

“意味ある仕事” 概念の構築に向けた動き － CMS の研究成果を読み解く－

宮坂 純一

- 1 解 題
- 2 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
 - 2－1 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
 - 2－2 アカデミアの世界から実務家の世界へのメッセージ
- 3 拡張された、意味ある仕事概念
 - 3－1 意味ある仕事概念を構成する、複数の軸
 - 3－2 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
- 4 小 括

1 解 題

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.) の論文を読んでいると2000年以降“意味ある仕事 (meaningful work)”がマネジメント研究者のなかでも大きな関心呼び (彼女を含めて) 数多くの研究者が参戦して活発な議論が繰り広げられていることを知った。“意味ある仕事”とは何なのか？

働くことに意味があるのか、意味があるとすればどのような意味があるのか、あるいはどのような状況の下で働くと仕事は意味あるものとして認識されるのか、仕事をして自分が成長したと感じるときにその仕事は意味ある仕事であると言えるのであろうか等々、仕事を巡っては色々な感慨が湧き上がってくる。古典では「第一の生命欲求としての労働」

という命題があり、労働は、本来的には、人間を成長させる源泉である、という理解があるが、他方で、機械化 → オートメ化 → AI とテクノロジーが急速に進展し、生産現場だけではなく、事務レベルでも、ヒトは機械の附属物に転化し、労働疎外と形容される状況が生まれたという歴史的な経緯が歴然として存在する。そして、このような事態に対応する形で現れたのが、例えば、「労働の人間化」（労働の質の向上：QWL）運動であることはよく知られているし、21世紀を迎えると、衣替えして「ディーセントワーク（decent work）（人間らしい仕事）」というコトバが登場している。

これらの動きは、しかしながら、実際の労働が人間的ではない労働であり、職場が非人間的な労働で溢れている実態の反映であり、現実の労働が人間的ではないことを証明しているものでもある。近年「ブルシット・ジョブ（クソどうでもいい仕事）」というコトバが広く知られている²⁾所以である。

この問題は長らく問われてきた疑問であるが決して解決されたわけではなく、今日では労働の実態が複雑化し益々その疑問が深まっている。そもそも資本主義経済体制のもとでおこなわれる賃労働には本当に意味があるのか、働く人々は自分たちが日々従事している仕事に何らかの意味を見いだしているのであろうか、誰がそのような（仕事に意味を見いだせるような）事態と向き合いそして経験しているか、日々の仕事の中で一瞬でもそのような（成長したと感じた）時があるとしてもそれをもってその仕事が意味ある仕事であるといえるものなのか、それは一体どのような状況下において生まれるものなのであろうか、等々。多分、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であろう。

本稿の課題は 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、彼らの成果を本稿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。これはいわば「準備」作業であり、これによって、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ている。そして、ラーザー（Laaser,K.）& ボルトンの「問題提起」を読み解くことにする。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。

2 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

2-1 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’”⁽³⁾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「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、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考をレビューすると、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」⁽⁴⁾であり続けるだろうが — 仕事に関連して「肯定的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⁽⁵⁾。

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に定義していることに留意することが重要である。例えば、リップス=ウィアースマ&ライト (Lips-Wiersma, M. & Wright, S.)⁽⁶⁾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.)⁽⁷⁾ 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.)⁽⁸⁾ 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ないという事実から、職務設計といった文脈的問題に注意を払うだけでは意味ある仕事を保証するには不十分であることが示唆される。

第3に、意味あることに関する理論文献 (特に、クリティカルな質的研究) は支配的な実証主義的・単一主義的モデルを支える前提の一部を疑問視している。焦点が個人のみにかかる場合、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.)⁽⁹⁾, ウォルフ (Wolf, S.)⁽¹⁰⁾) 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⁽¹¹⁾、と。この視点は、意味ある仕事とは、心理学的アプローチが示唆するような純粋に主観的な仕事経験の評価ではなく、「意味ある仕事の二分された (bipartite) 価値」という表現で主観的・客観的特徴の両方を包含する概念である、と問いかけるものであり、したがって、この立場ら言わせれば、意味ある仕事は個人の領域内にのみ存在するのではなく、むしろ道徳的かつ制度的な要請となる。

第4に、社会構成主義的立場 (ブーヴァたち (Boova, L. et al.)⁽¹²⁾) 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⁽¹³⁾。

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.）⁽¹⁴⁾、リップス=イアースマ&ライト）はさらに、仕事が意味あるものかどうかを決定する権限を誰が持つのか、という疑問を提起している。意味ある仕事に関する多くの研究では、権力者が無力な者たちのために意味を構築する（したがって、リーダーは組織の価値観や目的を策定し、人事部門は個人の仕事に意味を付与すべき職務設計や人事施策・プロセスを開発する）という前提に基づいているが、しかし現実を見ると、強い組織文化が個人の価値観と衝突し、熱狂的な組織理念は日常業務の平凡さから乖離し、リーダーが追求する目的が正当性の検証に耐えられない場合があり、個人の意味感覚を統制しようとする組織慣行の強制は、「実存的労働」（仕事に真の意味）を感じるのではなく、「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⁽¹⁵⁾。

