

低賃金労働の抱える課題

—ワーキングプアとやりがい搾取を中心に—

高橋 哲也

1. はじめに —問題の所在—

日本国内の労働問題を取り上げる際に注目が集まるものの一つに長時間労働がある。これは正規雇用労働者の長時間労働問題として議論されることが多く、通常の残業時間および違法なサービス残業の問題も含めて長時間労働解消の議論がなされている。その一方で長時間労働に加え低賃金という働き方ではさらにその問題性が加速する。本稿ではその問題性の高い長時間労働かつ低賃金である働き方の具体例としてワーキングプアとやりがい搾取の問題を取り扱う。ワーキングプアとは、正規雇用労働者と同様の労働時間であるにも関わらず、賃金が低い問題である。またやりがい搾取とは、ワーキングプアと同様に長時間労働かつ低賃金であり、その問題性を隠蔽するかのよう「やりがい」を提供する労働環境問題のことである。

長時間労働かつ低賃金という現象は格差社会問題として議論がなされ、日本経済の一つの課題として取り上げられるようになった。格差社会問題を議論する際に、格差とは何か、格差がなぜ生じたのか、格差は個人の認識により異なるのではないか、最終的には個人の自己責任ではないのかという議論がなされるだろう。格差社会が個人努力の自己責任とする一方で、この問題を貧困と捉えると様相は一変する。貧困は環境に依存した社会問題であり解決すべきものであるという規範的な立場が登場する。さらにワーキングプアとやりがい搾取問題の本質は単なる格差ではなく貧困の連鎖を引き起こす点にある。端的には子供が貧困ス

パイラルから逃れるのが困難な状況に追い込まれる。

また、やりがい搾取はワーキングプアの亜種として問題視しなければならない。長時間労働かつ低賃金の点は同様であるが、そこに「やりがい」を与えることで自身のおかれている労働環境を望ましいものであると認識し、その結果体調不良を引き起こすまで働き続ける現象である。自身のやりたいことをやっているため、その環境の劣悪さに気がつかないままに働く現象である。やりがい搾取は「やりたいこと」をやっている自己責任の問題と把握できる。しかしながら本稿ではやりがい搾取も自己責任とは異なった選択の結果として考え、その問題性を明らかにしたい。

2.1 非正規雇用の拡大と問題性

日本企業は1990年代に入るとバブル経済の崩壊を処理すべく、それまでの雇用慣行の見直しを通じて経営効率の向上を目指した。その象徴的な動きの一つに1995年の日経連報告書『新時代の日本的経営』がある。同報告書では働き方を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」と分類し、労働力の柔軟性と流動性を高めつつ、総人件費を節約するビジョンを提示した。長期蓄積能力活用型とは既存の正規雇用労働者と同様の働き方を意図したものである。高度専門能力活用型とはいわゆる専門家・スペシャリスト型の派遣・契約社員の働き方を意図したものである。最後の雇用柔軟型は雇用時間、雇用形態、採用から解雇にいたる点で柔軟に雇用できる非正規雇用の働き方を意図したものである。こうした経

営改革方針は結果として大きく正規雇用と非正規雇用の二グループに分けられる労働者群を生み出した。その後も非正規雇用労働者数は年々上昇し、労働者全体の三分の一を越えるボリュームになっている。また非正規雇用労働者の増加は正規雇用労働者への責任と権限の集中を引き起こし、正規雇用労働者の長時間労働を助長することに繋がった。その一方で非正規雇用労働者は正規雇用労働者並に働いても雇用形態の違いから賃金は低く抑えられ低収入での生活を余儀なくされることとなった。長時間労働にて精神疾患や過労死を惹起する正規雇用労働者と、暮しぶりが良くなるほどの収入を得られない非正規労働者という雇用の二極化が進行した。問題は長時間労働と低賃金であり、労働力の柔軟性を高める政策は結果としてこれらの問題をより助長することになった。当然のことながら正規・非正規問わずに長時間労働と低賃金の問題は生じており、それぞれに取り組むべき課題がある。その中で本稿ではワーキングプアと呼ばれる長時間労働かつ低賃金の問題について

