

アーリー・ラッセル・ホックシールド著
坂口縁・中野聡子・両角道代訳

『タイム・バインド 《時間の板挟み状態》 働く母親のワークライフバランス

——仕事・家庭・子どもをめぐる真実』

評者：原 伸子

はじめに

本書は、著者アーリー・ラッセル・ホックシールドが全米一の福利厚生を誇る大企業「アメリコ」社（仮名）におけるワークライフバランスの実態を1990年から1993年までの夏ごとに調査したフィールドワークにもとづいている。著者はすでにアメリカの航空会社の客室乗務員にたいする感情管理法を描き、「感情労働」概念を提唱した『管理される心—感情が商品になるとき』（1983=2000）や、『セカンド・シフト 第二の勤務—アメリカ 共働き革命のいま』（1989=1990）によって広く知られている著名な社会学者である。本書は1997年に刊行されるとすぐに、前著書と同様に全米ベストセラーを記録した。原題は、*Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*、である。そこで描かれているのは、1980年代中頃からアメリカの企業（本書では「アメリコ」社に代表される）に導入された「総合的品質管理」のもとで長時間労働を行なう幹部から工場労働者までの従業員の姿と働く母親の「タイム・バインド」の状態、そしてそれを克服する代替案である。

前著『セカンド・シフト』では、アメリカの共働き夫婦の仕事と家事労働の「緊張関係」が

ジェンダー視点で描かれていた。つまり女性は職場では「第一のシフト」、家庭では家事労働とケアの「第二のシフト」を行わなければならない。それに対して本書でホックシールドは、たとえ男女が平等に「第二のシフト」を行ってもなお「何かが失われている」（27頁）、それは、長時間労働がもたらす子どもに対する「時間負債」（33頁）である、と言う。それを明らかにするためにホックシールドは、「アメリコ」社の幹部社員、専門職、工場労働者から数組を選んで、職場と家庭に密着してインタビューをおこなった。その結果、家庭では、職場の長時間労働による「時間負債」すなわちケアの不足を補うために母親による子どもに対する「第三のシフト」としての感情労働が必要になっているという。

1980年代以降、労働市場の規制緩和を背景に、労働時間をめぐる議論は、長時間労働の問題とともに、労働時間と生活時間の境目が曖昧になっていることに向けられてきた。長時間労働が「生きられた時間 time lived」(Everingham 2002)としての生活時間に侵入することによって、ケア（育児）の質と量の不足と子どもの貧困を生み出している⁽¹⁾。本書はそのような労働時間をめぐる議論における先駆的業績である。

それでは以下、本書の構成と内容について概観したあとに、その意義と論点について考察することにしよう。

本書の構成と内容

本書は全III部、16章から構成されている。目次は以下のとおりである。

- 第I部 時間について—家族の時間がもっとあれば
- 第1章 「バイバイ」用の窓
- 第2章 管理される価値観と長い日々
- 第3章 頭の中の亡霊

第4章 家族の価値と逆転した世界

第II部 役員室から工場まで一犠牲にされる子どもの時間

第5章 職場で与えられるもの

第6章 母親という管理職

第7章 「私の友達はみんな仕事中毒」—短時間勤務のプロであること

第8章 「まだ結婚しています」—安全弁としての仕事

第9章 「見逃したドラマを全部見ていた」—時間文化の男性パイオニアたち

第10章 もしボスがノーと言ったら？

第11章 「大きくなったら良きシングルマザーになってほしい」

第12章 超拡大家族

第13章 超過勤務を好む人々，

第III部 示唆と代替案—新たな暮らしをイメージすること

第14章 第三のシフト

第15章 時間の板挟み状態を回避する

第16章 時間をつくる。

それでは以下、各部の内容とその論点を見ることにしよう。

I部：まずホックシールドの調査対象の「アメリカ」社の概観であるが、従業員はアメリカ中西部の「スポティド村」(仮名)の本社に6,000人、全米と海外に2万人が働いており、全体の3分の1が女性、管理職の25%が女性である。福利厚生施設とファミリーフレンドリー政策は、全米一である。したがってアメリカ社では女性を「マミー・トラック」に押し込めはしない。けれどもホックシールドは調査時におけるアメリカ社の報告書の次の数値に目を止める。13歳以下の子を持つ全従業員のうち短時間勤務を選択している社員は3%、ジョブシェアリングを選択している従業員は1%、在宅勤務制度を利用した従業員は1%、3分の1の働く親がフレックスタイム制度を利用しているが多くは9時間か10時間の勤務日の曜日変更のみ。生まれたばかりの子をもつ父親の多くがインフォー