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。

2-2 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⁽¹⁶⁾。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義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樂志向ではなくユーデモニック（成長・目的志向）的なものである
- ・意味ある仕事は仕事の存在意義や目的に関する個人の主観的体験である

(2) 意味ある仕事の構成要素を特定している定義

〔代表的な定義〕

- ・意味ある仕事とは、自身の仕事が意義を持ち、個人の成長を促進し、より大きな公益に貢献するという主観的体験である
- ・意味ある仕事とは、肯定的感情の経験から実存的意味を見出し、仕事から意義を見出し、職場において目的や目標を追求することである

(3) 個人の仕事との適合に焦点を当てて意味ある仕事を定義する試み

〔代表的な定義〕

- ・意味ある仕事とは個人が追求する特性とその個人が行う仕事に見出す特性との整合性から生じる効果である

(4) 意味あることを仕事を通じた充足感の獲得にもとめそこに焦点を当てて意味ある仕事を定義する試み

〔代表的な定義〕

- ・意味ある仕事とは意味の 1 つ以上の次元の達成を促進する職務や職場環境である。

このように意味ある仕事の具体的な定義についてはいまだ合意が得られていないが、サンドグダール&ベイリーの解釈では、多くの研究者は以下の点で概ね一致している。それは、

第 1 に、個人が自身の仕事に対して行う評価であること、

第 2 に、多面的構成概念であること（言い換えれば、「目的」や「重要性」といった単一要素ではなく、複数の要素が複合したものであること）、

第 3 に、特定の職業や職種に限定されることなく、あらゆる種類の仕事や雇用形態において、個人が有意義と認識すれば、どんな仕事も有意義と見なされ得ること、

第 4 に、個人が自身の仕事は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、それ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。

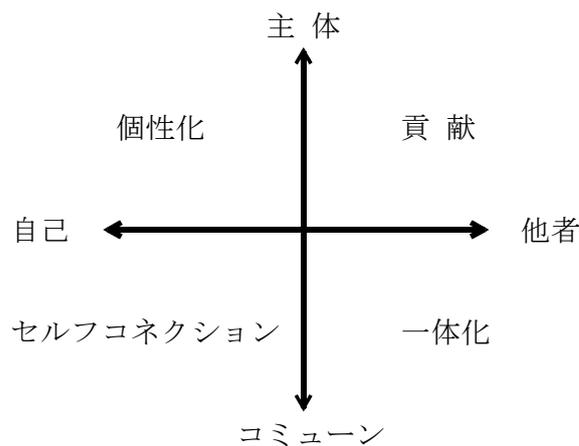
主体性の追求は、達成感や才能を伸ばす機会、自身の価値や能力を証明する目標の追求といった経験を通じて、意味ある仕事につながり、他者に向けた主体性は貢献感の増大をもたらし、結果として意味ある仕事を生む、という理解である（→ 自己に向けた主体性の追求：自己の価値や尊厳を実感する「個性の確立」／ 他者に向けた主体性の追求：自己を超えた重要な大義に奉仕し、積極的な影響を与えているという「貢献感」）。

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。

図表 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

意味ある仕事の心理的メカニズム

図表 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かにいかにして意味があるという感覚がでてくるのか。これは「意味ある仕事の心理的メカニズム」として知られているものであり、多くの研究者によって言及され、それらの経路が作用する心理的メカニズムを特定化する作業が進められてきた。サンドグダール&ベイリーに倣ってその成果を整理すると、これまでの研究によって次のような心理が抽出されている。

(1) 信憑性

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。この信憑性(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体験すると、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、強い自己価値感が生まれ、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るものである。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、困難な時期があったとしても、目的意識は自身の仕事が重要で意味あるものであるという感覚を維持するのに役立つことを示している。

(5) 帰属感

帰属感は「持続的で前向きかつ意義深い対人関係」を構築・維持したいという本質的な欲求と定義されており、意味ある仕事体験を構築する上で重要なメカニズムである。社会的集団への所属や職場における他者との緊密な繋がりや感覚は集団的アイデンティティの共有意識を生み出し、それによって意味ある仕事という感覚が生まれている。質の高い対人関係は相互支援の強い感覚にも繋がり、共同体意識が高まり意味ある仕事という感情を深める方向に作用している。

意味ある仕事が現実化するメカニズム

従業員が意味ある仕事を体験するにはそしてその体験が更に促され深まる時には組織が大きな役割を果たしているという認識は多くの研究者のなかで広く共有され、環境としての組織は意味ある仕事が現実化する前提条件として位置づけられ、個人レベル、職務レベル、組織レベルの変数を含む多様な要因が意味の体験に及ぼす影響が検証されてきた。サンドグダール&ベイリーは、それらの要因を、便宜上とことわりつつ — また、ほとんどの研究では職務レベルに焦点を当て、職務特性がどのように従業員が仕事を通じて意義への欲求を満たすことを可能にするかを検証してきたが、意味ある仕事の経験がいかなる仕事が価値あるあるいはやりがいのあるものと見なされるかに関する社会的・文化的・制度的規範によってどのように影響を受けるかを検証した研究ははるかに少ない、との注釈を添えて — 図表 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。

