性を記録され、彼らの動機が、それが天職であるというだけでなく、活動によって得られる自律性と自由にも関係していたことが知られているし、アンドルュース（Andrews,M.）[47]による社会主義活動家たちへの伝記的インタビューは、彼らの生涯にわたる社会正義活動が政治的信念を追求するという職業上の関心によって動機づけられていること、また自己啓発や自己実現の概念にも基づいていることを明らかにしている。

しかし、他の研究は、活動家たちが自分自身や互いに抱く高い期待がバーンアウト（燃え尽き症候群）と関連している可能性があるというパラドックスを明らかにしている。ボベル（Bobel, C.）[48]が、意識向上と現状への挑戦に取り組む月経活動家（menstrual actibvist）たちに対して行ったインタビューでは、活動家であるためには「超アクティブ」であり、「たゆまぬ献身と比類なき献身」が必要だと感じる者もいることが明らかになった。しかし、こうした厳しい要求は、彼らに「完璧な基準」を満たしていないという感覚をもたらしていたのである。こうした活動家たちは、「その問題と生きる」者（つまり、長期間にわたり非常に努力し、大きな個人的犠牲を払って活動する者）だけが「活動家」という称号に値すると考えていた。他の研究では、活動家としての役割を担う男女が示す男気あふれる英雄主義が指摘されている。これは、個人的な

関係や健康を犠牲にしても、長時間の活動や自己犠牲的な献身を美化するものである[49]。

このような事例は別の研究でも指摘されている。例えば、活動は本質的に意味あるものとして経験されるが，他方で、献身を示すことや変革を起こすことへのプレッシャーを伴うものであること、活動・仕事・家庭の領域間で不協和を経験した人々が連帯運動運動から離脱する傾向が見られたことなどであり、「殉教の文化」（culture of martyrdom）の存在が明らかになっている。彼らは、質の高い医療を利用したり、活動に支障をきたすと信じて休養を取ったりすることを避け[50]、不安、抑うつ、自尊心の喪失、幻滅、絶望感といったメンタルヘルス問題に苦しみ、運動内部では人種差別を経験する者さえも見られたのである[51]。

人道支援活動と開発協力活動

人道支援活動と開発協力活動の現状は、テイラー＆ロスの整理に倣えば、つぎのようになっている。人道支援活動と開発協力活動は有償並びに無償の活動機会を提供する地域・国内・国際組織によって実施され、国際非政府組織（INGO）は資金調達、サービス提供、アドボカシー活動に従事し、世界中で長期的な開発（教育を含む）と短期的な緊急支援（人為的・自然災害における医療支援、食糧、避難所の提供）に積極的に取り組んでいる。オックスファムやセーブ・ザ・チルドレンのような大規模かつ著名な組織の多くはグローバル都市に本部を置き、地域事務所とプロジェクト実施国に現地事務所を構え、その労働力は医学、法律、工学、経済学、マネジメントなど様々な分野で訓練を受けた専門家で構成されるが、多くは低賃金または無給であり、一部は「ボランティア専門家」または「専門職ボランティア」として長期にわたり活動している[52]。国際 NGO の労働者に関するデータは乏しいが、幾つかの先行研究によれば、この分野は女性化が進み、高い離職率が高く有期契約が支配的でもある。また、国際援助は専門化を必要としているにもかかわらず、新自由主義の

影響によって予算削減問題に直面している。

研究で得られた援助従事者の証言は、テイラー＆ロスの解釈では、彼らの動機や優先事項を示す証拠となるものであるが、その多くは困窮者支援や「変化をもたらしたい」という「天職」の概念合致しものになっている。例えば、国際 NGO のボランティアや職員に関する研究では、9.11 テロ攻撃、2004 年アジア津波、ハリケーン・カトリーナといった重大事件の直接的・間接的体験が、被災者を支援しようとする個人の一時的または恒久的なキャリア転換につながる「天職感」を引き起こす契機になった過程が浮き彫りにされている。利他主義と自己利益の間の緊張関係は援助活動に関する研究のおける主要テーマであり、その研究は、労働者が職業的側面だけでなく、援助活動が自己実現と自己実現の機会を提供することに意味を見出したことを明らかにしている。また、NGO に関わる高所得国出身の女性を対象とした研究では、この分野が利他的な支援という社会的価値と挑戦的で充実したキャリアを両立させる場として認識されていることが示唆されている。援助活動は国内外のスタッフにとって深い意義を持つ経験となり得るが、同時にその活動が長期に亘ることで問題を引き起こしていることもあきらかにされている。長時間労働、対立、資源不足、評価不足が人道支援組織の労働環境の特徴であり、高負荷業務・支援不足・フィードバック欠如・情報不足・統制欠如によってバーンアウト（消耗・冷笑・無力感の複合体）が引き起こされており、そのような現象は、医療・社会福祉・教育などのケア職に特に顕著に表れている(53)。ロジャース（Rodgers, K.）(54)は、アムネスティ・インターナショナルの職場文化を分析し、そこには高い組織コミットメントと犠牲・罪悪感が併存している、と指摘している。抽象的な意味で仕事に意味があることもたらしているもの（すなわち、無私の期待）こそが有給スタッフの高い離職率を引き起こしている、と。

この分野は、専門的な人道支援活動であると同時に、ボランティア・ツーリズムの場でもあり、ギャップイヤー（gap year）の学生たち（若者）が開発途上国を短期的に訪問し、地域開発支援を標榜するプロジェクトに従事している。こうした活動に従事する若者を対象とした研

究によれば、彼らは活動の社会的価値（すなわち、「援助の義務」）に意味あることを見出していたが、同時に、旅行や冒険、将来のキャリアに役立つスキルの習得、自己成長への欲求、自己実現の機会も重視している。典型的な事例では、ウガンダにおけるドイツ人ボランティアの民族誌的研究において、彼らのなかで「価値あること」への取り組みと自己啓発や楽しみ（fun）への欲求という複合的動機があることが解明され、現地住民に対する特権的立場に位置するボランティアの葛藤が論じられている。

４　第３セクターにおける意味ある仕事のより一層の解明に向けて

テイラー＆ロスには、冒頭でも触れたように、「第３セクターは一見すると意味ある仕事のための場を提供しているように見える」かもしれないが、その実態はどのようになっているのか」を知りたいという問題意識があり、彼らは、その解消を目指して、多数の先行研究を読み解いてきた。その結果，いかなることが分かったのか？　それは、端的に言えば、第３セクターの「社会的・政治的・環境的目標とその存在が国家や市場から部分的に独立している」ということが社会的に有用で職業的かつ自律的な仕事の機会を提供しているが、それにもかかわらず、この分野における意味ある仕事に関する研究が「不」十分であり、そして意味ある仕事という概念そのものが曖昧である」ということである。

テイラー＆ロスに語らせると、「古典的研究に根ざした社会学的議論を検証した結果、仕事を意味あるものとする要素に関して幅広い概念が見られることが明らかになった」。それらは、意味あることは社会的有用性に関連する天職や使命であること、労働者に業務に対する自律性を提供すること、自己啓発や自己実現を可能にすること、尊厳と敬意をもたらすこと、などであるが、彼らは、このリストは網羅的ではないと考えて、それらの概念を基に、特に３つの分野（ソーシャルサービス、ポリティカルアクティビズム、人道支援活動）に

焦点を当て、第３セクターにおいて意味ある仕事がどのように理解されているのかを文献的に検証していった。そして、その作業を通して、先行研究が多くの課題を抱えていることが分かったのである。

第１は、第３セクターにおける意味ある仕事に関する実証研究と概念論争を検討することによって、いくつかの重要な疑問と緊張関係が浮き彫りになったことである。例えば、有償及び無償労働者の主観的動機を探ることで、意味あることがどのように経験され、社会的アイデンティティやライフコースによってどのように理解されていくのかについて洞察が得られたこと、個人の仕事生活において意味あることとして経験され理解されるものは社会的・文化的ナラティブによって規定されていること、社会的な大義やより大きな公益のために働くことが職業的に重要であるということが３つの分野すべてにおいて多くの個人のナラティブの基盤となっていたが、それらの目的は各分野で異なる枠組みで捉えられ、分野の具体的な焦点に関連するだけでなく、労働者の社会的アイデンティティによって形作られているものであり、ソーシャルサービス分野では、人々を助け世界をより良くするとの価値観を表明する者もいれば、連帯や地域自助の概念を基盤とする者もいたこと、意味ある仕事はその社会的文脈と広範な文化的規範によって言説的に枠組みづけられていること､などである。

第２に、３分野の当事者の主観的な評価では、業務や役割における自律性に言及され、意味ある仕事の経験が異なる文脈で語られていたこと。例えば、政府業務の外部委託下では劣悪な労働条件が意味あることを制約し、他方では、社会変革運動では集団行動を通じて意味ある仕事が体験され、意味あることが個人に与えるプレッシャーを介して形成され、中産階級の若者がグローバル・サウスで短期勤務する事例では、自己実現と自己啓発の物語が顕在化し、彼らにとってボランティア・ツーリズムは社会的価値とキャリア形成の機会を併せ持つ仕事を提供している。そしてこの事例は人生のステージが「意味あること」の理解とその表現に対してどのように影響したかも浮き彫りにしている。これは「意味ある仕事」を人間の基本的欲求として確立するプロジェクトにとって示唆に富むものであり、これらの研究は、意味ある仕事を定義することが難し

い作業であり、それが故に、何が意味あるとみなされるべきかについて階級ベースの象徴的概念を再生する枠組みに向けた批判的アプローチが必要とされていることを示唆している。

第３に、この分野が職業的に意味ある仕事や社会的価値や公益に資する仕事を提供しているように見えても、実際には低賃金・不安定な雇用が常態化し、長時間労働と献身が求められているというパラドックスが明らかになり、最悪の場合、従業員に尊厳や敬意を提供することからは程遠い状況に置かれていること。このことは、３分野のいずれにおいても、他の次元（尊重・自律性・自己成長）が欠如している場合、意味あることは決して「枯渇しない泉」ではないこと、そしてストレスやバーンアウトの条件がこれらの分野に内在していることを示唆している。課題は、こうしたポジティブなそしてネガティブな経験が如何に共存し、個々の労働者にとって仕事が意味を失う転換点がどこにあるかを見極めることにある。

テイラー＆ロスは、最後に、今後必要なことは「これまで試みられきたような動機付け研究の解釈に留まらず、個々人にとって何が意味を持つのかに焦点を当てた」研究である、と文章化している。「今後の研究では、第３セクター研究を特徴づける動機付けに関する規範的ナラティブを単に繰り返すことを超え、社会的アイデンティティと象徴的意味が、社会階級だけでなく性別や人種という観点からも、個人が自身の仕事を意味あるものとして理解していく途を探求する必要がある。また、この分野における意味ある仕事が同時にバーンアウトの原因となるというパラドックスに焦点を当てたり、有償労働と無償労働の境界が曖昧になる中で意味あることがどのように変化するかをより詳細に検討し、セクターとその労働力の再編に伴い意味ある仕事に対する理解や経験がどのように変化するかを検証すること必要になるだろう。そして、こうした研究構想には、その分野、その領域、その組織、その集団について蓄積されてきた知見を背景として、豊かなワークヒストリーの物語を収集できる方法論が求められる」、と。

註

(1) Taylor, R. & Roth, S.,“Exploring meaningful work in the third sector”In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work,* Oxford University Press, 2019,pp. 257–273

(2) Bailey, C. and Madden, A. ,“Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work" , *Work, Employment and Society*, 31（1）, 2017, pp.3-18。

Lips-Wiersma, M. and Morris, L.. “Discriminating between ‘meaningful work' and the management of meaning.' " *Journal of Business Ethics*, 88（3）, 2009,pp. 491--511.

Rosso, B. D, Dekas, K. H, and Wrzesniewski, A. . “On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavio*r, 30, 2010, pp.91-127.

(3) Duffy, R. D. and Dik, B. J.. “Research on calling: What have we learned and where are we going?" , *Journal of Vocational Behavior,* 83（3）, 2013, pp. 428-536。

(4) Sennett, R. . *The Corrosion of Character: The personal consequences of work in the new capitalism*, WW Norton & Company,1998.。

https://ia600706.us.archive.org/21/items/politicsDEEPWEB/Corrosion%20of%20Character_%20The%20Personal%20Consequences%20of%20Work%20in%20the%20New%20Capitalism%2C%20The%20-%20Richard%20Sennett.pdf

Simpson, R., Hughes, J., Slutskaya, N., and Balta, M.,“Sacrifice and distinction in dirty work: Men's construction of meaning in the butcher trade." *Work, Employment & Society,* 28（5）, 2014, pp.754-770。

Sayer, A. . “Dignity at work: Broadening the agenda", *Organization*, 14（4）,2007, pp.565-581。

(5) Wuthnow, R. Saving America? Faith-based services and the future of civil society, Princeton University Press,2004.

https://archive.org/details/savingamericafai0000wuth

Evers, A. and Laville, J. L.（eds.）. *The Third Sector in Europe*. Edward Elgar Publishing,2004.。

https://econpapers.repec.org/bookchap/elgeebook/3097.htm

Dempsey, S. E. and Saunders, M. L.. “Meaningful work? Nonprofit marketization and work/life imbalance in popular autobiographies of social entrepreneurshi.", *Organization*, 17(4), 2010, pp. 437-459.

(6) Salamon, L. M. and Sokolowski, S. W., “Beyond nonprofits: Re-conceptualizing the third sector", *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(4).2016 ,pp.1515-45。

(7) Cox, L. . “‘Hearts with one purpose alone'? Thinking personal sustainability in social movements" , *Emotion, Space and Society*, 2(1), 2009, pp. 52-61.

Chen, C. W. and Gorski P. C. , “Burnout in social justice and human rights activists:Symptoms, causes and implications." *Journal of Human Rights Practice*, 7(3), 2015, pp.366-90。 .

(8) Ciulla, J.. *The Working Life: The promise and betrayal of modern work.* Three Rivers Press,2000.。

https://www.researchgate.net/publication/349063959_Ciulla_The_Working_Life

Dik, B. J. and Duffy, R. D., “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice", *The Counselling Psychologis*t, 37(3), 2009,pp.424-50。

(9) Hunter, I., Dik, B. J., and Banning, J. H. “College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis" , J*ournal of Vocational Behavior*, 76(2), 2010, pp.178-86。

(10) Dik and Duffy. “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice" , p.429.

(11) Dik and Duffy. “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for

research and practice"

(12) Hodson, R.. *Dignity at Work.*Cambridge University Press,2001.。
https://archive.org/details/dignityatwork0000hods

(13) Bolton, S.（ed.）, *Dimensions of Dignity at Work*. Elsevier,2007.
https://epdf.pub/dimensions-of-dignity-at-work.html
https://www.researchgate.net/publication/272739900_'Dimensions_
of_Dignity_at_Work'

(14) Michaelson, C. .“Whose responsibility is meaningful work?" , *Journal of Management Development*, 30(6), 2011, pp. 548-57.
Sayer, A. . “Dignity at work: Broadening the agenda" , *Organization,* 14(4), 2007, pp.565-81。

(15) Sayer, “Dignity at work: Broadening the agenda".

(16) Maslow, A.. "A theory of human motivation" , *Psychological Review,* 50(4), 1943, p.370

(17) Bandura, A. , “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*, 84,1997, pp. 191-215.

(18) Hackman, J. R. and Oldham, G. R.. *Work Redesign. Reading,* Addison-Wesley, 1982.。
https://archive.org/details/workredesign00hack/page/n2/mode/1up
Rosso, B. D, Dekas, K. H, and Wrzesniewski, A., “On the meaning of work: A theoretical integration and review." Research in Organizational Behavior,30, 2010,pp.91-127
Grant, A. M. .“Relational job design and the motivation to make a prosocial difference", *Academy of Management Review*, 32, 2007, pp.393-417。

(19) Beck, U., **Risk Society: Towards a new modernity**. Sage,1992.。
https://archive.org/details/risksocietytowar0000beck
Giddens, A.. *Modernity and Self-identity: Self and society in the late modern age,*

Stanford University Press,1991.
https://archive.org/details/modernityselfide0000unse

(20) NCVO. UK Civil Society Almanac 2015
https://smallcharitiesdata.org/data_source/ncvo/
https://data.ncvo.org.uk/almanac15/

(21) Baines, D. “Caring for nothing: Work, organization and unwaged labour in social services" , *Work, Employment and Society*, 18(2), 2004, pp.267-295.
Baines, D.,“Caring for nothing: *Work,* Employment and Society", *Work, organization and unwaged labour in social services*, 18(2), 2004, pp.267-95。
Almond, S. and Kendall, J. . “Taking the employees' perspective seriously: An initial United Kingdom cross-sectoral comparison", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(2),2000, pp.205-231。

(22) Taylor, R.. “Volunteering and Unpaid Work." In S. Edgell, H. Gottfried, and E. Granter（eds.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, pp. 485-501: SAGE,2015.
https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/the-sage-handbook-of-sociology-work-and-employment/chpt/26-volunteering-unpaid-work#_
Musick, M. and Wilson, J. ,*Volunteers: A social profile*. Indiana University Pres, 2008.
https://archive.org/details/volunteerssocial0000musi/page/n6/mode/1up

(23) Shutt, C. . “A moral economy? Social interpretations of money in Aidland." *Third World Quarterly*, 33(8), 2012, pp.1527-1543。

(24) Leete, L.. “Whither the non-profit wage differential? Estimates from the 1990 census" , *Journal of Labour Economics*, 19(1),2001, pp. 136-170

(25) Stroup, S.. Borders Among Activists: International NGOs, in the United States, Britain, and France. Cornell University Press, 2012,。

https://archive.org/details/bordersamongacti00stro/page/n6/mode/1up

(26) lmond, S. and Kendall, J.,“Taking the employees' perspective seriously: An initial United Kingdom cross-sectoral comparison", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*,29(2),2000,pp. 205-31。

(27) Rubery, J. and Urwin, P. .“Bringing the employer back in: Why social care needs a standard employment relationship", *Human Resource Management Journal,* 21(2),2011,pp.122-137。

(28) Wuthnow, R.. *Saving America? Faith-based services and the future of civil society,* Princeton University Press,2004.

https://archive.org/details/savingamericafai0000wuth

(29) Andrews, M., *Shaping History. Narratives of political change*, Cambridge University Pres,2007.。

https://archive.org/details/shapinghistoryna0000andr/page/n6/mode/1up

(30) Roth,S., *The Paradoxes of Aid Work: Passionate professionals.* Routledge, 2015. 2015.

https://archive.org/details/oapen-20.500.12657-46404

(31) Benz, M..“Not for the profit, but for the satisfaction? Evidence on worker well-being in non-profit firms", *Kyklos*, 58(2), 2005,pp.155-176。

(32) Benz,“Not for the profit, but for the satisfaction? Evidence on worker well-being in non-profit firms".

(33) Grant, A. M.,“Relational job design and the motivation to make a prosocial difference." *Academy of Management Review*, 32, 2007, pp.393-417

(34) Dempsey, S. E. and Saunders, M. L.,“Meaningful work? Nonprofit marketization and work/life imbalance in popular autobiographies of social entrepreneurship", *Organization*, 17(4), 2010,pp. 437-459.

(35) Harrow, J. and Mole, V..“‘I want to move once I have got things straight': Voluntary sector chief executives' career accounts" , *Nonprofit Management and Leadership,* 16(1),2005 ,pp 79-100。

(36) Lyons, K, Hanley, J., Wearing, S., and Neil, J. . “Gap year volunteer tourism: Myths of global citizenship?", Annals of Tourism Research, 39(1), 2012, pp.361-378。

Musick, M. and Wilson, J. . *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press, 2008.

https://archive.org/details/volunteerssocial0000musi/page/n6/mode/1up

(37) Baines, D. . “‘If We Don't Get Back to Where We Were Before': Working in the restruc-tured non-profit social services" , *British Journal of Social Work*, 40(3),2010,pp. 928-495

Nickson, D, Warhurst, C., Dutton, E., and Hurrell, S. “A job to believe in: Recruitment in the Scottish voluntary sector." *Human Resource Management Journal*, 18(1),2008m pp. 20-35。

(38) Hardill, I. and Baines, S. . *Enterprising Care? Unpaid voluntary action in the 21st century,* Policy Press,2011.

https://www.researchgate.net/publication/322617709_Enterprising_care_Unpaid_voluntary_action_in_the_21st_century

Harrow, J. and Mole, V.. “‘I want to move once I have got things straight': Voluntary sector chief executives' career accounts." *Nonprofit Management and Leadership*, 16(1), 2005, pp.79-100。

(39) Harrow and Mole, “‘I want to move once I have got things straight':,p.93.

(40) Taylor, R.. “Rethinking voluntary work." *Sociological Review*,53(2), 2003,pp. 17-35。

(41) Hardill, I. and Baines, S.. “Active citizenship in later life: Older volunteers in a deprived community in England." The Professional Geographer, 61(1), 2009,pp.30-45.

(42) Halford, S., Leonard, P., and Bruce, K. . “Geographies of labour in the third s ector: Making hybrid workforces in place." *Environment and Planning A*, 47(11), 2015,pp.355-372。

(43) Parry, J.. “The changing meaning of work: restructuring in the former coalmining communities of the South Wales Valleys." *Work, Employment & Society*, 17 (2), 2003, 227-246。

(44) Hopgood, S.. *Keepers of the Flame: Understanding Amnesty International*. Cornell University Press,2006.。

https://archive.org/details/keepersofflameun0000hopg

Rodgers, K.. “Anger is why were all here': Mobilizing and managing emotions in a professional activist organization." *Social Movement Studies*,9(3),2010,pp. 273-291.

(45) Newman, J.. *Working the Spaces of Power: Activism, neoliberalism and gendered labour* , A&C Black.2012.

https://archive.org/details/workingspacesofp0000newm

(46) Jasper, J. M.. *The Art of Moral Protest: Culture, biography and creativity in social movements*. University of Chicago Pres,1997.

https://archive.org/details/artofmoralprotes0000jasp

(47) Andrews, M.. *Shaping History. Narratives of political change*. Cambridge University Press,2007.

https://archive.org/details/shapinghistoryna0000andr/page/n6/mode/1up

(48) Bobel, C. . “‘I'm not an activist, though I've done a lot of it': Doing activism, being activist and the ‘Perfect Standard' in a contemporary movement." *Social Movement Studies: Journal of Social, Cultural and Political Protest,* 6(2), 2007. p.154.

(49) Brown, G. and Pickerill, J.. “Space for emotion in the spaces of activism", *Emotion, Space and Society*, 2(1), 2009, p.24-35。

(50) Gorski, P. C. and Chen, C. . “‘Frayed All Over': The causes and consequences of activist burnout among social justice education activists." *Educational Studies,* 2015,51(5),pp.385-405。

(51) Gorski, P. C. . “Fighting racism, battling burnout: Causes of activist burnout in

US racial justice activists." *Ethnic and Racial Studie*s ,2018.pp. 1-21。
https://www.researchgate.net/publication/323297251_Fighting_racism_battling_burnout_causes_of_activist_burnout_in_US_racial_justice_activists

(52) Roth, *The Paradoxes of Aid Work: Passionate professionals*.

(53) Maslach, C. and Gomes M. E. ." Overcoming Burnout." In R. M. MacNair (ed.), *Working for Peace: A handbook of practical psychology and other tools*, Atascadero: Impact Publishers,2006,pp.pp. 43-9. 。
https://archive.org/details/workingforpeaceh0000unse

(54) Rodgers, K. . “Anger is why were all here': Mobilizing and managing emotions in a professional activist organization" , *Social Movement Studies*, 9(3), 2010, pp. 273-291。

第２部

“意味ある仕事”概念の体系的な構築に向けた動き

感情管理の５類型化を提唱している[(1)]ことで知られるボルトン（Bolton, S.）の論文を読んでいて 2000 年以降“意味ある仕事（meaningful work）”がクリティカルマネジメントスタディーズのなかでも大きな関心を呼び(彼女を含めて)数多くの研究者が参戦して活発な議論が繰り広げられていることを知った。

“意味ある仕事”とは何なのか？　この疑問が本書をまとめる切っ掛けである。

働くことに意味があるのか､意味があるとすればどのような意味があるのか､あるいはどのような状況の下で働くと仕事は意味あるものとして認識されるのか、仕事をして自分が成長したと感じるときにはじめてその仕事は意味ある仕事であると言えるのであろうか等々、仕事を巡っては色々な感慨が湧き上がってくる。古典では「第一の生命欲求としての労働」という命題があり、労働は、本来的には、人間を成長させる源泉である、という理解があるが、他方で、機械化 → オートメ化 → AI とテクノロジーが急速に進展し、生産現場だけではなく、事務レベルでも、ヒトは機械の附属物に転化し、労働疎外と形容される状況が生まれたという歴史的な経緯が歴然として存在する。そして、このよ

うな事態に対応する形で現れたのが、例えば、「労働の人間化」（労働の質の向上：QWL）運動であることはよく知られているし、21 世紀を迎えると、衣替えして「ディーセントワーク（decent work）（人間らしい仕事）」というコトバが登場している。

これらの動きは、しかしながら、実際の労働が人間的ではない労働であり、職場が非人間的な労働で溢れている実態の反映であり、現実の労働が人間的ではないことを証明しているものでもある。近年「ブルシット・ジョブ（クソどうでもいい仕事）」というコトバが広く知られている(2)所以である。

この問題は長らく問われてきた疑問であるが決して解決されたわけではなく、今日では労働の実態が複雑化し益々その疑問が深まっている。そもそも資本主義経済体制のもとでおこなわれる賃労働には本当に意味があるのか、働く人々は自分たちが日々従事している仕事に何らかの意味を見いだしているのであろうか、誰がそのような（仕事に意味を見いだせるような）事態と向き合いそして経験しているのか、日々の仕事の中で一瞬でもそのような（例えば、成長したと感じた）時があるとしてもそれをもってその仕事が意味ある仕事であるといえるものなのか、それは一体どのような状況下において生まれるものなのであろうか、等々。日本や欧米を含め、世界各地で多くの人々がそのような疑問に直面し苛まされているのだろう。

研究者たちは、いま、「意味ある仕事」にどのような意味を込めてそのコトバを用いているんであろうか？

因みに、本書の第１部で紹介してきた研究は「仕事の意味」「意味ある仕事」「意味の管理」などをテーマにして執筆・公表され、しばしば多くの文献で引用されている「よく知らた（必読）」論文の一部である。（第 11 章で紹介する）ラーザー’（Laaser,K.）＆ボルトンの論攷でもそれらが読み込まれそれぞれの研究に込められた意図が批判的に活用され発展的に継承されているが、本書の執筆者（宮坂）はラーザー＆ボルトンの論攷でそれらの研究の存在を知り、冒頭の疑問に答えるために、ラーザー＆ボルトンの論攷に導かれる形で，それらの文献そして関連する幾つかの著作を読み始め、ラーザー＆ボルトンの主張の

意図を読み解いてきたという経緯がある。

そのような経緯は兎も角、第２部の課題は 2000 年前後頃から CMS の研究者のなかで意味ある仕事を巡って活発な議論が展開されている状況を踏まえて、彼らが意味ある仕事についていかなることをどのように考えそれぞれの知見を体系化しようとしているのかを確認することであるが、その作業は小さな（間接的な）ものであり、意味ある仕事を巡って公表された多数の論文をレビューした幾つかの論攷を読み解き、彼らの成果を本書の関心に即して利用・活用・借用して「意味ある仕事」言説の動向の一端を浮かび上がらせることである。

以下、まずはじめに、キャサリン・ベイリー（Cathrine Bailey）の研究活動に注目し、意味ある仕事についての研究がこれまで、一般的に、どのようにおこなわれ概念化されてきたのかを彼女の成果を借りて追体験しその内容を確認する（第 10 章）。これは（意味ある仕事の研究状況を概略的に把握できることを目指した）いわば「準備」作業であり、その作業を踏まえて、ラーザー＆ボルトンの「問題提起」を読み解くことにする（第 11 章）。彼らはこれまでの意味ある仕事の研究の内容を批判的に回顧し、（既存の枠組を否定するのではなく）既存の枠組を補完するような形で意味ある仕事の研究を進めるための「新しい」枠組を付け加えている。

そしてラーザーは、ヤン・カールソン（Karlsson,J.）とともに、その枠組を充実化する方向で先行研究を読み解いている。その紹介が第 12 章の課題である。

註

(1) 宮坂純一「ボルトンの感情管理類型化の積極的意義 － 組織に所属するということはどういうことなのか －」『奈良経営学雑誌』第 19 巻、2024 年参照。

(2) Graeber,D., *Bullshit Jobs: A Theory. Simon & Schuster*, 2019 .（デヴィッド・

グレーバー著　／酒井隆史・芳賀達彦・森田和樹訳『ブルシット・ジョブクソどうでもいい仕事の理論』岩波書店、2020 年。

第 10 章

意味ある仕事とは何か
－ 意味ある仕事の全体像を示すひとつの試み

1　意味ある仕事に関するこれまでの知見を統一的に整理するひとつの試みの概要

2019 年に *Journal of Management Studies* の特別号「意味ある仕事」(Special Issue: Meaningful Work: Prospects for the 21st Century)が刊行されている。そこでは、意味ある仕事の性質、原因、結果、プロセスに関する理論と実証研究の進展を検証する７編の論文が掲載されているが、その序論として「意味ある仕事の５つのパラドックス」と題された一文が収められている。Bailey,C.et al., “The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ' Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’ ”[(1)]であり、ベイリーたちは学界の現状を概観し、そこには「パラドックス」が見られる、と総括している。

従来の「意味ある仕事」研究が抱えてきた諸々の問題

ベイリーたちの学界展望に拠れば、「意味あること」（meaningfulness）が、マネジメント研究、心理学、社会心理学、人的資源管理／開発、政治理論、神学、哲学、倫理学、社会学など多くの学術分野で注目され、そのためか、意味ある仕事に関するこれまでの論攷をレビューすると、意味あることが多層的な概念であるということが浮かび上がってくる。このことは「意味あること」の定義について理論的にも実証的にも合意はほとんど形成されていないことを示すものであるが、それでもなお － 確かに意味あることは（ガッリー（Gallie,W,）のコトバを借りれば）常に「本質的に争われる概念」[(2)]であり続けるだろうが － 仕事に関連して「肯定的で（ポジティブで）主観的な個人的体験」を念頭に置いて論じることについては合意が得られている[(3)]。

そして続けて、ベイリーたちは意味ある仕事に関する議論の動向を、つぎのように読み解いている。

第１に、「意味あることに関する文献の大半がそれを多次元的と定義していることに留意することが重要である。例えば、リップス=ウィアースマ＆ライト（Lips-Wiersma,M. & Wright,S.）[(4)]は、意味ある仕事は（「存在」（例：帰属感）vs.「行動」（例：貢献）、そして「自己」（例：自己実現）vs.「他者」（例：他者のニーズへの奉仕）という）２つの次元に沿って生じる、と主張している。この視点によれば、様々な次元が均衡を保っている時に仕事は意味を持つが、同時にこの均衡（→ 均衡を保つ途を探しだすこと）は解決が難しいかもしれないものであり避けられない緊張をもたらすものでもある。

第２に、意味あることが実際に何を指すかについての論争はあるものの、ポジティブ心理学のモデルや枠組みのなかで概念化する流れへと（例えば、セリグマン＆チクセントミハイ（Seligman, M. & Czikszentmihalyi, M.）[(5)] のように）傾いている。すなわち、意味あることは、職務設計、リーダーシップやマネジメントスタイル、職場文化、職場の人間関係の影響を受けやすい経験であり個人および組織における様々なポジティブな成果と関連している、という視点である。しかしながら、意味あることを操作化・測定する方法については疑問が提起されている。例えば、28 種類の異なる測定尺度が提示されているが、そ

の多くは具体性に欠ける（non-specific）項目、あるいは意味あることを天職などの他の概念と混同する項目を含んでいる、と。したがって、人々の主観的な意味体験を評価する最善の方法について明確な合意は存在せず、結果として、意味ある仕事を記述すると主張する全ての研究が実際にそれを果たしているかは不確かである。さらに、レピスト&プラット（Lepisto, D. & Pratt, M.）[6]が指摘するように、表向きは充実した職業に従事する多くの労働者も仕事に意味を見出せていないという事実から、職務設計といった文脈的問題に注意を払うだけでは意味ある仕事を保証するには不十分であることが示唆される。

第３に、意味あることに関する理論文献（特に、クリティカルな質的研究）は支配的な実証主義的・単一主義的モデルを支える前提の一部を疑問視している。焦点が個人のみに置かれる場合、意味ある仕事の関係的・過程的側面は軽視されがちであり、あるいは十分に理解されていない、と。また、政治理論や哲学の分野の研究者たち（ボウイ（Bowie,N.）[7]，ウォルフ（Wolf,S.）[8]）は、自律性、尊厳、自由という価値を提供する意味ある仕事が広く利用可能となることに対して組織や国家政策立案者には道義的責任がある、と主張している。意味のある仕事が欠落すると、個人は意味への避けがたい欲求を満たせず、充実した人生を送ることができないため、害に晒される[9]、と。この視点は、意味ある仕事とは、心理学的アプローチが示唆するような純粋に主観的な仕事経験の評価ではなく、「意味ある仕事の二分された（bipartite）価値」という表現で主観的・客観的特徴の両方を包含する概念である、と問いかけるものであり、したがって、この立場ら言わせれば、意味ある仕事は個人の領域内にのみ存在するのではなく、むしろ道徳的かつ制度的な要請となる。