考察したい。

2.2 ワーキングプアの経済的位置

ワーキングプアは、正社員として、もしくは正社員と同等にフルタイムで働いているにも関わらず生活保護水準もしくはそれに満たない収入しか得られない労働者の状態を示す語として用いられるようになった。ここでいう生活保護水準とは厚生労働省によれば「生活保護制度は、生活に困窮する方に対し、その困窮の程度に応じて必要な保護を行い、健康で文化的な最低限度の生活を保障するとともに、自立を助長することを目的」とされる。ここで論点となりそうなのは「健康で文化的な最低限度の生活」の意味である。厚生労働省の示す保護の種類と内容に記載されているものを参照すると、この文言にある健康とは保健や医療のサービス下にあること、文化的とは衣食住に不自由しないという意味と受け取ることが可能である。しかしながら、その基準が厳密にどの程度なのか、その線引きは困難な文言であると言わざる

表1 厚生労働省：保護の種類と内容

生活を営む上で生じる費用	扶助の種類	支給内容
日常生活に必要な費用 (食費・被服費・光熱費等)	生活扶助	基準額は、 (1)食費等の個人的費用 (2)光熱水費等の世帯共通費用を合算して算出。 特定の世帯には加算があります。(母子加算等)
アパート等の家賃	住宅扶助	定められた範囲内で実費を支給
義務教育を受けるために必要な学用品費	教育扶助	定められた基準額を支給
医療サービスの費用	医療扶助	費用は直接医療機関へ支払(本人負担なし)
介護サービスの費用	介護扶助	費用は直接介護事業者へ支払(本人負担なし)
出産費用	出産扶助	定められた範囲内で実費を支給
就労に必要な技能の修得等にかかる費用	生業扶助	定められた範囲内で実費を支給
葬祭費用	葬祭扶助	定められた範囲内で実費を支給

出典：厚生労働省

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatushogo/index.html

を得ない¹⁾。確認事項としては、ワーキングプアと呼ばれる現象は正規雇用労働者と同等の労働時間にも関わらず、生活保護を受けなければならない生活水準の人たちの状態のことを意味している、という点である。

2.3 格差と貧困

労働しているにも関わらず生活保護水準と同等であるというワーキングプアという状態は、社会問題としてどのような位置づけが可能であろうか。橋木は1998年に『日本の経済格差』を世に出し続く2006年に『格差社会』にて、日本における不平等と格差が浸透しつつある現実を指摘した²⁾。橋木の指摘は日本総中流社会から格差社会へ移行と捉えられる。それに対して、格差としての議論では不十分とする論者もいる。岩田(2007)は、不平等と格差として認識することと貧困として認識することには大きな隔たりがあることを指摘する。

格差や不平等は、さしあたり「ある状態」を示す言葉である。つまり、ある社会においてAチームにいる人とBチームにいる人に分かれているとか、高所得者の人と低所得者の人がいる、というような「ある状態」を示す、記述的な言葉である。そうであるから、格差は、それを問題にすることもできるが、「格差があってどこが悪い」という開き直りも可能である。あるいは、格差を問題にする場合も、どのような格差が問題か、という問いを別にたてる必要が出てくる。これに対して貧困は、「社会にとって容認できない」とか「あってはならない」という価値判断(筆者傍点)を含む言葉である。また、貧困が「発見」されることによって、その状態を改善すべきとか、貧困な人を救済すべきとか、Bチームの中に広がっている貧困を解決すべきだといった、社会にとって責務(個人にとっては生きていく権利)が生じる(岩田、