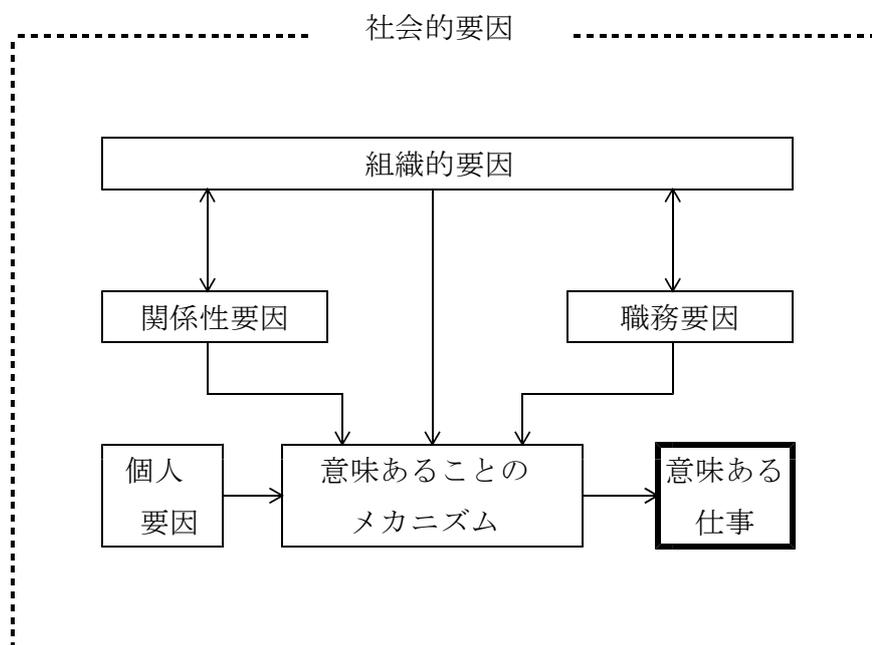
〈社会的ネットワーク〉

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 2



〔出典〕 Sandoghdar and Bailey, “What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners” , p.6.

(2)職務要因

職務レベルの要因に関する研究は主に職務設計の特徴や条件が仕事の意味にどのように影響するかを探求してきた。職務レベルでは、人事担当者が従業員にとって意義ある仕事を促進する労働条件を創出する上で特に重要な役割を担っている。

〈職務設計〉

スキルの多様性、自身の仕事が重要であるという強い認識、高い自律性といった特徴を

持つ職務は、より強い意味あること感覚を生み出す、ということが確認されている。職務の社会的側面（すなわち、職務が社会的相互作用や他者とのつながりの機会を含むように設計されている程度）も従業員が仕事に意味を見出す度合いに影響している。従業員が自身の仕事の受益者と継続的につながる機会を組織の内外で提供することが仕事における意味感の向上につながっている。対照的に、自己・他者・組織全体からの疎外感や断絶感をもたらす職務は意味ある仕事の体験を阻害する要因になっている。

〈労働条件〉

雇用契約の性質（自営業者やギグワーカーなど）や労働条件が意味ある仕事体験に影響を与えることが研究で示されている。雇用不安、不公平な報酬、過重な業務負荷は意味ある仕事と負の相関があり、デジタルギグワークも個人の意味ある体験を阻害することが判明している。

(3) 組織的要因

意味ある仕事に影響を与える組織固有の要因には、組織の実践、風土、文化が含まれる。

〈組織風土〉

特定の職場風土が意味あることの醸成に有利であることが複数の研究で確認されている。例えば、学習重視の風土は従業員に自己成長と潜在能力発揮の機会を提供するため、意味ある仕事体験に好影響を与えることが実証され、また、尊敬、信頼、包摂性、相互支援、協力、批判への開放性を特徴とする風土を持つ組織も意味ある仕事体験の増加と関連していることが示されている。

〈組織的实践〉

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。

3 拡張された、意味ある仕事概念

3-1 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.) である⁽¹⁷⁾。

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いる。それは既存の議論の流れでは「高い技能を必要としない仕事」(low-skilled work) は意味ある仕事の本質的源泉を欠くものとして解釈されていることであり、「あるいは労働者の内発的動機にのみ焦点を当てて労働生活の政治性を軽視する傾向」にあることである。多くの研究では(全般的な傾向として)、高い技能を必要としない仕事は除外され、ひいては無意味な仕事として片付けられているのではないのか?、と。

彼らは、この現状を、低スキル労働環境において意味ある仕事がいかに生まれるかを分析できる“意味ある仕事”概念が欠落している、と読み解き、そして高い技能を必要としない仕事にも意味が存在しているという「現実」(例えば、公式的な技術的知識・技能のレベルが低く、タスク自律性が狭く、研修・成長機会が少ないという特徴を持つ低技能職の労働者たちが自らの仕事を満足のいく意味あるものにする方法を見出していることを