第４に、社会構成主義的立場（ブーヴァたち（Boova,L.et al.）[10]）も、意味あることをより広範な社会的・文化的文脈に位置づけ、個人が自らの仕事を個人的に意味あるものと判断する根拠を問いかけている。仕事を意味ある／意味なきものと認識するかどうかは、個人がその仕事には自己を超えた広範な価値があるということをどの程度信じているかに依存する、と論じているレピスト&プラットもその流れに位置するものであり、彼らには、現代社会では、曖昧

さや不確実性の増大を背景に、個人が仕事の価値を求めて道徳的拠り所を見出すことが難しくなっている、という認識があり、したがって、意味あることは特定の業務に内在するものではなく、むしろ「解釈され構築されねばならない」ものであり、しかも、いまは、益々、意味を見出す機会が乏しい状況に直面している、と観念されている[11]。

第５に、クリティカルな労働過程研究者（ハーディング（Harding,N.）[12]、リップス=ィアースマ＆ライト）はさらに、仕事が意味あるものかどうかを決定する権限を誰が持つのか、という疑問を提起している。意味ある仕事に関する多くの研究では、権力者が無力な者たちのために意味を構築する（したがって、リーダーは組織の価値観や目的を策定し、人事部門は個人の仕事に意味を付与すべき職務設計や人事施策・プロセスを開発する）という前提に基づいているが、しかし現実を見ると、強い組織文化が個人の価値観と衝突し、熱狂的な組織理念は日常業務の平凡さから乖離し、リーダーが追求する目的が正当性の検証に耐えられない場合があり、個人の意味感覚を統制しようとする組織慣行の強制は、「実存的労働」（仕事に真の意味）を感じることではなく、「あたかも意味があるかのように振る舞う」状態を招く可能性がある、と。

意味ある仕事の 5 つのパラドックス：今後の研究課題に向けて

７つの論文を精読したベイリーたちは、「意味ある仕事」研究のこれまでの（上記で概観したような）流れを振り返り、意味ある仕事には対極的な捉え方ができるような事象（→ パラドックス）が内在していると総括し、「意味ある仕事に関する議論の核心には」そのような「パラドックス」がある、との視点から、それらを５つのパラドックスとして文字化している[13]。

ベイリーたちに拠れば、意味ある仕事は、

第１に、「個人は内なる欲求を満たすために意味ある仕事を求めるという生来の衝動を持つと同時に、その同じ衝動が有害な行き過ぎた行為（excess）へと駆り立てること（ → 第１のパラドックス）があり、

第２に、「意味あることは自己実現の文脈で生じる」が、他方で、その実現は「他者」に依存している（ → 第２のパラドックス）し、

更に第３には、「意味あることは主観的評価であるが、意味あることは、個人が意味あるものと見なすものを形成し正当化する外部的な客観的文脈に、根ざしている」（ → 第３のパラドックス）のであり、

そして第４に、「意味あることは主観的に“見出される”ものである」が、それは「マネジメントによる制御には適さないとしても規範的に規制されている」（ → 第４のパラドックス）し、

第５に、「意味あることは仕事への普遍的な価値感である」が、それは「一時的・部分的・非連続的な空間的・時間的・物質的文脈とも結びついている」（ → 第５のパラドックス）、

という矛盾した次元が混在している事象である（が、文献によってはそれぞれの対極的な事柄の片方のみに焦点が当てられていることがある）。

これらのパラドックスが「意味ある仕事」研究が長らく抱えてきた（→　研究者を悩ませてきた）大きな問題である。これらをいかに解決するのか？　いま、意味ある仕事の研究はこのことを問われている。

２　アカデミアの世界から実務家の世界へのメッセージ

キャサリン・ベイリーは、上記で紹介してきたように意味ある仕事の研究の流れを（そこに内在している問題点の指摘を含めて）総括した数年後に、実務家向けに、意味ある仕事は学界でどのように議論されているのか、何故にこの問題は重要なのか、という視点から、アンナ・サンドグダール（Sandoghdar,A. L.）とともに、意味ある仕事についてわかりやすく解説している[14]。そこには、「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックやより不安定で不確実な雇用形態を伴う新たなビジネスモデルといった動向を背景に、個人が人生における仕事の役割やその意義について疑問を抱く傾向が強まっている」な

かで、研究者として伝えなければならないことがある、という思いが見られる。

サンドグダール＆ベイリーの立場は、「“意味”という用語はあるものがいかなることを示すものにかかわるものであり個人が仕事に解釈と意味を付与する認知プロセスを暗示している」語彙であり、「したがって、仕事には多様な意味（肯定的・否定的双方）が存在し、それは個人の世界との関わり方によって異なる」が、「対照的に、“意味ある”仕事は、特定の形ではあるものの、一般的に肯定的な経験として見なされる」ものである、という考え方に明確に示されているが、その彼女たちは学界の状況をつぎのように説明している。

意味ある仕事とはなにか

意味ある仕事に関する研究は、マネジメント、人的資源管理、組織心理学から社会学、哲学、倫理学に至るまで、多様な学問分野でおこなわれている。その結果、知見は断片化し明確な合意が欠如しているため、意味ある仕事について単一の共通定義は存在しないが、しかしながら、「ほとんどの定義は、心理学的観点から、主観的経験としての意味ある仕事に焦点を当ててきた。言い換えれば、意味あることは、特定の職種や職業に内在するものではなく、個人が仕事に対して抱く感覚や感情として捉えられている」。

但し、サンドグダール＆ベイリーによれば、「既存の定義は主に４つのカテゴリーに分類され、それぞれ異なる要素が強調されている」。

(1)意味あることを仕事の肯定的な意味や目的として捉える定義

〔代表的な定義〕

・意味ある仕事とは、個人にとって特に重要であり、より肯定的な意味を持つと経験される仕事である

・意味ある仕事とは重要性（significance）と肯定的価値（positive　valence）の両方を備えた仕事である。意味ある仕事の肯定的価値は快楽志向ではなくユーデモニック（成長・目的志向）的なものである

・意味ある仕事は仕事の存在意義や目的に関する個人の主観的体験である

(2)意味ある仕事の構成要素を特定している定義

〔代表的な定義〕

・意味ある仕事とは、自身の仕事が意義を持ち、個人の成長を促進し、より大きな公益に貢献するという主観的体験である

・意味ある仕事とは、肯定的感情の経験から実存的意味を見出し、仕事から意義を見出し、職場において目的や目標を追求することである

(3)個人の仕事との適合に焦点を当てて意味ある仕事を定義する試み

〔代表的な定義〕

・意味ある仕事とは個人が追求する特性とその個人が行う仕事に見出す特性との整合性から生じる効果である

(4)意味あることを仕事を通じた充足感の獲得にもとめそこに焦点を当てて意味ある仕事を定義する試み

〔代表的な定義〕

・意味ある仕事とは意味の1つ以上の次元の達成を促進する職務や職場環境である。

このように意味ある仕事の具体的な定義についてはいまだ合意が得られていないが、サンドグダール&ベイリーの解釈では、多くの研究者は以下の点で概ね一致している。それは、

第1に、個人が自身の仕事に対して行う評価であること、

第2に、多面的構成概念であること（言い換えれば、「目的」や「重要性」といった単一要素ではなく、複数の要素が複合したものであること)、

第3に、特定の職業や職種に限定されることなく、あらゆる種類の仕事や雇用形態において、個人が意味あると認識すれば、どんな仕事も意味ある仕事であると見なされ得ること、

第4に、個人が自身の仕事が他者や社会にとってより広く価値を持っていると評価することと結びついていること、

であり、「簡潔に言えば、意味あることは個人が自身の仕事が本質的にどれほど価値がありやりがいがあるかについて行う主観的評価と見なすことができ

る」ものなのである。

意味ある仕事を体験する経路

この主観的評価に関連してサンドグダール&ベイリーが問題視しているのは、そのような評価が行われる経路、言い換えると、「個人はどのようにして自身の仕事が意味あるものだという感覚を育むことになるのか」という問題である。

この場合、前提としてサンドグダール&ベイリーには基本的な（確信的な）考え方が横たわっている。それは意味あることとは（良く言われてきたような）「連続的な心理状態」であるという発想を捨て去ることであり、意味あることは「人々が職場で経験する断片的な体験」である、という視点に立つことである。彼女たちによれば、このような体験（意味あるものあるいは無意味なものに対する評価）には「感情的反応（誇り、満足感、自己超越など）が伴う傾向があり、個人は、その後、これらの経験について、出来事の記憶に基づく回顧的・認知的判断を行い、そのことが経験が意味を持つか否かの評価につながる」。

したがって、従業員は自身の経験を振り返り仕事の信念体系に統合するというメカニズムのもとで組織内で意味ある仕事の経験を育んでいるのだ。「意味ある経験が自身の仕事に価値があるか否かに関する全体的な信念体系の構築に繋がっていく」という訳である。

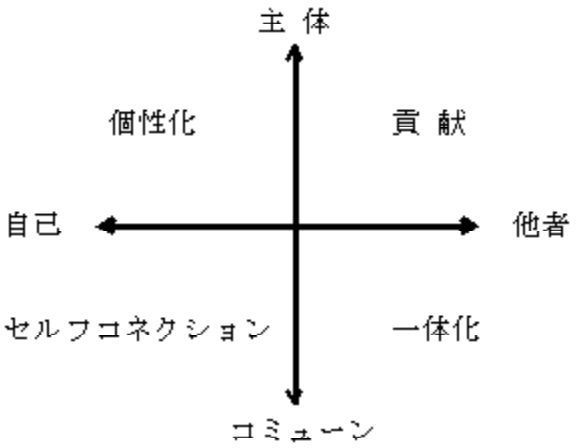
これまでの研究でも従業員は複数の異なる経路を経て意味ある仕事な経験していることが指摘され幾つかのモデルが提起されてきた。これらのモデルに共通するのは、個々の従業員（「自己」）と周囲の人々（同僚、直属の上司、組織全体さらにはより広い社会を含む、「他者」）との相互作用を重視する視点である。

サンドグダール&ベイリーは、2010 年にロッソたち（Rosso,B. et al.）によって提示された「意味ある仕事の源泉」観を援用し、図表 1 のような簡略化さ

れた枠組みによって、「自己」と「他者」が仕事全体を意味あるものとする体験にどのように寄与するかを説明している。「基本的に、個人は、他者との差別化を図り能力・技能を発展させる（主体性の追求）と同時に、他者と繋がり、絆を形成し、一体感を得る（交流の追求）という深い欲求も持つ」、と。

この図は、意味ある仕事の経験には、それが主体性の追求によるものか交わりの追求によるものかという２つの異なる源泉があることを示している。

図表 10- 1



〔出典〕Sandoghdar and Bailey,“What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners”, p.4. 元図は、Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A..“On the Meaning of Work: A Theo －retical Integration and Review”. *Research in Organizational Behavior*, 30, 2010, p.114

主体性の追求は、達成感や才能を伸ばす機会、自身の価値や能力を証明する目標の追求といった経験を通じて、意味ある仕事につながり、他者に向けた主体性は貢献感の増大をもたらし、結果として意味ある仕事を生む、という理解である(→ 自己に向けた主体性の追求：自己の価値や尊厳を実感する「個性の確立」／ 他者に向けた主体性の追求：自己を超えた重要な大義に奉仕し、積極的な影響を与えているという「貢献感」)。

対照的に、交わり（コミューン）の追求には、職場における共同体への帰属意識や自己認識との整合感を与えることで、意味ある仕事につながる可能性がある（→ 自己への交わりの追求：セルフコネクション（自己接続)、特定の行動が自己像との整合性を高める際に生じる意味あること ／ 他者への交わり追求：一体感、行動の結果として他者と調和する感覚)。

ここには､個人は根本的に他者との差別化を図り能力・技能を発展させる(主体性の追求）と同時に、他者と繋がり愛着を形成し一体感を得る（交わりの追求）という深い欲求も持つ存在である、という理解があり、それと連動して、サンドグダール＆ベイリーは、意味あることは単一の源泉ではなく多様な源泉から生じることそして複数の源泉の組み合わせから大きな意味が生まれることを認識することが重要である、と強調している。

意味ある仕事の心理的メカニズム

図表 10-１は従業員が４つの経路で意味ある仕事を体験することを示しているが、それぞれの経路において従業員のなかにいかにして意味があるという感覚がでてくるのか。これは「意味ある仕事の心理的メカニズム」として知られているものであり、多くの研究者によって言及され、それらの経路が作用する心理的メカニズムを特定化する作業が進められてきた。サンドグダール＆ベイリーに倣ってその成果を整理すると、これまでの研究によって次のような心理が抽出されている。

(1)真正性

仕事での経験は個人が自身の行動が「真の」自己と一致していると認識したときに意味を持つようになる。この真正性(authenticity)の感覚は個人が自身の行動が自身の関心や価値観に沿っていると信じることによって生じるものであり、例えば、利他主義を重要視する人にとって、他者の福祉に貢献する利他的行動を可能にする仕事は大きな意味がある。さらに、従業員が仕事に個人的に関与し内発的動機付けを感じている場合、それらの活動を自己概念（人間としての自己認識）の形成に重要であるとして捉え、結果として意味あるものとして経験することになる。

(2)自己効力感

個人が仕事において自己効力感を経験すると、自分は有能であり環境を制御できると感じる。自律的で自らの活動を管理できると認識することは、仕事上の課題に取り組む主体的な行動者としての自己像を支えるため、意味を持つのだ。言い換えれば、人は自らを能力があり制御できる存在と見なすことに強く駆り立てられており、この自己効力感を体験できる仕事を持つことが意味あることという感情を高めるのである。

(3)自尊心

自尊心（すなわち、自己価値の評価）は、達成感をもたらす仕事経験を通じて価値ある存在でありたいという個人の欲求を満たすために、意味ある仕事に繋がり、肯定的なフィードバックなど他者から「自分の仕事が重要で変化をもたらしている」という信号を受け取ると、強い自己価値感(→ 自己肯定感)が育まれ、それが意味あることのレベルを高める。

(4)目的

目的意識は仕事を意味あるものと構築するメカニズムの基盤である。「目的」と「意味」という言葉はしばしば同義的に用いられるが、両概念は異なるものであり、研究者たちは両概念の境界を定義しようと試みてきたが、実証的証拠は依然として乏しいのが現状である。これまでの研究の多くは「人生の意味」に関する文献の中で行われており、これが混乱を招いている。因みに、人生の意味に関する文献では、目的は人生における指向性と意図性の感覚として定義

されてきた。

しかし、仕事の領域では、目的は一般的に「自己を超えた世界」や共有された価値観のより大きなシステムに向けた、未来志向の目標と見なされている。これは、その仕事には当該個人を超えた本質的価値があることを意味するものであり、そこには、仕事はより大きな公益や社会貢献的な目標に奉仕しなければならない、という理解がある。例えば、働く目的が給与を得ることにあったとしても､人々は給料そのものが仕事に目的意識をもたらすとは考えておらず、むしろ、人々は給料を「目的達成の手段」と位置付け、自己を超えた存在（家族など）への奉仕を可能にするものと捉えることが多いのであり、目的を持った仕事は、日々の業務活動と他者への貢献との関連性を認識させることで、意味のレベルを高めているのである。

目的意識には人々の過去の経験と将来の出来事や感情状態を結びつける力があり、実証研究では、特定の状況や環境に即した目的意識を持つことで、従業員は業務量が急増し職場環境が変化するなかでも、仕事に意味を見出し維持できることが報告されている。このことは、困難な時期があったとしても、目的意識は自身の仕事が重要で意味あるものであるという感覚を維持するのに役立つことを示している。

(5)帰属感

帰属感は「持続的で前向きかつ意義深い対人関係」を構築・維持したいという本質的な欲求と定義されており、意味ある仕事体験を構築する上で重要なメカニズムである。社会的集団への所属や職場における他者との緊密な繋がりの感覚は集団的アイデンティティの共有意識を生み出し、それによって意味ある仕事という感覚が生まれている。質の高い対人関係は相互支援の強い感覚にも繋がり、共同体意識が高まり意味ある仕事という感情を深める方向に作用している。

意味ある仕事が現実化するメカニズム

従業員が意味ある仕事を体験するにはそしてその体験が更に促され深まるときには組織が大きな役割を果たしているという認識は多くの研究者のなかで広く共有され、環境としての組織は意味ある仕事が現実化する前提条件として位置づけられ、個人レベル、職務レベル、組織レベルの変数を含む多様な要因が意味の体験に及ぼす影響が検証されてきた。サンドグダール&ベイリーは、それらの要因を、便宜上とことわりつつ ― また、ほとんどの研究では職務レベルに焦点を当て、職務特性がどのように従業員が仕事を通じて意義への欲求を満たすことを可能にするかを検証してきたが、意味ある仕事の経験がいかなる仕事が価値あるあるいはやりがいのあるものと見なされるかに関する社会的・文化的・制度的規範によってどのように影響を受けるかを検証した研究ははるかに少ない、との注釈を添えて ― 図表 11-2 のように図解し、これまでの研究成果を踏まえてつぎのように概説している。

(1)関係性要因

〈対人的シグナル〉

職場の他者から提供される対人的シグナルは仕事の価値に関する重要な情報を個人に提示するものであり、人々が仕事をどの程度有意義に感じるかに影響を与えている。他者からの肯定的フィードバックや敬意に満ちた交流がそのようなシグナルの事例である。

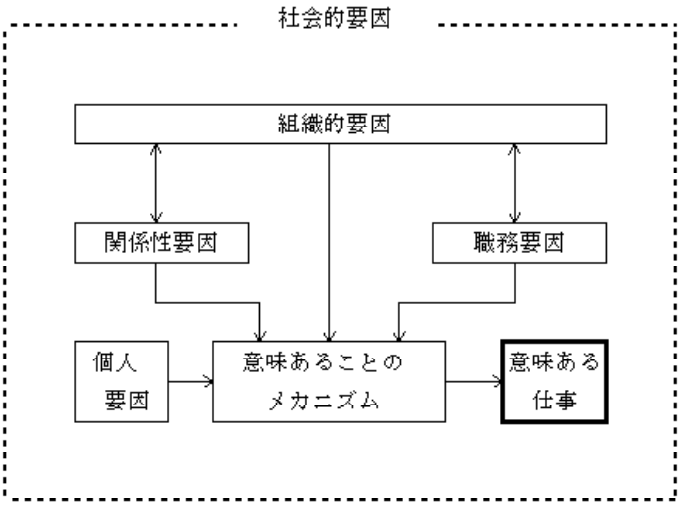
〈社会的ネットワーク〉

職場における個人の社会的ネットワークは､その人を望ましい方向へ成長し、個人的に意味ある目標を達成する機会を得る可能性に影響を与えている。

〈リーダーシップ〉

変革型リーダーシップ、責任あるリーダーシップ、スピリチュアル・リーダーシップ等のリーダーシップ様式と意味ある仕事との間に正の関連性があることが各種の研究で示されている。リーダーはまた､「意味の設計者」としての役割を通じて、個人の仕事への理解と組織目標・ビジョンへの貢献との間に概念的な架け橋を築くことで、意味ある仕事の体験を増大させる存在である。

図表 10-2



〔出典〕Sandoghdar and Bailey,“What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners”, p.6.

(2)職務要因

職務レベルの要因に関する研究は主に職務設計の特徴や条件が仕事の意味にどのように影響するかを探求してきた。職務レベルでは、人事担当者が従業員にとって意義ある仕事を促進する労働条件を創出する上で特に重要な役割を担っている。

〈職務設計〉

スキルの多様性、自身の仕事が重要であるという強い認識、高い自律性といった特徴を持つ職務は、より強い意味あること感覚を生み出す、ということが確認されている。職務の社会的側面（すなわち、職務が社会的相互作用や他者とのつながりの機会を含むように設計されている程度）も従業員が仕事に意味を見出す度合いに影響している。従業員が自身の仕事の受益者と継続的につながる機会を組織の内外で提供することが仕事における意味感の向上につながっている。対照的に、自己・他者・組織全体からの疎外感や断絶感をもたらす職務は意味ある仕事の体験を阻害する要因になっている。

〈労働条件〉

雇用契約の性質（自営業者やギグワーカーなど）や労働条件が意味ある仕事体験に影響を与えることが研究で示されている。雇用不安、不公平な報酬、過重な業務負荷は意味ある仕事と負の相関があり、デジタルギグワークも個人の意味ある体験を阻害することが判明している。

(3) 組織的要因

意味ある仕事に影響を与える組織固有の要因には、組織の実践、風土、文化が含まれる。

〈組織風土〉〉

特定の職場風土が意味あることの醸成に有利であることが複数の研究で確認されている。例えば、学習重視の風土は従業員に自己成長と潜在能力発揮の機会を提供するため、意味ある仕事体験に好影響を与えることが実証され、また、尊敬、信頼、包摂性、相互支援、協力、批判への開放性を特徴とする風土を持つ組織も意味ある仕事体験の増加と関連していることが示されている。

〈組織的実践〉

企業社会的責任（CSR）活動は従業員の仕事への貢献感を高めることによって仕事の意味を強化することが示されている。また CSR 活動は雇用主がステイクホルダーに対して倫理的なアプローチを取っていることを従業員に示すものであり、組織への誇りや帰属意識につながる可能性がある。能力開発や研修等の人事施策は意味ある仕事と正の関連性がり、人事施策が重要な役割を果た

すことが知られている。エンゲージメント向上を戦略的に重視した人事施策は有意義な仕事体験にも好影響を与え、一般的に、仕事に意味を見出す従業員ほど高いエンゲージメントを示すことを研究は示している。

〈組織文化〉

これまでの研究は組織文化が意味ある仕事に重大な影響を及ぼすことを示している。革新的で支援的な文化は従業員の自律性と帰属意識への欲求を満たし従業員が仕事に意味あることを生み出しうる可能性を高め、（組織全体での価値観と誠実さの重視を特徴とする）倫理的文化の要素が組織に根付いている場合、その可能性が更に高まる。

(4)社会的要因

組織外に視野を広げると、社会的要因が直接的・間接的に有意義な仕事に影響を与えることが判明している。社会と文化は組織生活及び個人がアクセス可能な仕事の種類に影響を与えるものであり、また意味あることに関する社会的議論を形成されることに繋がっている。

〈ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事)〉

多くの研究は、ディーセント・ワークへのアクセスが個人が意味ある仕事をどの程度経験するかに影響を与える重要な前提条件であることを示している。仕事がディーセントであるとは、個人が身体的・心理的に安全な労働条件、休息や非労働活動のための時間、公正な報酬、医療へのアクセス、家族や社会的価値観を支える組織的価値観を享受できる状態を指している。

〈文化的規範と社会的言説〉

意味の探求そのものは往々にして人間の本質的欲求と見なされることがあるが、文化的規範は個人が労働領域においてこの意味を追求する程度を決定し得る要因である。例えば文化的規範によっては、権力や物質的成功が意味ある経験よりも重要な労働特性とみなされる場合があるし、さらに文化的規範は「意味あること」の定義をも規定するものであり、個人主義的・資本主義的価値観が強い国では個人的達成を通じた意義を重視する一方、集団主義的文化では個人は地域社会や家族への社会的貢献をより重要視する傾向があることはよく知

られている。同一国家内における社会的言説の急激な変化が従業員の態度・行動や「価値ある・意義ある」とみなす対象の変化をもたらすことも報告されている。

(5) 個人レベルの要因

組織は有意義な仕事の体験度を決定する個人レベルの要因をほとんど制御できないが、個人差が意味ある仕事に影響を与えることは判明している。これは、意味ある仕事が結局のところ主観的な体験であり、個人によって異なる点を強調している視点である。

〈特性〉

性格特性のうち、外向性、開放性、勤勉性は、意味ある仕事体験と少なからざる相関を示し、神経質性が意味ある仕事と負の関連性があることが確認されている。

〈動機付けプロファイル〉

少なからざる研究において、目標の優先順位付けにおける個人差が、仕事の内発的動機付けや意味あることの認識度に影響する、と理論化されている。同時に、能力達成欲求、関係性欲求、自律性欲求、権力欲求のいずれによって動機づけられるかによって、従業員が意味を見出す仕事の種類や状況は異なる、とも報告されている。

〈物語性(ナラティブ)〉

個人の物語や信念は、人生を理解し一貫した人生観を構築する枠組みを提供し、仕事の意味感の増大につながる。例えば、研究によれば、仕事を「天職」と捉える人々は、仕事を自己同一性の感覚に深く統合しており、極めて意義深いと感じている。仕事と他の領域（家族、宗教、余暇など）を比較した際に、仕事がいかに人生の中心的な位置を占めるかを調べた研究は、仕事に意味あることが他の生活領域と比較した仕事への重要性の重み付けに依存することを明らかにしている。

〈価値観〉

価値観は社会的・文化的・制度的影響の産物であるが、それは個人レベルで

保持され、人が仕事のどの側面を意義深く感じるかに影響している。価値観は人々が仕事に付与する意味を強く左右し、その結果として仕事への意味づけの程度に影響を与える、と報告されている。

サンドグダール＆ベイリーの上記のような解説は、実務者用に発表されたものではあるが、これまでの研究の知見を十分に踏まえて書かれたものであり、何よりも５つのパラドックスに彼女たちなりにケリを付けて（すべての矛盾する解釈を排して）執筆されたものであろうし、意味ある仕事を総合的に解釈した、現時点では代表的な（ひとつの）－ 但し、心理的側面が過大評価されている、という批判をうみだしているが － 成果である。特に、一時的にでも意味あることという感覚を獲得したならば、その仕事は意味ある仕事である、と明確に指摘したことは特筆すべき視点である。

註

(1) Bailey,C.,Lips=Wiersma,M.,Madden,A.,Yeoman,R.,Thompson,M. and Chalofsky, N.,“The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ‘ Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’”, *Journal of Management Studies*, 56(3), 2018. pp.481-499. 以下は本論文に沿ってベイリーたちに語らせる構成になっている。「 」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

(2) Gallie, W.B., “Essentially contested concepts”. *Proceedings of the Aristotelian Society*, 56, 1956,p.168.

(3) Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G.. “A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda”, *Human Resource Dvelope ment Review,* 18(1), 2019, pp. 83–113.

(4) Lips=Wiersma, M., and Wright, S.. “Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale（

CMWS)”. *Group and Organization Management,* 37, 2012, pp.665-685.

(5) Seligman, M. E. and Csikszentmihalyi, M. . “Positive psychology: an introduction”. *American Psychologist*, 55, 2000, pp. 5-14.

(6) Lepisto, D.A. and Pratt, M.G..“Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization”, *Organizational Psychology Review*, 7, 2017. pp.99-121.

(7) Bowie, N.E.. “A Kantian theory of meaningful work”. *Journal of Business Ethics*, 17, 1998, pp.1083-1092.

(8) Wolf, S. . *Meaning in Live and Why it Matters*, Princeton University Press.2010. https://www.jstor.org/stable/j.ctt7t3cm

(9) Yeoman, R. .“Conceptualising meaningful work as a fundamental human need”. *Journal of Business Ethics*, 125, 2014, pp.235-251.

(10) Boova, L., Pratt, M.G. and Lepisto, D.A.. “Exploring work orientations and cultural accounts of work: toward a research agenda for examining the role of culture in meaningful work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. and Thompson, M. *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press,2019, pp.186-207.

(11) Lepisto and Pratt, “Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conce ptualization”, p.108.

(12) Harding, N. .“Identity and meaningful/less work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. and Thompson, M., *The Oxford Handbook of Meaningful Work,* Oxford University Press. 2019, pp.133-147.

(13) Bailey et al,, “The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ‘Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’”, pp.488-496.

(14) Sandoghdar,A.and Bailey,C., “What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners”,*The Meaning and Purpose Network – MaPNet*, King's Business School, 2023.

第１１章

拡張された、意味ある仕事概念
－ ラーザー&ボルトンの問題提起 －

１　意味ある仕事概念を構成する、複数の軸

意味ある仕事に関して主として 2000 年以降に公表された論攷を振り返り意味ある仕事概念を再検討しているのがクヌート・ラーザー&シャロン・ボルトン（Laaser,K. & Bolton,S.）の論攷である(1)。

ラーザー&ボルトンは、あらかじめ記しておくと、これまでに提起されてきた多様な意味ある仕事概念に疑問を抱いてきた。それは既存の議論の流れでは「高い技能を必要としない仕事」（low-skilled　work）は意味ある仕事の本質的源泉を欠くものとして解釈され」ていることであり、「あるいは労働者の内発的動機にのみ焦点を当てて労働生活の政治性を軽視する傾向」にあることである。多くの研究では（全般的な傾向として）、高い技能を必要としない仕事は除外され、ひいては無意味な仕事として片付けられているのではないのか？、と。

彼らは、この現状を、「低スキル労働環境において意味ある仕事がいかに生まれるかを分析できる“意味ある仕事”概念が欠落している」、と読み解き、そして高い技能を必要としない仕事にも意味が存在しているという「現実」〔例

えば、公式的な技術的知識・技能のレベルが低く、タスク自律性が狭く、研修・成長機会が少ないという特徴を持つ低技能職の労働者たちが自らの仕事を満足のいく意味あるものにする方法を見出していることを報告している研究）から得られた知見（例えば、ディーリーたち（Deery,S. et al.）[2]，フィンドレー&トンプソン（Findlay,P.&Thompson,P.）[3]、ウレスニェフスキー（Wrzesniewski,A.）たち[4]などの研究成果]を踏まえて、高い技能を必要としない仕事も射程に入れた、「低スキル労働過程の特異的特性・動態と労働者の主体的応答の相互作用を中核とする」（ → 低スキル労働過程の特性と彼らの主体的応答にも対応した）「新しい」「意味ある仕事が生まれるメカニズムを捉える」枠組みを提示している。

ラーザー＆ボルトンは、「大半のアプローチは技能向上と職務充実の視点に従うか、あるいは意味ある仕事の個人的体験を育む相互主観的・内面的ダイナミクスに焦点を当てているため、意味ある仕事が「管理者の手の届かない領域」でいかに生じるかを捉える概念的枠組みはほとんど見られない、という思いを強く共有している。

ラーザー＆ボルトンが多数の文献をレビューし、そのような疑問を確認し意味ある仕事が如何に生じるかを捉える枠組を新たに構築し提起しているのはそのためである。

ラーザー＆ボルトンは、「意味ある仕事分野で主流な学問領域はマネジメント研究・組織行動学、政治哲学、人文科学、社会学である」との理解に基づいて、先行論文をレビューしている。それは、マネジメント研究や労働・組織に対する社会心理学的アプローチを含む**組織行動学的アプローチ**、古典的マルクス主義と現代政治哲学を特徴とした意味ある仕事に対する規範的アプローチを展開している**政治哲学**、倫理理論に基づくアプローチを特徴とした意味ある仕事に関する**人文科学分野**、主観的経験と構造的促進要因・制約要因に焦点を当てている**社会学的アプローチ**であり、最終的にはそれぞれの分野を代表する５つの論文（合計、20 論文）が詳細に検討され、その概要が一覧表の形で整理されている（本章の最後に図表として掲載）。

レビューは幅広い分野を網羅する主要な学術データベース（Business Source Complete、Internanational Bibliography for the Social Sciences、Proquest、Scopus）検索から開始された。meaningful work 、meaningfulness at work、meaningfulness in work、meaning of work、meaning in work、decent work が検索キーワードであり、この（OR 検索）作業によって 96,000 件以上の文献がヒットしたため、decent work を除外して処理すると、4,347 件に絞り込まれた。対象は、発表時期に関係なく、英語で発表された、実証的研究（質的・量的・混合手法）、理論的研究（coconceptual work）、文献レビューである。次いで、文献タイプを学術誌ガイド（AJG）2015 年版で３以上と評価された査読付き主要（leading）学術誌に限定し、追加検索語として work、employment、management（OR 検索）を導入すると、163 件に絞り込まれた。その後、ラーザー＆ボルトンは要旨を精査し、「意味ある仕事」に言及せず「仕事の意味」「仕事における意味」のみに焦点を当てた出版物を除外し、結果として 89 件の論文が選定された。

しかし主要な査読付き学術論文に焦点を当てたため、89 件の出版物の内容は圧倒的にマネジメント・組織行動学および人文科学に重点を置くものであることが判明した。そのため、政治哲学と社会学の分野では、（学術誌ガイド（AJG）2015 年版で３以上と評価された主要査読付き学術誌に限定する、という）基準に適合しない単行本、書籍の章、学術誌への出版が長い伝統として存在するという事情を考慮して、これら２分野からの出版物数を増やすために折衷的なレビュー手法を適用することになった。ラーザー＆ボルトがおこなった方法のひとつは、JSTOR などのデジタル図書館データベースや大学図書館において、モノグラフ、ハンドブック、代替学術誌（alternative acdemic journal）を対象にして同一キーワードで検索することであり、もうひとつは、先行文献調査（すなわち、選定論文の参考文献リストを精査して意味ある仕事に関する社会学・政治哲学文献を抽出すること）である。