2007, 28-29頁)。

格差や不平等はある状態を示す記述的なものであるのに対して、貧困は改善すべきという価値判断を含む表現である。この言説に含まれる貧困は悪であり、社会構成員として善い方向に是正していく必要のある主張として受け取ることが可能である。岩田によれば「こうした新しい貧困の出現は、80年代以降明確になったポスト工業社会とかグローバリゼーションといわれる新しい社会経済体制への移行の過程で顕著になった(岩田, 2007, 22頁)」と説明する。市場がグローバル化し、国際競争が激化する中で人件費の削減という命題は非正規雇用の増大を招き、結果として貧困を招いているともいえる。しかし、その際に一つの疑問が生じる。貧困の客観的基準とはどのように設定することが可能かについてである。

2.4 貧困の線引き

岩田は貧困の境界について次のように説明する³⁾。貧困の歴史は境界設定の歴史であり、貧困の境界を設定するモノサシとして、正社員の半分以下の年収、ある程度の購買力、固定観念、自分との比較、途上国と先進国との比較など様々あり、その中で代表的なものとしてラウントリー(1901)とタウンゼント(1979)の研究がある。ラウントリーの定義する貧困は「絶対的貧困」と呼ばれ、生存費用に基づき生存できるか否かのラインを指標としている⁴⁾。一方のタウンゼントの定義する貧困は「相対的貧困」と呼ばれ、生活様式からの剥奪指標で判断するものとして説明される。前者の人間の生存費用とは生命体として人間がその肉体を維持し労働していくための費用を意味している。当時急速に発展してきた栄養科学=必要カロリー摂取量基準を基に考えられている。必要熱量とタンパク質の摂取できる量を買い物かごにいれる行為になぞらえマーケット・バスケット方式と呼ばれた。ただしこの食料以外の必需品部分はラウントリーの価値判断が入ったこともあ

り科学的であるとは断言できないとされている。それに対してタウンゼントは人間の生活は肉体の維持だけでなく、社会における生活様式や慣習にもよって支えられていると考え、「貧困とはそれらの慣習や様式を保つために必要な生活資源を欠いている状態と定義した(岩田, 2007, 42頁)」しかしこのタウンゼントの定義では詳細な生活様式や慣習の調査が必要となり非現実的であるという批判もある。岩田は「貧困の大きさは、社会それ自体の経済的な豊かさとは関係ない。むしろ貧困を『再発見』していく『目』や『声』の大きさとかかわっている(同書, 45頁)」と意見を述べている。

岩田はラウントリーやタウンゼントの絶対的貧困や相対的貧困というこれまでの経緯を踏まえながら、貧困に目を向けることの大切さを説いている。このことはワーキングプアの問題を考える点でも肝要である。現象を認識し、看過・放置せず、喧伝しなければ、誤解を招き、問題解決には到らない。貧困に陥っているケースの問題は今置かれている状況に絶望しそのことを自己責任として判断して思考停止してしまうことである。また阿部(2011)では国や時代を越えて決定される貧困を絶対的貧困とし、国や時代や社会によって変化するものを相対的貧困と説明する。そして前者の例を戦争中の食糧不足で十分な食事を取れない子どもの状況、後者の例を学校のクラスで給食費を払えない子どもの状況と説明する。当然ながら戦時中の苦悩も理解できるが、後者の子どもの心理を考えると、貧困の影響の大きさはどちらにより大きいのか答えを出すのは簡単ではないと指摘する。

経済的制約は、他者との交流やつながりさえも奪う。所得が低い層ほど、孤立の度合いが高いことは、さまざまなデータからも確認される事実である。さらには、現代社会において経済的地位は、社会的地位を意味し、社会の中で低い順位に常に置かれていること

は、精神的に大きな苦痛である。それは、人として敬われないこと、自尊心を失うこと、希望がないこと、につながる。そして、経済的貧困は、究極的には、人々を「社会的孤立」に追い込み、「居場所」さえも奪ってしまう。このような状態を「社会的排除」という(阿部, 2011, 68頁)。