報告している研究から得られた知見（例えば、ディーリーたち（Deery,S. et al.）⁽¹⁸⁾、フィンドレー&トンプソン（Findlay,P.&Thompson,P.）⁽¹⁹⁾、ルゼスニエスキ（Wrzesniewski,A.）たち⁽²⁰⁾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・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（本稿の最後に図表3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。レーザー&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。

有意義な仕事に対するマネジメント・組織行動学のアプローチ

心理学的な仕事動機付け理論の指針となっている (ハーズバーグやマズローに代表される) 古典的原則では、仕事と社会的関係への関与は労働者および人間としての成長を支えるものとして位置づけられ、無意味な仕事は高い業績達成に逆効果であるという前提に基づき、初期の組織心理学的研究は、労働者の個人的・社会的・経済的ニーズを満たす職務設計と人間的なリーダーシップスタイルを特定化することを目指してきたが、その伝統を引き継いでいるのがハックマンとオールダム (Hackman, R. & Oldham, G.) の研究⁽²¹⁾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。

ハックマンとオー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、意味ある仕事を形式的な仕事の組織化の産物としてのみ提示している、と批判されている。

カーン (Kahn, W.) の研究⁽²²⁾は、職務設計に焦点を合わせ、仕事ある仕事を「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⁽²³⁾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、信憑性(authenticity)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形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⁽²⁴⁾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(Chalofsky & Cavallaro, 2013: 338)。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 (信憑性)、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、**ステイーガー (Steger, M.) の研究⁽²⁵⁾**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。

ステイ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.）⁽²⁶⁾、ハーディング、リソヴァら（Lysova,E. et al.）⁽²⁷⁾、メイら（May,D. et al.）⁽²⁸⁾）。さらに、最近では、高いレベルのタスク自律性、タスク多様性、タスク重要性、高度な研修・開発機会が労働市場参加者の少数派にしか利用できないことを示唆する実証研究（フォードン（Fodon,D.）⁽²⁹⁾、カレバーク（Kalleberg,A.）⁽³⁰⁾）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、あるいは現代の職の大半が意味ある仕事を欠いているのか、という疑問が生まれている。

しかしながら、この分野の研究が（労働者が自己実現を図り、興味深い仕事に従事し、経営陣からフォーマルな評価を得られるような）フォーマルな職務自律性の重要性に焦点を当てていることは（低スキル労働における意味ある仕事の枠組みを提供するという）ラーザー&ボルトンの研究目的にとって重要な示唆を与えるものであることは事実であり、ラーザー&ボルトンは、そのことを認めた上で、「低スキル労働の本質を認識するためには、自律性の次元をフォーマルな職務自律性から切り離し、承認（認められること／認めること）（recognition）をフォーマルなマネジメント慣行から切り離す必要があるし、同時に、自己実現の概念には労働者の自律性と主体性の力が包含されねばならない」と総括している。

意味ある仕事への政治哲学的アプローチ

政治哲学には意味ある仕事を概念化する長い歴史があり、その社会的・解放的・変革的潜在力を強調してきた。例えば、カール・マルクスはヘーゲルの労働概念（個人の発達を決定づける力）を援用し、労働・労働関係・社会関係が職業的分業に支配されない公正な社会のビジョンを展望し、より具体的には、『経済学・哲学草稿』において、意味ある労働を「社会的労働」と位置づけ、個人が人々の共同体内で多様な技能と能力を開発・応用する力を与えるものとしてと解釈している。労働の解放的潜在性は労働者を「意味を求める個人」として捉える概念に依拠するものであり、その生来の能力は、「労働が実現される物質的基盤であり、労働が活動する感覚的な外部世界」との関わりを通じて、真の才能と欲望の実現を可能にする、と。

マルクスの現代政治哲学への影響は自律性と尊厳を意味ある仕事の核心要素として重視する研究に顕著に現れている。シュワルツ（Schwartz, A.）の研究⁽³¹⁾やブリーン（Breen,K.）の研究⁽³²⁾では、自律性は解放的可能性を解き放ち、「知性と自発性をもって生きる」という広範な人間的プロジェクトへと波及し、労働者が自律的な意思決定者となる力を与える、と考えられている。また、政治哲学の分野では、例えば、ボウイ（Bowie,N.）の研究⁽³³⁾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。

徳倫理学アプローチにおいて、特に、自律的労働は顕著な位置を占めてきた。マッキンタイア (Macintyre, A.)⁽³⁴⁾ 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。(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**⁽³⁵⁾ 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。ここでは日常的・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ジャーの試みによって必然的に圧迫されるという理解があり、これが本質的な特徴になっている。こうした背景のもと、意味ある仕事への政治的アプローチは、**セイヤーの研究**に象徴的に見られるように、技術的・社会的分業を最小化し、ルーチン的かつ刺激的なタスクを含む職務に従事する平等な機会を創出することで労働を再構築し、意味ある仕事の機会を拡大することを求めている。