マルな育児休暇をとる一方、公式の育休はアメリカ全体でたった一人である(11頁)。

つまりアメリカ社では、十分なワークライフバランス政策が制度として存在しているにもかかわらず、従業員によって利用されていない。そこでホックシールドは、その理由を明らかにするために、アメリカ社の従業員の家族に、夜明けから日暮れまでの密着取材をおこなう。そして同社の企業文化の中にワークライフバランス施策の利用を妨げる要素を捜すとともに、「家族で何が起きているのか」を解明しようとした。I章では保育園の「子ども時間」がいかに侵食されているか、2章では1983年の「総合的品質管理」導入以後、ファミリーフレンドリーな「企業文化」がトップダウンでつくられたこと、それにもかかわらず長時間労働が行われている実態が描かれる。さらに3章と4章では、従業員の職場が「総合的品質管理制度」のもとで家族的色彩を帯びるとともに、家族が産業的色彩を帯び始めていることが描かれる。

I部の論点は次の二つに要約できる。第一に、同社は1980年中葉から、グローバル化の進展のもとで「ジャストインタイム」生産を伴う「総合的品質管理」政策をとるようになった(42頁)。そこでは時間給で働く工場労働者を含む従業員全員がワークチームに振り分けられ、生産過程に対する相応な決定権と責任を負わされる。アメリカ社は個人の自由裁量部分を多くすることによってヒエラルキーが見えない労務管理体制と道徳的に「管理された価値観」をもつ企業文化を作り上げたという。

第二は、このような仕事における企業文化は、ホックシールドによれば、二つの「感情文化」の一方であり、それは家族における「感情文化」と混合しながらも反発しあうという。つまりアメリカの労働市場の45%をしめる女性は、男性と同様に職場における「第一のシフト」を行っ

た上で、家庭では家事労働という「第二のシフト」をおこなう。「第一のシフト」が長時間であるために、「第二のシフト」にさいしては「低レベルのテイラー主義が『塀を越えて』家庭にやって来る」(86頁)。つまり職場では「自己管理」が支配するのにたいして、家庭では新たな「テイラー主義」による「効率性」が支配するという。そしてそれは子どものケアの量と質に影響を与える。働く女性は、家庭における時間的圧迫が惹き起こした損傷修復のために「第三のシフト」という「感情労働」を行う。それによって女性は、子どもの抵抗と自分自身の苛立ちをなだめるといのである(89頁)。

II部：I部を受けてII部は「アメリコ」社の従業員に対する浩瀚なインタビューから構成されている。各章の対象者の職務は以下のとおりである。取締役・男性(5章)、管理職・女性(6章)、技術者・女性(7章)、アシスタント・ディレクター・女性(8章)、技術者・アフリカ系アメリカ人男性(9章)、事務職(秘書)・女性(10章)、工場労働者・シングルマザー(11章)、工場労働者・シングルマザー(12章)、工場労働者・女性(13章)。なお、各章にはインタビューの夫や妻、パートナーへの聞き取りも含まれている。

ホックシールドは、インタビューアの職場と家庭に密着取材をおこなっているのだが、工場労働者の場合にはシフトに合わせて、深夜の工場の一室でのインタビューも含まれている。ここで明らかにされたのは、本書の原書の副題にもあるように、取締役から時給制の工場労働者に至るまで「職場が家庭になり家庭が職場に」なっている実態と、それをもたらした「総合的品質管理」制度についてである。

ホックシールドが述べているように、われわれはここに「2つの異なる時間の板挟み状態(タイム・バインド)」を見ることが出来る。上級

管理職や専門職は長時間働くことが「好き」だという。それに対して工場労働者は、通常の2倍の労働時間であるダブルシフトを受け入れるのはお金のためだという。管理職も工場労働者もその動機は表向きは異なっているが自ら長時間労働をするという点では「収斂」する(16頁)。とくに、13章で描かれる27歳のディブ・エスカラの夫のマリオのように工場労働者はできるかぎりの超過勤務を受け入れ、週に20時間の残業をこなす。マリオ自身は消費欲望や貯蓄を超過勤務の理由に掲げるが、実際には1982年に一時解雇をいい渡された経験があり、そのため仕事を失う恐怖に駆り立てられていると考えられる。