この作業によって、新たに 48 件が追加され、結果として、137 件の文献が選び出されている。

意味ある仕事に対するマネジメント・組織行動学のアプローチ

心理学的な仕事動機付け理論の指針となっている（ハーズバーグやマズローに代表される）古典的原則では、仕事と社会的関係への関与は労働者および人間としての成長を支えるものとして位置づけられ、無意味な仕事は高い業績達成に逆効果であるという前提に基づき、初期の組織心理学的研究は、労働者の個人的・社会的・経済的ニーズを満たす職務設計と人間的なリーダーシップスタイルを特定化することを目指してきたが、その伝統を引き継いでいるのが**ハックマンとオルダム（Hackma,R. & Oldham,G.）の研究**[5]であり、彼らは、職務設計が意味ある仕事を体験するおおきな役割を果たしていることを指摘している。彼らは、仕事の自律性と支援的なフィードバックシステムと連動した「タスクの多様性」「タスクとの一体化」「タスクの意義」を意味ある仕事体験が生まれる心理状態を育む重要な職務次元として特定している。

ハックマンとオルダムの研究は意味ある仕事研究において大きな貢献をおこなったものであり、それは画期的なものであった。なぜなら、意味ある仕事体験が「価値ある」「興味深い」「有用な」職務設計に根ざすという視点に焦点を当てたからであり、実際に、その後、組織の正式な枠組みにおける安定した特定の職務特性とリーダーシップスタイルの組み合わせが意味ある仕事体験および組織全体に好ましい影響を与えることを論証しようとする多様な意味ある仕事研究が生まれたのである。但し、同時に、こうしたアプローチは、関係性と文脈依存性を軽視し、意味ある仕事をもっぱら公式的な仕事の組織化の産物として提示している、と批判されている。

カーン（Kahn,W.）の研究[6]は、職務設計に焦点を合わせ、意味ある仕事を「個人が役割に没頭すること」に寄与する主要な心理的要因として特定している点で、画期的な研究である。これは、「意味あること」を「当然のことと見なされない、価値ある・有用な・意義深いと感じる経験」と定義することに明白に示されている。そこには、個人の経験はタスクの自律性や多様性といった客観的職務特性および尊厳が体験される職場相互作用を通じて形成される、という視点があり、カーンの研究は、意味ある仕事を累積的かつ動的な心理状態とし

て強調する多次元的概念化の進展において重要な役割を果たした。

ロッソたち（Rosso,O. et al.）の研究[7]は意味ある仕事を４つの重要な側面から説明し、この解釈は広く知られ利用されている。第１は「個性化」であり、このラベルのもとでは、意味ある仕事は仕事に対する自律性、能力、自己効力感の制御という経験に基づいて理解され、意味ある仕事は自己と主体性（→　エージェンシー）の相互作用の結果である。第２の側面は「貢献」であり、この次元からいえば、意味ある仕事は主体性と他者志向性の接点から生じるものであり、自己を超越する事態が生みだしたその自己を超えた領域にポジティブ影響を及ぼす仕事である。第３のセルフコネクションは共生と自己志向性の相互作用によって引き起こされるものであり、真正性と自己肯定の体験を伴う仕事である。第４の一体化は仕事によって他者や高次の原理が自己を結びつける際に経験されることであり、そのときに意味ある仕事を体験する、と想定されている。

ロッソらのアプローチは、「分離し、主張し、拡大し、掌握し、創造する」という衝動として定義される心理学的主体性の概念を中核に据えたものであり、意味ある仕事を巡る議論に貴重な貢献をおこなった。これは職務特性モデルに基づく意味ある仕事論議との継続性だけでなく同時に変化も反映している。例えば、人間の主体性を動的かつ関係性的に理解する点を強調していることは歓迎すべき貢献であり、タスクやプロセスに対する統制というフォーマルな自律性が意味ある仕事体験の核心的要件として位置づけられ続けている。とはいえ、このモデルは依然として労働者の個別的経験に根差したものであり、集団的主体の役割と公式的管理実践や広範な制度的特徴の視界を超えた非公式な実践・関係を形作る労働生活の政治性分析が欠落している。さらに、安定した職場環境、キャリア目標、高度な自律性と裁量権を意味ある仕事の主要要件として位置付けることは、このモデルが専門職や高度スキル労働を念頭に置いて構築されたものであることを示している。

意味ある仕事に対するポジティブ心理学アプローチでは、意味ある人生という内面的要因と意味ある仕事の関係性が重要視され、リーダーシップが、意味

ある仕事の好条件を構築し、従業員の高いパフォーマンス・エンゲージメント・モチベーションという組織にとって好ましい結果をもたらす手段として強調されている。例えば、**チャロフスキーとカヴァッラロ（Chalofsky, N. & Cavallaro, L.）の研究**[8]は意味ある仕事を３つの柱の相互作用として概念化している。(1)（感情、精神、魂、複雑な信念体系に根ざした個人の内的欲求（欲求や願望など）を特徴とする）「全人格」、(2)「仕事そのもの」（仕事における自律性の付与、学習・成長機会の提供、仕事の管理・組織化の方法）、(3)前述の２つの次元のバランスと整合性。そして、彼らは、この枠組みの中で、人的資源開発（HRD）担当者は「組織コミットメント及び従業員の生活の質への貢献」を確保することによって意味ある仕事を促進・育成できる、と述べている。これは、人々の望んでいるもの（want）とニーズを区別し、職場で意味を生み出すための心理的プロセスと仕事組織要因の相互作用を明らかにするのに役立つモデルである。

このような発想は、組織において意味ある仕事を可能にするリーダーシップの次元（clarity（明瞭性）、authenticity（真正性）、respect（尊敬）、mattering（重要性）、autonomy（自律性））（→ CARMA）に明示的に焦点を当て、それを労働者の個人レベルの要因（strengths（強み）、personalization（個別化）、integration（統合）、resonance（共鳴）、expansion（拡大））（→ SPIRE）と組み合わせた、**スティーガー（Steger,M,）の研究**[9]にも明白に見られる。後者（SPIRE）は、倫理的に行動する文脈の中で、仕事をパーソナライズし、自分の仕事に対する所有権を発展させる必要性など、意味ある仕事 を体験するために必要な個人の能力に焦点を当てているのに対し、CARMA は、従業員に高いレベルの自律性を与え、人を管理する際に明確性、信憑性、敬意を示すことで、意味ある仕事を組織化するためのリーダーシップの重要性を強調している。ここでは、自律性は「自分の仕事において意志と判断力を行使する」能力に集約されるため、意味ある仕事の中心的な要素と考えられている。

スティーガーとチャロフスキー、カヴァッラロのアプローチでは、意味ある仕事の経験を形成または制約するものとして主観的なプロセスや特徴が強調さ

れているが、キャリアパス、職場での自律性、洗練された人的資源開発（HRD）にも注目し、洗練された人的資源管理（HRM）や高度な専門職と意味ある仕事に因果関係があることも示唆されている。

全体としての評価

組織行動に関する文献に見られる意味ある仕事の概念化と分析レベルにはいくつかの共通テーマが見られる。第１に、業務における高いレベルの自律性、業務の多様性、雇用の安定、敬意と支援に満ちたリーダーシップ、人材開発の実践などを特徴とする熟練した仕事など、客観的な労働条件の重要性が指摘され、働くものは、他者から認識され評価される有用な仕事に従事して意味ある仕事という個人的な体験を味わう、と理解されている。第２に、意味ある仕事と組織にとってのポジティブな成果（従業員のエンゲージメントやコミットメントの向上、パフォーマンス全体の向上など）との間に強い因果関係が想定されている。これには、従業員のウェルビーイングや満足度の向上、自己成長の経験といった個人の利益も含まれる。第３に、大半の意味ある仕事モデルでは、仕事のフォーマルな組織化と意味ある仕事を促進する条件を管理・創出する戦略に焦点が当てられ、この文脈において、意味ある仕事は組織および労働プロセスのフォーマルな効率性とエンゲージメントの論理の中に位置づけられている。

その後の研究において、この組織行動論的アプローチには意味ある仕事を管理手法の産物（態度や個人の選好に適合させるもの）に還元する傾向があり、それは調和的な関係を過度に強調するものであり、労働生活の政治性や、意味ある仕事の本質・利用可能性・体験を形作るより広範な組織的・社会的・政治的ダイナミクスを軽視している、と批判されてきた（ベイリー＆マッデン（Bailey,C. & Madden, A.）[10]、ハーディング、リソヴァら（Lysova,E. et al.）[11]、メイら（May.D. et al.）[12]）。さらに、最近では、高いレベルのタスク自律性、タスク多様性、タスク重要性、高度な研修・開発機会が労働市場参加者の少数派にしか利用できないことを示唆する実証研究（フォードン（Fodon,D.）[13]、カレバーグ（Kalleberg.A.）[14]）も発表され、恵まれない職場環境における意味ある

仕事をいかに捉えるか、あるいは現代の職場の大半が意味ある仕事を欠いているのか、という疑問が生まれている。

しかしながら、この分野の研究が（労働者が自己実現を図り、興味深い仕事に従事し、経営陣からフォーマルな評価を得られるような）フォーマルな職務自律性の重要性に焦点を当てていることは（低スキル労働における意味ある仕事の枠組みを提供するという）ラーザー&ボルトンの研究目的にとって重要な示唆を与えるものであることは事実であり、ラーザー&ボルトンは、そのことを認めた上で、「低スキル労働の本質を認識するためには、自律性の次元をフォーマルな職務自律性から切り離し、承認(認められること／認めること ）（recognition）をフォーマルなマネジメント慣行から切り離す必要があるし、同時に、自己実現の概念には労働者の自律性と主体性の力が包含されねばならない」、と総括している。

意味ある仕事への政治哲学的アプローチ

政治哲学には意味ある仕事を概念化する長い歴史があり、その社会的・解放的・変革的潜在力を強調してきた。例えば、カール・マルクスはヘーゲルの労働概念（個人の発達を決定づける力）を援用し、労働・労働関係・社会関係が職業的分業に支配されない公正な社会のビジョンを展望し、より具体的には、『経済学・哲学草稿』において、意味ある労働を「社会的労働」と位置づけ、個人が人々の共同体内で多様な技能と能力を開発・応用する力を与えるものとしてと解釈している。労働の解放的潜在性は労働者を「意味を求める個人」として捉える概念に依拠するものであり、その生来の能力は、「労働が実現される物質的基盤であり、労働が活動する感覚的な外部世界」との関わりを通じて、真の才能と欲望の実現を可能にする、と。

マルクスの現代政治哲学への影響は自律性と尊厳を意味ある仕事の核心要素として重視する研究に顕著に現れている。**シュワルツ(Schwartz,A.)の研究**[15]**やブリーン(Breen,K.)の研究**[16]**では**、自律性は解放的可能性を解き放ち、「知性

と自発性をもって生きる」という広範な人間的プロジェクトへと波及し、労働者が自律的な意思決定者となる力を与える、と考えられている。また、政治哲学の分野では、例えば、**ボウイ（Bowie,N.）の研究**[17]では、自律的労働は、人々が広く強制なく能力を発揮し、仕事に関連する活動を計画し、労働プロセスに関して独立した決定を下す職場の機会として言及されている。

特に、徳倫理学アプローチにおいては、自律的労働が顕著な位置を占めてきた。マッキンタイア（Macinttyre,A.）[18]の理論を応用した研究は、規制された空間で組織化された労働実践の意義を強調している。ここで言われている実践としての労働とは、自律的で挑戦的かつ刺激的な労働を含み、教師や同僚そして関連分野の過去・現在の専門家から継続的に学び合う、自己組織化された空間に組み込まれたものである。また（徳倫理学に啓発されつつも、意味ある仕事を専門的労働として限定的に理解する見解に距離を置いている）**セイヤー（Sayer, A.）の研究**[19]では、意味ある仕事は尊厳ある活動の集合体として描かれている。そこでは日常的・半熟練的業務と刺激的で挑戦的な高度熟練業務が組み合わさり、高い自律性によって枠組みが形成され、この自律性が労働者に目標設定や広範な労働組織決定に関与する機会を付与する、と。ここでは尊厳と自律性が相互に絡み合い、両者は、仕事が細分化されず構想と実行が分離されていない場合に、意味ある仕事を促進する、と理解されている。

尊厳と自律性の相互関係が意味ある仕事の中核的支柱であるという視点は**ボウイの研究**でも重要視されている。ボウイは意味ある仕事へのカント的アプローチを展開し､労働者が職場で自律性を発揮できる業務上の課題・プロセスと、人々が幸福観に従って道徳的存在として成長できる職務の内在的・外在的特性とを結びつけている。

自律的かつ本質的に解放的な実践としての仕事の中心性を強調する意味ある仕事の諸説は、技能の本質に関する見解では異なるかもしれないが、有徳的な気質を育み人間の繁栄に貢献する、支配されない仕事を通じてのみ意味が生まれるという理解で一致している。これらの研究には、共通して、職場における自律性は仕事を合理化・道具化・管理しようとするマネジャーの試みによって

必然的に圧迫されるという理解があり、これが本質的な特徴になっている。こうした背景のもと、意味ある仕事への政治的アプローチは、**セイヤーの研究**に象徴的に見られるように、技術的・社会的分業を最小化し、ルーチン的かつ刺激的なタスクを含む職務に従事する平等な機会を創出することで労働を再構築し、意味ある仕事の機会を拡大することを求めている。

ヨーマン（Yeoman,R.）の研究[20]では、仕事の社会的・経済的・政治的側面の再構築の必要性に同意しつつ、リベラルな完璧主義的（リベラル・パーフェクショニズム）枠組みを活用し、客観的・主観的次元を統合した意味ある仕事への規範的アプローチが展開されている。ヨーマンは、ウォルフの「意味あること」哲学を利用し、人間を「価値と意味の共創者」と概念化し、人間は「価値の領域における共権威者」となるためのエンパワーメントを必要としている、と論じている。この文脈において、ヨーマンは、仕事の組織化は、自律性（疎外感の欠如）、自由（支配の欠如）、（尊厳ある仕事としての）社会的承認という原則を備える必要がある、と主張している。このアプローチの主観的要素は「価値ある対象」の概念に顕著に表れ、そこでは仕事に対する客観的資質の評価に加え、「対象の本質への適切な応答」を含む、仕事への充実した感情的関与という人々の経験が重視されている。この思考の流れは尊厳の理解にも内在しており、ヨーマンはこれをコア要素として強調している。

そして、**ヨーマン**は「尊厳の感覚は、私たちが人生の意味内容に組み込んだ価値ある対象に対して、ケアの実践を行使できる能力に依存する」と論じている。このアプローチは、意味ある仕事の客観的条件整備における政治経済的文脈の重要性を認識する点で価値があり、マネジメントや組織行動論の文献において支配的なリーダーシップや個人の選好に焦点が集まっている流れとは一線を画すものである。ヨーマンの発想は、意味ある仕事の客観的・主観的特徴を融合し、人々が与えられた構造内で「価値ある対象」に向けて持続的な指向性をいかに形成するかに焦点を当てている点で非常に有用である。言い換えれば、「主観的な魅力と客観的な魅力が一致した時に意味が生まれる」のである。

全体としての評価

全体的に言えば、政治哲学的アプローチは自律性・尊厳・尊敬される関係を意味ある仕事の核心的支柱とする規範的立場に立っている。しかしながら、意味ある仕事を達成するための要件は高く、専門職や職人仕事といった限られた職種に限定されている。

この分野の研究は、例えば、セイヤーやヨーマンは、経済を再構築し共同決定を強制し労働者の利益により応答的な真の職場民主主義を実施する国家による介入が、意味ある仕事の機会を拡大する、と主張している。但し、このような研究の中では、低技能環境において意味ある仕事を創造し守る「意味を求める存在」としての労働者像は軽視され、日常的な自律性・尊重・尊厳という小さくとも重要な経験が見失われている。ラーザー&ボルトンは、労働者を「価値と意味の共創者」とする哲学的基盤と労働過程理論および人間の主体性概念を組み合わせることによってこの「欠陥」を補える、と評している。この作業によって、労働者は、個人および関係性を通じた実践によってコアとしての自律性を育み、尊厳を獲得し、相互尊重に基づく承認に関与できる主体として描かれるだろう、と。

人文科学における意味ある仕事へのアプローチ

人文科学的アプローチでは、人々には自分の仕事を「目的があり、価値のあるもの」として体験したいという強い意志がある、という（古典的な人間主義心理学理論を継承した）「存在論的理解」が広く共有され、そのような解釈が、意味ある仕事とは特定の状況下で活性化される安定した経験の集合体ではなく、労働者の継続的な意味づけを形成する主観内・主観間ダイナミクスを指すものである、という解釈の基盤となっている。こうしたダイナミクスを表す顕著なレンズのひとつが自己超越の概念である。

マッデン&ベイリー（Madden, A. & Baily, C）[21]**の研究**は、意味ある仕事とは価値と目的を持つ仕事であり、「内面と外面の生活」を結びつけることで労働者の自己実現の機会を提供する、と提唱している。彼らのなかでは、意味

ある仕事の経験は、個人にとって非常に重要な職場の文脈・活動・出会いに根ざし、自己を超えた仕事の価値と貢献への理解を育むものとして捉えられている。同様の理解は、ケアワークに関する**パヴリッシュたち（Pavlish,C. et al.）の研究**[22]にも見られ、そこではケア業務がケア関係と絡み合うことで意味ある仕事が生まれる、と解釈されている。この関係から認識・価値・意義・目的が導かれる、と。さらにパヴリッシュらは、ケア労働者が意味ある仕事を外部環境に依存させることなく、条件や経験を内面的（intra-subjectively）に探求・創造していることを強調している。これは意味ある仕事への人間主義的アプローチにおける核心的動態である「意味構築」の側面であり、レピストとプラト[23]が「正当化視点」と呼ぶ立場 — 意味は仕事や関係性に内在するものではなく、労働者によって創造・解釈される — を反映している。

シュネルたち（Schnell,T. et al.）の研究[24]は、自己超越に焦点を合わせる発想を引き継ぎ、意味ある仕事の（多様な相互主観的・内面的次元と連動しているという）性質を強調し、意味ある仕事を自己超越志向を持つ合目的的な仕事として捉えている。意味ある仕事は業務の意義・多様性・アイデンティティを特徴とし、高いレベルの職務自律性と支援的なフィードバックシステムに組み込まれている、と。また、シュネルたちは、これらの特性がより広範な人生目標と調和し、個人が一貫性・方向性・意義・帰属感を体験できるようにする必要がある、とも主張している。そして、**リプス=ウィアスマ＆モリス（Lips-Wiersma, M. & Morris, L.）の研究**[25]は「他者志向」と「自己志向」の次元に重点を置くことで意味ある仕事を概念化している。「他者指向」的次元は「仕事を通じた他者との一体感」の体験や仕事が自己を超えた高次の目的を持ち他者に奉仕する機会を提供するという認識に関与することであり、「自己指向」的次元は職場で自身の潜在能力を最大限に開発・発揮する機会およびさらなる成長の場としての仕事である。

人文科学分野は客観的な仕事や労働条件を超えた意味ある仕事体験の洞察を深める富かな事例を提供している。それらは主観的な意味への意志を増幅させ、目的意識・帰属意識・究極的には自己超越の体験を促進する意味ある仕事体験

を語るものであり、**ブンダーソン＆トンプソン（Bunderson,S. & Thompso,,J.）の研究**[262]**で**は、充実した比較的高度な技能を要する職種や専門職に焦点が当てられる主流の視点を超え、身体的・精神的に消耗し、社会的に高く評価されず、不安定な雇用条件を特徴とする恵まれない職種においても、いかに意味深長さが体験され得るかを探求する道が展望されている。

全体としての評価

人文科学はマネジメント・組織行動論的アプローチとは対照的であり、客観的構造や政策を意味ある仕事の促進要因としてトップダウン的に理解する立場とは距離を置いている。人文科学分野の研究の特異な貢献は、意味ある仕事の相互主観的性質と目的意識を持ち価値ある結束的な仕事の重要性を強調する労働者の利益が社会的ニーズと必然的に一致することに焦点を当てている点にある。この視点には政治哲学文献の視点と共有する部分が多々あり、意味ある仕事を疎外されない自律的で興味深い労働として概念化している。それは自己と他者にとって使用価値を持つものであり、その結果として、有用な仕事に従事しそれを適切に遂行することに対する同僚、ラインマネージャー、顧客、患者そしてより広い社会からの承認という体験が人文科学分野における意味ある仕事の中心的な要素として浮上している。

人間主義的アプローチには、その大きな特徴として、意味ある仕事の主観的経験にほぼ排他的に焦点を当てるという強い傾向が見られ、他方で、低スキル労働の労働過程の特殊な力学と労働生活の政治的側面の相互作用及びそれらが主観的経験や意味ある仕事を育む実践をいかに形成するかという分析が軽視されがちになっている。

意味ある仕事への社会学的アプローチ

意味ある仕事は社会学や労使関係論などの社会学的な学術分野においても長期間に亘って論争の的となってきたテーマであり、意味ある仕事は、人間のニーズを満たし、実質的性格を持ち、職人技と職人精神の原則を備えた活動とし

て幅広く理解されている。但し、産業革命が労働を有機的基盤から切り離し、資本主義的分業の原則のもとで商品化し吸収したため、意味ある仕事を経験する機会は失われ、その結果、社会学分野では、意味ある仕事の概念に懐疑的な傾向が大きな流れとなり、20 世紀後半の大半において、資本主義政治経済下における疎外された労働の性質と支配性に焦点を当てられるようになったという経緯がある。

しかし、ヴェーバーの研究は別の道筋を示しており、カルヴァン主義のプロテスタントキリスト教が普及するにつれて「天職」として経験される労働は高潔な活動である、という考えが広く共有されている。ヴェーバーによれば、神から授かった才能を勤勉に発揮し他者の幸福に貢献する場合、労働は天職として認識されるのであり、そして、その「天職」という概念が（仕事という職業の経験とより高い目的のために良くそして懸命に働くという労働者の高まった義務との因果関係を強調する、社会学的見識に基づく）意味ある仕事論争の焦点になったのである。

こうした背景のもと、**テイラー&ロス（Tayler, R. & Roth, S.）の研究**[27]は、天職体験に基づく意味ある仕事は、不安定で自己搾取的、危険かつ過度に要求の厳しい労働条件を労働者が受容する傾向と密接に関連している、と論じている。しかしながら、「天職」という概念は、それ自体として、重なりはあるものの意味ある仕事とは異なるプロセスや関係を指す独自の社会現象ではないか、という議論[28]も存在する。

この分野におけるもうひとつの有力なアプローチは、社会学的に裏付けられた労使関係論の研究と良質で尊厳ある仕事に関する研究である。ここでは、規制、職務、雇用レベルにおける意味ある仕事の実現要因に焦点が当てられている。例えば、**カッレバーグ&マースデン（Kalleberg, A. & Marsden P.）の研究**[29]は、意味ある仕事を「自律性を発揮し、他者や社会を助ける機会」と捉え、意味ある体験を可能にする客観的条件が問題視されている。

この立場は、マクロレベルにおける意味ある仕事のために特定の制度的枠組みや政策の必要性に焦点を当てる一連の労使関係論に内在的に見られるもので

ある。具体的には、法的枠組みや政策を通じて労働の商品化を緩和し、団体交渉権、従業員保護規則、生涯学習・訓練制度の整備などを通じて「発言権」の機会を確立する必要性を強調している。職場レベルでは、**ガリー（Gallie,D.）の研究**[30]のなかで、仕事の自律性を前提としつつ、使用価値を持つ興味深く技能を要する仕事の提供と労働者の直接的な関与・参加・発言権メカニズムの併存が意味ある仕事にとって最重要である、と考えられている。

制度レベルと職場レベルを統合するアプローチとして、ホネット（Honneth, A）[31]が、労働者の承認要求を満たすのが意味ある仕事である、と主張している。これらの要求は、他の生活目標と矛盾しない適切な仕事へのアクセス、技能の応用・向上の機会、共同決定の場、そして他者からの仕事の成果に対する評価を通じて満たされる、と。

同様に、**ベイリー&マッデン（Bailey, C. & Madden, A.）の研究**[32]は、収集作業員が業務終了時にトラックの積載物を回収するという共同作業を通じて経験する、水平的な承認の交換の重要性を強調している。一方、職場における尊厳とジェンダーに関する研究[33]は、個人のニーズ、責任、関心を尊重することで意味ある仕事への道を開く、公正かつ平等な雇用慣行の重要性を指摘している。社会学的研究はさらに、労働者自身の職場での扱いと他者の扱いを省察する過程で形成される道徳的評価が、職場における組合活動[34]、対処の共同体[35]、非公式な協力関係[36]など多様な意味ある実践をいかに形作るかについても解明している。

こうした実践では、従業員が、自律性ひいては尊厳を取り戻そうとする過程において、低スキル労働の経験を再構築する[37]、と示唆されている。

全体としての評価

社会学分野は意味ある仕事の客観的・主観的性質の解明に重要な貢献をしている。しかし、意味ある仕事の客観的特性か主観的特性かのいずれかに焦点を当てる傾向が強く、両者の相互作用の理解が軽視されがちである。ラーザー&ボルトンは、「客観的条件への注目は、意味ある仕事に対する規制体制や制度の重要性に歓迎すべき焦点を当てるが、他方で、主観的側面に焦点を当てるこ

とで、客観的に意味のない労働においても、人々が自律性をマネジメント統制から引き出し確保し、仕事への評価から意義を見出すなど、多様な方法で主観的意味を導きだされることが点が明らかになった」、と評している。

これまでの意味ある仕事議論に欠けている視点

ラーザー＆ボルトンは、文献レビューを終えて、つぎのように述べている。

第１に、マネジメント・組織行動学および政治哲学の分野では、意味ある仕事を特権的な雇用条件に組み込まれた高スキル労働と結びつける強い傾向がある。この観点では、低スキル労働は暗黙的または明示的に疎外されて無意味なものとして特徴づけられ、意味ある仕事を測定するために用いられる次元 ー主にタスク自律性、次いでタスク多様性、民主的参加、学習・成長システムー は、低スキル労働には適用されないか、極めて限定的にしか適用されないものとして考えられている。

第２に、多様性に富む人文科学の領域では、主観的な意志に焦点が当てられ、目的を持ち価値ある仕事を見つけあるいは創造することの重要性が取り上げられている。この視点は、特権的な労働条件への注目に固執することなく、意味づけの力に関して貴重な洞察を提供しているが、主観的プロセスへ集中することによって、意味ある経験が完全に開放的であり、それは特定の職場環境における業務内容・雇用条件・社会関係に内在的ではないあるいはそれらによって大きく形作られないものである、という考えに囚われている。この領域の文献では、労働過程の特性や政治的側面そして意味ある仕事の客観的制約要因や促進要因が軽視されるため､低スキル労働者が意味あることを経験できないこと、あるいは低スキル職で労働者が意味ある仕事を経験するに至る理由といった問題を探求することが難しくなっている。

第３に、社会学的なアプローチは、特定の雇用条件や仕事の側面といった客観的次元を意味ある仕事の促進要因として理解するか、あるいは個々の職場の特性という文脈における労働者の主観的経験の多層的なダイナミクスを捉えた

意味ある仕事に関する実証的知見を提示するかのいずれかになりがちである。この分野には、（他の分野でも抽出されている）自律性、承認、尊厳といった次元が低スキル労働に関する研究でも重要性であることを示す研究も個別には見られるが、単一事例研究を超える形で意味ある仕事を概念化しようとする問題意識が欠けている。

このような総括を経てラーザー＆ボルトンが打ち出した視点は、「４分野に亘る意味ある仕事文献の着想を得て、コアとしての自律性（core autonomy）、敬意が込められた承認（respectful recognition）、派生的尊厳（derived dignity）という（その詳しい内容は後述する － 宮坂挿入）次元に基づく、低スキル労働向けの意味ある仕事類型論（→ 低スキル労働に適用できる分析視点）を提示する」ことである。

そして、この新しい（ラーザー＆ボルトン型）類型化は労働過程分析（LPA）と労使関係分析（IRA）の新たな組み合わせのもとで構想され構築されている。

労働過程論と労使関係論は、ラーザー＆ボルトンのなかでは、労働生活の政治性や低スキル労働の性質・複雑な社会関係を探究する長い歴史を持ち、その研究手法（LPA と IRA）は労働過程低スキル労働における意味ある仕事類型論の確固たる理論的基盤を提供する領域である、という認識があり、その特徴（ラーザー＆ボルトンにとっての有益性）が簡潔に語られている。

第１に、LPA は、特に、生産現場における資本と労働の対立する利益・アイデンティティをめぐる闘争を重視する学問であり、これは労働者の意図的な自己組織化と非公式な発言力を捉え、公式の階層構造や管理統制の外で機能する労働者のコアとしての自律性への洞察を提供してくれること、

第２に、IRA が雇用関係の条件を管理側が一方的に決定できる資本と労働の力関係の不均衡を理解する上で役立つ学問領域であり、雇用主の権力を調整し、コアとしての自律性が発揮され尊厳が得られる場を確立する公式・非公式の労働者組織の重要性を強調していること。

LPA と IRA の知見は、ラーザー＆ボルトンに依れば、労働者が個別的・集団的にコアとしての自律性を如何に行使するかを探求する概念的ツールキット

の供給源なのである。

何故に、彼らはコアとしての自律性にこだわっているのか。それはその自律性が雇用関係に人間性を与え、低スキル労働における意味あることの基盤を構築する役割を果たすからであり、具体的には、そのことによって、「労働から尊厳を導き出し、相互に敬意を払う承認が交わされる実践・関係・非公式な空間が構築」されるからである.