ヨーマン (Yeoman, R.) の研究⁽³⁶⁾ 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、リベラルな完全主義的枠組みを活用し、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「意味性」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、ヨーマンはこれを核心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。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。

人文科学における意味ある仕事へのアプローチ

人文科学のアプローチでは、古典的人間主義心理学理論を継承し、人々が自らの仕事を自分の目的に適った価値あるものとして経験しようとする強い意志を重要視することが意味ある仕事に関して広く共有された存在論的理解である。これが、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。そして、こうしたダイナミクスを表す顕著なレンズが自己超越の概念である。

マッデン&ベイリー (Madden, A. & Baily, C) ⁽³⁷⁾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⁽³⁸⁾にも見られ、こ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」の一側面であり、レピストとプラト⁽³⁹⁾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⁽⁴⁰⁾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=ウィアースマ&モリス (Lips-Wiersma, M. & Morris, L.) の研究⁽⁴¹⁾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」の体験や仕事で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参与する。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豊富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⁽⁴²⁾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独占的に焦点を当てるという強い傾向が見られ、他方で、低スキル労働の労働過程の特殊な力学と労働生活の政治的側面の相互作用及びそれらが主観的経験や意味ある仕事を育む実践をいかに形成するかという分析が軽視されがちになっている。

意味ある仕事への社会学的アプローチ

意味ある仕事は社会学や労使関係論などの社会学的な学術分野においても長期間に亘って論争の的となってきたテーマであり、意味ある仕事は、人間のニーズを満たし、実質的性格を持ち、職人技と職人精神の原則を備えた活動として幅広く理解されている。但し、産業革命が労働を有機的基盤から切り離し、資本主義的分業の原則のもとで商品化し吸収したため、意味ある仕事を体験する機会は失われ、その結果、社会学分野では、意味ある仕事の概念に懐疑的な傾向が大きな流れとなり、20世紀後半の大半において、資本主義政治経済下における疎外された労働の性質と支配性に焦点を当てられるようになったという経緯がある。

しかし、ヴェーバーの研究は別の道筋を示しており、カルヴァン主義のプロテスタントキリスト教が普及するにつれて「天職」として経験される労働は高潔な活動である、という考えが広く共有されている。ヴェーバーによれば、神から授かった才能を勤勉に発揮し他者の幸福に貢献する場合、労働は天職として認識されるのであり、そして、その「天職」という概念が（仕事という職業の経験とより高い目的のために良くそして懸命に働くという労働者の高まった義務との因果関係を強調する、社会学的見識に基づく）意味ある仕事論争の焦点になったのである。

こうした背景のもと、テイラー&ロス (Tayler, R. & Roth, S.) の研究⁽⁴³⁾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⁽⁴⁴⁾も存在する。

この分野におけるもうひとつの有力なアプローチは、社会学的に裏付けられた労使関係論の研究と良質で尊厳ある仕事に関する研究である。ここでは、規制、職務、雇用レベルにおける意味ある仕事の実現要因に焦点が当てられている。例えば、カッレバーグ&マースデン (Kalleberg, A. & Marsden P.) の研究⁽⁴⁵⁾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⁽⁴⁶⁾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 (Honnet, A)⁽⁴⁷⁾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⁽⁴⁸⁾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⁽⁴⁹⁾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⁽⁵⁰⁾、対処の共同体⁽⁵¹⁾、非公式な協力関係⁽⁵²⁾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⁽⁵³⁾、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、主観の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、高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レーザー&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、核としての自律性 (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を提示する」ことである。

そして、この新しい (レーザー&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、レーザー&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 (レーザー&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核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、核としての自律性が発揮され尊厳が得られる場を確立する公式・非公式の労働者組織の重要性を強調していること。

LPA と IRA の知見は、ラーザー&ボルトンに依れば、労働者が個別的・集団的に核としての自律性を如何に行使するかを探求する概念的ツールキットの供給源なのである。

何故に、彼らは核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.)⁽⁵⁴⁾ およびセイヤー⁽⁵⁵⁾ 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ることになる。

3-2 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、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、が見られる、と理解されているが、同時に、ケア・連帯・互惠・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」ブラウォイ(Burawoy,M.)⁽⁵⁶⁾とロイ(Roy,D.)の研究⁽⁵⁷⁾、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(Korczynski,M.)の「対処共同体」概念⁽⁵⁸⁾、「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⁽⁵⁹⁾、「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⁽⁶⁰⁾の研究、等々。

これらの事例はヴァラス(Vallas,S.)⁽⁶¹⁾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核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」ルゼスニエウスキーら⁽⁶²⁾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⁽⁶³⁾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⁽⁶⁴⁾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は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⁽⁶⁵⁾し、様々な「ケア労働」で構成される人的サービスに関わる仕事が（清掃員が行う主に「汚い仕事」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⁽⁶⁶⁾。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⁽⁶⁷⁾からである。同様に、清掃員⁽⁶⁸⁾やごみ収集員⁽⁶⁹⁾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」⁽⁷⁰⁾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⁽⁷¹⁾。