そして阿部は社会低排除とは「社会的包摂」の逆の状態であると説明をする。この社会的排除について五重の排除という点から説明するのが湯浅(2008)である。五重の排除とは①教育課程からの排除、②企業福祉からの排除、③家族福祉からの排除、④公的福祉からの排除、⑤自分自身からの排除を意味する。問題となるのは⑤の自分自身からの排除という状態になった場合であり、これは①から④の排除を受けて自己責任論によって「あなたのせい」と片づけられ、それを内面化して「自分のせい」と捉えてしまう状態である。「生きる」と希望・願望は本来両立すべきなのに、両者が対立し、希望・願望を破棄することでようやく生きることが可能となるような状態(湯浅, 2008, 62頁)である。そして、貧困とは五重の排除により金銭、人間関係、個人能力などの貧困への緩衝材(バッファー)となりうるものが総合的に失われ、奪われている状態で、「貯め」のない状態と説明する⁵⁾。貯めとは湯浅独自の用語であり、貧困に陥らないための余剰の資源のことである。貯めの無い状態とは、まさに先ほどの社会的排除の状態といえる。

本稿では労働者の立場を前提に議論をしているため、特に湯浅のいう②企業福祉からの排除がまず問題となる。湯浅は企業福祉からの排除について「雇用のネットからはじき出されること、あるいは雇用のネットの上にいるはずなのに(働いているのに)食べていけなくなっている状態を指す。非正規雇用が典型だが、それは単に低賃金で不安定雇用というだけではない。雇用保険・社会保険に入れてもらえず、失業時の立場も併せて不

安定になる。かつての正社員が享受できていたさまざまな福利厚生（廉価な社員寮・住宅手当・住宅ローン等々）からも排除され、さらには労働組合にも入れず、組合共済などからも排除される。その総体を指す（湯浅, 2008, 60 頁）」と説明する。この企業福祉からの排除された対象者は、そのままワーキングプアな状況の労働者として捉えることが可能である。

2.5 ワーキングプアの課題

ワーキングプアの問題を考える上で絶対的貧困よりむしろタウンゼントの相対的貧困の考えや湯浅の五重の排除が参考になるだろう。それではワーキングプアを貧困問題として認識した際の課題について考えてみる。ワーキングプアの状態では正規雇用労働者並みに働いているにも関わらず、生活保護未満の生活を余儀なくされている。生活保護では「健康で文化的な最低限度の生活」が保証されるが、その生活水準未満だとすると一体どういう状態なのか。貧困であることを認定自体より、その問題はワークライフバランスに現れるだろう。まずワークである。ワークに関しては正規雇用労働者並みの労働時間であるにも関わらず、さほどの収入が得られない。その結果、ライフ部分を充実させるための予算はかなり限定される。ライフを生存のための部分と余暇の部分に分類した際に生存するのに精一杯の状態ということになる。またライフの充実のためのもう一つに家族を持つという点もある。それは結婚・出産・育児に関する問題だ。結婚前であれば、相手を求める際に双方の収入で二の足を踏むと言うこともありうる。また出産に関しても一子を設けても二子をあきらめるということもあるだろう。育児に関しても世帯収入の高い家庭であれば与えられる遊具や通わせることのできる習い事・塾の予算もワーキングプアであれば厳しい。根本的な文化資本のレベルで大きな差が発生する状態といえるだろう。当たり前前に仕事をして、当たり前前に家族を持って、当たり前前に暮らすことが当たり前ではな

く困難を感じる。当然ながら余暇のあり方・結婚・出産などは価値観を多分に含む部分であり、その意思決定に余人が口を挟む類いのものではない。ただしワークで得た収入をライフに投入しようとした時にあまりに乏しい資金に悩まされている状態というのは、湯浅の指摘した「貯め」が無くなった場合の危険性から考えるとその問題は根深いといえる⁶⁾。

3.1 やりがい搾取

「やりがい搾取」という概念は本田（2008）によって提示されたものである。ただし、もとなつたアイデアは阿部（2006）によって提示された。ここでは本田の説明を参考にしながらやりがい搾取とは何かについてみていきたい。