しかし、ホックシールドはこの2つのタイム・バインドの背後には1983年に「アメリコ」社に導入された「総合的品質管理」制度があるという。それは官僚主義的管理体制の代わりに、仕事を細分化し、多層なヒエラルキーを導入することで、自己完結型のチームワーク体制、「自由裁量部分の多い」仕事、そしてヒエラルキーが見えにくい体制を活用するものである。ここでは時間給の工場労働者もワークチームに割り振られ、相当な決定権とその責任を負わされる(42頁)。それは職場に「家族やコミュニティ」を持ち込むとともに、従業員に対して、「連帯」とともに「個人の価値」「多様性」そして「自立」のメッセージを送ることになる。ここではヒエラルキーが見えにくくなり、取締役から工場労働者まで、自ら長時間労働に駆り立てられる。したがって、「総合的品質管理」とともに整備されたワークライフバランス制度はほとんど利用されないままになったという。労働者は「安定したスケジュール」を望むけれども、「職場の長時間労働や無理なシフト」が問われることはない(296頁)。

III部：II部で明らかになったように、「時間

の政治はほとんど完全に個人化されてきた」のであるが(296頁)、本書のⅢ部ではそれに対する「示唆と代替案」が述べられる。まずわれわれは「第一のシフト」と「第二のシフト」のタイム・バインドを調整し、子どもに対する「時間負債」を返済するために「第三のシフト」という感情労働が必要になることが改めて述べられる(14章)。そして、それを克服する個人的努力として、「感情の調整(ケアの最小化)」、「ケアの代行(商品化)」、「ケアの感情的先延ばし」などの方策が検討される(15章)。16章では、ホックシールドによる「時間の制約」に対する積極的な「代替案」が提示される。それは、個人では対応出来ないものであり、「集団的行動」によって「時間運動」を起こすという方向性である。その論理は以下のとおりである。

第一に、企業の「時間の政治」に期待することはほとんどできないだろう。なぜなら、1990年代後半アメリカ社がグローバル競争のもとでワークライフバランス政策を縮小し、テイラー主義に戻り、解雇を増やしていることからわかるように、企業は常に「効率性」で動いている(360頁)。したがって運動の中心は「職場の外」にある。

第二に、1825年以來の10時間労働制や8時間労働制の運動に学びつつ、「グローバルに考えてローカルに行動しよう」という活動家と行動をともし、「時間運動」を起こせるかもしれない、という。「古い職場を新しい労働者に合わせて変えるべきだ」という声をあげることが必要である(367頁)、と。

第三に、職場と家族のバランスにさいして、家族に必要なのは「感情投資」の問題であることを公共の場で皆で議論すべきである。

第四に、時間運動はジェンダーの問題に直面する。なぜなら現代では「女性運動はそのイニシアティブを、女性が企業のガラスの天井をつ

きぬけ、長時間労働に突き進むようになることに関心をもつフェミニストに譲り渡していったようにみえる」(373頁)からである。しかし労働時間運動は「より子ども中心の社会で、より市民精神を大事にする社会で、男性と同等になれるのか、という問いである」(374頁)。子どもは労働者にとっても母親にとっても「共通項」であり、タイム・バインドの解決を望んでいるのは「まだ幼くて声を上げることができない子どもたち」だからである(386頁)。

本書の意義と残された論点

最後に本書の意義と残された論点を提示したい。評者はホックシールドの浩瀚なインタビューとそれにもとづく分析の意義は以下の点にあると考える。

第一に、ホックシールドが「時間の政治」、ここでは「ワークライフバランス政策」が企業中心の効率性の原理で制度化されることの限界を明確に指摘し、職場の外の「時間運動」と行動を共にすることを提起している点である。ホックシールドは企業に任せることはできないと明言しているのだが、事実、本書でも指摘されているように企業は「総合的品質政策」においても「テイラー主義」においても結局は長時間労働を求めるのである。効率性の論理は家族時間を侵食し、ケアの量と質の低下をとおして子どもに対する「時間債務」を生み出す。評者もまた、時間政策を「時間運動」として公共的な議論の場に引き出すことが重要な論点であると考えられる。

第二は、「時間運動」はジェンダー視点と不可分であるという指摘である。19世紀以降の労働時間短縮運動は労使の階級対立の論理にもとづいていたが、そこにジェンダーの視点を導入して仕事と家族生活のバランスを求めるとは重要であろう。社会的再生産は育児や介護か