そして更に、労働の主体性に対する理解を深めるため、ラーザー＆ボルトンは、その類型論に、LPA と IRA に加え、アーチャー（Archer,M.）[38]およびセイヤー[39]の社会理論を組み入れている。これは、それらを組み合わせることによって、人々の自己統制能力と「自らの行動方針を決定する自由の度合い」に関する豊かな概念的理解が得られる、という発想に基づくものであり、彼らの構想では、その作業によって、人間の主体性が、人々にそれぞれユニークな様式で備わっている、構造とうまく繋がっていく（mediate）能力として描かれ、独自に自律性を創出し高めることで意味を経験したいという根本的欲求がそれぞれにあることが強調されている。

２　高い技能を必要としない仕事において仕事に意味あることを体験するメカニズム

ラーザー＆ボルトンは、自律性、尊敬、承認、尊厳という次元が意味ある仕事議論で広く共有されていることを確認したうえで － このことは、彼らのなかで、自律性、承認、尊厳が意味ある仕事を特徴づけるタームであることが認識されていることを意味している － すでに公開されている研究から得られた知見にもとづいて（いわば一定の「裏付け」を得て）、高い技能を必要としない仕事においても、働く人々は － それらの次元がそのままではないが（変則的な形で）－ ３つの次元で意味ある仕事を体験している、と論じている。

ひとつは「たとえ公式的な自律性が達成されていない場合でも、労働者の自

己管理能力によって、職場において自律性をつくりだしそれを擁護することができる」という状況を念頭に置いたコトバであり、かれらはそれを「コアとしての自律性」として概念化している。因みに、多くの文献では、「公式的な自律性は、大まかに言えば、労働者が、公式な仕事組織において、業務、プロセス、仕事のスケジュール、業績評価について、程度には濃淡があるが、マネジメント及び裁量権を持っていること」として理解されている。ふたつめは「行動やコミットメントが他者によって認識され評価されるだけでなく、仕事の組織化や雇用条件といった構造が承認の交換を可能にし強化している」状況を念頭に置いたコトバであり、かれらはそれを「敬意が込められた承認」として概念化している。３つ目は「労働者が自己と他者に対する自己決定・責任・ケアを発揮する能力」を念頭に置いたコトバであり、かれらはそれを「派生的（引き出された）（derived）尊厳」として概念化している。

コアとしての自律性

意味ある仕事を論じているほとんどの文献では、ラーザー＆ボルトンの読み方に従えば、労働過程における公式的な自律性が意味ある仕事を体験するための前提条件であることが認識され、低スキルの仕事では、仕事の自律性のレベルが低く、タスクの多様性が制限され、経営陣によるマネジメントが厳しい、という特徴が、傾向として、見られる、と理解されているが、同時に、ケア・連帯・互恵・相互性の価値観に導かれ、正義と公平性の集団的規範によって枠組みづけられた非公式な共同体を構築しようとする人々の意欲が存在していることを明らかにした研究もあり、それらはその作業現場に「コアとしての自律性」の力が存在していることを教えてくれているのだ。例えば、「職場における客観的自律性の低さを指摘しつつも、自律性を創出し労働をより意味あるものにした労働者たちの非公式な現場の駆け引きや“やりくり”の実践に言及している」ブラウォイ（Burawoy,M.）[40]やロイ（Roy,D.）の研究[41]、サービス労働を分析し、「自律性の制約と消耗的な感情労働を背景に、支援ネットワークを通

じた労働者の反射的思索が見られること捉えた」コルチンスキー（Korcznski,M.）の「対処共同体」概念[42]、「製造企業の労働者が作業日中を通じて非公式な交流や個人的関心を追求する時間的空間を現場に創出することで「機械の付属品ではなく完全な人間」として自己を実感し、意味を経験した過程」を明確に描きだしたハーディングの研究[43]、「ごみ収集作業員が労働過程において相対的自律性を追求し、作業のペースと構造に対する支配を拡大することで意味あること経験した事例を提示している」ベイリーとマッデン[44]の研究、等々。

これらの事例はヴァラス（Vallas,S.）[45]の「労働者自身が作り出す濃厚な文化的集合体」を思い出させるものであり、意味ある仕事にとってコアとしての自律性が重要であることを示している。というのは、労働者が声を発し、労働過程に自律的な空間を浸透させ、相互性に基づき管理者の手の届かない領域で労働を人間化し再奪還しようとする非公式な共同体や実践を確立することがコアとしての自律性を通じておこなわれている、と解釈されるからであり、こうした関係性実践は、個人が自律性を追求する行為（個別化された労働パターンの構築など）や微妙な抵抗的実践によって補完されている。「清掃員が非公式に業務の選別・除外や順序付け・数量の調整を行い、患者との関係性構築方法を自律的に決定することで、仕事に意味を見出していた実態が示されている」ウレスニェフスキーら[46]の病院清掃員研究はその代表的な事例であり、労働組合や非政府組織が、連帯といった価値観の促進、発言パターンの確保、職場環境改善のための行動への参加機会を通じて、コアとしての自律性の発展を可能にする重要な存在となり得る」ことを示唆する研究[47]も報告されている。

敬意が込められた承認

敬意が込められた承認は、健全な自己関係・自己発展・安定した社会関係は相互主観的承認の経験に広く依存する（ → 職場における社会的関係が自由かつ平等である場合に、相互主観的な承認の経験が社会的承認を育む）と示唆するホネット[48]に代表される承認の社会哲学（社会学的承認理論）に触発された

概念であり、ラーザー&ボルトンに依れば、条件付き承認と無条件承認という２つの形態を通じて展開されている。「条件付き承認とは達成・能力・貢献に対する評価の形態を指し、無条件承認は相互の価値体系において人間として評価され尊敬される経験として表出している。職場レベルでは仕事の社会的環境が相互主観的コミュニケーションをうみだし、このコミュニケーションを通じて、業績・行動・貢献・関係・コミットメントが同僚や直属の上司によって認識され評価されている」、と。

職場レベルにおける条件付き承認では公式的な評価と価値付与が満足のいく業績や関係と結びつけられるが、無条件承認は相互の義務とコミットメントのネットワークの一部として労働者が交換しあう尊敬と評価である。

このことは、顧客サービスが人間的なものであり、ケアが提供され、認識が得られる限り、顧客との関係においても、たとえ一時的であっても、条件付きおよび無条件承認が経験されることを意味している。例えば、介護労働者がケア労働を通じて自らの活動に価値を見出すことで意味を実感していることが観察されている[49]し、様々な「ケア労働」で構成される人的サービスに関わる仕事が（清掃員が行う主に「ダークワーク」あるいは最前線の「マックジョブ」では明らかに欠如している）ミクロレベルでの豊かな承認の源泉を提供することが明らかになっている[50]。というのは、労働者から最も多く寄せられる不満は、低賃金や不規則な勤務時間以外に、仕事そのものへの誇りを感じているにもかかわらず、雇用主や一般市民からの認識が欠如していることである[51]からである。同様に、清掃員[52]やごみ収集員[53]に関する研究は、仕事の使用価値とその物理的性質に対する相互尊敬に根ざした同僚からの無条件の承認が労働者の自尊心と自己価値感の強化に寄与したことを強調している。敬意を込めた承認は「他者との一体感」や「自尊心」といった意味ある仕事の研究では良く知られた次元と類似点を持つが、ラーザー&ボルトンの認識では、異なる側面を持っている。というのは、職場レベルでは、敬意が込められた承認は、労働者が相互主観的に「社会性を構成する」[54]ための駆動力、そして自らの価値を確信させる非公式な社会的空間を創出し守ることを指しているからである。

同時に、職場レベルの無条件承認は、仕事の組織化や具体的な人事管理（HRM）のあり方、例えば、柔軟で家族に優しい働き方といった支援と安全志向の政策を通じてウェルビーイングが支えられているかどうかにも関わっていることも報告されている[55]。

派生的尊厳

尊厳は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の概念化における中心的な要素として浮上してきた経緯もあり、今では良く知られたコトバである。尊厳を巡る議論の多くは、その実現を支援するために、安定的で差別のない雇用条件などの定量化可能な指標の達成に焦点を当てているが、低いスキルの仕事において尊厳を創出しそれを守る能力に焦点を合わせて、尊厳の経験と密接に関連する幸福や意味が見られることを強調する研究もますます増えている[56]。

このような状況のなかで、ボルトンは、2007 年に、「職場における尊厳の次元」モデルを提起している[57]。これは、安全、公正な報酬、平等、発言権、ウェルビーイングという客観的要因と、自律性、意味、尊敬という主観的要因を指摘するモデルであり、このアプローチによって、ラーザー&ボルトンに拠れば、仕事の客観的特徴が脆弱である場合でも、主観的側面が尊厳の経験をどのようにもたらしたりカバーしたりしているのかという視点から尊厳を検討できるようになった。「派生的尊厳」はこの研究から導き出された概念であり、それは「労働者が自己と他者に対する自己決定・責任・ケアを発揮する能力」を意味している。

この「派生的尊厳」という概念は、ラーザー&ボルトンの文脈で言えば、尊厳の客観的次元を否定する構造的圧力に直面しても、自己価値を維持する力が作用していることを示すためのものである。例えば、低スキル・低地位の仕事における尊厳の追求の解明を試みたホドソン（Hodson,R.）[58]が、労働者は職場で尊厳を導き出し／守ることによって「不十分な意味しか持たない仕事を、個

人の地位、時間、努力に見合うより価値ある仕事へと変容させる」と述べたり、ラモント（Lamont.M.）[59]やシンプソンら（Shimpso,M. et al.）[60]が、低スキルでスティグマの烙印を押された仕事から尊厳がどのように導かれるのかという問いに答えて、肉体労働及び精神労働が家族を支えるための個人的な犠牲としておこなわれていることを強調することで示しているのは同じ文脈上の言説である。

派生的尊厳は、セイヤーの言説[61]を借りれば、「自律的に組織化された空間・活動・関係性において顕在化し、労働努力とは無関係に人々を尊敬し評価すると同時に、軽視や虐待に対する盾となる」ものである。例えば、ごみ収集員などの「汚い仕事」に関する研究[62]は、労働者が非公式に業務内容を修正・強化し、作業グループ内で業務プロセスを再編成し、非公式な学習共同体を構築することによって尊厳を獲得している現実を強調している。こうした実践の核心には、一方で労働者が労働の商品化を緩和し、価格を超えた尊厳を体験したいという願望[63]があり、他方で、責任と自律への志向が仕事の組織と性質を形作るような空間を創造したいという願望[64]が存在する、と。

したがって、派生的尊厳は、コアとしての自律性と敬意ある承認と並行して、関係と行動に組み込まれている。それらは、労働者の自己価値と尊厳を確立し、高め、守り、不正に対処し、責任・相互性・ケアのネットワークの力を通じて充実感を体験する、選択肢を提供する存在である。したがって、派生的尊厳は、コアとしての自律性と敬意が込められた承認とともに、労働者の自己価値と尊敬を確立・強化・防衛し、不正に対処し、責任・相互性・ケアのネットワークの力を通じて意味を経験する選択肢を提供する行動に繋がるものとして埋め込まれている[65]、ということになる。

派生的尊厳は、セイヤーの研究成果に倣えば、コアとしての中核的自律性が侵害されないことに依存するものであり、さらに、派生的尊厳の概念が責任・自己統制・意味づけといった主観的な特性を称賛する一方で、これらの特性と実践は労働・雇用の客観的構造と弁証法的関係に置かれている。労働者が職場で自己価値を救い高めるために発展させる非公式な実践・戦略・文化は、職場

の客観的な社会経済構造を反映したものであり、同時にそれに対する反応なのである[66]。

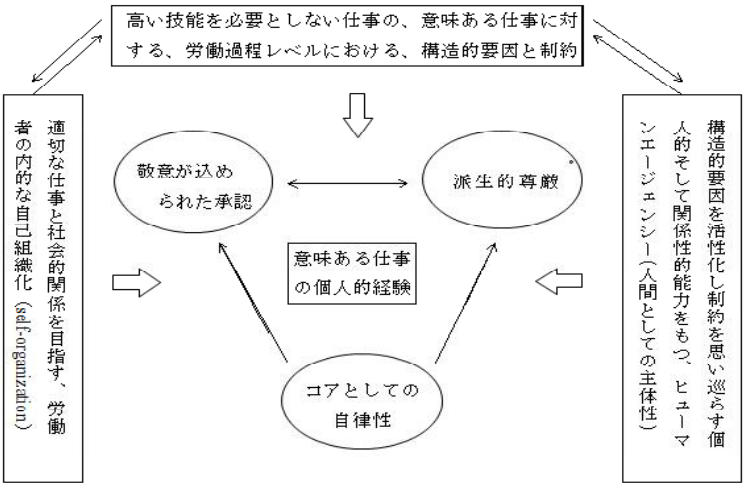
高い技能を必要としない仕事において意味あることを経験するメカニズム

ラーザー&ボルトンが確認した「経験則」に則れば、高い技能を必要としない仕事においても、コアとしての自律性を活用し、敬意が込められた承認を育む関係が構造化され、そして職場において尊厳を支える人間的絆を築けているならば、意味ある仕事が個人レベルでまた他者との関わりの中で生まれるのである。このことは、高い技能を必要としない仕事において、意味ある仕事は「労働が適切に扱われ、敬意を込めた承認が生み出され、尊厳が得られる実践と関係が確立する」ことで経験されるとか、「労働から尊厳を導き出し、相互に敬意を払う承認が交わされる実践・関係・非公式な空間を構築することで実現される」という表現でも語られているが、そこには、人間には「独自に自律性を創出し高めることで意味を経験したいという根本的欲求」が備わっている、という考え方が横たわっている。

彼らの研究は、意味ある仕事は、(1)個人レベルで経験されるものであり、(2)その構成要素は関係性に基づき、(3)組織レベルにおける構造的な促進要因と制約状況によって形作られるものであり、こうした背景のもとで、人々は個人としてまた他者との関わりを通じて、低スキル労働環境における意味ある仕事の必須要素であるコアとしての自律性、敬意が込められた承認、派生的尊厳を達成する、という「法則性」（因みに、ラーザー&ボルトン自身は「類型化」という表現を使っている）を導き出したのである。

高いスキルを必要としない仕事において意味ある仕事が経験されるメカニズムは図表 11-4 のように図解されている。この図解に示されている矢印の向きからも分かるように、自律性に向けた欲求が意味ある仕事を経験するメカニズムの基本的な要因である。

図表 11-1　高い技能を必要としない仕事において
意味ある仕事を構成する本質的な要因



〔出典〕Laaser. & Bolton“Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”, p.15.

ラーザー&ボルトンは、上記で紹介してきた新しいアプローチの積極的な意義について、つぎのようにまとめている。その意義は、

第１に、コアとしての自律性、敬意が込められた承認、派生的尊厳の組み合わせを中心に据えて構築された「新たな理論的枠組みによって（意味ある仕事議論で欠落していた）低スキル労働の性質と労働者の個人的・関係的対応の相

互作用を十分に捉えることができること」、

第２に、「低スキル労働における意味ある仕事の３つの次元を開発することで、低スキル労働の複雑性と公式の労働過程の制約を超えて意味ある仕事を確立し守る労働者主体性の力を探求する」研究への道筋を提供すること、

であり、低スキル労働の客観的条件と意味ある仕事の主観的側面を探求するとともに、意味ある仕事が「管理者の手の届かない領域」でどのように創出されるのかかを理解する、バランスの取れたアプローチが提示されたのである。

これまでの研究によって、労働者が意味ある仕事をうみだし体験する実践と関係構築は仕事の組織化と組織が組み込まれているより広範な経済的・政治的・社会的構造によって可能になる（制約さている）事柄であることが強調され、「職場における関係性と行動が仕事の組織化と管理の方法と弁証法的関係にあることが浮き彫りに」されてきたが、このことは、同時に、「高い技能を必要としない仕事におけるコアとしての自律性・派生的尊厳・敬意が込められた承認という３つの次元の創出と維持は職場の具体的条件と構造に左右される」ことを意味している。但し、「この３次元の組み合わせは、（対抗的実践、非公式な空間・関係性の創出を含む）労働者のボトムアップ的実践の重要性を認める点で、意味ある仕事研究分野に新たな視座をもたらすものである」。というのは、このような「実践が仕事の公式な組織が主体性・尊厳・承認を著しく制約する場合に特に強まる」[(67)]ものであり、現実に、「低スキル労働の現場でしばしば見られる」からである。

ラーザー＆ボルトンは自分たち研究の限界も自覚しつぎのように述べている。「我々が提案する枠組みにも限界は存在する。安全・安心という基本的ニーズが満たされず、細部にわたるマネジメントと無意味な作業プロセスによって自律性・自己価値・尊厳が搾取される環境では、意味ある仕事は、客観的及び主観的両面において、その可能性が否定され、また、他者の目を通して仕事が卑しめられ無意味化されるだろう。しかし、こうした物質的条件を認識しつつ、意味ある仕事が規範的理想であるという視点を堅持し続けることが重要である」。

ラーザー&ボルトンは、何故に、「人々は、客観的条件がどれほど劣悪であっても、能動的に意味ある仕事を追求する」、と主張するであろうか。それは、彼らが「“それを実現する余地（available space to do so）”という観念（notion）」に依拠しているからである。これは、高度にルーチン化された低スキル労働やプラットフォーム仲介型労働といった新たな有償労働形態の台頭によってコアとしての自律性・敬意が込められた承認・派生的尊厳を体験する余地がさらに制約される状況が生まれてきている現状を考えると、極めて重要な視点である、と。

3　小　括

第 10 章及び第 11 章において見てきたように、サンドクダー&ベイリーそしてラーザー&ボルトンという二組の研究者たちの仕事には、働くヒトが意味ある仕事を経験するメカニズムを大方の研究者になじみ深い表現で言語化し共有できる途を拓いたという大きな功績がある。

具体的に指摘すると、一時的にでも（たとえ一瞬だけだとしても）意味ある仕事をしているという感触を得るならば、その仕事は意味ある仕事であることを明確にしたことはサンドクダー&ベイリーの研究の成果である。しかしなぜ一時的にしか体験できないのか、あるいは経験できない働くヒトもいるだろうが、何故に意味ある仕事お経験できないのか、妨げている原因はどこにあるのかなどの究明はこれからの課題である。

ラーザー&ボルトンは既存の「意味ある仕事概念」に対して２つの疑問を抱いていた。ひとつは「高い技能を必要としない仕事」が意味ある仕事の本質的源泉を欠くものとして解釈されていることであり、もうひとつは労働者の内発的動機にのみ焦点を当てて労働生活の政治性を軽視する傾向が見られることである。彼らの論文では主として前者が取り上げられ、後者はそれほど論じられていない。この論調にはボルトンの意向が強く働いていたように思われる。

というのは、ボルトンには、働くヒトは資本に強制されっぱなしではなく（資本に一方的に強いられた感情労働ではなく）自分の感情を発露する空間（space）を持っている、との視座があるからであり、この（既存の研究の隙間を埋める）発想が意味ある仕事を経験するメカニズの解明に通じているからである。言い換えれば、スキルの低い仕事においても、自律性、承認、尊厳が（たとえ、形を変えていても）担保され、意味ある仕事を体験しているからである。

それでは、その後者の疑問はどのように処理されたのか。

ラーザーは、ヤン・カールソン（Karlsson, J.）(84)とともに、別の論攷において、自律性、尊厳そして承認に注目し、その内容を深く（重層的に）整理し直して、この問題に立ち向かっている。次章の課題である。

註

(1) Laaser,K. & Bolton,S.,“Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”, *Internationl Journal of Management Reviews* ,24-3, 2022, pp.373-393. 以下しばらくは本論文に沿ってラーザー＆ボルトンに語らせる構成になっている。「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していない。

(2) Deery, S., Kolar, D. & Walsh, J., “Can dirty work be satisfying? A mixed method study of workers doing dirty jobs. Work”, *Employment and Society*, 33, 2019, pp. 631–647.

(19) Findlay, P. & Thompson,P.,“Contemporary work: Its meanings and demands”. *Journal of Industrial Relations*, 59, 2017, pp.122–138.

(20) Wrzesniewski, A., Dutton, J.E. & Debebe, G.. “Interpersonal sense making and the meaning of work”. *Research in Organizational Behaviour*, 25, 2003, pp. 93–135.

(21) Hackman, R. & Oldham, G.. “Motivation through the design of work: Test of a theory”. *Organizational Behavior and Human Experience*, 16, 1975, pp.250–279..

(22) Kahn,W.A..“Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journa*l, 33, 1990, pp. 692–724.

(23) Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A.. “On the meaning of work: A theoretical integration and review”. *Research in Organizational Behavior,* 30, 20 1010, pp. 91–127.

(24) Chalofsky, N. & Cavallaro, L. .“A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD”. *Advances in Developing Human Resources*, 15, 2013, pp.331-–340.

(25) Steger, M.F. . “Meaning in life and in work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work.* Oxford University Press, 20 19, pp. 208–220.

(26) Bailey, C. & Madden,A., “Time reclaimed:Temporality and the experience of meaningful work”,*Work, Employment, and Society*, 31, 2017, pp. 3–18.

(27) Lysova, E.I., Allan, B.A., Dik, B.J., Duffy, R.D. & Steger, M.F.,“Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*,110,2019, pp.374–389.

(28) May,D.R.,Gilson,R.L.&Harter,L.M..“The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 2004, pp. 11–37.

(29) Foden, D. .“Employment and work in Europe– improvement or just change?”, In Wilkinson, A. & Barry, M.（eds）, *The Future of Work andEmployment*. Edward Elgar,2020, pp. 83–101.

(30) Kalleberg, A.,*Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Polity, 2018.

https://arnekalleberg.web.unc.edu/precarious-lives/

https://www.jstor.org/stable/26732923

https://europepmc.org/article/MED/31435077

(31) Schwartz, A., “*Meaningful work*”. *Ethics*, 92, 1982. pp.634–646.

(32) Breen, K. . “Meaningful work and freedom: Self-realization, autonomy, and nondomination
in work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press,2019, pp. 51–72.

(33) Bowie,N.E. “Dignity and meaningful work”. In Yeoman,R.,Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press,2019, pp. 36–50.

(34) MacIntyre, A.. *After Virtue: A Study in Moral Theory*. Duckworth,1981,

(35) Sayer, A., “ Contributive justice and meaningful work”. *Res Publica,* 15, 2009. pp.1–16.

(36) Yeoman, R. ,“Conceptualising meaningful work as a fundamental human need”. *Journal of Business Ethics*, 125, 2014,pp. 235–251.

(37) Madden,A. & Bailey, C.. “Self-transcendence and meaningful work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*.Oxford University Press, 2019, pp. 148–164.

(38) Pavlish, C.,Hunt, R. J.,Sato, H. W.& Brown-Saltzman, K.. “Finding meaning in the work of caring”. In Yeoman,R.,Bailey,C.,Madden, A. & Thompson,M.(eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 237–256.

(39) Lepisto,D.A.&Pratt,M.G. . “Meaningful work as realization and justification : Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 2017,pp. 99–121

(40) Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E., “Predicting meaning in work: Theory, data, implications”, *The Journal of Positive Psychology*, 8, 2013, pp. 543–554.

(41) Lips-Wiersma, M. & Morris, L.. “Discriminating between meaningful work’ and the ‘management of meaning’”. *Journal of Business Ethics*, 88, 2009, pp. 491–511.

(42) Bunderson, S.J. & Thompson, J.A. . “The call of the wild: Zookeepers,callings, and the double-edgeds word of deeply meaningful work”. *Administrative Science Quarterly*,54,2009,pp.32 –57.

(43) Taylor, R. & Roth, S. ,“Exploring meaningful work in the third sector”, In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019, pp. 257–273.

(44) Lysova, E.I., Allan, B.A., Dik, B.J., Duffy, R.D. & Steger, M.F. ,“Fostering meaningful wo rk in organizations: A multi-level review and integration”. *Journal of Vocational Behavior*,110, 2019, pp.374–389 ; Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.“Introduction and overview”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Hand book of Meaningful Work.* Oxford University Press, 2019, pp.1–22.

(45) Kalleberg, A.L. & Marsden, P.V. . “Work values in the United States: Age, period, and generational differences”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science,*682,2019, pp.43–59.

(46) Gallie, D. ,“Direct participation and meaningful work: The implications of task discretion and organizational participation”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press, 2019,pp. 373–387.

(47) Honneth, A.,*The I in We: Studies in the Theory of Recognition*. Polity, 2012.（日暮雅夫・三崎和志・出口剛司・庄司信・宮本真也訳『私たちのなかの私 : 承認論研究』法政大学出版局）
https://philarchive.org/rec/HONTII-3

(48) Bailey, C. & Madden, A..“Time reclaimed:Temporality and the experience of meaningful work”, *Work, Employment, and Society*, 31, 2017,pp. 3–18.

(49) Budd, J. . *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. Cornell University Press. 2004
https://www.bing.com/search?q=employment%20with%20a%20human%20face%

20 pdf&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=employment%20with%20a%20human%20face%20pdf&sc=0-32&sk=&cvid=E15E12B66E4E4DA49EF6789935575E6A

Sharabi, M., “The meaning of work dimensions according to organizational status: Does gender matter? ” *Employee Relations*, 39, 2017, pp. 643–659.

(50) Yu, K-H.. “Immigrant workers' responses to stigmatized work: Constructing dignity through moral reasoning”. *Journal of Industrial Relations*, 58, 2016, pp. 571–588.

(51) Korczynski, M.. “Communities of coping: Collective emotionall abour in service work”. *Organization*,10, 2003, pp.55–79.

(52) Karlsson, J.C.. *Organizational Misbehaviour in the Work place: Narratives of Dignity and Resistance*. Palgrave Macmillan,2012.
https://www.perlego.com/book/3498977/organizational-misbehaviour-in-the-workplace-narratives-of-dignity-and-resistance-pdf

(53) Ackroyd, S. & Thompson, P., *Organizational Misbehaviour*, Sage,1999
https://catalogue.nla.gov.au/catalog/2911318

Hodson, R.. *Dignity at Work*.,Cambridge University Press,2001

Noronha, E., Chakraborty, S. & D'Cruz, P., “’Doing dignity work’: Indiansecurity guards' interface with precariousness”. *Journal of Business Ethics*, 162, 2020, pp. 553–575.

(54) Archer,M.,*Realist Social Theory:The Morphogenetic Approach*, Cambridge University,1995.（佐藤春吉訳『実在論的社会理論――形態生成論アプローチ』青木書店, 2007 年）
https://www.scribd.com/document/370045431/ARCHER-Realist-Social-Theory-pdf

(55) Sayer, A. . “Contributive justice and meaningful work”. *Res Publica*,15,2009, pp.1–16 ; Sayer, A., *Method in Social Science*, Routledge,2002.（アンドリュー・セイヤー著佐藤春吉訳『社会科学の方法』ナカニシヤ出版、2019 年 ; Sayer, A. . *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life,* Cambridge

University Press,2011.
https://www.researchgate.net/publication/286888901_Why_Things_Matter_to_People_Social_Science_Values_and_Ethical_Life
https://vdoc.pub/download/why-things-matter-to-people-social-science-values-and-ethical-life-61hvbkl7cte0

(56) Burawoy, M. . *Manufacturing Consent.* University of Chicago Press.1979
https://annas-archive.org/md5/a1d0a8adc1258678291b532451493bc0

(57) Roy, D. , "'Banana time': Job satisfaction and informal interaction". *Human Organization*, 18, 1959, pp. 158–168.

(58) Korczynski, M., "Communities of coping: Collective emotional labour in service work", *Organization*,10,2003, pp.55–79.

(59) Harding, H.. "Identity and meaningful/meaningless work". In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 133–147.

(60) Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E. . "The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work". *Human Resource Management Review*,27,2017, pp.416–430.

(61) Vallas, S.."Empowerment redux: Structure, agency, and the remaking of managerial authority". *American Journal of Sociology*,111, 2006, p.1709.

(62) Wrzesniewski, Dutton & Debebe , "Interpersonal sensemaking and the meaning of work".

(63) Gunawardana, S., "Reframing employee voice: A case study in Sri Lanka's export processing zones. *Work", Employment and Societ*y, 28, 2014. pp.452–468 ; Korczynski, M. & Wittel, A. "The workplace commons:Towards understanding commoning within work relations". *Sociology*, 54, 2020, pp.711–726.

(64) Honneth, A., *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts,* Polity Press, 1995).(山本啓・直江清隆訳『承認をめぐる闘争 社会的コンフリクトの道徳的文法』法政大学出版局) ; Honneth, A., *The I in We: Stud-*

ies in the Theory of Recognition, Polity 2012.（日暮雅夫・三崎和志・出口剛司・庄司信・宮本真也訳『私たちのなかの私　承認論研究』法政大学出版局）

(65) Bolton, S. & Laaser, K. “Work, employment and society through the lens of moral economy”. *Work, employment and society,* 2013, pp.508–525.

(66) Pavlish, C., Hunt,R.J.,Sato,H.W.&Brown-Saltzman,K.“Finding meaning in the work of cari ng”. In Yeoman,R.,Bailey,C.,Madden, A. & Thompson,M.(eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019 , pp. 237-256 ; ; Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J.. “Meanings and dirtywork: A study of refuse collectors and street cleaners.” In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.

(67) Dutton, J., Debebe, G. & Wrzesniewski, A. .“Being valued and devalued at work: A social valuing perspective”. *Qualitative Organizational Research*, 3, 2012, pp.9–51.

(68) Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J. . “Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work.* Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.

(69) Bailey, C. & Madden,A.“Time reclaimed:Temporality and the experience of meaningful work”. *Work, Employment, and Society*,31, 2017, pp. 3–18.

(70) Harding, H. .“Identity and meaningful/meaningless work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, p. 139.

(71) Guest,D.E..“Human resource management and employee wellbeing: Towards a newanalytic framework”. *Human Resource Management Journal*, 27, 2017,pp.22-38 ; Voswinkel, S..“‘Recognition’and‘interest’: A multi dimensional concept in the sociology of work”. *Sammendrag Distinktion: Scandinavian Journal of*

Social Theory, 13, 2012, pp. 21–41.

(72) Breen, K.. “Meaningful work and freedom: Self-realization,autonomy, and domination in work”. In Yeoman, R., Bailey,C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press,2019, pp. 51-72 ; Dutton, J., Debebe, G. & Wrzesniewski, A.. “Being valued and devalued at work: A social valuing perspective”. *Qualitative Organizational Research*, 3, 2012,pp.9–51 ; Hodson, R. . *Dignity at Work*. Cambridge University Press, 2012（https://zlib.pub/book/dignity-at-work-6cdnr7qo0au0）; Karlsson, J.C.. Refining Archer's account of agency and organization”. *Journal of Critical Realism*, 19, 2019, pp.45-57 ; Lamont, M.. *The Dignity of Working Men*. Russell Sage Foundation,2000（https://www.academia.edu/2372076/The_dignity_of_working_men_Morality_and_the_boundaries_of_race_class_and_immigration）;Yu, K-H.,“Immigrant workers' responses to stigmatized work:Constructi ng dignity through moral reasoning”. *Journal of Industrial Relations*, 58, 2016, pp 571–588.

(73) Bolton, S. ,. “Dignity in and at work: Why it matters”. In Bolton,S.（ed.）, *Dimensions of Dignity at Work,* Butterworth Heinemann, 2007, pp. 3–16. ボルトンの尊厳観については、宮坂純一「人的資源管理のなかに“人間”を探す、ＣＭＳ － 人的資源管理のどこに“人間”がいるのか －」『奈良経営学雑誌』第 20 巻、2025 年も参照。

(74) Hodson. *Dignity at Work,* ,p.45.

(75) Lamont, *The Dignity of Working Men*.

(76) Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J. .“Meanings and dirty work: A study of refuse coll ectors and street cleaners”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work.* Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.

(77) See, Sayer, *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life.*

(78) Deery, S., Kolar, D. & Walsh, J. . “Can dirty work be satisfying? A mixed

method study of workers doing dirty jobs”. *Work, Employ ment andSociety*, 33, 2019, pp. 631–647 ; Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J. .“Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Wo-r*k. Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.

（79）Breen, K. .“Meaningful work and freedom: Self-realization,autonomy, and non-domination in work”. In Yeoman, R., Bailey,C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Hand book of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 51–72.

（80）See, Hodson, *Dignity at Work*.

（81）Korczynski, M.. “From workplace culture to collective resistance: An ethnography”. *Research in the Sociology of Work*, 28, 2016,pp.3–30.

（82）Karlsson, J.C. *Organizational Misbehaviour in the Work place: Narratives of Dignity and Resistance.*

（83）Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J. “Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019. pp. 223–236.

（84）Laaser, K.& Karlsson, J., “Towards a Sociology of Meaningful Work”, *Work, Employment & Society*, 36（5）, 2022, pp.798-815.

（上掲の文献（URL が併記された単行本）の中には、概要、書評、一部公開などによってその内容を確認しているが、宮坂の手元にないものがある。このことは本書のすべての章に該当している。）

図表　　意味ある仕事概念の代表的な解釈

マネジメントと組織行動」の分野

Hackman, R. & Oldham, G.（1975）. “Motivation through the design of work: Test of a theory”. *Organizational Behavior and Human Experience*,16, pp.250–279..	
MW の定義	個人が、その職務を一般的に意味があり、価値があり、やりがいのあるものとして経験すること
MW の次元	１次的次元：タスクの多様性、タスクの同一性、タスクの重要性 ／２次的次元：自律性とフィードバック
基礎概念	心理的行動と動機付け理論
研究の特徴	意味あるな仕事とは１次的次元と２次的次元によって引き起こされる心理状態から生じるポジティブな感情である、と指摘していること
Kahn,W.A.（1990）. “Psychological conditions of personal engagement and disengagementat work”. *Academy of Management Journa*l, 33, pp. 692–724.	
MW の定義	人々は、仕事に従事し、自分が値打ちがあり有用で価値ある存在であると感じた時に、その仕事に意味があると感じるものだ
MW の次元	タスク特性（自律性と興味深いタスク）、役割特性（価値ある地位が公式に承認されている）および職場の相互作用（尊厳の促進）
基礎概念	個人の役割への没入と離脱という心理学的概念
研究の特徴	意味ある仕事は個人が身体的・感情的投資に対して主観的に十分な見返りを得た時に体験される、と主張
Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A.（2010）. “On the meaning of	

work: A theoretical integration and review”. *Research in Organizational Behavior,* 30, pp. 91–127.	
MW の定義	個人にとって特に重要であり、より肯定的な意味を持っている、と経験される仕事
MW の次元	４つの次元：個別化（例：自律性）、セルフコネクション（例：真正性(authenticity)）、貢献（例：自己効力感(self-efficacy)）、統合（例：目的意識）
基礎概念	社会心理学、すなわち社会的アイデンティティ理論
研究の特徴	４つの次元の交差点から生じる MW への４つの主要経路の解明。これらは同時に活性化される場合もあるが、必ずしも同時である必要はない
Chalofsky, N. & Cavallaro, L.（2013）.“A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD”. *Advances in Developing Human Resources*,15,pp.331–340.	
MW の定義	意味ある仕事とは包括的な存在状態を示唆するものである。それは、我々の目覚めている時間のほとんどを占める活動（仕事）を通じて、人生の意味と目的を表現する方法である
MW の次元	相互に依存する３つの主要要素：(1)自己認識（例：目的の発見）、(2)仕事そのもの（自律性；技能を学び習得する機会；高次の目的に合致する仕事）、(3)職場環境（例：ワークライフバランス）
基礎概念	個人および組織行動に主眼を置く社会心理学的理論
焦点を当てていること	自己、仕事、職場環境の適合性の質
Steger, M.F.（2019）.“Meaning in life and in work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden,A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work.* Oxford University Press, pp. 208–220.	

