

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引き(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だろうか、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の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「よく知れた（必読）」論文の一部である。（第11章で紹介する）ラーザー¹⁾（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・

第2部 “意味ある仕事” 概念の体系的な構築に向けた動き

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. & Csikszentmihalyi, 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の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、この立場から言わせれば、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=イアースマ&ライト）はさらに、仕事の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）を感じるのではなく、「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だけ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あ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&バイリーの解釈では、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の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。

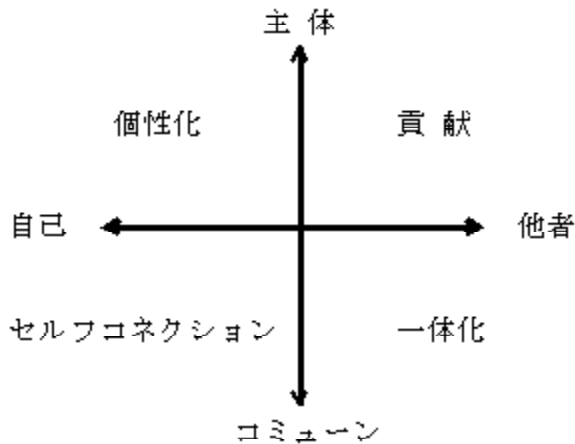
これまでの研究でも従業員は複数の異なる経路を経て意味ある仕事な経験していることが指摘され幾つかのモデルが提起されてきた。これらのモデルに共通するのは、個々の従業員（「自己」と周囲の人々（同僚、直属の上司、組織全体さらにはより広い社会を含む、「他者」）との相互作用を重視する視点である。

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 Theoretical 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（コミュニケーション）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なにに於い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つたとしても、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、困難な時期があつたとしても、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

帰属感とは「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へ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。

意味ある仕事の実現化するメカニズム

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。

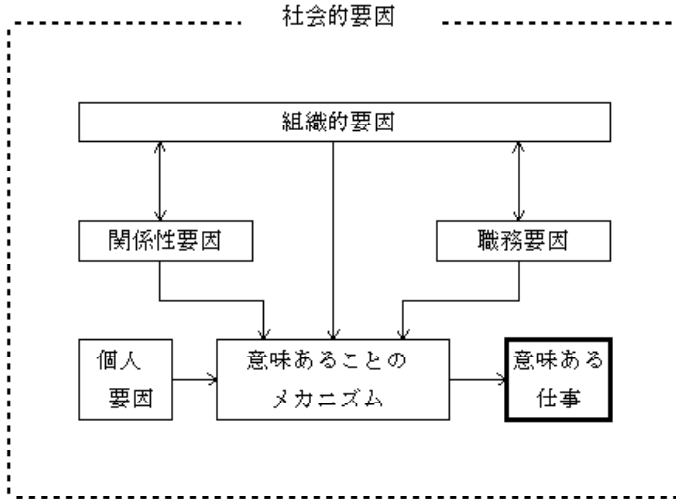
〈社会的ネットワーク〉

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究してきた。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。

〈組織的实践〉

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あり、人事施策が重要な役割を果た

する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 Development 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 conceptualization” , 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 1 1 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、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

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、International 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 academic 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）古典の原則では、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（Hackman, 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（Fodón, D.）⁽¹³⁾、カレバーク（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・変革の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」という広範な人間の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 (Macintyre, 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せられ、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ー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、ルーチンの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、**リップス=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. & Thompson, 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（Taylor, 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、カッレバーク&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面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――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――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も固執することなく、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・集团的にコアとしての自律性を如何に行使するかを探究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、正義と公平性の集团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」ブラウオイ (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）や微妙な抵抗的实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（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⁾。

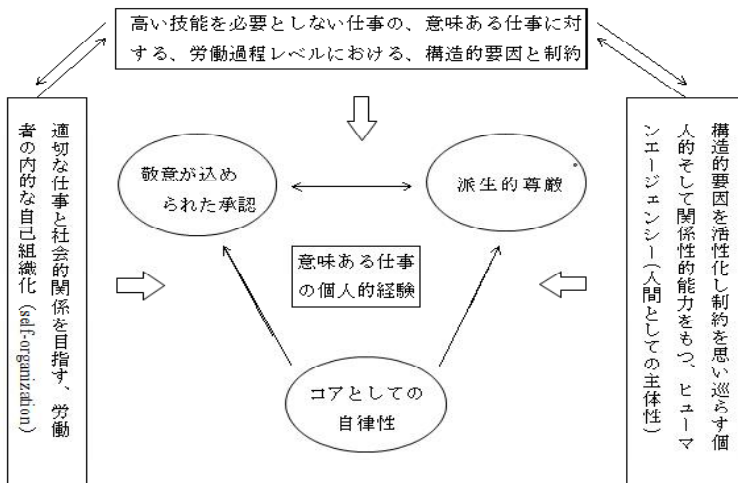
高い技能を必要としない仕事において意味あることを経験するメカニズム

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つき、(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を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

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(制約されている)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、(対抗的实践、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实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、現実には、「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つ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体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&ボルトンはいずれの「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” , *International 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 Journal*, 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, 2010, 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, 2019, 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 and Employment*. Edward Elgar, 2020, pp. 83–101.
- (30) Kalleberg, A., *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Polity, 2018.
<https://arnekallegberg.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-edged 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 work 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 Handbook 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%](https://www.bing.com/search?q=employment%20with%20a%20human%20face%20)

20 pdf&q=ns&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=employment%20with%20a%
20human%20face%20pdf&sc=0-32&sk=&cvid=E15E12B66E4E4DA49EF67
89935575E6A

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 about 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-work-place-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『实在論的社会理論——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. (アンドリュース・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 Society*, 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., Slutskey, 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., Slutskey, 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: Constructing 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 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.
- (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, Employment and Society*, 33, 2019, pp. 631–647 ; Simpson, R., Slutskaia, 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.