まず本田はワーカホリックという現象について、森岡、ライシュ、大野、阿部を比較検討し、やりがい搾取の問題性を説明する。森岡（2005, 2006）は資本主義の変化を五つに大別し働き過ぎのマクロ的要因をそれぞれ、経済面：グローバル競争の激化、技術面：情報通信技術の発達、社会面：消費社会科による利便性の追求、政策面：労働の規制緩和と流動化、経営面：株価至上主義経営という説明する。次にライシュ（2000）は個人行動の経済的合理性から働き過ぎが生じるミクロ要因を説明する。高い知的柔軟性の労働者であれば、時間あたりの賃金が高いため仕事をしない放棄所得を考慮し、そして低スキルの単純労働者であれば時間あたりの賃金が低いため生活を維持するための収入を確保しようとし、それぞれ働き過ぎの状態になると説明する。どのような労働者であれ長時間労働もしくはワーカホリックから逃れられないと指摘する。翻って日本でのサービス残業などの賃金と無関係な長時間労働の存在について考えた場合には、ライシュの論理だけでは説明が不十分である。日本のサービス残業を考える際に大野（2004）の説明が参考になるとしている。大野（2004）は、まじめで責任感の強い労働者の過労死の増加を指摘し、その問題は会社・職場単

位での圧力と、それを受け入れてしまう個人にあると説明し、「責任を感じる自分、他人に配慮する自分とは何なのか (大野, 2004, 56 頁)」の問題について検討する。その対策として「職場集団性の問題を自分の身に引き受けることを止めて、もっと自由闊達な働き方・生き方をしようということだ。そのためには、無限定で不明確な仕事負担による古い職場のあり方につながる曖昧な自分を改めていく必要がある (大野, 2004, 183 頁)」と指摘する⁷⁾。大野 (2004) は「過労死・過労自殺は長時間労働だけから生まれるのではない。長時間労働と短時間労働の併存こそが問題だった (大野, 2004, 26 頁)」と指摘する。つまり長時間労働を引き受けてしまう心性に問題を見いだしていた。

本田 (2008) は「大野の言葉でいう『自由闊達な』労働者であるはずの人々、すなわち職場集団に埋没することなく個人としての輪郭が明確な意識を持ち、実際のそうした働き方に従事している人々でありながら、『働き過ぎ』にのめり込んでいくという事態が、そこかしこであまた発生している (本田, 2008, 86 頁)」とし、阿部 (2006) を参考にしながら自由意思でワーカホリックになっている状況について説明するのである。本田は大野の説明を集団圧力系ワーカホリックとしながら、阿部のいう自己実現系ワーカホリックと、問題の所在が異なることを指摘する。

阿部 (2006) によれば自己実現系ワーカホリックは安定した仕事と結びついている際は問題にならないが不安定就業と結びついた際に問題になると指摘する。

伝えたいのは、若者の「やりたいこと志向」が生み出すワーカホリックの問題である。「やりたいこと」を仕事にし、それに没入していく。(中略) それを「自己実現系ワーカホリック」と名付ける。ニートとワーカホリックは表裏一体の関係であり、ともにその要因は若者の「やりたいこと指向」にあると

いうのが僕の考えである。「やりたいことを」仕事を出来ないニート、「やりたいこと」を仕事にできたワーカホリック、現在、こうした二極化が若者たちの間で進行している (阿部, 2006, 17 頁)。

阿部は、やりたいこと (趣味性) 志向に陥った若者がやりたい仕事が見つからない問題及び見つかっても不安定である問題を指摘する。その中でも「やりがい」や「趣味性」をインセンティブにし、不安定就業の中で疲労困憊していく就労形態の一つとしてバイク便ライダーの分析をする。