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

MW の定義	意味ある仕事とは、人々が喜んで、感謝して、精力的に最善の自分と努力を捧げる仕事である
MW の次元	CARMA（明瞭性、信憑性(authenticity)、尊敬、重要性、自律性）と SPIRE（強み、個別化、統合、共鳴、拡大）が相互に補強し合うとき
基礎概念	意味ある仕事の体験を可能にする「高価値のてこ」を確認・特定する心理学的理論
研究の特徴	意味あるリーダーシップが個人の意味ある人生構築と出会うときに焦点が当てられている

政治哲学の分野

Schwartz, A.（1982）. “*Meaningful work*”. *Ethics*, 92, pp.634–646.	
MW の定義	働く者が自律的な個人として行動し自律的に発達することを妨げるのではなく促進する仕事
MW の次元	(1)自律性、(2)意思決定への参加、(3)民主的な分業、(4)熟練労働、(5)訓練、(6)適切な賃金
基礎概念	政治経済学と哲学
研究の特徴	仕事の再構築を求める規範的アプローチに注目し、意思決定への参加の強化に焦点を定めている

Breen, K.（2019）. “Meaningful work and freedom: Self-realization, autonomy, and nondomination in work”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, pp. 51–72.	
MW の定義	「自己認識とより広範な個人的生活を促進し高める仕事」
MW の次元	(1)自己決定、すなわち「人間の尊厳に不可欠な状態を育む自律性としての自由、(2)自己実現としての自由と非支配としての自由
基礎概念	政治哲学

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

研究の特徴	規範的概念として、資本主義組織における労働者の搾取や虐待から守る保護措置の強化を求めている
Bowie,N.E.(2019).“Dignity and meaningful work”.In Yeoman,R.,Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, pp. 36–50.	
MW の定義	意味ある仕事には６つの特徴がある。(1)職務上の自律性；(2)自律性と合理性の発達を支える仕事；(3)自立を支える賃金；(4)労働者の合理的能力を発達させる仕事；(5)労働者の道徳的発達と矛盾しない仕事；および(6)父権主義的でない仕事
MW の次元	(1)自律性、(2)十分な給与、(3)合理的能力と道徳的発達を促進する業務の多様性と業務の同一性、(4)幸福を得るための異なる幾つかの道筋を尊重してくれること
基礎概念	倫理哲学
研究の特徴	労働者に真の自律性を与え（例：オープンブック・マネジメント（Open Book Management)、彼らの道徳的発達を支えるマネジメントを実施することを提唱している
Yeoman, R.（2014）.“Conceptualising meaningful work as a fundamental human need”. *Journal of Business Ethics*, 125, pp. 235–251.	
MW の定義	意味ある仕事とは、労働者が基本的な欲求を満たし、それによって「自由、自律性、尊厳に対する（働くものにとっては）避けがたい関心」を満たすことを可能にする仕事である
MW の次元	尊厳、非疎外としての自律性、尊重、承認、自由といった特徴によって仕事が構造化されるとき
基礎概念	人間の能力へのアプローチ、道徳哲学
研究の特徴	職場における共同決定を強化し、労働者が基本的欲求を満たせるようにする職場民主主義の実施を提言している

Sayer, A. (2009), " Contributive justice and meaningful work". *Res Publica,*15,pp.1–16.	
MW の定義	労働者が自身の能力を開発・発揮し、実践の内的価値を達成する満足を得られるだけでなく、承認や尊敬といった外的価値も獲得できる、複雑で興味深い仕事
MW の次元	挑戦的で興味深い業務；労働者が能力を応用・発展させる機会；内的満足；他者からの承認；他者からの尊敬
基礎概念	政治哲学、道徳経済
焦点を当てていること	労働市場参加者全員が意味ある仕事に平等にアクセスできる客観的な仕事の組織化に重点が置かれている

人文科学の分野

Madden,A. & Bailey, C. (2019). "Self-transcendence and meaningful work". In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work.*, Oxford University Press, pp. 148–164.	
MW の定義	仕事は、「自己を超越し、相互主観的に自己の境界を拡大し、他者と共にまた他者を通じて仕事の意義への洞察を得ることで自己実現と可能性の開花を可能にする」ときに意味を持つものとなる
MW の次元	個人の枠を超えた仕事の意義に関する相互主観的体験（この体験は、対人的・時間的・空間的文脈に埋め込まれている、と想定されている）
基礎概念	自己超越への人間主義的アプローチ
研究の特徴	職場の文脈・活動・出会いが個人にとって極めて重要であり、自己を超越するときに意味ある仕事が経験される、と解されている（この経験は一時的である場合がある）
Pavlish, C.,Hunt, R. J.,Sato, H. W.& Brown-Saltzman, K.(2019). "Finding	

meaning in the work of caring”.In Yeoman,R.,Bailey,C.,Madden, A. & Thompson,M.(eds), *The Oxford Handbook o fMeaningful Work*. Oxford University Press, pp. 237–256.	
MW の定義	意味あることは、自己を反映する行動、特に他者のために善を行うことを目的とした行動から生まれる
MW の次元	有用な仕事、目的、仕事の意義、幸福に資すること
基礎概念	学際的ケア理論、意味の哲学
研究の特徴	行為者のポジティブな個人的体験と仕事の関係的側面およびそのポジティブな影響に焦点が当てられている
Bunderson, S. J. & Thompson, J. A. (2009). “The call of the wild: Zookeepers,callings, and the double-edgeds word of deeply meaningful work”. *Administrative Science Quarterly*, 54, pp.32–57.	
MW の定義	意義(significance)、目的、あるいは超越的な意味を持つ仕事が意味ある仕事である
MW の次元	意義、目的、そして超越性
基礎概念	ヒューマニズム的天職（calling）理論、超越性
研究の特徴	仕事を「天職」として体験する個人（すなわち、自らの運命と義務として認識される仕事を遂行すること）に焦点が当てられている
Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013), “Predicting meaning in work: Theory, data, implications”. *The Journal of Positive Psychology*,8, pp. 543–554.	
MW の定義	タスクの重要性、タスクとの一体化、自律性、フィードバック、スキルの多様性そして仕事への没頭との間を媒介するのが「意味あること」である
MW の次元	セルフ・エフィカシ（self-efficacy)、職務役割との適合性、タスクの重要度、社会道徳的風土、自己超越志向
基礎概念	個人および組織行動に関する社会心理学的理論
焦点を当てて	意味あることは個人レベル・業務（タスク）レベル・組織

いること	レベルで作用するものであり、そのことによって意味ある仕事という体験が同時的かつ漸進的に促進されることが強調されている
Lips-Wiersma, M. & Morris, L.（2009）.“Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’”. *Journal of Business Ethics*, 88, pp. 491–511.	
MW の定義	意味ある仕事は「人間固有の特性」であり、「仕事の意味の組み合わせ」によって活性化される
MW の次元	自己の成長と自己実現、他者との一体感、他者への奉仕と自己表現
基礎概念	人間の本質は折衷的な組み合わせである
研究の特徴	意味ある仕事は人間固有の特性であり、一連の促進要因によって活性化される、と解されている

社会学の分野

Kalleberg, A.L. & Marsden, P.V.（2019）.“Work values in the United States: Age, period, and generational differences”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science,* 682, pp.43–59.	
MW の定義	意味ある仕事は「自律性を発揮し、他者や社会に貢献する機会」である
MW の次元	(1)人々が一般的に仕事に置いている重要性、(2)収入、安定性、自律性、昇進、仕事の本質的特性といった特定の労働条件の重要性
基礎概念	仕事の価値の社会学；ライフコース
研究の特徴	労働者が仕事の特定の条件や特徴に置く重要性とそれらが他者を気遣うことを可能にする方法に焦点を当てている。仕事の価値について多次元的視点が見られる
Bailey,C. & Madden,A.(2017).“Timereclaimed:Temporality and the experience	

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

of meaningful work”, *Work, Employment, and Society*, 31, pp. 3–18.	
MW の定義	意味は、個人が自らの仕事と自己を超えたより広範な超越的な人生目的との間に真のつながりを認識したときに、生じる
MW の次元	意味ある仕事への２つの経路：(1)「個人が自らの仕事が社会的・経済的利益という観点でより大きな公益を喚起すると認識する」場合、(2)“より高いパワー”へ奉仕するとき」
基礎概念	社会哲学と社会学
研究の特徴	スティグマ化された（stigmatized）（社会的な価値観や規範に反するとみなされている）仕事、職人技、専門職の仕事も、この２つの経路が満たされることで意味あるものとして体験され得るし、意味ある仕事の体験はエピソード的な出来事にすぎないこともあり得る 、と考えられいる
Simpson, R., Slutskaya, N. & Hughes, J.（2019）. “Meanings and dirty work: A study of refuse collectors and street cleaners”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, pp. 223–236.	
MW の定義	意味ある仕事は、「心理的プロセス、制度化された意味、身体化された実践、規範的判断の間の相互作用の複雑なシステム」である
MW の次元	相互主観的なそして自己実現的次元によって特徴づけられる仕事、および／または認識と自律性を提供するスティグマ化された次元によって特徴づけられる仕事
基礎概念	習慣と主体に関する社会学的理論
研究の特徴	仕事ベースの意味は労働者によってつくりだされるものであり、尊厳と価値感はスティグマ化されている職業においても、仲間意識や共有された仕事の価値観・規範を通じて、得られる,と主張

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

Gallie, D.（2019），“Direct participation and meaningful work: The implications of task discretion and organizational participation”. In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds），*The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, pp. 373–387.	
MW の定義	人々に広く共有されている価値観の観点から価値あるとみなす活動を追求する機会として特徴づけられる仕事
MW の次元	ジョブ・ディスクレションとしての自律性、意思決定への参加、自己決定の機会やその他の価値ある目標実現の機会
基礎概念	仕事の質に関する社会学
研究の特徴	客観的な職場環境に注目し、それらが労働者に意味ある仕事を育む価値観を発展させ達成させる手法に焦点を合わせている
Taylor, R. & Roth, S.（2019），“Exploring meaningful work in the third sector ”In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M.（eds），*The Oxford Handbook of Meaningful Work,* Oxford University Press, pp. 257–273.	
MW の定義	意味ある仕事はその社会的文脈とより広範な文化的規範によって言説的に枠組みづけられている
MW の次元	自律性、尊厳、自己実現、使用価値
基礎概念	職業社会学、天職、アイデンティティ理論
研究の特徴	意味ある仕事の経験は、文脈（すなわち、文化、政策、労働条件、および天職の経験、社会的アイデンティティ、仕事への志向といった主観的特性）によって形作られる、との主張

〔出典〕Laaser. & Bolton“Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work”, pp.5-8 を加工。

第 12 章

“意味ある仕事”概念の体系化をめざす試み
－ ラーザー＆カールソンの問題提起を読み解く－

1　解　題

ラーザー＆カールソン（Laaser,K. & Karlsson,J.）の立ち位置は、ラーザー＆ボルトン（Bolton,S.）の分類に基づくならば、意味ある仕事に関する社会学的アプローチに軸足を置くものであり、ラーザー＆カールソンのコトバをそのまま借りれば、ラーザー＆ボルトンの論文で提示された「低スキル労働向けに構築された三層構造の意味ある仕事類型論をさらに発展させ」ている。

2000 年代に入って、特に、ラーザー＆カールソンの認識に拠れば、2010 年以降、意味ある仕事を巡る研究が活発化し、多様で活発な議論が展開されてきたが、しかしながら、いまだ、「意味ある仕事はどのように定義されるべきか、またその構成要素が主観的な認識のみによるものなのか、あるいは客観的な職務特性によってのみ引き起こされるものなのか」、など、基本的なレベルで、議論が紛糾している。その原因は、彼らの見立てでは、「意味ある仕事の客観的次元（dimension）と主観的次元の乖離」にある。ラーザー＆カールソンは、

このような現状を真正面から受け止めて、自律性（autonomy）、尊厳（dignity）そして承認（認められること／認めること）（recognition）それぞれの客観的次元と主観的次元に着目し、それらを主要な支柱とした、意味ある仕事を分析できる新たな社会学的な枠組みを構築し、そのようなギャップに対処しようとしている。それは、「労働生活の政治学的アプローチと批判的実在論の主体性理論を組み合わせるなかで、客観的次元と主観的次元を明示的に概念化しそれらの相互作用を明らかにする」ものであり、それによって「意味ある仕事が主体レベルで経験される一方で、構造的レベルにおける広範な力学によって形作られる過程を分析できるようになる」だけではなく、しかも「あらゆる形態の賃労働に適用可能な」枠組みとして利用されるように構想されている。

本章の目的は、ラーザー＆カールソンの 2022 年に公表された論文“Towards a Sociology of Meaningful Work ”と 2025 年に刊行された共著‘*The Politics of life and Meaningful waged Work* [(1)]を読み解き、彼らの問題提起の「斬新さ」を浮き彫りにすることであるが、まずは、基本的なタームである、自律性、尊厳そして承認について、彼らの解釈に倣って、改めて整理する作業からはじめる。ラーザー＆カールソンは既存の多くの研究から得られた知見に基づいて、自律性、尊厳、承認に新たな生命を吹き込んでいる。

尚、ラーザー＆カールソンの論攷では、資本主義経済体制のもとでおこなわれている賃労働を念頭に置いて、仕事（work）というタームが理解されている。

２ 意味ある仕事の３つの軸

２－１　自律性

自律性とは何か、いかなる事象を念頭に置いて用いられるタームなのか？この問いに対してラーザー＆カールソンは、直接には明確に答えていないが、

自律性は（自分自身で○○を自由におこなうことができる、ということを意味する）「人間の自己実現能力を具現化するための前提条件として最も頻繁に言及される」タームである、という趣旨のセンテンスがあり、ラーザー＆カールソンがどのような事象を念頭に置いて「自律性」というタームを概略的に用いているかを知ることができる。これが、多分、一般的な理解なのであろう。但し、ラーザー＆カールソンにとって重要なことはむしろ別の所にあり、つぎのように記している。「自律性は、マネジメント・組織行動学文献においては、職務自律性や職務裁量権という形で、中心的なカテゴリーであり、同様に、政治哲学的アプローチにおいても、自律性は自己統治的・自己選択的な労働、および労働における／労働を通じた個人の自由を記述する上で重要な次元である。そして、自律性は人文科学においても個人の自由と同じように重要な役割を果たしているが、ここでは意味の感覚を創造し体験する個人の能力に重点が移っている」、と。ラーザー＆カールソンの立場から言えば、これまでの各種の文献における自律性のこのような解釈には大きな問題があるのだ。

というのは、第１に、意味ある仕事における自律性を職務構造と同一視することには、ラーザー＆カールソンに依れば、アーチャー（Archer,M.）[(2)]によって明確に指摘された「下方合成」（downward conflation）が見られるからである。例えば、ハックマンとオルダム（Hackman,J.R. & Oldham,G.R.）[(3)]の「職務特性モデル」は、意味ある仕事を「労働者が自身の仕事を価値ある有用なものと感じる認識」と概念化し、この体験を高いレベルの「タスク同一性」「タスク重要性」「技能多様性」と明確に結びつけている。そして、この立場は意味ある仕事の経験とポジティブな成果との関連性を探求するマネジメント・組織行動論の研究に幅広く影響を与え、具体的には、仕事の公式的組織における安定した職務特性とリーダーシップスタイルの組み合わせの重要性がつとに指摘されている[(4)]。このような良質で安定した労働条件への注目は、ラーザー＆カールソンの視点から言えば、確かに「意味ある仕事の構造的促進要因を特定する上で有益ではある」が、他方で、そこでは、「意味ある仕事が一般的には仕事の公式的組織化、特にマネジメント慣行の結果として概念化される」ことにな

り、批判的実存主義のレンズを通して分析すると、それは「下方合成」そのものなのである。

「下方合成」は、アーチャーに倣えば、個人の行動やエージェンシー（→主体性）が社会構造や文化などの大きな力によって完全に決定されるあるいはそれに還元されてしまう事態を示すために構築された概念であり、そこでは「行動が基本的に付随現象として扱われるため、構造とエージェンシーが混同され」、「人間エージェンシー（human agency）が構造に独立した影響を及ぼす自律性が決して認められない」ことを意味している。したがって、アーチャーに倣えば、ハックマンとオルダムの「職務特性モデル」では、エージェンシーは構造の一部となり、労働者は独自の主権的権能を持つ独立した行為主体として認識されず、自律性はマネジメント側から一方的に与えられるものになっている、と解釈されていることになる。

しかし、現実には、労働者は、むしろ、構造によって置かれた状況に対して革新的かつ予期せぬ方法で行動しているのではないのか。これがラーザー＆カールソンの疑問である。

第２に、人文科学分野に眼を転じると、その分野は広範ではあるが、そこには、「ひとつの統一的特徴がある。それは意味づけを深く人間的な特性として理解することである。労働者が、個人の資質と社会のニーズという文脈において、仕事活動とより広範な人生目的との強いつながりを構築することを可能にする、と」。人文科学分野では、意味ある仕事の主観的体験を強く強調し、それを「仕事と自己を超えたより広範な超越的な人生目的との間の本物のつながり」として定義している。例えば、この分野の代表的な研究者であるリプス＝ウィアスマ＆モリス（Lips-Wiersma, M. & Morris,L.）[(5)]は「他者指向」と「自己指向」の次元を統合した意味ある仕事の要因を概念化しているではないか。「他者指向」の次元は「仕事を通じた他者との一体感」の体験を指し、職場における肯定的な関係性の重要性を強調し、仕事に自己を超えた高次の目的があるという認識は「他者への奉仕」の体験によって捉えられている。自己指向的要因は職場でプロセスや成果を創造・影響することで自己の可能性を最大限に発揮

する機会に集約されるものであり、労働者が真の自己を見出し美徳を育むことを可能にする仕事が意味ある仕事である。

人文科学的アプローチは、自己超越を追求しながら使用価値を創造する他者奉仕への個人の欲求に焦点を当てることで、意味ある仕事の解釈に強力な主体性の概念を加えているが、ラーザー＆カールソンの見立てでは、しかしながら、このことによって「下方合成」は回避されるものの、個人への過度な焦点と職場の非政治化理解が組み合わさることで、「上方合成」（upward conflation）（→ 現在の社会構造は現代の人間の行動の直接的な結果であると想定し、過去の構造を無視し、行為者を単にその都度ごとに影響を与えていく存在であるとして位置づける、という誤った考え方）[7]が生じる。この構図では、構造はエージェンシーの副次現象となり、構造は自律的な力を有する独立現象として認識され得ないことになり、意味ある仕事は、労働者が内的な整合性を見出し、他者に利益をもたらす興味深い実践に従事することで本質的な欲求を表現しようとする願望の産物として解せられている。

このような理論状況のなかで、ラーザー＆カールソンの立場から見ると、下方合成も上向合成も回避できる（という希望を抱かせる）人文科学的な意味ある仕事の概念化がヨーマン（Yeoman, R.）[7]によって提起されている。ヨーマンのアプローチでは、エージェント（agent）による意味形成能力と意味ある仕事の客観的次元との相互作用の解明に焦点が当てられ、彼女は人間を「価値と意味の共創者」と概念化し、彼女たちは「価値の領域における共権威者」となるためのエンパワーメントを必要としている、と主張している。ヨーマンに依れば、労働者は、仕事が、非疎外としての自律性、非支配としての自由そして尊厳ある仕事としての社会的承認に特徴づけられるように組織されている場合に、仕事から意味を導き出しているのだ。そして、ヨーマンは、この類型化に基づき、大多数の職場は意味ある仕事を欠いていると断定し、制度の支援による現代的職場の再構築を提唱している。但し、ヨーマンの枠組みは（仕事が意味を持つためにどうあるべきかを仮定する）規範的発見的手法であり、そこには、ラーザー＆カールソンの見立てでは、ヨーマンの研究は、労働エージェン

シーの力や、現代の労働過程において公式的組織という壁のなかで仕事の意味が創造・防衛される多様な方法を過小評価している、という限界がある。

しかしいずれにしても、自律性が意味ある仕事の中核と捉えらえるものであることに対して異議を唱える研究は見当たらず、意味ある仕事に関する研究は豊かで多様な分野に跨がっておこなわれ、様々な学問分野が意味ある仕事の主観的・客観的次元に貴重な洞察を提供しているが、それらは、但し、バラバラに試みられており、客観的・主観的次元の相互作用に焦点を当て、労働生活の政治性を認め、上位・下位への合成を回避する類型論的研究は依然として乏しい。これがラーザー&カールソンの総括である。

〔補遺〕

ラーザー&カールソンの発想は（構造と人間エージェンシー）は異なる存在論的実体として異なる時間スケールで機能するために、分析的に分離可能である、と主張している）アーチャーの社会理論に大きく影響されたものであり、アーチャーの視座が組み込まれて意味ある仕事が概念化されている。エージェンシーは社会構造によって完全に決定されるのではなく、人間は独自の行動によって社会構造を書き換えていく自律的な存在である、と。

アーチャーは、ラーザー&カールソンの読み方に倣えば、エージェントを「同じ人生の機会を共有する者」と定義している。つまり、労働者や資本家として同じ構造的位置を共有しているのがエージェントである、と。彼女はエージェントを複数形（agents）で用いている。但し、ラーザー&カールソンの著作ではエージェンシーとエージェントの使い分けが必ずしも（共著のためか）明確ではないようにも感じられる（それ故、本書では原文通りにエージェンシーあるいはエージェントとして表記している）。

そして同時に（それが故に）、ラーザー&カールソンは、アーチャーに倣って、（場を共有する個人の集まりである）プライマリー・エージェンシー（primary agency）とコーポレート・エージェンシー（corporate agency）を区別

し、企業は個人とは異なる独自のエージェンシーを持っている、と積極的に論じている。労働者が意味ある仕事と体験するかそしてどのように経験してるのかは（組み込まれているのが）「プライマリー・エージェンシー」なのかそれとも「コーポレート・エージェンシー」かによって大きく左右される、と。

> 職場におけるコーポレート・エージェントは複雑であるが、ラーザー&カールソンの整理に拠れば、それはなによりもまず仕事の組織（work organization）であり、労働組合も － それが存在する場合 － コーポレート・エージェントであり、同時に、後述のように、労働者自主組織（worker self-organisation）という形の非公式コーポレート・エージェントも存在する（したがって、組合と自主組織は従業員エージェンシーとしても位置づけられることもある(Unions and Self-organisations as Employee Agency)）。仕事の組織は資本主義企業であれば利益を、公共部門であれば予算を管理することを目的とした、上下位階層の計画的階層構造である。これらの地位には雇用主によって採用された従業員が配置され、雇用主は彼らに対する支配権を持つ。労働組合は、雇用主と従業員の対立・葛藤、および従業員間の雇用を巡る競争という矛盾関係において、公式のコーポレート・エージェントとして現れる。従業員は組合を通じて内部競争を緩和し、雇用主との対立においてより大きな力を結集する。公式のコーポレート・エージェントとしての組合の目標の一つは、労働条件や職場環境に影響を与えることで、組合員にとって意味ある賃金労働を実現することである[(8)]。

コーポレート・エージェンシーは明確な目的を掲げその達成に向けて組織され活動している集団であり、従業員はそこに組み込まれて割り当てられた仕事をこなしている（→ プライマリー・エージェンシーは、他者と共に、階層化された社会秩序の中に位置づけられている）。ラーザー&カールソンのコトバを借りれば、職場では、従業員は「階層化された社会において他者と共に特権的あるいは非特権的な位置を占める」エージェントであるが、その内実は、特定の企業（組織）に帰属することになった従業員が場を共有する存在（プライマリー・エージェント）としての側面を保持しつつコーポレート・エージェントに

組み込まれているということである。それ故、プライマリー・エージェントとしての存在が埋没し見えなくなるため、プライマリー・エージェントは受動的に見られがちである。しかし「彼らは単に物事が起こるままに任される操り人形ではなく」、エージェンシーという視点から見ても、かなり複雑な状況が生まれ、「置かれた社会的・経済的枠組みの中で物事に意味を付与するエージェントとして活動する存在」でもある。

ただし、事態は錯綜している。というのは、ラーザー&カールソンに依れば、コーポレート・エージェントは「公式」と「非公式」の二種類に区別され、「双方ともそれぞれの利益追求のために集団行動を調整している」からである。「賃労働の職場においては、労働組合は前者に、ワーカー・コレクティブ（worker collectives）や対処共同体（communities of coping）などの自主組織は後者に分類され」、「自らの目的と他者への目的を策定するのは公式コーポレート・エージェントのみであるが、名称が示す通り、公式コーポレート・エージェントは公式な組織であり、非公式コーポレート・エージェントは非公式な組織である。後者では前者とは異なり、規約を制定せず、議事録を取らず、公式声明を発表せず、年次報告書を作成せず、書面による行動戦略を策定しないが、集団行動のための短期戦略を協議し、共通の規範を維持することは可能である」。

ラーザー&カールソンの文脈では、ワーカー・コレクティブはノルウェーの社会学者スヴェレ・リスガード（Lysgaard、S.）[9]が 1950 年代に行った研究に端を発する概念であり、労働者によって、厳格な経済合理性、階層的な権力、そして過酷な生産ノルマに抵抗するために形成された、職場における非公式な防衛（→ 従業員の利益を経営陣の要求から守る場）としての有機的で草の根的な（労働者主導の）コミュニティである。

対処共同体は、労働者たちが職場で生じるさまざまな苦痛（例えば、顧客の理不尽な要求）に対処し、互いに頼り合うために、形成される、非公式なコミュニティであり、ホックシールト（Hochschild,A.）[10]によって開発された「集団的感情労働」の重要な一部として解釈されることもある[11]。

また、問題は別の所にもある。というのは、プライマリー・エージェントは「コーポレート・エージェントの陰に隠れ自らのエージェンシーを完全に停止させている」存在であるが、彼らには、ラーザー&カールソンの立場から見れば、「環境における自らの置かれた状況、占める立場の社会的特性、そしてそれが如何に彼らに利点や不利をもたらすかについて、熟慮する能力」があり、「彼らの行動が非協調的で明確な目的を欠くにもかかわらず、置かれた環境に集積的な影響を及ぼす力」があり、それらは「計画的でも指向的でもないが、環境を再構成しうる」ものであるからである。

したがって、プライマリー・エージェントは、公式のコーポレート・エージェント及び非公式のコーポレート・エージェントに組み込まれていなくとも、「(既存の社会的文脈が提供する利益を超えたものを明確化し達成する)」(言い換えれば、構造を再構築する)「行為能力を潜在的に有した社会的行為者であり、環境に影響を及ぼす存在」であり続けていることになる。

現状では、確かに、プライマリー・エージェントは、労働過程という構造化された領域において労働者が共同で形成した利益や要求を追求する戦略を欠いている状態にとどまっているが、彼らが制限的な雇用慣行に反対し、自らの労働とその社会的関係を適切に掌握し、自らの欲求や利益を満たすために組織化するならば、意味ある労働の客観的次元及び主観的次元をめぐる状況は変貌するだろう、というのがラーザー&カールソンの見立てである。

このような発想が、自律性、尊厳、承認に対するラーザー&カールソンの解釈に大きな影響を与えている。彼らの発想では、意味ある仕事の客観的次元として擬されているのが構造であり、それに対する主体的応答して位置づけられるものが主観的次元であり、それらの相互作用が様々な形態の意味ある仕事として経験され、あるいはその不在(→ 意味ある仕事が全く経験されないこと)へと結実することもある、と解釈されている。

〔補遺〕了

自律性の客観的次元

仕事の意味に対する職務特性モデルに基づくアプローチにおいてもあるいはより広範な人文科学的説明においても、すでに触れたように、ラーザー＆カールソンの理解に倣えば、自律性を意味ある仕事の中核として捉えるという点では同一である。「相違点は、前者が自律性を職務裁量と直接参加の機会として重視するのに対し、後者は主体（agent）による意味生成能力を強調する」点にあり、それはそれぞれのアプローチにおいてほぼ共有されている。それでは、そのことを踏まえたとして、職場における自律性は客観的次元と自律性と主観的自律性次元に区別できるのか？という疑問が生まれてくるが、ラーザー＆カールソンに拠ればこれらは区別できるものである。

というのは、意味ある仕事を経験する上で重要な要素は客観的自律性であるとの主張が広く見られすでに共有されているからであり、そのような主張を踏襲すれば、客観的自律性は、「生産やサービスをうみだす様々な段階において、労働者が直接参加の機会を持ちつつ、技能と判断を独立して行使する機会を指す」タームである。したがって、客観的自律性の核心は職場における裁量権であり、個人または労働者グループが（任務達成に用いる方法、それらの方法の運用方法、任務完了に必要なプロセスの順序とタイミング、そして自身の労働努力を評価する基準、という諸々の）事項を決定する機会に集約される。そこには、労働者は、公式に認められた（いわば外部から与えられた）権威に裏づけられた様式で、自らの専門的基準に沿って職務設計や社会的環境を修正し、自己決定と自己啓発を特徴とする仕事に従事する機会を得ている（という経験則的事実に則った）解釈がある。「客観的自律性は仕事の公式的組織に根ざし、生産所有者の利益によって方向づけられるものの、意味づけの実践に関する労働者自身の省察を促進する点で、意味ある仕事を可能にする重要な要素」なのである。

しかしながら、労働者が技能と判断を自律的に行使する機会という形態の客観的自律性は資本主義的労働過程においては（職場体制の大半が高度な分業、

反復的で単調な作業、厳格な管理統制、発言権の欠如、などを特徴とする）深刻な形で制約されがちである。これは経験則的事実であり、広く共有されている。

自律性の主観的次元

これに対して、職場における主観的自律性は、客観的自律性との対比で言えば、外部から与えられ裏づけられた権威がない状況下で、自分の価値観に基づいて主体的に意思決定をおこなうことであり、これは、ラーザー&カールソンに学べば、多くの職場研究において論証されてきた事態である。幾つかの研究に依れば、厳格な職場体制下であっても、労働者が「自らつくりだした濃厚な文化的集合体」[12]を維持し、意味ある仕事の源泉を提供しているし、リスガード[13]によって、労働者が独自のルールと価値観に基づく労働者集団を形成することで、公式組織からの自律性を確保している過程が明らかにされている(ことが知れている)。

また、管理職にそのルール・価値観・存在自体が知られていない職場ゲーム（workplace game）[14]が機能していることも分かってきた。働くものは、「日常的で精神的に消耗する業務を（公式の仕事の組織を補完する（complement）ために労働者がつくりあげてきた)代替的な意味体系に組み込むことによって、そこから自分自身用にアレンジされた意味を見出しているのだ。これが職場ゲームであり、そのような実践は、たとえ階層の上位に向けられた対抗的実践を含む場合でも、仕事回避が動機ではなく、むしろ、労働者が主体的に形成する空間において、自らのアイデンティティを育み、仕事に関する意思決定を自律的に行い、仕事や他者との関係性を導く非公式な価値観や規範を構築しようとする積極的な衝動に支えられている」[15]。ラーザー&カールソンに依れば、「主観的自律性の概念は、公式組織とその要求から自律の領域及び独立した意味体系を確立・防衛することを目的とした、ボトムアップの規範と価値観によって駆動される、職場における非公式な労働関係とその実践」として定義されるも

のである。

自律性の客観的・主観的次元と密接に絡み合っているのが尊厳の客観的・主観的形態である。

２－２　尊厳

尊厳は人間を定義する本質的条件として構築されてきた（良く知られた、したがって、多くの論点を含む）概念であり、ラーザー＆カールソンの解釈に倣えば、近年の研究に限定しても、そこに幾つかの側面を見いだすことができる。

第１は、尊厳を「人格の自然的生得権」と断じているクリスチャン・スミス（Smith,C.）[16]の立場である。スミスに拠れば、尊厳は「存在論的に実在し、分析的に還元不能であり、現象学的に顕在する」人間的属性であり、言い換えれば、人間は「尊厳を保持し包括的な人間的目的を追求する必然的に道徳的な存在」であり、尊厳が消滅すれば、人間もまた消滅する。このことは、尊厳が人間として生まれたときから人間に備わっている価値であることを示している。

第２に、コリアー(Collier,A.)によって、「人は、その知的能力、身体能力、道徳的資質などとは無関係に、“生きるべき人生を持つ”という点で、形而上学的に平等である」との立場から、尊厳は人間生活における関係性であり、それはヒトによって脆弱であるとしても強力な側面である、と主張されている。コリアー[17]に依れば（→ ラーザー＆カールソンの解釈に倣えば）、この概念には２つの重要な要件がある。ひとつは他者による自己の生命への支配権がないことであり、ふたつめは、「当該社会の成員として通常に活動するために不可欠な」必需品へのアクセスがあること[18]である。これはコリアーの社会正義論の核心を成し、市民が他者との関係において自らの価値を実感し実現できる社会における物質的平等の重要性を強調した言説である。しかし現実は、ラーザー＆カールソンも指摘しているように、階層的に構造化された資本主義社会では、資源と機会の不平等な分配が依存関係を生み出し、物質的平等を制約す

ることで、人々の形而上学的平等が脅かされ、結果として「生きるべき人生を持つことは市場では何の価値もなく、重要なのは市場で取引可能な商品や購買力を有することだ」、との感慨が拡がっている[19]。

第３は、尊厳の本質を「自己の目的としての人生を歩むこと、他者の目的のための手段とならないこと」として位置づけるピーター・ビエリ（Bieri,P.）[20]の立場であり、ビエリは尊厳を「特定の生き方、思考・経験・行動のパターン」と定義し、人間の尊厳を、人々が潜在的に持つ相対的に自律的な力と結びつけている。この力は、特定の社会的文脈において自己及び他者の行動・思考・経験を評価し、自己を道具化する関係から回避（あるいは解放）するために重要である、と。そして、ビエリは３つの条件を指摘している。ひとつは、人間の尊厳には、自己の力、能力、必要性について敬意に溢れた承認が求められること（これは、人間が自律性を発揮し、親密性が尊重され、達成が認められ、約束が守られ、脆弱性や依存性が悪用されない十分な機会が存在することを意味する）であり、２つ目は（人々は、厚みのある持続的な関係を通じて、相互承認と尊重、約束の価値、道徳的誠実さを重視し投資することを学ぶ、という）社会的関係の質であり、３つ目は。人々は互いを目的そのものとして扱い、繁栄と苦難における互いの力、脆弱性、能力を尊重し評価することである。これらの３つの柱とその相互作用の重要性の指摘は、尊厳の関係的性質から生じるその曖昧さ・不整合・潜在的対立、そして市場社会のなかで尊厳が道具化され客体化されという危うさを認めて提示されたものである。

これらの多様なアプローチは尊厳には規範的・政治的・社会的側面があることを示唆するものであり、そのような視点から浮かび上がるのは、ラーザー＆カールソンに依れば、尊厳が階層化された社会構造と社会関係における人間の可能性の実現と連動した強力な次元であるという「事実認識」である。したがって、尊厳はメカニズムであり、それゆえに創発的なもの（何かをうみだし押し出す力）である。