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⁽⁷²⁾。

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⁽⁷³⁾。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.)⁽⁷⁴⁾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umont (Lamont.M.)⁽⁷⁵⁾やシンプソンら(Shimpo,M. et al.)⁽⁷⁶⁾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⁽⁷⁷⁾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⁽⁷⁸⁾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⁽⁷⁹⁾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⁽⁸⁰⁾が存在する、と。

したがって、派生的尊厳は、核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、核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⁽⁸¹⁾、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、核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⁽⁸²⁾。

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

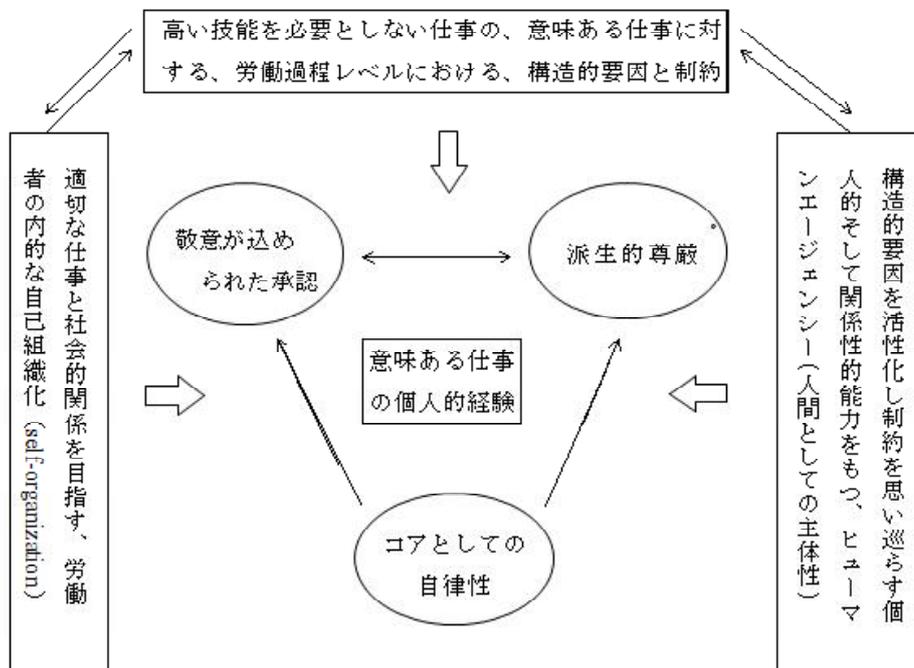
ラーザー&ボルトンが確認した「経験則」に則れば、高い技能を必要としない仕事においても、核としての自律性を活用し、敬意が込められた承認を育む関係が構造化され、そして職場において尊厳を支える人間的絆を築けているならば、意味ある仕事が個人レベルでまた他者との関わりの中で生まれるのである。このことは、高い技能を必要としない仕事において、意味ある仕事は「労働が適切に扱われ、敬意を込めた承認が生み出され、尊厳が得られる実践と関係が確立する」ことで経験されるとか、「労働から尊厳を導き出し、相互に敬意を払う承認が交わされる実践・関係・非公式な空間を構築することで実現される」という表現でも語られているが、そこには、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に基づき、(3)組織レベルにおける構造的な促進要因と制約状況によって形作られるものであり、こうした背景のもとで、人々は個人としてまた他者との関わりを通じて、低スキル労働環境における意味ある仕事の必須要素である核としての自律性、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4 高い技能を必要としない仕事において
意味ある仕事を構成する本質的な要因



〔出典〕 Laaser. & Bolton “Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work” , p.15.

ラーザー&ボルトンは、上記で紹介してきた新しいアプローチの積極的な意義について、つぎのようにまとめている。その意義は、

第1に、コアとしての自律性、敬意が込められた承認、派生的尊厳の組み合わせを中心に据えて構築された「新たな理論的枠組みによって（意味ある仕事議論で欠落していた）低スキル労働の性質と労働者の個人的・関係的対応の相互作用を十分に捉えることができ

ること)、

第 2 に、「低スキル労働における意味ある仕事の 3 つの次元を開発することで、低スキル労働の複雑性と公式の労働過程の制約を超えて意味ある仕事を確立し守る労働者主体性の力を探求する」の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核としての自律性・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」⁽⁸²⁾ 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ぎのように述べている。「我々が提案する枠組みにも限界は存在する。安全・安心という基本的ニーズが満たされず、細部にわたるマネジメントと無意味な作業プロセスによって自律性・自己価値・尊厳が搾取される環境では、意味ある仕事は、客観的及び主観的両面において、その可能性が否定され、また、他者の目を通して仕事が卑しめられ無意味化されるだろう。しかし、こうした物質的条件を認識しつつ、意味ある仕事が規範的理想であるという視点を堅持し続けることが重要である」。