バイク便ライダーの多くは個人請負業務での就労となっている⁸⁾。個人請負業務となると解雇規制や失業保険給付がまず無い。さらには労働時間規制がないため時間外、休日、深夜労働手当がなく、有給休暇もないため必然的に長時間労働となる。また年金、健康保険もすべて自己負担という状況である。加えてバイクを含む備品などの調達・整備は自己負担となっている。賃金形態は歩合給か時間給となっている。歩合給の場合では売上の50%ほどが収入となる。月額売上が100万円がとなるようなかなりの熟練ライダーであれば生活が維持できる水準である。しかしこの100万円を売上げるライダーはミリオンライダーと呼ばれ希有な存在である。過酷な労働環境といわざるを得ないが当人のやりがい充足では希求水準を超えているのだと想像される。

3.2 やりがい搾取のメカニズム

阿部は、バイク便ライダーの研究において自己実現系ワーカホリックに陥るからくりが「経営者のトリック」ではなく「職場のトリック」にあることを指摘している。それは「バイク便ライダーたちが自分たちで自分たちにかけてつづけているトリック (阿部, 2006, 127-128 頁)」だといひ、経営者の意図ではないことを主張する。それに対して職場のトリックというようなバイク便ライダーのインフォーマルな仕組み自体を放置し、経

営者がフリーライドしている状況だと指摘するのが本田である。本田（2008）は「彼らは自発的に『自己実現』に邁進しているように見えて、じつは彼らをその方向に巧妙にいざなう仕組みが、働かせる側によって、仕事の中に組み込まれているのである。その意味で、『自己実現系ワーカホリック』という言葉は、個人側の動機を強調しているようにみえるため、不適切な面があるかもしれない。働かせる側の要因の重要性を言い表すために、ただしくは『＜やりがい＞の搾取』と呼ぶべきであろう⁹⁾（本田, 2008, 95-96 頁）」と指摘する。

さらに本田はやりがい搾取が成立する条件として「阿部の指摘する①趣味性のほかにも、②ゲーム性、③奉仕性、④サークル性・カルト性の三つが少なくともあげられる（本田, 2008, 88 頁）」と指摘し、①から④の要素を通じて自己実現的な「働きすぎ」を作り出すことによって、企業は利益を確実に手にしているからこそ、それは経営者側の責任の問題であるという。本稿の問題意識に照らしてみると、バイク便ライダーの労働環境はワーキングプアであり、怪我をすると即座に貧困に陥りやすい状況を放置している点に問題性があると指摘できる。

阿部（2006）の説明する「自己実現系ワーカホリック」現象が発生する要因を見てみたい¹⁰⁾。

- ルール 1 配車係は元歩合ライダーである。
- ルール 2 バイク便ライダーはユニフォームが統一されている。
- ルール 3 時給ライダーは歩合ライダーになることができるが、歩合ライダーは時給ライダーになることができない。

何故これらのルールが自己実現系ワーカホリックを生み出すのか詳しくみてみたい。まずバイク便ライダーには二種類存在している点から説明する。一つは時給にて働いているライダーであり、もう一つが歩合にて働いているライダーである。阿部の説明では前者と後者とでは働き方に対する

真摯さが異なるという。時給ライダーはアルバイト感覚であるのに対して、歩合ライダーはプロフェッショナルとしての働き方を自覚的に行っている。それではルール 1 について確認してみたい。配車係は元歩合ライダーである意味は、「配車係は頼れるコーチ」としての存在であると阿部は指摘する。頼れるコーチは、ライダーの力量を考え仕事を割り振ることにより、ライダーのベストトラップを更新させ続ける。つまり成果のベストスコアを向上させ続けてくれる存在だということである。ルール 2 は制服を着ることによりバイク便ライダーとしてプロアスリート化する舞台装置となっている。路上での彼らは単なる荷物運びではない、プロとしての運び屋の意識を創出することになる。IT 化により情報伝達は即座に可能になったが、物質伝達では最速であるという自尊心がある。ルール 3 では、時給ライダーから歩合ライダーへの不可逆性の意味と後者の仕事への真摯さという点が大きいの。また怪我をした歩合ライダーはこれまでの自身の働き方を卑下することで「隠居」と成り下がる。彼らは排除の対象となり、しばらくすると居なくなる。