(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 Handbook 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., Slutskaia, 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、宮坂の手元にはないものがある。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”. <i>Organizational Behavior and Human Experience</i> , 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 disengagement at work”. <i>Academy of Management Journal</i> , 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	

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

work: A theoretical integration and review” . <i>Research in Organizational Behavior</i> , 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” . <i>Advances in Developing Human Resources</i> , 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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> . 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). “ <i>Meaningful work</i> ” . <i>Ethics</i> , 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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> , 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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> . 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” . <i>Journal of Business Ethics</i> , 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

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

Sayer, A. (2009), “Contributive justice and meaningful work”. <i>Res Publica</i> , 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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> , 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を経験される、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	

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

meaning in the work of caring” .In Yeoman,R.,Bailey,C.,Madden, A. & Thompson,M.(eds), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> . 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-edged word of deeply meaningful work” . <i>Administrative Science Quarterly</i> , 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の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” . <i>The Journal of Positive Psychology</i> ,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

図表 意味ある仕事概念の代表的な解釈

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’”. <i>Journal of Business Ethics</i> , 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”, <i>Annals of the American Academy of Political and Social Science</i> , 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” , <i>Work, Employment, and Society</i> , 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、と考えられている
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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> . 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作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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> . 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), <i>The Oxford Handbook of Meaningful Work</i> , 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。

“意味ある仕事”概念の体系化をめざす試み ー ラーザー&カールソンの問題提起を読み解くー

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实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（自分自身で〇〇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、自律性は自己統制的・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ップス＝ウィアスマ&モリス（Lips-Wiersma, M. & Morris, L.）⁶⁾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德を育むことを可能にする仕事の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 (仕事の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。

しかしいづれにしても、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な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实践を含む場合でも、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く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、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」、との感慨が広がっている⁽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

一&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「ワーカークollektivity」（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・ブラウオイ（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（Honeth, 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（welfare）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现する。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(Thompson, 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あり、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、承認をめぐる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（self-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(連帯が生み出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)集団の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实践を特定している。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。

このような現実には、「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、仕事をうまくこなす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&カールソン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体験している(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作りだされている。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团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⁽⁵⁾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团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（workplace 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の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作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现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、ということの意味している。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、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团的儀式を通じて、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体験している。

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は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であり、それが故に、一方で、これまでの研究で軽視され見落とされてきた（労働者の公式的・非公式的集团的・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妥当、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적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变化への対応である。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、成長したとを感じる、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だし、それらを明確に識別しつつ、しかも対立的には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、集团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シー、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るものなのである。

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、仕事の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、研究者は仕事の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、仕事の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

一&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现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、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「世俗的压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.) の批判的实在論を参照し、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）」と呼ぶものの事例であり、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、ということをも前提条件になっているが・・）、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. 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『实在論の社会理論——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](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 Press, 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 Conflicts*, 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*, Martin Robertson, 1983, p.310/
[scribd.com/doc/116350406/Spheres-of-Justice-a-Defense-of-Pluralism-and-Equality-Michael-Walzer](https://www.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%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 : indian 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 Occupations* ,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。

—

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、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」ていきっ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年代に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

に關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關係と労働活動が自主規制のもとで相互承認關係（認められる／認めるという、個人が主体となった承認關係）のなかに組み込まれていること）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）が明瞭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觀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關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の実現されていない、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体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体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、制度を変えたい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、バ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。

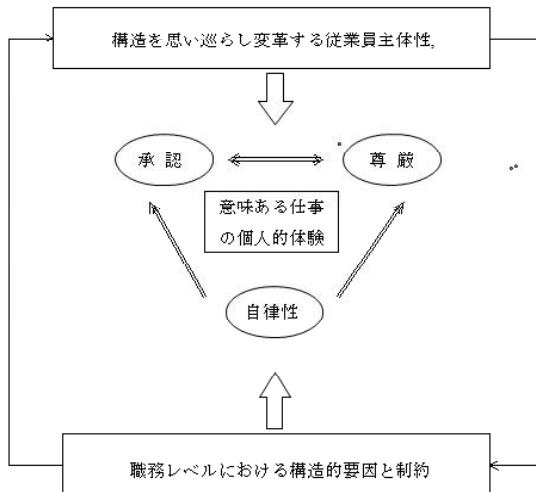
倫理学者ボウイは、意味ある仕事は人間が生きるため必要なことである、という命題（カント的解釈）に立って、賃金労働が将来的に意味を持つために必要な規範的要請を提示し、国家レベルでの介入を求めている。

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



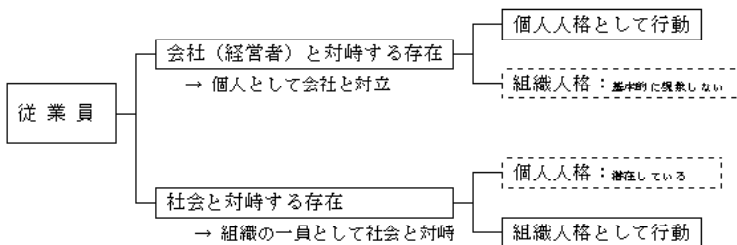
二

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、

ー アーチャーの発想が援用されて ー 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、仕事に意味を見出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、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、個人レベルの「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を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）集团的闘争（collective struggle）の結果」として体験される、と捉えられるものである。

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）から言えば、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・マネジメント』
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 パフォーマンス・ヴィティティ論争の推移』 / 『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