ラーザー＆カールソンはこのような理解に則って意味ある仕事に関連する尊厳の客観的そして主観的次元を探求している。

尊厳の客観的次元

尊厳は、ラーザー＆カールソンの感触に倣えば、特に、（労働者が職場でどのように扱われるかに関して研究が押し進められている）労働社会学アプローチにおいて重要性を増している概念であり、職場における尊厳に関する先駆的研究者として知られるホドソン（Hodson,R.）[21] は、尊厳を「自己価値と自尊心の感覚を確立し、他者からの尊重を認識する能力」として概念化している。ラーザー＆カールソンの読み方に従えば、「この理解の中核をなしているのは、労働者も、すべての人間と同様に、固有の価値と無条件の尊厳を有するという立場」であり、彼らは、ここから、「客観的尊厳とは、一方では組織の方針やマネジメント慣行、他方では労働者間の相互作用として概念化されるものであり、敬意と礼儀の規範を満たすことによって労働者の尊厳を守り、労働者の自尊心を高める」ことになる、と規定している。既存の研究でも、ラインマネジャーが労働者を敬意をもって扱うこと、労働者の多様性、２つ以上の複数の関心、長所と短所を認め、部下を依存的な存在として見做しその脆弱性を利用しないことの重要性がつとに指摘され、安定した雇用条件、安全で健康的な労働環境、公正な報酬、透明性のある監視・評価慣行といった物質的条件を通じて、尊重と平等が確立されるなど、場組織方針や職場環境も尊厳に寄与していることが明らかになっている、と。

同時に、逆に、短期契約やゼロ時間契約の蔓延といった不安定雇用は、労働市場における不安定な立場を搾取するものであり、労働者を代替可能な商品や二級労働者として扱うことで、労働者の尊厳を損ない、労働者が不合理と認識するような労働強度の高まりは仕事への関与の低下につながりやすく、人的資源としての労働者の脆弱性に対する敬意を損なうことで、職場の尊厳を損なうことになる、と。

客観的尊厳とは、「労働者を目的そのものとして扱い、その脆弱性・強み・弱みを尊重しつつ認識するマネジメント実践を指し示す」概念であり、ラーザ

ー＆カールソンの言葉をそのまま借りれば、「賃労働は、構造化された賃労働という必然性の中で、自己責任を持ち、関係性を持ち、内省的でありながら依存的な人間としての労働者の能力が尊重され、人間的能力が発展できる形で支援される場合に、客観的尊厳を持ち得る」[22] のである。

尊厳の主観的次元

しかし労働者は、組織の公式な経路だけでなく、自律的な行動に基づく戦略や組織生活の非公式でしばしば隠れた経路において、自らの尊厳を創出し守る文化を通じて、職場で尊厳を経験している。これが主観的尊厳（→ 外部からの評価や公式的な地位に関わりなく、自分には価値があると自分自身で感じる内面的感覚）であり、その動態（dynamic）は、「労働者連帯」（worker solidarity）[23] や「ワーカーコレクティブ」（worker collectivity）[24] に関する研究ですでにあきらかにされている。そこでは、「労働者が時間をかけて絆をつくりだし築きそして維持し、公式・非公式に声を上げ、相互承認・信頼・尊重という道徳的規範と価値観の中でそれらを相互に絡み合わせているのであり、労働者連帯の道徳的構造は費用と便益の合理的計算を超えた関係性と行動を特徴としている」。

この主観的尊厳は労働者の尊厳を脅かす環境下で特に顕在化するが、対立が存在しない状況でも機能している。実際、幾つかの事例研究によって、例えば、肉体労働や単調作業[25]、清掃員やごみ収集員のいわゆる「ダーティ・ワーク」において、「低品質の（low-quality）労働体験がボトムアップという儀式（bottom-up ritual）を通じて人間化され、意味の源泉へと変容し得る」ことが立証されている。このような「儀式の力は、信頼し信頼されること、そして仕事の公式的な組織化に捉えられない行動や関係性をつくりだし交換する」労働者の能力から生まれるものであり、例えば、マイケル・ブラウォイ（Burawoy,M.）[26] の古典的研究は、労働者が、公式的で高度に反復的な作業工程の代替として考案した非公式な現場ゲームを通じて、職場で価値と尊敬を経験する様子を浮き彫りにしている。

ホドソン[27]が、「職場における尊厳を維持し包摂する水平的関係と実践を“市民的行動”と分類」し、それは「意味不足の仕事を、個人の品格、時間、努力にふさわしい仕事へと変容させる」と述べているのはそのためである。ラーザー＆カールソンの言葉で言えば、「職場という争いの場そして労働過程の手段的・搾取的性格は職場における客観的尊厳に絶え間ない脅威をもたらすが、それ以上に、意味ある仕事にとって主観的尊厳という源泉はより突出した（salient ）存在になっているのだ」。

このような実践は、「相互尊重、誇り、誠実さ、信頼、価値という水平的な関係を確立させる」ことから生まれるものであるが、但し、その「主観的尊厳が生まれる経路やネットワークはその場しのぎで構築できるものではなく」、「構成員に対して“誰と同一視すべきか”“公式組織内での自らの位置づけをどう理解すべきか”といった行動指針を提供する厳格な社会秩序を必要とする」。単行本　これは、本章なりに言い換えれば、それぞれが「ロール・モデル」を構築できる環境をつくりあげることであり、そのような社会秩序がつくりだされたとき、それは「公式組織の技術経済システムを労働者の利益へ向け変容させる潜在力を有する」ものに転化させるのだ。

そしてそのような環境の中で確立された指針は「職場における自らの道徳的基準」として機能する。その内容は － ラーザー＆カールソンの表現を借りれば、稼ぎ手であることの誇り、自己規律をもって肉体労働に耐えること、自立した社会の一員として献身的に活動することなど － 多様であるが、それを受け入れ擁護する（→ 職業的アイデンティティを明確化し称賛する関係性が構築され実践される）ことによって生まれるのが（職場外の社会共同体から持ち込まれた仕事の価値に関する価値観や規範そして他者の行動に抵抗する）揺るぎない誇りである。

主観的尊厳とは、「職場における尊厳の源泉が十分でない状況下でも、労働者が自ら発案し組織化する活動を通じて自己価値と尊重を導き出し、守り抜くことを可能にするもの」であり、尊厳と承認のパターンは密接に連動している。

２－３　承認

承認は何故に社会生活のなかで重要視されているのか？　それは、健全な自己関係（自分自身との関わり方）（self-relation）、自己発展そして安定した社会関係の確立は相互主観的承認が継続的に経験されることに依存する、と考えられているからであり、多くの（例えば、アクセル・ホネット（Honneth,A.）[28] の研究でも知られる）承認の社会理論はそのことを前提にして組み立てられている。その理論では、ラーザー＆カールソンの理解に倣えば、相互承認関係が主体と共同体の発展・繁栄（welfarel）の核心的な促進因子であるという理解を共有しつつ、社会的・政治的動態が承認関係の性格と質を良くも悪くも左右することが強調されている。

ホネットの承認理論は、ヘーゲル哲学に深く根ざし、承認を人間の繁栄に不可欠な欲求として概念化し、あらゆる社会的関係・相互作用において主体が追求するものとして位置づけているが、同時に、フランクフルト学派の批判理論の伝統に従って、そこでは、承認が社会的闘争の規範的（そしておそらく政治的）な原動力を理解するレンズとして位置づけられている。そして、ホネットは、そのような文脈のなかで、３つの異なる承認形態が存在しそれらが固有の社会関係に埋め込まれていることを指摘している。それは、(1)相互の愛情を承認として理解している親密な関係、(2)承認を平等に付与された権利と自律性として規定する法的関係 、(3)成し遂げたことが認められることで承認されたと見做される緩やかな社会的関係であり、ホネットは、これら３つの承認様式が、自己信頼・自尊心・自己評価という道徳的・心理的幸福の三次元に沿って展開し、主体が承認を求めて闘争する過程で、それらが育まれるか損なわれるかを論じている。ラーザー＆カールソンは、この三様式は人間の階層的存在論に類似し（自己の存在（主体性）が、家族や友人に認められる → 法的な裏付けのもとで担保さられる → 共同体のなかで貢献が（実体として）認められる、という形で３段階に亘って、承認が深まる、とも読めるために）承認の客観的次元と主観的次元の区別と十分に整合している、と解釈している。

このような解釈は、承認には幾つかのパターンがあり、それらは制度的に形成・保証されるものとして認識され概念化されることを意味しているが、同時に、労働市場に眼を転じると、労働者が尊敬と社会的評価などで承認を経験する上で仕事そのものが中心的な役割を果たすという考え方が共有されている。

承認の客観的次元

客観的承認の次元では、賃労働の領域において、労働者を組織内の他のメンバーと同等に認めつつも労働者の特定の資質を尊重する、社会的・法的に組織化され制度化された承認関係が捉えられている。それゆえ、そこには、労働者を尊重に値する存在として、自律的で道徳的責任を負う主体として、また評価に値する者として、更には職場における参加的実践に関与する主体的権能を有する者として扱う職場の実践と関係が含まれている。

客観的（に認められるという意味での）承認には、ラーザー&カールソンに依拠すれば、３つの側面がある。それは、権利の平等を社会的保護として保障する法的承認、労働者が参加的実践に関与する機会としての社会的自由、そして労働者の自尊心を高める承認の様式としての評価である。

ラーザー&カールソンは、法的承認によって労働者が職場で自尊心を体験し高めることが可能になるために、法的承認が客観的承認の基盤となる様式であると見做している。その理由は、職場における法的承認は、労働者を権利の担い手として確立することによって、その階層的・社会的地位に関わらず、他者から承認されることが意味ある仕事の重要な推進力になると考えられるからである。この法的承認は、規制・法制度というレベルで構成され、組織というミクロレベルにおいて賃労働の領域向けに洗練され翻訳され強化されて垂直的な承認形態を体現する。しかし、法的承認が職場における労働者の自尊心を包含し、意味ある労働に貢献するためには、ラーーザー&カールソンの立場から言えば、その法的承認は組織の構成員が相互に尊重し合う形で実現されなければならない。すなわち、各構成員が自らの権利を主張する資格を有すると感じる

ならば、同時に、他者にも同等な権利があることを認める姿勢が求められるのだ。これは価値の共有化であり、ここから、個々の構成員のなかに「言説的な意思形成への参加を可能にする資質を共同体の他のすべてのメンバーと共有する人間として自らを捉える」という経験が生まれ積み重ねられる[(29)]。

労働者を平等な権利と責任の担い手として見做す法的承認が最も明示的な現れているのが雇用契約やその他の公式化された職場・業界固有の権利であり、労働時間から賃金、年次休暇や病気手当の権利に至るまで、契約で規定された条件は従業員が依拠できる法的承認の基盤を構成するものである。しかしながら、これらの雇用条件が客観的承認の強力な促進要因となるためにはそれらが雇用主の利益のみを代表しないことが不可欠であり、したがって、労働者の利益とニーズが真に認められ雇用主と労働者間の相互依存関係が公式化されることがこの次元における重要な条件である。

この点で言えば、労働関係において伝統的な団体交渉関係が特徴であり労働条件や構造に関する交渉において労働者に強い発言権を与える国や産業には有望な状況が展望される。トゥイーディー（Tweedie,D.）[(29)]は、ホネットの法的承認の様式に関連して、労働と雇用の領域における技能と能力の承認に関する分析の中でこの立場を補強し、ラーザー＆カールソンの解釈に倣えば、「苦情、解雇、または人員削減に関する相互合意に基づく業界手続き」が、労働者が「基本的な敬意の対象として自らを認識しつつ雇用者と向き合う」ことを可能にするメカニズムとして機能する、と述べると同時に、労働者のコーポレート・エージェンシーにおける選択と選択肢を強化することに繋がる、と指摘している。また、ラーザー＆カールソンは、ウォルツァー（Walzer,M.）[(29)]が正義の領域における法的承認の重要性について示した考察を職場に転用し、法的承認は、労働者にとって「自らの発言と行動に責任を持ち、準備が整い能力を備えた状態」が ― 国家・都市・町だけでなく権力が行使されるあらゆる場所、企業や工場においても」― 実現する環境への足掛かりとなるだろう、と展望している。

客観的承認の第２の柱は社会的自由であるが、その基盤である職場における

民主的・参加型実践は法的承認から生まれるものである。これは、制度的枠組みが雇用者、労働者、労働組合、雇用者団体間の協力を支える規制された労働市場において最も実現可能性が高く、例えば（ラーザー＆カールソンに学べば）、トンプソン（Thompspn,M.）とキート（Keat,R.）[32] は、労働市場を経済合理性のみに導かれる規制体制に頼るのではなく、雇用者と労働者の利益の均衡を図る社会的・経済的制度として扱う国々ほど、十分な法的承認と参加型実践を提供する職場が形成されやすい場である、と示唆している。その強力な事例が、職場協議機関（最も顕著な例としては労働協議会）であり、そして程度は低いが、共同協議委員会である。

職場協議機関は、ラーザー＆カールソンに拠れば、客観的な認識を構築する潜在的な力を秘めている。確かに、労働協議会はその産業や国によって大きく異なり、実際、ある国では雇用主が議長を務める一方で、別の国では労働者代表機関としてのみ機能しているし、労働協議会を組合結成を妨げる雇用主に有利な制度だと批判する声もあるが、ラーザー＆カールソンの解釈に倣えば、国際的な研究は、大多数の職場において、労働協議会が労働者の発言力を強化し、職場内の情報流通を促進し、労働組合の結成に積極的に貢献し、職場における参加型で民主的な慣行を強化する傾向があるということを十分に証明している（Streeck and Rogers, 1995）。この観点から導き出されることは、労働協議会には、法的承認と相まって、職場において労働者の自尊心を高める力として作用する傾向があるということであり、さらに、労働協議会は、労働者の利益を集団の意見としてまとめ、それによって職場でコーポレート・エージェンシーが発揮されるための重要な構造を構築することで、職場における社会的自由にも貢献することができるのであり、労働協議会は、「間違いなく、職場における社会的自由の最高形態」として、「相互所有権に基づく民主的な労働組織によって保証されるものであり、労働者を労働プロセスの共同権威として位置づけ、同僚や権力者たちと敬意を持って、自分の仕事に関する決定について協議することができるように」機能しているのであり、したがって、「社会的自由とは、賃金労働における相互依存の表出を超え、労働者が評価者、すなわち「価値の

領域における共同権力者」[33]となるために必要な能力を獲得することを可能にする、雇用者と労働者間の社会的妥協の一形態を表現するものである」。

セネットとコブ（Sennett,R.＆ Cobb,J.）[34]の概念を借用すれば、法的承認と社会的自由は、労働者が「自分たちが共有する価値をより高い社会的地位にある者たちに認めてもらいたい」という願望に応えるものである。

ラーザー＆カールソンが法的承認と社会的自由に次いで注目しているのは評価という公式化化された承認パターンであり、これが客観的承認の第３の柱である。

公式化された評価とは、ホネットのコトバを援用すれば、組織・その構成員・社会が価値を認める特定の労働活動・成果・奉仕を特定し称賛することである[35]。

また、フォスウィンケル（Voswinkel,S.）[36]は、評価としての承認を感謝と称賛（admiration）の次元に細分化しているが、組織における感謝としての評価は組織とその利害関係者に利益をもたらす行動や態度に対する感謝を規則に則り儀式で表現するものであり、典型例は、長期勤続者の奉仕と忠誠を金銭的ならびに非金銭的記念品で称える公式メカニズムである。これは公式化された称賛でり、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、金銭的な取引的報酬交換から離れ、労働者に対する非手段的な承認を体現する点で、また、職場の社会的関係にとって重要なより広範な特性や行動を評価できるという点で、意味ある仕事の重要な貢献要素である。

称賛は個々の従業員を特定化するものであり、際立った業績を強調することで労働者に威信を与えるが、ラーザー＆カールソンの研究に学べば、トゥイーディー（Tweedie et al..）たち[37]が指摘しているように、労働努力を評価するという意味で、「労働者の社会的貢献の価値に関する代理判断」である）。但し、称賛は往々にして業績管理システムに依拠することがあり、そのため、称賛は、希望するポジションへの昇進、金銭的報酬、自律性と責任が増す横移動（ポジションやプロジェクトへの異動）、さらには認定証やバッジなどとして表れることがある。ラーザー＆カールソンが、組織的な称賛は「儀式化された

称賛」[38] の形で現れ、「包括的な業績管理システムの流れ作業的ライン上で称賛が製造されるすることもある」、と指摘しているのはそのためであり、したがって、組織的称賛は見せかけの装飾を超え、労働者が真にその価値を認めるような報酬を提供するものでなければならないのであり、さらにセイヤー[39]も指摘するように、称賛のなかで「認識パターンを人的管理の手段的・取引的モードと結びつけることを回避し、卓越した業績とその報酬の間に緩衝地帯をつくりだす」ことも必要なのである。

評価（→ 称賛）は主観的承認の不可欠な要素でもあるが、そこでは異なる形態をとっている。

承認の主観的次元

主観的承認は、賃労働が産業的に組織化された分業において果たす中心的な役割に依拠して、労働が自尊心形成の主要な源泉として理解されて概念化されるものであり[40]、客観的承認とは対照的に、自尊心としての承認では、個人の特質・能力・価値あるプロジェクトへの貢献に対する相互主観的承認がその中核に位置している[41]。ただし、何が価値あるプロジェクトであり自尊心に値する特質であるかは、組織内外で生じている継続的な社会的・政治的ダイナミクスの産物であり、したがって、承認をめぐって多様な争点がうまれることになる。

ラーザー＆カールソンの表現を借りれば、労働者によって自主的に組織された組織（自主組織）を独立した（労働者が自らの仕事とその関係性を掌握し既得権益を代表するものとしての）社会構造へと転化させるものが自律性と尊厳の主観的次元であり、その自主規制（selif-regulation）形態の組織が職場における労働者の社会的関係と労働活動を相互承認関係のなかに組み込む構造として機能している。そして、このような（認められる／認めるという個人が主体となった）承認関係のもとで、「称賛と尊敬に値する行動や態度、ならびにそれらの交換パターンとルール」が規定されている。それが（公式の枠から外れ

ているという意味での）主観的承認である。したがって、主観的承認の中核には自主規制化によって構築された社会構造が存在している。それは、尊敬の形態としての評価を日常的な労働過程とその社会的関係に織り込みつつ、特定の特性・能力・貢献に対する称賛の配分ルールを発展させるものである[42]。

フォスウィンケル（Voswinkel,,S.）[42)]は、（ラーザー＆カールソンの解釈に倣えば）ホネットの承認理論を出発点として、称賛と評価を区別し、それらを（労働者を尊ぶという点では同一ではあるが）区別可能な２つの承認様式と捉えている。評価（Appreciation）とは、労働者が職場共同体の一員として、共同体を強化しそのアイデンティティを固める関係性における実践と関与に焦点を当てた承認形態である。同様にセイヤー[43]は、職場における日々の授受に凝縮された相互性（reciprocity）と同僚間の連帯が評価としての承認という相互主観的体験の核心要素である、と論じている。

自主組織のなかでおこなわれる評価は、自主組織に所属し集団の規範と価値観を支える相互の義務と約束の網に貢献した従業員への感謝を示すことで、主観的承認の推進力として機能している。実際、労働者の自主組織の具体的な利益そしてその戦略や実践には、ラーザー＆カールソンの感触に従えば、職場体制や産業によって異なるものの､同一の規範と価値観によって枠組み化される、という傾向が共通して存在し、そこには、メンバーが互いに気を配り、互いの知識・技能・判断を信頼し、実践的・感情的に支え合うという相互期待が含まれている。つまり､「評価されるのは（連帯が生みだす集団的規律を確立し労働者間の絆を強める職場の儀式をつくりあげることで、自主組織化を強化している）集団的努力に対する貢献である」。したがって、評価には相互性・協力・連帯の価値観に合致する関係や行動を支持する道徳的構造が内在し、同時に自律組織のメンバーに対する規定外の支援や労働者間の日常的な贈り合い・授受が可視化されている。この場合､「感謝の道徳的文法と表裏一体となるのがその政治的性質」であり、カールソンに拠れば､「自主組織化は。一方で、労働過程の潤滑油として公式的組織を補完するが、他方で、根底では組織的不正行為の火種となり得る対抗勢力なのである」[47]。例えば、アクロイドとトンプ

ソン（Ackroyd, S. & Thompson, P.）[48] は、労働者のエージェンシーを管理職の意図に抵抗し労働とその条件を再獲得する道筋を提供するものとして認識し、自主組織化のもとで評価される多様な対抗的集団的実践を特定している。労働制限、体系的なごまかし、妨害行為、窃取、時間の浪費、さらには特定サービスや製品の妨害さえも、職場とその関係性次第では集団的に支持され、評価の対象となり得る実践なのである。

このような現実は、「評価の道徳的・政治的文法が自主規制組織によって策定・実施・強制されそして集合的に保持された規則群に埋め込まれており、これらが労働者間で評価に値すると見なされるとそれらが共有理解へと変換される[47]」ことを示している。

一方、称賛（admiration）は労働者の特定の業績達成や才能を評価するものである。称賛は職場の共有された価値観や規範に根ざしているため、（ラーザー&カールソンが注目している）ドジュールたち（Dejours, C. et al.）[49] に倣えば、仕事をうまくこなし卓越的なスキルや専門的知識を持つ存在として同僚から認められることが称賛という形態に相応しい承認であり、そこから真の尊厳が生まれる、という言説が提示されている。

既存の研究を踏まえ、ラーザー&カールソンの立場からまとめると、主観的承認とは、非公式な仕事の組織化における特定の規範と価値観によって生み出された、労働過程の水平的レベルにおける相互主観的な称賛と評価を指し示すものである。

3　意味ある仕事の社会学的類型化

自律性、尊厳、承認の客観的及び主観的次元を概念化したラーザー&カールソンは意味ある仕事の類型化を試みている。彼らに拠れば、意味ある仕事には、客観的自律性・主観的自律性、客観的尊厳・主観的尊厳、客観的承認・主観的な承認という６つの次元があり、意味ある仕事の実態は（実体）はそれらの次

元の組み合わせの産物である。図表 13-1 は、ラーザー&カールソンが、自分たちの意味ある仕事についての解釈を、自律性を軸にして、図解し可視化したものであり、意味ある仕事が類型化されている[508]。

因みに、彼らの解釈では、意味ある仕事を体験するために全ての客観的メカニズムが満たされる必要はないが、全ての主観的メカニズムが満たされる必要がある。というのは、主観的メカニズムの一つが欠如している場合、意味ある仕事の本質的要素が欠落しており、必然的に客観的メカニズムを損なうことになるからであり、この点で、「通常の」(多くの文献で言及されている)意味ある仕事とは「意味あること」の解釈を異にしており、そこにもラーザー&カールソの独自性が見られる。

図表 12 － 1

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	W1	Y2	W2

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

図には、意味ある労働（とその欠如）はメカニズム（すなわち、客観的自律性・主観的な自律性・尊厳・承認という６つの次元）の影響によって創出され経験されるものである、という彼らの解釈が込められている。但し、現実には、複数のメカニズムが同時に作用する際に生じる動的関係が複雑であるために、メカニズムと結果の関係は偶発的であり、それらは互いに覆い隠したり、制約しあったり、あるいは可能にしたりしている。(ある事象が全体として特定の方向に向かっていることを意味する)「傾向（性)」という概念が導入されて

いるのはそのためである。

意味のある仕事は意味のある仕事と意味のない仕事の間の連続体なのである。

そしてラーザー&カールソンは「意味ある仕事」の有り様を「シナリオ」として脚本化し、５つの実証的シナリオを示している。

ラーザー&カールソンに依れば、意味ある仕事は一定のメカニズムに沿って経験されるが、そのメカニズムは作動していない状態でも存在しているものである。

そしてラーザー&カールソンの立場を改めて確認すると、そのメカニズムが活性化されると、（次元とそれぞれに固有の特性が組み合わされて）結果がうみだされる。それが「特性空間（property space)」であり、そこから、論理的に、意味ある仕事の有り様が導き出されてくる（逆に　言えば、意味ある仕事の有り様が次元の組み合わせに変換され凝縮されて示されている)。内容はメカニズムを発生させる因果的力に規定されて、自らの活動結果を強化・弱体化・対抗・阻害するなど多様なものとして現象し具体化されているが、その流れは、セイヤー[51] に倣えば、メカニズムと結果の関係は傾向性を持つ、という表現で語られるものであり、「傾向性を特定し、また因果力が相互作用した場合に起こりうる結果を提示するためにシナリオというコトバで表現されている」。

尚、これはシナリオではあるが、「特性空間は次元とその特性を体系的かつ構造的に相互に関連付け、実証研究を通じて解釈・検証可能な概念や傾向を提示」したものであり、「実証的に実現されない理由は見当たらない」脚本である。

シナリオ１　内容が濃くバランスのとれた、意味ある仕事

シナリオ１ではすべての次元が相互作用するなかで意味ある仕事を経験している（図表 13-2 参照)。図表では、X1、X2、Z1、Z2、Y1;、Y2、W1、W2 に

○が付けられているが、○は原図にはなく、その次元が存在していることを示すために、宮坂が書き加えている（以下同様）。

図表 12 － 2

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	W1	Y2	W2

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

このシナリオでは、賃労働は客観的次元と主観的次元の強力かつ均衡のとれた相互作用によって特徴づけられ、意味ある仕事を経験している。労働者は、意味ある仕事の客観的次元に沿って言えば、基本的平等が認められた権利のもとで仕事に従事し、労働者が自身の仕事とその条件に対して権限を行使できる機会が与えられ、その技能、特性、業績が公正に評価されている。

客観的自律性次元に関連して概観すれば、労働者は優先順位、順序付け、タイミングに関する実践的判断を活用し、自己主導的な方法で、目的意識と技能をもって業務のプロセスや技術に取り組んでいる。また、公式のコーポレート・エージェンシーは業務量や労働力の配分に関する決定について合意を形成し、その結果、客観的自律性は、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、フリードマン（Friedman,A.）[52] が「責任ある自律性」と命名したものを超え、労働者に職場における共同権威者の地位を与えている。これは、労働者を信頼でき、有能で責任ある主体として評価し、労働者が自らの専門的利益を満たしつつ雇用主の利益にも応える形で、自らの仕事とその組織を共同決定する労働組

織に組み込まれていることを示すものであり、客観的尊厳の次元は、高い雇用安定性、適切な賃金・雇用政策、そして現場管理者の行動が労働者から公正かつ適切と認識されることに集約される。

その結果として、労働者を制裁・懲戒する権利、採用・解雇する権利、賃金・福利厚生を変更する権利といったマネジメント権限は、労働者の権利を代表し、他の従業員との平等を保証する公式のコーポレート・エージェンシーの存在によって制約されている。したがって、公式のコーポレート・エージェンシーが従業員と雇用主との根本的矛盾に対処し、職場内競争を緩和することも決して不可能ではない状況がつくりだされている。例えば、彼らは特定の賃金未満の職位を受け入れないことを集団的に合意できるのであり、それは、雇用権と政策が労働者の脆弱性を認識し、彼らが抱く「マネジメント不信」と「成長への懸念」に対処している[53] ことを示している。

技能開発・学習・キャリア形成の制度化された機会と並行し、労働者の称賛・評価のための公式の枠組みが存在する。これは透明性原則に従って集団的努力と個人業績を認識するものである。要するに、これらの条件は労働者の生計を保障し、中長期的なキャリア計画を追求できる安定した環境を提供することで、労働力の商品化を緩和しているのだ。このようにして、客観的自律性、尊厳、承認は強力な三角関係を構築し、雇用主の剰余価値への関心と労働者が自らの人的能力を目的そのものとして扱うことを求める願望とのバランスが取られている。

意味ある仕事の客観的次元と主観的次元には自立的特性があるがそれらは弁証法的関係にあり、互いのプロセスと活動を形成し活性化させる。ただし、そのようなシナリオの核心は、自律性・尊厳・承認の主観的次元が妨げられずに展開すること（すなわち、雇用主やコーポレート・エージェンシーによって損なわれず、支配されず、腐敗しないこと）にあるが、その生命線を握っているのは自律性の主観的側次元である。というのは、「それが労働者自身の特有の力学と利益によって駆動される独自の特性と因果力を有する」からであり、意味ある仕事の客観的次元は賃労働の異なる特性を関連しているために、いかな

る状況下でも、主観的次元の代わりにはなりえないのである。

仕事の現場では、労働者は自主組織化を形成し、代替的な意味体系を提供することで公式組織から自らを保護している。この体系において労働者はアイデンティティを発展させ、自律的な労働関連の決定を行い、仕事や同僚・管理者・顧客との関係性を規定する非公式な価値観・規範を構築する。その意味で言えば、「主観的自律性は、タスク自律性や裁量権を高める機会を見つけるというよりも、むしろ、様々な形態で仕事のタスク構造や目標を再解釈する集合的な意味体系の構築に関わっているのである。言い換えれば、労働者は、自らのルールや価値観に基づくワーカーコレクティブや対処共同体（community of coping）を形成することで、公式的組織からの自立性を確保している。したがって、自律性の客観的次元が機能している場合でも、主観的自律性は不可欠である。それは労働者に独自の空間と公式的組織からの手段的要請を緩衝する所属感を提供し彼らを保護しているのだ。この相互作用を体現する職場は（「非公式かつ隠れた協力構造、相互の支え合えのシステム、公式的組織とは異なる言語」に特徴づけられた）職場ゲーム（workiplace game）」に彩られている。

主観的尊厳は、労働者間の相互連帯と尊重の関係を育み、信頼と尊重というボトムアップの道徳的価値をもって、公式組織内の協力を補完している。この文脈では、主観的尊厳は組織内に水平的な価値関係を確立し、人間の脆弱性と依存性を認めつつ、労働者が雇用主に対して自らの強さを獲得・維持し、既得権益と集団目標を主張するための実践」として位置づけられるものである。

これを達成するため、相互の相互扶助のネットワークが労働者間の協力と贈与交換を促しているが、それが主観的承認である。主観的承認は、業務実績や行動に基づく称賛・評価といった公式的構造を補完し、称賛と評価は相互主観的に交換・付与される非公式な尺度・価値観・規範を確立する。そしてこの文脈において、同僚間承認は公式的承認に重要な厚みを加えている。なぜなら、特定の特性や能力が集団的労働努力にどのように貢献するかを労働者が真に相互主観的に認めるかどうかはその主観的承認に掛かっているからである。

このシナリオが想定している環境として、ラーザー＆カールソンは、「公務

員や研究者など公共部門、特に強固な労使関係・雇用条件・技能開発機会を備えた大陸的・社会民主主義体制」を挙げ、トンプソン[54]（Thompson,M）に倣って、「労働市場参加者の大多数はこうした特権的条件にアクセスできないだろうし、この環境における意味ある仕事は、組織内外の力学、すなわち仕事のデジタル化と緊縮財政体制の影響を受けやすい」、とのべているが、同時に、本音であろうが、かなり悲観的な見方も示している。「これら６つの次元が共に機能するとき、内容の濃い強く安定した意味ある賃労働の体験が育まれる」が、このような「意味ある労働は資本主義下における賃労働の現実的なシナリオなのであろうか？」、と。

そしてつぎのような文章が続いている。「賃労働の本質と労働生活の政治性に関するこれまでの議論を踏まえると、我々の答えは否定的な方向に向かわざるを得ない。結局のところ、強制的に行わされ、対立的性格を決して失わない活動に、どれほどの意味が存在するだろうか？　長年にわたり収集した事例研究群と（我々の今回のプロジェクトのために実施した）調査は、この結論を支持しているように思われる[55]。我々は意味ある労働について“賃労働が強くバランスの取れた形で意味を持つシナリオは存在しない”ということを示唆することで完結するような著作を執筆していることに気づいた時、私たちは思わず笑みを浮かべてしまった。率直に言って、これは予期していなかった発見だった。そして結論を再確認すべく実証資料を再検討したが、それはうまくいかなかった。というのは、（今年掘り起こされ今日では“成功したスキル運動（the succesful skills movement）”として知られる）ノルウェーのピーターソン製紙工場で会社の多能化・職務拡大・充実政策に対して労働者が集団として対処しスキルを高めていった取り組みがあきらかになり、このポジティブなシナリオを強く示唆し裏付けたからだ。実際、この研究事例は、労働過程の対立的性質が資本と労働の闘争を形作り、その過程で労働者が公式及び非公式の企業主体として職場に構造・条件・関係を構築し、意味ある仕事の客観的そして主観的次元が相互に強化され強固かつ均衡した状態となる過程を示している。もちろん、これは強く均衡した賃労働の本質と可能性に関する我々の見解を根本的に

変えるものではない。対立と曖昧さ、闘争と不確実性、権力の非対称性と依存関係は、意味ある仕事のどの側面が活性化し意味ある仕事シナリオがつくりあげられるのか否かに関わらず、賃労働に内在する要素である。強固で安定した意味ある仕事は企業主体間の妥協によって達成される偶発的な（contingent）成果であり、賃金労働の対立に満ちた本質を緩和する緩衝材ととして位置づけられるものである。こうした妥協が持続する期間は実証作業を待たなければならない問題であり、主に企業主体の力、労働の性質、そして本質的には、こうした条件下で効率性と剰余価値に対する雇用主の関心が満たされるか否かに依存する問題である」。

シナリオ２　弱く、不安定な、意味ある仕事

このシナリオでは、客観的次元は強いが、主観的次元が欠落している（X1 と X2 が見られる）なかで「意味ある」仕事を体験している。これは「充足感のない良質な仕事」[56] として形容されている仕事である。