阿部によればこれらのルールの中で会社による指定はルール 2 のみだとされる。制服は指定されているが、それ以外のルールは自発的に発生したものだと説明する。まずルール 1 については、会社から指示されたルールでは無く、配車係として再教育する手間とその費用を惜しんでのことだという。次に歩合ライダーから時給ライダーへの転向の禁止については、繁忙期と閑散期に都合よく契約形態を変更するライダーを抑制するためであり、事務作業の軽減のためだとされる。結果的にルール 1~3 により、ベテランの元歩合ライダーは引退後の雇用の場を確保し、アルバイト感覚の真摯さの無い時間ライダーを抑制し、走れない歩合ライダーを「隠居」として排除することにも成功している。そしてやる気のある歩合ライダーだけが現役として残れる職場となっている。本田の指摘にもあるように、これを企業側がどう感じて

いるのかという点だ。つまり個人請負業務という不安定な条件下で、肉体を酷使しながらフルスロットルで働かせている状況を看過している点に大きな課題がありそうだ。

阿部はこれら三つルールから、自己実現系ワーカホリックが発生するメカニズムを説明した。筆者はこのルールに含まれる意味を少々深掘りして、次のような仮説を提示したい。

時給ライダーに対して、配車系の元歩合ライダーは、配達できる極限の時間を設定し仕事を割り振る。時給ライダーはそのことを労働強化と感じ配車係を鬼コーチとして認識することになる。歩合ライダーに対しても同じように仕事を割り振ると、ぎりぎりのクリアの快感を提供されたと感じ、さらに工夫・攻略したいと感じようになり、成功し続けることでミリオンライダーと呼ばれる英雄に近づくことができ、配車係を頼れるコーチと認識する。ここで注目したいのは配車係がぎりぎりのクリアの感覚を提供することで発生するフロー体験である。

ここでいう「フロー体験」とはチクセントミハイの提示した概念である。チクセントミハイ(1990)は、楽しみながら行為し、能動的に没入する状態を「フロー体験」という概念で説明する。われわれは一般に、自身の能力が高く難易度の低い課題に取り組む際には「退屈」と感じ、逆に課題の難易度が高く能力が低い場合は「不安」を感じる。難易度と能力のバランスがとれている状態が「フロー」である。技量を急速に上達させるためには、こうしたフロー状態が不可欠であるとされる。このように徐々に難易度が上がり(目標が明確である、チャレンジとスキルとのバランス)、

コーチの指導(迅速なフィードバック)がありながら、時間を忘れるほど熱中する(極度の没入状態)点に注目したい。達成できる見通しの課題、フィードバック、没入という条件が揃うと、夢中になって課題と向き合うことになり、「努力している」「大変だ」という感覚に陥らないまま高パフォーマンスを得られる可能性がある。そのまま素晴らしい活躍をしてミリオンライダー(英雄)などと持て囃されるかもしれない。しかし、ここにバイク使ライダー特有の問題があることを看過してはならない。歩合ライダーは仕事に没頭し、自身の成長も相俟って、ますます仕事にのめり込んでいくことになる。まさにバイクを趣味とするものからすれば至高の体験といえるかもしれない。趣味性から始めた仕事の中でさらなる高見を目指し趣味のように没頭していく。ところが歩合ライダーの「隠居」化もあるように『『仕事による趣味の更新』は、彼らの意識のレベルで行われているのだ。いくらそれが身体的な負担を麻痺させるといっても、最終的には彼らの体はそれについていけない(阿部, 2006, 95頁)¹¹⁾』のであって、精神的には充足されても極限状態での労働は肉体を確実に蝕んでいる。次にワーカホリックにより生じるバーンアウトを参考にしながら、歩合ライダーの抱える問題点を明らかにしたい。

3.3 バーンアウトとワーンアウト

久保(2007)によれば、1970年以降、看護師、教員、ヘルパーなどを代表とするヒューマンサービスの需要が急増した。ヒューマンサービスへの要求が増大する一方で、その負担が少数の人的資源に委ねられ多くのサービス従事者が過重な負担