ラーザー&ボルトンは、何故に、「人々は、客観的条件がどれほど劣悪であっても、能動的に意味ある仕事を追求する」、と主張するであろうか。それは、彼らが「“それを実現する余地 (available space to do so)” という観念 (notion)」に依拠しているからである。これは、高度にルーチン化された低スキル労働やプラットフォーム仲介型労働といった新たな有償労働形態の台頭によって核としての自律性・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。

4 小 括

サンドクダー&ベイリーそしてレーザー&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。

そして、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、あるいは体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体験できないのか、妨げている原因はどこにあるのかななどの究明はこれからの課題である。

レーザー&ボルトンは（本稿 15 ページで触れたように）既存の「意味ある仕事概念」に対して2つの疑問を抱いていた。ひとつは「高い技能を必要としない仕事」が意味ある仕事の本質的源泉を欠くものとして解釈されていることであり、もうひとつは労働者の内発的動機にのみ焦点を当てて労働生活の政治性を軽視する傾向が見られることである。彼らの論文では主として前者が取り上げられ、後者はそれほど論じられていない。この論調にはボルトンの意向が強く働いていたように思われる。

というのは、ボルトンには、働くヒトは資本に強制されっぱなしではなく（資本に一方的に強いられた感情労働ではなく）自分の感情を発露する空間（space）を持っている、との視座があるからであり、この（既存の研究の隙間を埋める）発想が意味ある仕事を体験するメカニズムの解明に通じているからである。

後者の疑問はどのように処理されたのか。

レーザーはヤン・カールソン（Karlsson,J.）⁽⁸⁴⁾とともに別の論攷においてこの問題に立ち向かっている。次稿の課題である。

註

- (1) 官坂純一「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がどういうことなのか —」『奈良経営学雑誌』第19巻、2024年参照。
- (2) Graeber,D., *Bullshit Jobs: A Theory*. Simon & Schuster, 2019. (デヴィッド・グレーバー著／酒井隆史・芳賀達彦・森田和樹訳『ブルシット・ジョブクソどうでもいい仕事の理論』岩波書店、2020年。
- (3) 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. 以下しばらく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。

- (4) Gallie, W.B., “Essentially contested concepts” . *Proceedings of the Aristotelian Society*, 56, 1956,p.168.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Seligman, M.E. and Csikszentmihalyi, M. . “Positive psychology: an introduction” . *American Psychologist*, 55, 2000, pp. 5-14.
- (8) 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.
- (9) Bowie, N.E.. “A Kantian theory of meaningful work” . *Journal of Business Ethics*, 17, 1998, pp.1083-1092.
- (10) Wolf, S. . *Meaning in Live and Why it Matters*, Princeton University Press.2010.
<https://www.jstor.org/stable/j.ctt7t3cm>
- (11) Yeoman, R. . “Conceptualising meaningful work as a fundamental human need” . *Journal of Business Ethics*, 125, 2014, pp.235-251.
- (12) 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.
- (13) Lepisto and Pratt, “Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization” , p.108.
- (14) 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.
- (15) Bailey et al., “The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ‘Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’ ” , pp.488-496.
- (16) 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.
以下しばらくは本論文に沿ってサンドクダー&ベイリー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。
- (17) 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。

- (18) 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 sensemaking 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-edgeds word of deeply meaningful work” . *Administrative Science Quarterly*,54,2009,pp.32–57.
- (43) Taylor, R. & Roth, S. ,“Exploring meaningful work in the third sector” , In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019, pp. 257–273.
- (44) Lysova, E.I., Allan, B.A., Dik, B.J., Duffy, R.D. & Steger, M.F. , “Fostering meaningful 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 gene-

- rational 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%20pdf&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=employment%20with%20a%20human%20face%20pdf&sc=0-32&sk=&cvid=E15E12B66E4E4DA49EF6789935575E6A](https://www.bing.com/search?q=employment%20with%20a%20human%20face%20pdf&q=employment%20with%20a%20human%20face%20pdf&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=employment%20with%20a%20human%20face%20pdf&sc=0-32&sk=&cvid=E15E12B66E4E4DA49EF6789935575E6A)) ; Sharabi, M., “The meaning of work dimensions according to organizational status: Does gender matter?” *Employee Relations*, 39, 2017, pp. 643–659.
- (50) Yu, K-H.. “Immigrant workers' responses to stigmatized work: Constructing dignity through moral reasoning” . *Journal of Industrial Relations*, 58, 2016, pp. 571–588.
- (51) Korczynski, M.. “Communities of coping: Collective emotionall 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-workplace-narratives-of-dignity-and-resistance-pdf>
- (53) Ackroyd, S. & Thompson, P., *Organizational Misbehaviour*, Sage, 1999 (<https://catalogue.nla.gov.au/catalog/2911318>) ; Hodson, R.. *Dignity at Work*., Cambridge University Press, 2001 ; Noronha, E., Chakraborty, S. & D'Cruz, P., “ ‘ Doing dignity work ’ : Indian security 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.
<https://www.scribd.com/document/370045431/ARCHER-Realist-Social-Theory-pdf>
(佐藤春吉訳『実在論的社会理論——形態生成論アプローチ』青木書店, 2007年)
- (55) Sayer, A. . “Contributive justice and meaningful work” . *Res Publica*, 15, 2009, pp.1–16 ; Sayer, A., *Method in Social Science*, Routledge, 2002. (アンドリュー・セイヤー著佐藤春吉