図表 12 － 3

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	W1	Y2	W2

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

職場では、仕事は高いレベルの業務裁量・多様性・複雑性を特徴とし、労働

者が自主性と創造性を発揮する幅広い機会を提供されている。（発展志向の業績評価システムに不可欠な要素である）客観的な称賛と評価が制度化され、（横方向・縦方向のキャリア移動を普段から展望できる）ガラス張りのキャリア構造を内包した）しっかりとした内部労働市場が形成され、意味ある仕事はそれと連動している。

その結果、従業員は組織階層における地位や配置、公式に認められた業績や称賛されることから自尊心を得る。客観的尊厳は、主に、無期雇用契約、適切な金銭的報酬パッケージそして制度化された労働者代表の組み合わせに内在している次元であり、この構造は不安定な経済・政治的変動を緩和し、従業員の職場内外における長期計画を支える社会的・経済的安定を構築する。労働者のアイデンティティには、こうした文脈のもとで、職業や組織内役割に帰属する傾向があり、彼らは、高い確率で、組織とその規則の範囲内で成果を上げ、キャリアを前進させ、社会的・経済的利益を確保しようと決めている。

しかしながら、意味ある仕事の経験は「弱く不安定」である。これは、意味ある仕事の次元が、労働者とは根本的に異なる利益を持つ公式組織とその管理職によって独占的に構成されているためであり、マネジメントの視点では、意味ある仕事は、次元的には、何よりもまず組織の収益性と効率性に貢献する必要がある。ラーザー&カールソンの解釈では、このシナリオと「ソフト人的資源管理」と呼ばれる概念は、明らかに、重なり、この状況は（競争優位性を生み出す労働者の能力への投資を中核とする）強い組織文化を基盤とした人的資源管理アプローチを推進するものである。この場合、意味ある仕事の客観的次元は目的達成の手段であり、その目的が（金融市場や規制制度に左右され、組織目標間の対立及び本質的な乖離に大きく影響されている、という）極めて不安定である以上、自律性・尊厳・承認の主観的次元は必然的に不安定となる。

自律性・尊厳・承認の客観的次元は、雇用主が従業員に与える贈り物ではなく、企業の戦略的選択の結果として生じるものでもあり、それはトップダウンのマネジメント規定へと変換され、個々の労働者に直接影響を及ぼしている。しかし、「自主組織化によって適切に解釈・適用されない規則や方針は、その

過程で、意味を失う」ものなのである。これは客観的次元が労働者のなかで仕事の意味を生みださないことを示している。言い換えれば、公式的な規則・役割・期待・構造・権力・権威は、（それらを再構成したり押し戻したりする）公式的、特に非公式的な主体的相互作用を通じてはじめて労働者にとって意味を持つのであり、このシナリオは労働者のコーポレート・エージェンシーの欠落（労働者は実質的には組み込まれていないこと）を示している。

公式的及び非公式的な労働者主導のコーポレート・エージェンシーの欠如は、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、労働者が個人として（プライマリー・エージェンシーとして）労働組織に向き合うことを意味するが、これはマネジメント側が要求する全てに労働者が同意を示すことを示唆するものではなく、また適切な努力水準や成果に関する集団的理解がこうした未組織の労働者側に全く存在しないことを意味するものでもない。幾つかの事例から言えることは、「労働者の利益・目標・欲求・経験・願望・要求は、公式的組織のそれとは異なる場合もあれば重なる場合もあるが、いずれにせよ、（客観的次元を制約する）意味ある仕事の主観的次元を生み出すような変革的行動は存在しない、ということである。

これは、コーポレート・エージェンシーだけではなく労働者による自主組織化もなく、仕事の公式的組織化とそれが体現された秩序はただ構造として存在しているだけのものであり、仕事が完全に意味あるものとして経験されることもできない、ということを意味している。労働者は仕事で意味を経験するように操作できる従順な主体ではないのであり、意味ある仕事は調整もできなければ強制もできないものなのである。

付言しておくと、ラーザー＆カールソンの原則的な立場は、「意味ある仕事を体験するために全ての客観的メカニズムが満たされる必要はないが、主観的メカニズムはいずれも満たされる必要がある」[57] というものである。というのは、主観的メカニズムのひとつが欠如しているということは「意味ある仕事の本質的要素が欠落し、必然的に客観的メカニズムが損なわれる」（→　客観的次元がその存在意味をなくしてしまう）ことを示しているからである。

この解釈に忠実に従えば、シナリオ２は意味ある仕事ではないことになる。例えば、専門職（研修医や教師など）の研究において、仕事中毒や仕事の線引き（bioundary drawing）欠如が報告され、その結果として燃え尽き症候群や個人的犠牲が生じ、意味ある仕事の経験が阻害されている[58] 事例がそのことを物語っている。

シナリオ３　「闘争型」意味ある仕事

このシナリオでは、意味ある仕事の客観的な傾向は欠落しているが、主観的な次元を強く体験している（W1 と W2 が見られる）。ここでは、ラーザー&カールソンの表現に倣えば、より意味ある仕事を求めて闘争がおこなわれている。

図表 12 － 4

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	(W1)	Y2	(W2)

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

W1 と W2 のみが満たされる状況下では、労働者は厳格なマネジメント統制に服従し、業務裁量の余地はほとんど残されないなかで仕事がおこなわれていることになる。かなり高い確率で、業務の性質は反復的で創造性をほとんど必要としないものであり、心理的・身体的に過酷な労働である場合もある。しか

し、労働者主導の公式・非公式なコーポレート・エージェンシーとそこから生まれる自主組織化の萌芽を労働過程から完全に排除することはできないのであり、客観的な意味ある労働の次元が十分でない場合でも、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、労働者が意味ある労働の主観的な次元を構築する可能性が労働過程に持続的に存在し続けている。このことは、労働者が、自主組織化へ参加することによって、自主組織の持っているオルタナティブな意味体系を共有し、（仕事を目的あるものとし、技能を要するものと見なし、尊敬に値するものと位置づける）職務固有の文化・価値観・規範を受け容れていることを意味している。

幾つかの事例を観察すると、実際に、非公式な仕事の儀式や集団的儀式を通じて、労働日、労働課題、人間関係が、労働力の取引の特殊性と自主組織の非公式な職場ルールに適合する特定の様式で構造化されているのだ。これは、「自主組織、その関係性、集団規範の重要性、そしてボトムアップの価値体系によって、労働者がワークコレクティブや対処共同体への帰属意識を通じて尊厳と承認を経験している」ことを示している。

意味ある仕事の客観的次元が欠如していることは、意味ある仕事のより豊かな体験を妨げるが、また、職場体制が労働条件・政策・構造とその組織を変え、それによって自主組織を攻撃するために、意味ある仕事の主観的次元を極限まで高める自主組織と実践にはかなりの強さと持続性が求められ（現状に立ち向かうエネルギーが必要であり）、その意味で意味ある仕事の経験は脆弱ではあるが、それはそれとして、労働者は意味ある仕事を経験している。

シナリオ４　制約され不自然だが（constrained）意味ある仕事

このシナリオは、客観的自律性が主観的に意味あることと結びつく（Z1、W1、Z2、W2 が見られる）ときに体験される意味ある仕事であり、制約され不自然だが（constrained）意味ある仕事として形容されている。

図表 12 － 5

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	W1	Y2	W2

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

近年の労働研究では、客観的に低技能として分類される職種や「ダーティ」ワー〔クに従事する労働者が高い職務満足度を示している現象が検証されている(59)。これら文献から共通して得られてい知見は、客観的次元には意味ある仕事の充実した体験を阻害しその主観的条件と対立する可能性があるが、それにもかかわらず、客観的な承認や尊厳が乏しい職種でも意味ある仕事として体験されている、という「事実」である。

この逆説的な結果の根底には、ラーザー＆カールソンの解釈に拠れば、（タスク・個人・グループレベルでの裁量権の形で顕在化している）客観的自律性を特徴とする労働過程の存在がある。この場合、労働者がタスクや人間関係を自らのものとし人間味を加え、ジョブ・クラフティングに取り組み、相互承認と尊厳の関係を構築する過程に、彼らの意味ある仕事を求める闘争が表れている。ただし、これには遂行されるタスクが過度に単調で有用性を欠いていないことが前提であり、例えば「ダーティワーク」に関する研究では、肉体的・精神的に過酷な労働が、主観的な承認と尊厳のメカニズムを介して媒介され、自分や他者が行う仕事が受益者や社会全体にとって有用であるという理解を育ん

でいることが報告されている。

シナリオ５　意味ある仕事のすべての次元が見られない仕事

最後のシナリオは、意味ある仕事に関する客観的及び主観的傾向とメカニズムの欠落している職場の仕事を念頭において描かれたものであり、図解すると、X1、X2、Z1、Z2、Y1;、Y2、W1、W2 のいずれも見られない。

図表 12 － 6

		承認		尊厳	
		客観的	主観的	客観的	主観的
自律性	客観的	X1	Z1	X2	Z2
	主観的	Y1	W1	Y2	W2

X：ほぼ（all）客観的な傾向；Z：客観的な傾向と主観的な傾向が併存している
Y：主観的な傾向と客観的な傾向が併存している；W：ほぼ（all）主観的な傾向

客観的次元が存在していないために、それは主観的次元によって媒介されず、主観的な自律性・尊重・尊厳の空間が剥奪された職場が生まれ、葛藤と闘争が日常化する荒廃した環境のなかで仕事がおこなわれている。労働過程の条件に対する労働者の抵抗は起こりうるが、非公式組織が欠落しているために、抵抗と意味ある仕事への闘争は個人化し、内部からの変革が不可能になっている。

意味ある労働を欠く可能性が高い職種には、契約労働者として配置される警備員、ポーター、監視員などが含まれる。これらの職種は低賃金、不安定な雇用条件、労働者がクライアント間を転々とするため生じる軽視と疎外感が特徴であり、水平的な絆を育み主観的承認と尊厳を得る可能性を損なっている[60]

ラーザー＆カールソンの類型化は社会学的的発想に基づくのももであり、それが故に、一方で、これまでのオ研究で軽視され見落とされてきた（労働者の公式的・非公式的集団的・個人的行動に特徴づけている）人間の主体性のメカニズムを抽出することができたが、他方で、「限界」も自覚されている。論攷から彼ら自身がコトバを拾えば、それらは、第１に、職場レベルを超えた多様な制度的取り決めが意味ある仕事の客観的・主観的側面の形成に重要な役割を果たしているという現状認識を踏まえると、それらを丁寧に適切に取り込む方向で￥得、さらなる概念的構築作業が必要であることであり、第２は、現状では、多くの研究が、一般的な流れとして、圧倒的にグローバル・ノースの概念的・実証的言説に基づく理論と実証研究に依拠しているが、今後は、意味ある仕事の次元が普遍的か、あるいは文化的・政治経済的に依存的であるかを理解するためには、グローバル・サウスからの研究と政策証拠の統合がますます重要となる、という反省である。そして、第３に、職場内外における重大な技術的変化への対応である。これは、例えば,「労働を追跡・指示するウェアラブル技術や、プラットフォーム労働などの新たなデジタル化された労働形態」は仕事で意味あることを体験するときに「不可欠な非公式な労働空間を狭めてしまう」という問題に翻訳される課題であり、「意味ある仕事に対するクリティカルマネジメントスタディーズからの社会学的アプローチ」の存在意義が問われている課題でもある。

４　ラーザー＆カールソンの仕事（研究）に対する評価

ラーザー＆カールソンの仕事（研究）の特徴

やりがいがある、楽しい、幸せだ、成長したと感じる、誰かの役に立っている、これからも頑張ろう，などなどの － さまざまな表現があろうが、また（ベイリーの研究に学べば）たとえ一瞬であろうとも － ポジティブな気持ち（→

この仕事をしていて良かったという感慨）を抱かせてくれる仕事は、その人にとって、通常、意味ある仕事として観念されているが、それは「正しい」理解なのであろうか、言い換えれば、そのような感情は、どのような環境（条件）のもとで、体験される（生まれる）のか。この問いがけがラーザー＆カールソンが － 彼らだけではなく､多くの研究者が － 追求してきたテーマである(というのが、一連の先行研究を読み解いて本書がたどり着いた解釈である)。

ラーザー＆カールソンは、意味ある仕事を特徴づけるものとして、自律性、承認そして尊厳という概念で理解されてきた３つの事象に注目し、それぞれのなかに客観的側面と主観的側面を見いだし、それらを明確に識別しつつ，しかも対立的にではなく重層的に把握することによって意味ある仕事を体系的に理解しようと試み、その成果が、先行研究を読み解いて得られた多くの知見の批判的検討を踏まえて到達した彼ら独自の幾つかの視点に基づいて、幾つかの論功・著作において整理されている。彼らが疑問視していることは、

第１に、多くの先行研究において労働者の主体性（エージェンシー）が軽視され、意味ある仕事は雇用主から従業員への贈り物であるという印象が生み出され広く流布していること、

第２に、意味ある仕事が主観的現象か客観的現象かの二分法で捉えられ、不必要な単純化が生じていること、

そして第３に､仕事を意味があるか意味がないかの二分法で分類することで、多様性が見えなくなっていること、

である。

ラーザー＆カールソンの立場から見ると、意味あることに関する文献に見られる理論的問題の一つは従業員のエージェンシー（主体性）の軽視である。仕事の政治学の観点から言えば、労働組合と従業員の自主組織は意味ある仕事を求める明らかな主体であり、彼らにとって、意味ある仕事に関する文献の多くがその役割を雇用主や管理者に帰属させているのは「やや意外と思わせる」研究動向である。この問題は、仕事の組織化に関する実践的研究において雇用主や管理者への助言に言及せざる得ないために、特に、マネジメント研究と組織

行動学において最も顕著であるが、その助言は、従業員に意味ある仕事をそれ自体を目的として提供することには関心を示さず、意味ある仕事が従業員に積極的な仕事志向を促し、労働努力をより効率的かつ収益性の高いものにすることに資することを目指す」（→ 従業員に自身のニーズや関心が仕事の組織のニーズや関心と一致していると認識させるよう促す）というのが「基本的な」発想であり、意味ある仕事は、労働者が心理的に意味があることを感じられるように条件や文化を設計することによって組織が管理すべきものであるとして捉えられておる。

人文科学の流れでは、マネジメント研究や組織行動学の考えとは対立する立場から、意味ある仕事それ自体が目的として分析され、すべての人間は人生において絶えず意味を追求していると見なされている。この分野では、伝統的に、意味あることは、個人の目標や特定の人的ニーズ・労働の潜在機能といった経済的目的を超えた、より大きな善の目的の達成を通じて達成されるものであり、意味ある仕事を見出すことは、主に自己超越を通じた個人の課題であり、集団的主体は関与しない事柄である、と解釈されている。雇用主や管理職に言及されるとすれば、それは従業員が意味を見出すことを妨げる組織運営をしないよう求める、というレベルに止まっている。因みに、人文科学系の先行研究などでは、意味ある仕事は両刃の剣であり、仕事中毒やバーンアウトにつながる可能性がある、あるいは、雇用主や管理職によって搾取の一形態として利用されることさえある、と論じられることがあるが、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、そのような解釈はカテゴリー的に誤りであり、意味ある仕事の「ダークサイドは、仕事中毒やバーンアウトではなく、意味あることを経験できない仕事である」。

政治哲学の流れは、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、意味ある仕事に関する見解においてかなり異質であり、資本主義が支配する限りそれは達成不可能だと主張するものから、国家がすべての市民に意味ある仕事を提供する責任を負うべきだと要求するものまで様々な見解が見られる。前者の立場では、意味あることは従業員の自律性（自律的な意思決定、計画立案、技能の継続的

向上、職場における徳性の育成）を通じて生まれると考えられ、これらは資本主義下では完全には確立されにくいと観念されているし、後者の立場では、この国家の使命は職場民主主義に支えられた民主的決定を通じて実現されるものと想定されている。いずれにせよ、「両者に共通するのは、現在の労働者の主体性（エージェンシー）を分析せずに、賃金労働が将来的に意味を持つために必要な規範的要請を提示している点である」。また同時に、「偽りの意識・偽りの選好、あるいは従順さへの徹底的な社会化のために、労働者のエージェンシー（主体性）は不可能だ」、とも主張されている。

意味ある仕事に関連した従業員の主体性の役割に関する見解は、それぞれの学問において大きく異なるが、ラーザー＆カールソンの読み方に倣えば、「意味ある仕事の確立に労働者が大きな影響力を持つと考える論者はほとんど存在せず、むしろそれは雇用主からの贈り物のように扱われている」。このような流れとは対照的に、しかし、ラーザー＆カールソンの「視点」（→　労働生活のポリティックス（politics））では、「労働者が意味ある仕事を求めて闘うことが決定的に重要」である。というのは、「意味ある仕事は主にこの闘争を通じて勝ち取られる」からであり、「労働生活におけるそのような構造的変化は構成員の活動を調整する企業主体を通じてのみ達成可能なのである」。但し、「コーポレート・エージェンシーの出現には自己意識を継続的に育んだ人材が不可欠であり、これなくしては一貫した活動と闘争は不可能である。それ故に、この闘争において」必要な「コーポレート・エージェンシーは、二種類のエージェンー、すなわち、公式のエージェンシー（→　労働組合）と非公式のエージェンシー（→　自主組織）」であり、「公式コーポレート・エージェンシーは活動を通じて達成すべき自己及び他者の目標を策定するが、非公式コーポレート・エージェンシーはそのような形で目的を定めずに活動する」存在である」。

ラーザー＆カールソンは、以上のように、「労働生活分析の政治学」の立場から、公式なコーポレート・エージェンシーと非公式なコーポレート・エージェンシーの両形態における従業員のエージェンシーを強調している。彼らの立場から言えば、多くの文献とは対照的に、繰り返すが、意味ある仕事は雇用主

からの贈り物ではなく、組合や自主組織を通じた労働者の集団的闘争の結果として見なされろものなのである。

ラーザー＆カールソンの、エージェンシー（主体性）に次ぐ、第２のキーワードは「二元性から二重性へ」である、

ラーザー＆カールソンは、意味ある仕事の先行研究では、暗黙的な二元性（duality）が見られ、関係項間の関係がしばしば「どちらか一方」という関係として処理されている、と読み解いている。一方では、意味ある仕事が客観的現象かそれとも主観的現象かとして、他方では、仕事が意味あるものかそれとも意味ないものとして、関係が問題になっている、と。彼らの立場から言えば、この分野の研究者はこうした概念的矛盾の是非をほとんど議論していないが、意味ある（meaningful）仕事と意味がない（meaningless）仕事を分析する新たな枠組みを構築するには、これらの矛盾に対して立場を明確にしなければならない」。

ラーザー＆カールソンの解釈では、通常、「客観的現象としての意味の分析は構造とその特性というレベル」の問題であり、「労働技能や業務内容、自律性の程度、上司や同僚からの支援といった、通常は測定可能な客観的基準に基づき、研究者は仕事が意味あることか意味がないことかを評価し、あるいは、主観的現象として研究してきた。この場合、人間相互作用における活動や感情が、仕事が意味あることか意味ないことかを判断する決定的要素となっている」。このような「客観性と主観性の二元論」に対抗して、ラーザー＆カールソンは「少数派の立場に立つ」ものであり、「客観的・主観的な意味あることと意味がないことは別個の現象であるが、仕事と意味あることの分析においては相互に関連し得る側面を構成する」、と考えている。「例えば、客観的に意味ある仕事の政治的前提は政治的民主主義と職場民主主義の結合である。しかしこれは主観的に意味あることを保証するものではなく、主観的に意味あることを可能とする政治的に確立された構造が必要であり、これは、一方で仕事における意味の探求は個人に、そのための闘いは集団に委ねられる」、ということを示している、と。これは「どちらか一方」の問題ではなく、「両方とも」

の問題である。

同じように、意味ある仕事と意味がない仕事の区別も、通常は二項対立として扱われ、仕事は意味あるものか意味がないものかのいずれかとして記述されている。これに対して、この場合もまた、特定の構築を通じてそれを二項対立から連続体の両極として分析する、というのがラーザー&カールソンの立場であり、仕事はより意味あるものでもあり、より意味がないものでもあるのだ。

以上を総合すると、意味ある仕事と意味がない仕事を分析する枠組みを構築するための概念的前提条件がいくつか必要になってくることがわかる。それは、意味ある仕事を論じる場合には資本主義社会における賃金労働という労働形態に限定することであり（そのような論じ方の方が、比較軸の確立という意味でも有益である）、「公式及び非公式のコーポレート・エージェンシーを通じて発揮される従業員の主体性を考慮に入れることであり、そして客観的・主観的側面、ならびに仕事を意味ある仕事と意味がない仕事の二項対立ではなく、それらを二項構造（二重性）として捉えることである。

このような条件を前提にして意味ある仕事を分析するならば、「意味ある仕事」はひとつではなく、さまざまなタイプの「意味ある仕事」が現出し、組織に雇用されて働くヒトはそれぞれの「意味ある仕事」を体験している実態が見えてくる。ラーザー&カールソンの第３のキーワードは「意味ある仕事の多様性」である。

シナリオの意味

上記のような発想（新しい「意味ある仕事」の分析枠組）に従って呈示されているのが幾つかのシナリオである。これらのシナリオ（作成・呈示）にはどのような意図が込められているのか？　ラーザー&カールソンは、自分たちの「研究と経験に基く」ならば、「意味ある仕事は依然として大多数の賃金労働者にとって願望に留まっている、と断言する」、と言い切っている。したがって、第１の「強くバランスの取れた意味ある仕事」というシナリオは、ラーザ

ー＆カールソンのなかでは、「あらゆる形態の賃金労働を評価すべき規範的理想像」として位置づけられるものである。このことは、言い換えると、ある仕事の有り様がこの理想からの逸脱しているならば、それは「意味ある仕事の重要な支柱の一つ以上が歪み、修復を必要としていることを意味する」ことになる。第１のシナリオは意味ある仕事を目指す労働組合・学者・雇用主などがその目標を達成を目指して行動する「道具（instrument）として活用できる行動指針」なのである。

前の行論で紹介したように、このシナリオ１はラーザー＆カールソンのなかでも「非」現実的なものとして観念されているシナリオである。

このシナリオを基準にして仕事の有り様を特徴づけると、「客観的次元は強いが、主観的次元が欠落している」仕事を暗示しているのが第２のシナリオ２「弱く、不安定な、意味ある仕事」であり、これは、ラーザー＆カールソンの立場では、通常の理解に反して、「意味ある仕事」ではない、仕事である。というのは、その空間では、仕事の公式的組織化とそれが体現された秩序はただ構造として存在しているだけのものであり、仕事が意味あるものとして経験されることができないからである。このシナリオ２と「ソフト人的資源管理」と呼ばれる概念は、明らかに、重なり、この状況では（競争優位性を生み出す労働者の能力への投資を中核とする）強い組織文化を基盤とした人的資源管理アプローチがを推進されている。

それと対照的なのがシナリオ３の「闘争型の意味ある仕事」であり、その仕事には「意味ある仕事の客観的な傾向は欠落しているが、主観的な次元が強く体験されている」というッ特徴が見られる、ここでは、ラーザー＆カールソンの表現に倣えば、より意味ある仕事を求めて闘争がおこなわれている。

２つのシナリオの「違い」を生み出しているのは、彼らのコトバを借りれば、自主的な労働組織のあり方である。

ラーザー＆カールソンの立場から見ると、社会科学者や労働組合活動家は、

伝統的に、第１のシナリオ（理想）からの逸脱の修正を目指して、雇用と労働条件の改善に注力を注いできた。これらの条件は彼らの文脈では「意味ある仕事」の客観的次元に該当するものであり、その意味で、彼らが構築する枠組みもこれらが意味ある労働の不可欠な基盤であることを受け容れてはいるが、しかし、ラーザー＆カールソンの枠組では、これらは最も不安定な要素でもある。というのは、確かに、福祉国家を基盤とし強力な労働組合を支援する規制体制は、自由市場経済に比べると、意味ある仕事の客観的側面をより良く保護し得るが、これは「不安定な」要因であるからであり、現実には、「雇用主はいつでも雇用条件を変更し、技能を低下させたり再訓練したり、業務を再編成し、労働者の自律性と参加を狭めたり拡大したりする」ことができるからである。

ここで重要な役割を果たすのが自主的な組織であり、ラーザー＆カールソンの発想では、意味ある仕事にとって自律的組織化が中心的な役割を担うことが強調されている。「職場の人間関係を不安定にし労働者同士のつながりを断ち切ろうとする反作用的な（countervailing）力から守られるべき」ものは自主組織である、と。というのは、自主組織は意味ある仕事という主観的側面の構造そのものであり、それは、従業員が仕事の性質に関する理解を共有し、関心を明確化し追求し、相互の称賛と敬意の網の目に仕事を埋め込み、そこから自尊心と自己評価を得る中心拠点であるからであり、労働者は、本質的に、自主組織を通じて、主観的自律性を形成し維持して、労働過程の断片を再構築しているからである。

公式的及び非公式的な労働者主導のコーポレート・エージェンシーの欠如は、ラーザー＆カールソンの立場から言えば、これはマネジメント側が要求する全てに労働者が同意を示すことを示唆するものではなく、また適切な努力水準や成果に関する労働者の集団的理解が未組織の労働者側に全く存在しないことを意味するものでもなく（労働者は個人として（プライマリー・エージェンシーとして）仕事の組織に向き合っている）が、また「労働者の利益・目標・欲求・経験・願望・要求は、公式的組織のそれとは異なる場合もあれば重なる場合もあるとしても、いずれにせよ、自主組織型のコーポレート・エージェン

シーが機能していない場合には、（客観的次元を制約する）意味ある仕事の主観的次元は生み出されず（変革的行動は生まれず存在せず），結果的に、意味ある仕事は経験されない、ということになる。この違いがシナリオ２とシナリオ３を分ける分水嶺である。

シナリオ４（制約され不自然だが意味ある仕事）は、これまでの多くの（意味ある仕事）研究で「無視」されてきた仕事（→ 客観的に低技能として分類される職種や「汚い」仕事）に眼を向けて、「客観的次元には意味ある仕事の充実した体験を阻害しその主観的条件と対立する可能性があるが、それにもかかわらず、客観的な承認や尊厳が乏しい職種でも意味ある仕事として体験されている現実」を類型化したシナリオである。そこでは、客観的自律性が主観的に意味あることと結びき、意味ある仕事が体験されている。

これについては、ラーザー＆ボルトンが、第 12 章において紹介してきたように、詳細に検証し論じている。

シナリオ５は意味ある仕事に関する客観的及び主観的傾向とメカニズムの欠落している職場の仕事を念頭において類型化されたものであり、改めて紹介しておくと、その職場では、客観的次元が存在していないために、それは主観的次元によって媒介されず、主観的な自律性・尊重・尊厳の空間が剥奪された職場が生まれ､葛藤と闘争が日常化する荒廃した環境のなかで仕事がおこなわれ、労働過程の条件に対する労働者の抵抗は起こりうるが、非公式組織が欠落しているために、抵抗と意味ある仕事への闘争は個人化し、内部からの変革が不可能になっている。

意味ある労働を欠く可能性が高い職種の事例として、契約労働者として配置される警備員、ポーター、監視員などが挙げられ、更に、「我々は絶滅危惧種だ」との声がささやかれている客室乗務員や職を求めて職場を転々と変えざるを得ない状況に追い込まれているドイツの研究者の事例が紹介されているが、現実には、多くの仕事がこの類型化に該当するものと思われる。

大学はかつては「世俗的圧力から保護されているとされる機関」として見られてい

たが、現在では、「学者の恵まれた雇用と労働条件は、戦後初期とグローバル・ノースの広範な国々で蔓延した大衆教育への熱狂が生み出した脆い産物であったことが判明」している。その変化は、「自由市場主義の擁護者たちが、大学の予算削減、授業料制度の解体、学生獲得および研究資金を巡る大学間競争の強制を推し進め」た「結果」であり、公共部門にニュー・パブリック・マネジメント（NPM）が導入され、マネジリアリズムが「跋扈し、業績管理システム、監査、学術誌ランキングなどの手法を通じて学術活動に対する管理統制が強化され、効率性追求のため、リーンマネジメント手法が標榜され、多機能化を推進し常勤の事務職員・教員数の削減が進んでいるのが現状である。

意味ある仕事という視点から見ると、（この事例に該当する）研究者の仕事は、客観的自律性の痕跡は残るものの、雇用関係の不安定性が客観的尊厳と承認の要素を損なっている。

ラーザー＆カールソンの仕事（論攷や著作）に対する評価

ラーザー＆カールソンは、一連の論攷や著作において、先行研究のなかで広く見られる意味ある仕事に関連した語彙（概念）を拾い出しそれらを体系的に整理するという作業を経て「意味ある仕事」概念を再構築する試みを展開しその是非を学界に問いかけてきたが、それに対して学界はどのように応えてきたのか？　その反応の一端はコルチンスキー（Marek　Korczynski）が 2025 年に『仕事と職業』誌（*Work and Occupations*）に寄せた *The Politics of Working Life and Meaningful Work* の書評[(61)] に垣間見ることができる。

コルチンスキーの解説に倣えば、*The Politics of Working Life and Meaningful Work* は *Employment and Society* 誌に掲載されすでに広く引用されている洞察に富んだ論文（Towards a Sociology of Meaningful Work ）を基盤として、関連する文献を幅広くレビューしそれを踏まえて独自の理論化を試み、多数の研究調査から得られた関連事例を用いてその理論を実証している書物である。コルチンスキーの（書評の執筆に至った）視点は学界の実情を知り尽くした研究者の

それであり、本書の執筆者（宮坂）にとって有益であり、ラーザー&カールソンの思考の跡を改めて確認できただけではなく読み落としていたことを知り多くの知見を得ることができたので、以下、コルチンスキーの書評の内容を簡潔に紹介してみたい。ラーザー&カールソンの立場を理解するための大きな一助となろう。

ラーサーとカールソンの議論は彼らが「職務満足のパラドックス（job satisfaction paradox）と呼ぶ概念から決別することからスタートしている。というのは、先行研究のなかに、例えば、客観的に質の低い職場で働く労働者が高い職務満足を表明する事例が確認され、それは主観的な職務満足の経験が客観的な職務の質的条件と単純に一致しないことを示すものではないのか、という疑問が生まれたからである。ラーサーとカールソンは、このパラドックスを踏まえ、「意味ある仕事」を考察する際には、主観的な体験だけでなく、意味あることを支える（あるいは阻害する）客観的構造も考慮すべきだと論じていったのだ。

The Politics of Working Life and Meaningful Work は３部構成であり、第一部では、意味ある仕事に関する既存の研究に見られる広範な問題点が３つの章にわたり検討されている。まず論じられている問題は「仕事」という概念に対する分析的関心の欠如である。この問題に対処する適切な方法は、ラーザー&カールソンに依れば、賃金労働働に明示的に焦点を当てることであり、彼らは、客観的／主観的、あるいは構造／エージェンシーの問題を探求する中でアーチャー（Archer, M.）の批判的実在論を参照し、構造とエージェンシーを分離せず相互関係の中で捉える重要性を指摘している。第１部では、また労働過程理論に基づいて、「労働生活の政治学」という視点から意味ある賃金労働を考察するための理論的基盤が構築されている。

第２部では、意味ある仕事（意味ある賃金労働）の問題を暗黙的または明示的に論じてきた先行研究が、ラーザー&カールソンの文脈の中で、批判的に検討されている。特に、社会学的な伝統が発展継承的に読み直され、この領域の研究者が意味がない仕事を分析する過程で、同時に意味ある仕事の潜在的な形態を示唆していたことを明らかにし、この議論の中で、グレーバー（Graeber, D.）

の「くだらない仕事」論さえも正当化するに至っている。また、意味ある仕事に関する哲学的な人文科学的文献（philosophical humanist literature）を概観した箇所は多くの読者にとって有益であり、ヨーマン（Yeoman,R.）の著作が高く評価されているのは注目に値する部分である、とコルチンスキーは積極的に評価している。

第３部では、意味ある仕事に対する独自の理論的アプローチが提示されている。ラーザー＆カールソンは自らのアプローチを統合的なものとして性格付けているが、そこでは、意味ある仕事は自律性・尊厳・承認という三つの柱の客観的側面と主観的側面の両面から分析されるべきだ、と論じている。これら三つの柱は彼らがレビューしてきた先行研究の中でも繰り返し論じられてきたものであり、コルチンスキーは、このことを踏まえて、ラーザー＆カールソンのアプローチはロックとゴールデン＝ビドル（Locke, K., & Golden-Biddle, K. ）[62]が「統合的整合性アプローチ （a synthesized coherence approach)」と呼ぶものの実例であり、ラーザー＆カールソンの「論文では、通常は一緒に引用されない著作や研究の流れを引用され、それらを結びつけることで統合的整合性を示されている」、と読み解いている。

コルチンスキーの読み方に倣えば､ラーザー＆カールソンのアプローチは｢労働過程分析と批判的実在論の両方に裏打ちされた」アプローチであり、*The Politics of Working Life and Meaningful Work* は「理論的深まり」をもって構成され執筆されている著作である。

そして､ラーザー＆カールソンは､自分たちのアプローチの概要を示した後、自律性・尊厳・承認の客観的・主観的性質に応じて異なる複数の設定を検証する作業に移り、このアプローチを具体例をもって説明している。それがシナリオであり、意味ある仕事の有り様が可視的に示されている。

ラーザー＆カールソンの著作は、コルチンスキーの評に拠れば、「広範な領域を、しばしばかなり深く掘り下げて扱っている」が、より直接的に論じられてもよかった問題が一つ残っている。それは「意味あることが主に労働の過程にあるのか、それとも労働の目的にあるのかという」問題である。コルチンス

キーの理解では、「人文科学の文献の多くには、労働の目的や目標における意味の重要性を強調する傾向がある一方、社会学的・組織行動論的アプローチには、自律性など労働過程に関連する意味に焦点を当てる傾向」があり、この点、コルチンスキー自身は、ラーザー&カールソンの「アプローチは、主に（どちらかと言えば)、仕事のプロセスにおける「意味あること」を重視する立場にある（自律性、尊厳、そして承認という柱は、まさにそこに位置づけられるようだ)」と解釈したが、もう少し丁寧に説明してほしかったという要望を述べている。

コルチンスキーの書評は、「意味ある仕事に関する理論化はまだ完結していないかもしれないが、本書はそれでもこの分野における重要な貢献を成し遂げている」という文章で終わっている。

本書の執筆者（宮坂）にすれば、コルチンスキーの書評以上のコトバを見つけることは難しいが、客観的にある構造としての意味あることが現実に体験されるか否かは労働者の主体性が生まれるかにかかっている（但し，ここには、労働にはその本姓として意味がある，ということを前提条件なっているが・・・)、と理解した。

註

(1) Laaser,K.& Karlsson,J.,“Towards a Sociology of Meaningful Work ”, *Work, Employment and Society*, 36(5), 2022,p p.798-815 ; Laaser,K.& Karlsson,J., *The Politics of life and Meaningful waged Work*, Cambridge University Press, 2023.
以下は本論文に沿ってラーザー&カールソンに語らせる構成になっている。「　」内の文章は直接の引用である。引用ページの数字は記していないこともある。尚、ラーザー&カールソンが上記の論文や単行本で言及している先行研究の幾つかに関しては、本書でもその内容を確認して適宜利用（引用）している。

(2) Archer,M., *Structure, Agency, and the Internal Conversation*. Cambridge University Press. 2003,
https://archive.org/details/structureagencyi0000arch
(3) Hackman R and Oldham G .,“ Development of the job diagnostic survey”、*Journal of Applied Psychology* 、60(2), 1975, pp. 159–170.
(4) Lysova E, Allan B, Dik B et al. ,“ Fostering meaningful work in organizations: a multi-level review”. *Journal of Vocational Behavior,* 110, 2019, pp.374–389.
Rosso B, Dekas K and Wrzesniewski A .,“On the meaning of work： a theoretical integration and review”. Research in Organizational Behavior ,30(1): 2010, pp.91–127.
(5) Lips-Wiersma , M and Morris , L .,“Discriminating between‘meaningful work’ and the‘management of meaning’”. Journal of Business Ethics, 88(5),2009, pp. 491–511.
(6) Archer, M., *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge University Press,1995, p,60.
（佐藤春吉訳『実在論的社会理論――形態生成論アプローチ』青木書店, 2007年）。1
(7) Yeoman, R ., *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*,Palgrave Macmillan, 2014.
https://pure.royalholloway.ac.uk/ws/portalfiles/portal/5030457/CORRECTED Meaningful_Work_and_Workplace_Democracy.pdf
Yeoman,R, Bailey,C, ,Madden, A. et al., “Introduction and overview”. In: Yeoman, R, ,Bailey, C, Madden, A. et al.（eds）*The Oxford Handbook of Meaningful Work,* Oxford University Press, 2019, pp. 1–17.
(8) Laaser & Karlsson,, *The Politics of life and Meaningful waged Work*, pp.295-296.
(9) Lysgaard, S., Arbeiderkollektivet'(The worker collectivity).Universitetsforlaget, 2001 （宮坂未見）

https://www.ark.no/produkt/boker/fagboker/arbeiderkollektivet-9788215000022

(10) Hochschild, A., *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling,* University of California Press, 2012.