らなる「社会的ケア」を必要とする。われわれは仕事と余暇という時間の「二分法」から、仕事とケアと余暇という時間の「三分法」にもとづいて時間政策を策定する必要があるだろう(竹中1994=2011⁽²⁾)。

第三は、上述の論点ともかかわるが、ホックシールドはアメリカの状況を念頭において、フェミニズムにとっての男女平等は、ガラスの天井を突き破ることだけではなくて、ケアの視点をもつことが重要であると述べている。事実、本書でホックシールドがインタビューしたトレーラーハウスに住むシングルマザーの工場労働者が十分なケア時間と収入が確保されるような時間政策が求められる。「男性稼ぎ主モデル」のもとでは一方で働き手であり、他方でケアの担い手であるシングルマザーは福祉国家の試金石である。なお、ホックシールドの提起した論点は、現在わが国において進められている内閣府の「成長戦略としての女性活躍推進法案」に対しても有効であると考えられる。

このような評価すべき論点にもかかわらず、以下で述べるように新たな視点によって本書を補完することが必要ではないかと考える。すなわち、「職場が家庭になり、家庭が職場になる」という「比喩」は、アメリカ社という大企業を調査対象とすることによって言えることではないか。つまり、ホックシールドが「序文」(2000年執筆)において述べているように、現実には1990年代以降所得格差は持続的に拡大してい

る。その主たる原因は労働市場の規制緩和と非正規化である。労働市場のマージナルな位置に滞留する労働者、とくにシングルマザーはその多くが非正規労働者であり、実際には複数の仕事を掛け持ちするマルチジョブホルダーとして長時間労働をおこなっている。例えばシャロン・ヘイズはホックシールドの『セカンド・シフト』を高く評価しながらも、『タイム・バインド』には明確な階級視点が見られないと述べている。それは新自由主義下において非正規労働に従事するシングルマザーへの考察が不十分であるという指摘である(Hays 1998⁽³⁾)。

わが国の現状を見ると、一方では、ホワイトカラーエグゼンプションに見られるような長時間労働とさらなる労働時間規制緩和の方向性の提示、他方における「成長戦略としての女性活躍法案」と保育の市場化への方向性の提示である。ホックシールドの提起した、「時間運動」を公共の場に引き出してケアの意味を問うという論点は、われわれにとって差し迫るきわめて重要な指摘であると考えられる。

(アーリー・ラッセル・ホックシールド著、坂口緑・中野聡子・両角道代訳『タイム・バインド《時間の板挟み状態》働く母親のワークライフバランス—仕事・家庭・子どもをめぐる真実』明石書店、2012年3月、442頁、定価2,800円+税)

(はら・のぶこ 法政大学大原社会問題研究所所長・法政大学経済学部教授)

(1) Everingham, Christine (2002) "Engendering Time: Gender equality and discourses of workplace flexibility", *Time & Society*, 11 (2/3), 335-349.

Rubery, Jill, et al. (2005) "Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship", *Time & Society*, 14 (1), 89-111.

Lewis, Jane (ed.) (2006) *Children, Changing*

Families and Welfare States, Cheltenham, UK・Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 51-60.

ポーコック、バーバラ(中里秀樹/市井礼奈訳)(2006=2010)『親の仕事と子どものホンネ: お金を取るか仕事をとるか』岩波書店、2010年(Porcock, Barbara, *The Labour Market Ate My Babies: Work, Children And Sustainable Future*, Annandala, NSW: The Federation Press).

- (2) 竹中恵美子 (1994=2011) 『竹中恵美子著作集VI
家事労働 (アンペイドワーク) 論』 明石書店, 74頁。
- (3) Hays, Sharon (1998) “Reconsidering the ‘Choice’
: Do Americans Really Prefer the Workplace over

Home? *The Time Bind: When Work Becomes
Home and Home Becomes Work* by Arlie Russel
Hochschild”, *Contemporary Sociology*, Vol.27, No. 1
(Jan., 1998) , 28-32.

お詫びと訂正

本誌674号 (2014年12月号) に誤りがありました。お詫びして訂正いたします。

裏表紙

(誤) Environmental Policy Challenges and Questions …………… KITAGAWA Susumu

(正) Environmental Policy History : Challenges and Questions … KITAGAWA Susumu