- 訳『社会科学の方法』ナカニシヤ出版、2019年；Sayer, A. . *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life*, Cambridge University Press,2011.
https://www.researchgate.net/publication/286888901_Why_Things_Matter_to_People_Social_Science_Values_and_Ethical_Life
<https://vdoc.pub/download/why-things-matter-to-people-social-science-values-and-ethical-life-61hvbkl7cte0>
- (56) Burawoy, M. . *Manufacturing Consent*. University of Chicago Press.1979
<https://annas-archive.org/md5/a1d0a8adc1258678291b532451493bc0>
- (57) Roy, D. , “ ‘Banana time’ : Job satisfaction and informal interaction” . *Human Organization*, 18, 1959, pp. 158–168.
- (58) Korczynski, M., “Communities of coping: Collective emotional labour in service work” , *Organization*,10,2003, pp.55–79.
- (59) Harding, H.. “Identity and meaningful/meaningless work” . In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 133–147.
- (60) Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E. . “The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work” . *Human Resource Management Review*,27,2017, pp.416–430.
- (61) Vallas, S.. “Empowerment redux: Structure, agency, and the remaking of managerial authority” . *American Journal of Sociology*,111, 2006, p.1709.
- (62) Wrzesniewski, Dutton & Debebe , “Interpersonal sensemaking and the meaning of work” .
- (63) Gunawardana, S., “Reframing employee voice: A case study in Sri Lanka's export processing zones. *Work*” , *Employment and 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: 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)
- (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 caring” . In Yeoman,R.,Bailey,C.,Madden, A. & Thompson,M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019,pp. 237–256 ; Simpson, R., Slutskaya, N. &

- Hughes, J.. “Meanings and dirtywork: A study of refuse collectors and street cleaners.” In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.
- (67) Dutton, J., Debebe, G. & Wrzesniewski, A. . “Being valued and devalued at work: A social valuing perspective” . *Qualitative Organizational Research*, 3, 2012, pp.9–51.
- (68) Simpson, R., Slutskaaya, 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 new analytic framework” . *Human Resource Management Journal*, 27, 2017, pp.22–38 ; Voswinkel, S.. “‘Recognition’ and ‘interest’ : A multi dimensional concept in the sociology of work” . *Sammen drag Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13, 2012, pp. 21–41.
- (72) 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 ; 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., Slutskaaya, N. & Hughes, J. . “Meanings and dirty work: A study of refuse coll-

- ectors and street cleaners” . In Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. & Thompson, M. (eds), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press, 2019, pp. 223–236.
- (77) See, Sayer, *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life*.
- (78) Deery, S., Kolar, D. & Walsh, J. . “Can dirty work be satisfying? A mixed method study of workers doing dirty jobs” . *Work, Employment and Society*, 33, 2019, pp. 631–647 ; Simpson, R., Slutskaaya, 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., Slutskaaya, 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)

図表 3 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程度

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
焦点を当てていること	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
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
焦点を当てていること	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
Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A.(2010). “On the meaning of 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つと経験される仕事
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
焦点を当てていること	4 つの次元の交差点から生じる MW への 4 つの主要経路。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.	
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
焦点を当てていること	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

政治哲学の分野

Schwartz, A. (1982). “Meaningful work” . <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
焦点を当てていること	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 non-domination 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
焦点を当てていること	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ること
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
焦点を当てていること	労働者に真の自律性を与え（例：オーブンブック・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
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
焦点を当てていること	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
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), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press, pp. 148–164.

MW の定義	仕事は、「自己を超越し、相互主観的に自己の境界を拡大し、他者と共にまた他者を通じて仕事の意義への洞察を得ることで自己実現と可能性の開花を可能にする」ときに意味を持つものとなる
MW の次元	個人の枠を超えた仕事の意義に関する相互主観的体験（この体験は、対人的・時間的・空間的文脈に埋め込まれている、と想定されている）
基礎概念	自己超越への人間主義的アプローチ
焦点を当てていること	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 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
焦点を当てていること	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
焦点を当てていること	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
焦点を当てていること	意味あることは個人レベル・業務（タスク）レベル・組織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
焦点を当てていること	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

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
焦点を当てていること	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 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
焦点を当てていること	スティグマ化された (stigmatized) (社会的な価値観や規範に反する

いること	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。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
Simpson, R., Slutskaaya, 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
焦点を当てていること	仕事ベースの意味は労働者によって作りだされる。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
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・ディスクリ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
焦点を当てていること	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
焦点を当てていること	意味ある仕事の経験は、文脈（すなわち、文化、政策、労働条件、

“意味ある仕事” 概念の構築に向けた動き

いること	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
------	---

〔出典〕 Laaser. & Bolton “Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work” , pp.5-8 を加工。