(11) Korczynski,M., "Communities of Coping: Collective Emotional Labor in Service Work", *Organization* 10(1), 2003, pp.55-79

(12) Vallas, S., "Empowerment redux: structure, agency, and the remaking of managerial authority". *American Journal of Sociology* , 111(6), 2006, p.1729.

(13) Axelsson J.,, Karlsson.J. & Skorstad, E., *Collective Mobilization in Changing Conditions: Worker Collectivity in a Turbulent Age*, Springer,2019.
https://openlibrary.org/books/OL28199904M/Collective_Mobilization_in_Changing_Conditions
https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-19190-0 2026/07/08

(14) Axelsson,Karlsson & Skorstad., *Collective Mobilization in Changing Conditions: Worker Collectivity in a Turbulent Age.*
Burawoy, M., *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Pres,1979..
https://archive.org/details/manufacturingcon0000unse/page/n4/mode/1up
Hodson, R., *Dignity at Work*., Cambridge University Press,2001.
https://archive.org/details/dignityatwork0000hods

(15) Ackroyd, S and Thompson ,P, *Organizational Misbehaviour*, SAGE,1999.。
https://archive.org/details/organizationalmi0000ackr
Karlsson ,J., *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*, Palgrave Macmillan.2012..
https://openlibrary.org/books/OL25078992M/Organizational_misbehaviour_in_the_workplace

(16) Smith,C., *What is a Person,?* , Chicago University Press, 2010, p.478.
https://vdoc.pub/documents/what-is-a-person-rethinking-humanity-social-life-and-the-moral-good-from-the-person-up-61sjghepbep0

(17) Collier,A., *Being and Worth*, Routledge,1999, p.103.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781134622412_A24648777/preview-9781134622412_A24648777.pdf

(18) Collier, *Being and Worth*, p.96..

(19) Collier, *Being and Worth,* p.100.

(20) Bieri,P.,*Human Dignity. A way of Living*, Polity Press,2017, p.9.
宮坂未見

(21) Hodson,R.,*Dignity at Work*, Cambridge University Press,2001,p.3.
https://archive.org/details/dignityatwork0000hods

(22) Laaser .& Karlsson,, *The Politics of life and Meaningful waged Work*, pp.198-208.

(23) Hodson, *Dignity at Work*.

(24) Lysgaard, Arbeiderkollektivet'（The worker collectivity）

(25) Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism,*

(26) Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*,

(27) Hodson, *Dignity at Work*.

(28) Honneth, A., *The I in We: Studies in the Theory of Recognition*, Polity.,2012.
https://philarchive.org/rec/HONTII-3

(29) Honneth A., *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflictsm*, MIT Press.,1995, p.120.
https://archive.org/details/struggleforrecog0000honn

(30) Tweedie, D., “Recognising skills and capacities”, in Bagusat, C., Keenan, W.J.F. and Sedmak, C.（eds.）. *Decent Work and Unemployment*, LIT Verlag. pp. 203-216,
https://www.researchgate.net/publication/271020235_Recognising_Skills_and_Capacities

(31) Walzer,M., *Spheres of Justice: a defense of pluralism and equality,* Martib Robertson ,1983,p.310/
scribd.com/doc/116350406/Spheres-of-Justice-a-Defense-of-Pluralism-and-Equality-Michael-Walzer
https://archive.org/details/spheresofjustice00walz

(32) Thompson, M.,“ Bringing political economy back in: A comparative institutionalist perspective on meaningful work”, pp. 447-465 in R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden and M. Thompson（eds.）, *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University.2019.
Keat, R., “Anti-perfectionism, meaningful work”. *Analyse & Kritik, 31(1):* 2009, pp.121-138.

(33) Yeoman, *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*,p.97.

(34) Sennett, R and J. Cobb , *The Hidden Injuries of Class*, Knopf, 1973. p.149.
https://archive.org/details/hiddeninjuriesof00sennrich

(35) Honneth, *The Struggle for Recognition*.

(36) Voswinkel, S. ,“‘Recognition' and ‘interest': A multidimensional concept in the sociology of work. Distinktion”, *Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 2012. pp. 21-41.

(37) Tweedie, D., D. Wild, C. Rhodes and N. Martinov-Bennie ,“How does performance management affect workers? Beyond Human Resource Management and its critique“, *International Journal of Management Reviews*, 21(1),2019, pp. 76-96.

(38) Holtgrewe, U. , “Recognition, intersubjectivity and service work : Labour conflicts in call centres. Industrielle Beziehungen”. *The German Journal of Industrial Relations,* 8(1), 2001, pp. 37-54.

(39) Sayer, A. ,“ Misrecognition: The unequal division of labour and contributive justice”, pp. 87-100 in S. Thompson and M. Yar（eds.）, *The Politics of Misre-*

cognition, Ashgate, 2011.
https://www.researchgate.net/publication/287068062_Misrecognition_The_unequal_division_of_labour_and_contributive_justice

(40) Fraser, N. and A. Honneth*, Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange.* Verso.2003.
https://ia800507.us.archive.org/19/items/nancy-fraser-axel-honneth-redistribution-or-recognition-a-political-philosophica/Nancy%20Fraser%2C%20Axel%20Honneth%20-%20Redistribution%20or%20Recognition__%20A%20Political-Philosophical%20Exchange%20%28pages%201-197%29-Verso%20%282003%29.pdf
https://archive.org/details/redistributionor0000fras

(41) Honneth , *The Struggle for Recognition.*.

(42) Laaser .& Karlsson,, *The Politics of life and Meaningful waged Work*, pp.198-213.

(43) Voswinkel, S., "'Recognition' and 'interest': A multidimensional concept in the sociology of work. Distinktion: Scandinavian", *Journal of Social Theory*, 13(1), 2012, pp.21-41.

(44) Sayer, A. , "Dignity at work: Broadening the agenda",*Organization*,14(4), 2007,pp. 565-581.

(45) Karlsson , *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance.*

(46) Ackroyd,S. and Thompson, P., *Organizational Misbehaviour*, SAGE, 1999..
https://archive.org/details/organizationalmi0000ackr

(47) Axelsson, J,. Karlssonm,J. and Skorstad, E., *Collective Mobilization in Changing Conditions. Worker Collectivity in a Turbulent Age*, Palgrave Macmillan, 2019..
https://www.researchgate.net/publication/333466812_Collective_Mobilization_in_Changing_Conditions_Worker_Collectivity_in_a_Turbulent_Age

(48) Voswinkel, S.., "'Recognition' and 'interest': A multidimensional concept in

the sociology of work. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 2012, pp.21-41.

(49) Dejours C, Deranty J-P, Renault E et al.. *The Return of Work in Critical Theory,*Columbia University Press.2018 https://www.scribd.com/document/666753438/Christophe-Dejours-Jean-Philippe-Deranty-Emmanuel-Renault-Nicholas-H-Smith-The-Return-of-Work-in-Critical-Theory-Self-Society-Politics-New-D#google_vignette

(50) Laaser .& Karlsson., "Towards a Sociology of Meaningful Work", pp.

Laaser,K.& Karlsson,J., *The Politics of life and Meaningful waged Work*,

(51) Sayer, A., . *Method in Social Science: A Realist Approach*. Routledge.1992,: p.106, https://archive.org/details/methodinsocialsc0000saye

(52) Friedman, A. ,. Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism., Macmillan.,1977. https://archive.org/details/industrylabourcl0000frie

(53) Edwards, P. K., J. Belanger and M. Wright, "The bases of compromise in the workplace: A theoretical framework, *British Journal of Industrial Relations*, 44(1), 2006, pp.: 125-146.

(54) Thompson, *Bringing political economy back in: A comparative institutionalist perspective on meaningful work*.

(55) Laaser .& Karlsson, *The Politics of life and Meaningful waged Work*,,p.236.

(56) Knox, A., C. Warhurst, D. Nickson and E. Dutton , "More than a feeling: Using hotel room attendants to improve understanding of job quality", *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12),2015,: 1547-1567.

(57) Laaser .& Karlsson, "Towards a Sociology of Meaningful Work".

(58) Berkelaar, B. L. and P.M. Buzzanell , "Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling". *Human Relations*, 68(1):,2015,pp. 157-178.

(59) Deery S, Kolar. D and Walsh. J., “ Can dirty work be satisfying? A mixed method study of workers doing dirty jobs”. *Work, Employment and Society,* 33 (4), 2019, pp.631–647

(60) Noronha, E., S. Chakraborty and P. D'Cruz , “Doing dignity work : i:ndian security guards' interface with precariousness”, *Journal of Business Ethics,* 162 (3),2020, pp.553-575.

(61) Korczynski,M., “Book Review: Laaser, K. and Karlsson, J. The Politics of Working Life and Meaningful ”. *Work,Work and Occupation*s ,Volume 52 Issue 1, 2025

(62) Locke, K., & Golden-Biddle, K., “ Constructing opportunities for contribution: Structuring intertextual coherence and “problematizing” in organizational studis” *Academy of Management Journal*, 40 (5),1997, ,pp.1030.

まとめに代えて

以下は、本書で言及してきた文献を読み解きながら思いつくままに書き留めてきたメモを整理したものである。

一

意味ある仕事とは何か、それはどのようなメカニズムで観念されてきたのか？　働く人が仕事に意味を見いだす途が各人各様であることは容易に推察できる事柄であり、例えば、働くことの対価としての金銭的報酬に魅力を感じて働いている人もいるが、仕事から、たとえ一瞬であろうとも、興奮や充実感、活力、喜びなどを得られることを経験し、その経験を「期待」して仕事に向きあっている人がいることはよく知られた「事実」である。彼らの仕事への向きあい方は異なっているが、但し、いずれにしても（「社会に貢献ししている、他のヒトの役に立っている、などの）ポジティブな」気落ちがそこには共通して流れ、それらの仕事が、一般的に、「意味ある仕事」として認識されている。端的にまとめれば、この仕事をしていて（やってきて）良かった、という感慨がわき上がってくる仕事が、その人にとって、「意味ある」仕事である。それが故に、「意味ある仕事」は極めて主観的な経験として語られているものであるが、ヨーマンの文章を借りれば、それは「死んだ人間のように生きるのではなく、ある種の生を求め」ていきていることを実感する瞬間である。

このような「観念」（→　常識的な理解）の存在・流れを（そのような観念

は「正しい」のか「間違っている」のか、「正しい」のであればどのような根拠で正当化されるのか、「間違っている」ならばその「間違い」は何故に生まれレ来るのか,など）多方面から見極め確認してきたのが２１世紀前後から活発に展開されている「意味ある仕事」研究である。しかし、それらの研究は研究者それぞれの専門分野の伝統（学問的伝統）に立脚した「バラバラな」細分化された形でおこなわれたものであった。そして 2010 年代後半頃からは、そのようなり流れと平行して、更に、それらの「先行」研究を踏まえて「意味ある仕事」が経験されるメカニズムを体系的に整理しようとする動きが浮上してきた。その動きの「代表的な」試みがベイリーたちの論攷であり、2020 年代入って公表されたラーザー＆カールソンの研究は､ベイリーたちの論攷とは｢色合いを異にしている」が」、本書の読み方に拠れば、そのような流れの「ひとつの」集大成として見なせるものである。

ラーザー＆カールソンは先行研究の批判的検討を踏まえて、最終的には、先行研究のなかで「自律性」「尊厳」「承認」が共通して（→　言い換えると、本質的な源泉として）取り上げられていることに注目し、意味ある仕事が３つの次元で経験され、しかもそこには（客観的並びに主観的という）２つの側面が重層的に見られる、と整理し、「意味ある仕事」が経験されるメカニズムを（具体的にイメージできるように、社会学的類型化という形で）文章化化している。

そのような操作のキー・ワードは、第１に、「自律性」（→ 客観的自律性：労働者が財貨やサービスの生産への直接参加の機会を持ちつつ、技能と判断を独立して行使する機会（職場における裁量権）、主観的自律性：外部から与えられ裏づけられた権威がない状況下で、自分の価値観に基づいて主体的に意思決定をおこなうこと）であり、第２に、「尊厳」（→ 客観的尊厳；敬意と礼儀の規範を満たすことによって労働者の尊厳が護られ、労働者の自尊心を高めていること、主観的尊厳：外部からの評価や公式的な地位に関わりなく、自分には価値があると自分自身で感じる内面的感覚）、第３に、「承認」（→ 客観的承認：権利の平等を社会的保護として保障する法的承認、労働者が参加的実践

に関与する機会としての社会的自由、そして労働者の自尊心を高める承認の様式としての評価、主観的承認：職場における労働者の社会的関係と労働活動が自主規制のもとで相互承認関係（認められる／認めるという、個人が主体となった承認関係）のなかに組み込込まれていること）である。

（ラーザー&カールソンの研究だけでなく）少なからざる研究者が各人各様の立ち位置から先行研究をレビューしていくなかでいままで見過ごされてきた流れ（事実）がッ明確に浮かび上がり共有されていった。例えば、仕事に意味を見いだしていないと一般的に観念されていたダーティワークでも意味あることが経験されている（単に経験的な観測ではなく、そのことが理論的に説明できる）こと、そして、意味ある仕事が「燃え尽き症候」を引き起こしている現実をあきらかにしたことは、その代表邸な発見である。

なかでも重要なことは、意味ある仕事はマネジメント側の「贈り物」ではない（→　贈り物になってはならない）－　意味ある仕事は、特に、自由主義的政治理論家たちのなかでは「過度に高邁な理想」であるとして位置づけられているように、通常の条件下では実現できるものではないために、「贈り物」というコトバが使われている　－　のであり、これまでの（意味ある仕事の研究を牽引してきた）マネジメント研究は一面的であり、そこには限界があることもわかってきたことである。これは、同時に、意味ある仕事は個々人が個人的に経験する事象である、という発想と裏表の関係にある捉え方であり、意味ある仕事は主観的な文脈のなかでのみ語られる現象ではないことも改めて確認されている。

そして、この指摘は、組織で働いている人の中で「意味ある仕事」を経験している人は「少数派」であり、多くの人は「意味ある仕事」とは対極にある仕事に向き合っている、という現実を「きっちり認めて」受け容れざるを得ないことに繋がっていく視角でもある。

このことは少なくない研究者が認め指摘してきた現実であり、例えば、ヨーマンは、仕事は、一方で、自己実現の手段を提供する点で評価されてはいるが、

同時に他方で、負担的で強制的なものとして軽視されて、「全ての人間が求める基本的欲求」であるはずの意味ある仕事が実現されていない、という現状認識を示している。現在の経済体制下では、仕事に意味を見いだす構造が欠落しているために、大多数の人々が人間の基本的欲求としての《意味ある仕事》を満たすことは極めて困難になっている。

また、ラーザー＆カールソンにとってシナリオ１が現実に見られることは想定外のものである。それはいわば「規範的な」性格を帯びたものであり、マネジメント側が目指す仕事のあり方として位置づけられるものとして理解されている。

とすれば、これは、我々は、このような（仕事のあり方が従業員が仕事に意味を見いだせない（→ 意味ある仕事を体験できない）方向に大きく振れている）事態を「改善」できるのであろうか、という大きな問題に直面していることを示している。多くの人が意味ある仕事を経験できていないという「厳しい」現実を変えることはできるのか、そのような方向の向けた処方箋はどのように描けるのか、と。

この課題に関しては、働く人が意味ある仕事を経験するメカニズムを解明する研究が進められるにつれて、例えば、「意味ある仕事」であることを制度的に保障される途を理論的に展望しているヨーマンによって「政治的なプロジェクト」（→ 職場民主主義のシステム（組織レベルでの民主的参加とタスクレベルでの参加的実践を組み合わせる企て → 働く人が平等な権利を持って参集し討議する場を提供するシステム）が提起されているが、その「実現可能性・現実性」を基本的に疑問視しているのがラーザー＆カールソンの立場である。何故かといえば、ヨーマンの研究に関して言えば、ヨーマンの立ち位置は、人間には意味を求める根本的欲求があるために、現代のような仕事中心の社会では、意味ある仕事を制度的に保障することが正当化されるというものであるが、制度を変えさえすれば問題は解決されるのか、という疑問 ― もちろん、制度をを変えることは容委ではないことであるが、そのことを置いといても ― が付きまとうのだ。

ラーザー&カールソンの発想には、意味ある仕事は（特に、心理学的アプローチが示唆するような）純粋に主観的な経験に規定されるものではない、と考え方が流れている。そこには、意味ある仕事は、ベイリーたちの論攷でも援用されているが、「意味ある仕事の二分された価値」という表現（意味あることの二分された価値）→ 「意味は主観的な魅力が客観的な魅力と出会うときに生まれる）で示されているように、主観的・客観的特徴の両方を包含する概念（客観性と主観性の次元を統合した概念）である、という理解がある。ラーザーたちは、このことに関して、労働者を「価値と意味の共創者」とする哲学的基盤と労働過程理論および人間の主体性概念を組み合わせることによって従来の一面的な解釈の「欠陥」を補える、と評している。この作業によって、労働者は、個人および関係性を通じた実践によって核としての自律性を育み、尊厳を獲得し、相互尊重に基づく承認に関与できる主体として描かれるだろう、と。

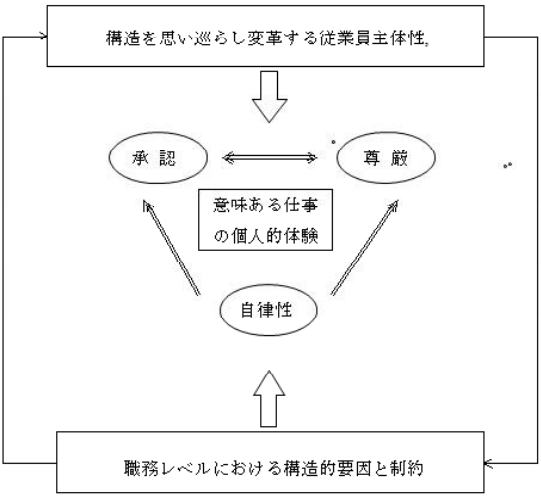
倫理学者ボウイは、意味ある仕事は人間が生きるため必要なことである、という命題（カント的解釈）に立って、賃金労働が将来的に意味を持つために必要な規範的要請を提示し、国家レベルでの介入を求めている。

このようなアプローチが「到達」したひとつの処方箋が（ラーザー&カールソンが提示していいる）「意味ある仕事」を経験するには一定の条件が必要である、という立場である。それは、客観的なもの（構造）と主観的なもの（主体性（→ 他のものによって導かれるのではなく、自らの意思で物事に関与すること）の相互作用（両者が均衡を保っていること）である。

したがって、もう一組のキー・ワードは構造と主体性である。構造と主体性はいわば自律性・尊厳・承認を生み出し規定し担保しているそして同時に応答（反応）している仕組みを概念化したものであり、それらのキー・ワードで示されている事象の間には、ラーザーとボルトンが図式化（本書 11 章参照）を参考にして（本書の文脈に沿って）簡便に描き直すと、図表 1 のような関連が見られる。

図表 1

意味ある仕事に影響を与える
職場レベルの本質的要因



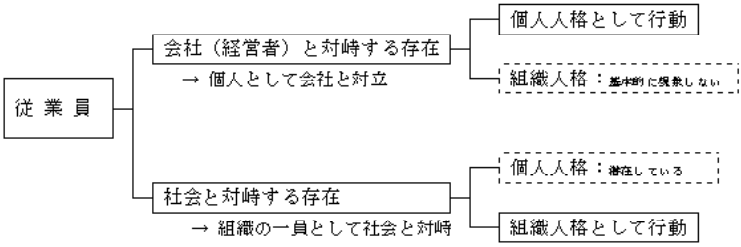
二

企業は、特に 20 世紀後半以降、道徳的主体性（moral agency）を求められている（そして企業は道徳的主体（agent）になり得る存在である）。その枠組に拠れば、企業を所有しているのは企業自体であり、経営者はその代理人であるが、現代企業が道徳的主体であるが故に、そのような企業は株主だけの利益を

護るのではなく（→ 株価優先主義の放棄）、株主以外のステイクホルダーの利害をも考慮すること（→ ステイクホルダー・マネジメント）が求められている（→ ステイクホルダー企業としての現代企業の出現）。

この意味で（今日では）、経営者は「特殊な」ステイクホルダーであるが、同じように、従業員も「特殊な」ステイクホルダーである。というのは、従業員には２つの側面があるからである。ひとつは、企業と雇用関係を締結しているために、内部的には、（企業自体の代理人である）経営者に管理・支配される存在であるが、外部から見れば（もうひとつの側面に注目すると）、その存在が企業構造に組み込まれているために、当該企業を代表していると見做される存在であり（実際に、従業員は、組織構造のなかに然るべき位置を与えられて、自分自身の意図とは関係なく企業の利害のために働いているために）、企業そのものである。したがって。（人的資源管理と総称されている）従業員対策はこれらの２つの側面を念頭に置いておこなわれる（べき）施策である。

ステイクホルダーとしての従業員の二面性



このような状況下に置かれて働いている従業員のあり方が、ラーザー&カールソンの著作では、実際に（本来の意味で）主体的か否かは不明であるが、

－ アーチャーの発想が援用されて － 企業主体性（コーポレート・エージェンシー）として捉えられている（というのが本書の読み方である）。エージェンシーは､仕事に意味を見いだすメカニズムの解明にとって最も重要な現象(行為）を概念化したものである。なぜならば、働く側に主体性が欠落しているならば、意味ある仕事を経験できないからである。ラーザー＆カールソンの立場からいえば、働くヒトは、職務構造に組み込まれる形で、そして（あるいは)、労働組合のメンバーとして、職場で主体性を発揮している。

これが「公式の」コーポレート・エージェンシーである。しかし、コーポレート・エージェンシーには「公式の」それだけではなく、「非公式の」コーポレート・エージェンシーも見られ、その存在が確認されて認められている。何故かといえば、そのようなエージェンシーの存在を無視し否定できないからである。

マネジメントとは、端的に言えば、働く人に個人人格を捨てさせ組織人格になりきらせること（組織人格への個人人格の統合）である。しかし、これは現実には「不」可能である。このことは新しいマネジメント理論（手法）が次々と提唱・開発されうることで傍証されているが、例えば、権限関係に沿って働くだけではなく、組合の意向に沿って働くことはその代表的な事例でもある。但し、それらは、職務構造であるか組合であるかの違いはあるとしても、公式の権威に従って主体性を発揮しているという点では同じである（→ 「公式の」コーポレート・エージェンシー）が、組織人格になることを拒否して個々独自の意図（利害関心に沿って）で働く人もいる。それらの人々の働き方（主体性のあり方）を示しているコトバが、ラーザー＆カールソンの文脈から拾えば、ワーカー・コレクティブや対処共同体などの自主組織として知られるは組織であり、それらは「非公式の」コーポレート・エージェンシー）として分類され、従業員エージェンシーとしても位置づけられることもある。

そして更には、(場を共有する個人の集まりであり、個人とは異なる独自のエージェンシーを持っている）プライマリー・エージェンシが存在している。コーポレート・エージェンシーは明確な目的を掲げその達成に向けて組織され

活動している集団であり、従業員はそこに組み込まれて割り当てられた仕事をこなしているのに対して、プライマリー・エージェンシーは、他者と共に、階層化された社会秩序の中に位置づけられているが、その内実は、特定の企業（組織）に帰属することになった従業員がただ単に場を共有しているにすぎない存在として止まり、明示的な規約を制定せず、議事録を取らず、公式声明を発表せず、年次報告書を作成せず、書面による行動戦略を策定せず、そのために、普段は存在が埋没し見えなくなっているが、ときには集団行動のための短期戦略を協議し、共通の規範を維持することは可能である、という「集まり」である。

プライマリー・エージェンシーの存在は、マネジメントによる「組織人格への個人人格の統合」が失敗している明白な現象であり、組織の立場から言えば「問題ある」行動と言われる事態は、このプライマリー・エージェンシーの存在にも大きく起因している。

これらの事例は,企業には、個人レヴェルの「純粋な」主体性だけではなく、人間の集まりに組み込まれた存在としての働くヒトの多様な主体性が見られることを示している。

意味ある仕事を経験する機会を現実に与えている主体性の源泉は実に多様なのである。

三

多くの働く人々が仕事に意味を見いだせていない現状を変えることはできるのか？　ラーザー＆カールソンはそのような途を展望し、著作の結論部分で、つぎのような主旨の文章を書き留めている。

意味ある仕事は構造（客観的次元）と主体性（主観的次元）という２つの側面から（しかも重層的に）構成されているという視点がアイデアがラーザー＆カールソン説の核心部分であり、彼らは、それが故に、意味ある仕事の先行研

究の理論的な問題の一つを「従業員の主体性が軽視されている」ことに見いだしている。したがって、彼らの立場から言えば、政治的民主主義と職場民主主義の組み合わせは意味ある仕事の前提条件として重要であるが、それだけでは意味ある仕事を体験することには繋がらないのだ。というのは、その措置は客観的次元（構造）に向けられたものであり、「それによって主観的な意味ある仕事が保証されるわけではない」からである。労働組合と従業員による自主組織は、それぞれ「公式な企業組織」と「非公式な企業組織」として意味ある仕事の実現を目指す明らかな主体であるが、それにもかかわらず、これまでの研究ではこの「事実」が見落とされてきた。繰り返しになるが、（公式的および非公式的な企業主体性の両方の形態における従業員の主体性を強調する）彼らの立場から言えば、意味ある仕事は「雇用主からの贈り物」とは見なされるものではなく、労働組合や自主組織を通じた「労働者の（資本と労働の対立を前提とした）集団的闘争（collective struggle）の結果」として体験される、と捉えられるものなのである。

これは、要するに、意味ある仕事というものが「天」（組織）から降ってくるのを待つだけではなにも変わらないことを自覚して、自らも主体的に動け、ということを示唆する一文であり、ラーザー&カールソンの立場（文脈）からいえば、出てくるべくして出てきた「結論」であろう。

但し、本書（宮坂）の立場から言えば、問題は「闘争」の内容’（あり方）にあり、問題は、具体的に何を目指して動くのか（闘う）のか、自分をどのような方向に変えていくのか、に絞られることになる（が、ここから先の方向性は、ラーザー&カールソンの立場と本書の立場は分かれるように思われる）。

従業員エージェンシーが生まれる状況をつくりだし（仕事に意味がある事態から仕事で意味あることを感じられない事態に大きく振れている）現状を変えることは可能なのか。本書の立場から言えば、可能である。

本書の理解に拠れば ― 本章の前節で触れたように ― 通常は（多分に、ラーザー&カールソンの立場でも）、従業員エージェンシーが生まれる状況をつくりだすことは組織と対立する姿勢をつくりだすことに繋がるが、従業員には

２つの側面があるという立場を受け容れると、所属企業を社会的存在であると認識して、自分をその組織を代表する一員として位置づけて、他のステイクホルダーに対峙する姿勢を育てることによって（所属企業と対峙する主体性とは異なるタイプの）主体性を発揮させ、仕事に意味を見いだす契機を見いだす土壌を築いていく途を展望することも可能である、

ここに更なるキー・ワードとしてステイクホルダーマネジメントがカビ上がってくる。

企業が株価至上主義経営からステイクホルダーマネジメントへと転換するには、企業理念を「形式的に」掲げるだけではなく、それをマネジメントの実践に「落とし込む」という粘り強い地味な取り組みが全社規模で必要であるが、そのなかではじめて －　ラーザー＆カールソンが繰り返しその重要性を指摘しているが述べているが －　「自己意識を継続的に養われた人材」が育っていく（ → 自主性を発揮する土壌が構築される）ことを考えると、ステイクホルダーマネジメントの実践が意味ある仕事の体験に繋がる途である、というのが本書の展望である。

著者略歴

宮 坂 純 一 （みやさか　じゅんいち）

1948 年　生まれ

1977 年　神戸大学大学院経営学研究科博士課程単位取得

1983 年　経営学博士（神戸大学）

現　在　奈良マネジメント研究グループ主宰　　URL: http://juka11.net/

主要著作『日本的経営への招待』晃洋書房 1994 ／『現代企業のモラル行動』千倉書房 1995 ／『ビジネス倫理学の展開』晃洋書房 1999 ／『ステイクホルダー・マネジメ　ト』晃洋書房 2000／『企業社会と会社人間』晃洋書房 2002 ／『企業は倫理的になれるのか』晃洋書房 2003 ／『ステイクホルダー行動主義と企業社会』晃洋書房 2005 ／『道徳的主体としての現代企業』晃洋書房 2009／『ロシア経営学の新潮流』晃洋書房 2015 ／『なぜ企業に倫理を問えるのか』萌書房 2018 ／『賃金と働き方』晃洋書房 2019 ／『人的資源管理とイデオロギー』奈良マネジメント研究オフィス 2019 ／『転換期のクリティカル・マネジメント・スタディーズー パフォーマティヴィティ論争の推移 』 ／『マネジメントを批判的に教えヒトを批判的に育てる、とはどのようなことなのか』 ／『クリティカルマネジメント・スタディーズー もうひとつのマネジメント研究の歩みと内側』 ／ 『クリティカル・マネジメント・スタディーズとポリティカルなＣＳＲ』2025 など

仕事に意味**を見いだすメカニズム**

2026 年 093 月 06 日発行

著　者　宮 坂 純 一

発行者　宮 坂 純 一

発行所　奈良マネジメント研究オフィス

〒 630-0223　奈良県生駒市小瀬町 720−22　　tel. 0743-77-8009

© Jun'ichi MIYASAKA,　2026　　JUKAS23022616

ISBN 978-4-9913775-4-9