表2 各ライダー：認識の違い

ライダーの立場	時給ライダー	歩合ライダー
労働観	楽に稼ぎたい	早く届けたい
配車系の仕事手配	労働強化	攻略対象
配車係観	鬼コーチ	頼れるコーチ

出所：筆者作成

に耐えきれず、ストレスを訴えた。その結果としてその負担に耐えきれず無気力状態に陥る現象が見られるようになった。この現象はバーンアウトと呼ばれ、「仕事の上で日々の過大な情緒的資源を要求された結果生じる情緒的消耗感であり、他の二つの下位尺度はこの『枯渇状態』の副次的な結果である（久保，2007，55頁）」と説明される。このように主要因とそれによる二つの副次的結果が問題である。主要因とは「情緒的消耗感」であり、仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態を意味している。これがバーンアウトの主症状である。さらにバーンアウトになった二つの副次的結果が現れる。その一つが「脱人格化」であり、クライアントに対する無情で非人間的な対応・思いやりのない紋切り型の対応をしてしまうことである。この脱人格化は、これ以上の精神的な消耗を防ぐ防衛反応の一つであるとされる。もう一つが「個人的達成感の低下」であり、ヒューマンサービスの職務に関わる有能感、達成感の低下を引きおこすとされる。久保はヒューマンサービスという職務のどの部分が、多大な情緒的資源を要求し、そして「情緒的エネルギーの枯渇した状態」に至るのかについて検証する必要があると指摘し、ホックシールドの感情労働の議論が参考になると説明する。ホックシールド（1987）によれば感情労働とは「労働者があまりにも一心不乱に仕事に献身し、そのため燃え尽きてしまう危険性のあるケース（ホックシールド，1983，214頁）」であると説明する。

ワーカホリックによるバーンアウトの主要因は情緒的消耗感であった。ではフロー状態にある歩合ライダーはどうであろうか。やりたいことをやっているという感覚の中では仕事自体がモチベーションの源泉となっているため、燃え尽きることがない。結果としてバーンアウトのように情緒的消耗感により仕事をやめる機会は生じず、身体そのものが悲鳴をあげるまで気がつかない。まさに疲れ切つてすり切れた状態である。精神的疲労によるバーンアウトに対して、歩合ライダーの

ような趣味性の高い仕事に没頭し続けた結果、肉体的に精も根も尽き果てた状態のことをワーンアウト（worn out）と呼んでみよう。アスリートが満身創痍で引退するかのようにワーンアウトしてしまったバイク便ライダーはその後どうなってしまうのだろうか。

3.4 批判と擁護 —アーキテクチャの視点—

前節で自己実現系ワーカホリック発生のメカニズムに関する仮説を提示した。その骨子は次のようなものであった。ベテランの元歩合ライダーが配車係として働く。歩合ライダーにとってベテランによる仕事手配は攻略するのに丁度良い設定となっている。そうして配車係は頼れるコーチとしての役割を発揮し歩合ライダーは仕事に没入していく。その仕組みを作ったのは誰かといえば、ライダー自身含む職場のメンバーである。また、その仕組みをうまく使っているのは誰かといえば、経営者であろう。この仕組みは時間ライダーを規制し、歩合ライダーを動機づけた。本田はこの状況が経営者にやりがい搾取のきっかけを与えたのだと指摘する。現場の人間が楽しく働き、経営者も利益があがるならば、何が問題なのか。その問題がワーンアウトである。疲れ果てた歩合ライダーはプロスポーツのアスリートのように引退するだけである。やりがい搾取は歩合ライダーをプロスポーツアスリート化する舞台装置の中で行われた。ここでは道具の整備によるバイクの機能の純化が推奨される。速さよりも早さが求められるなかで、目的の追求は道具の使い方を変更させる。スポーツバイクのレプリカモデルよりも公道で擦り抜けやすいバイクを求める。「プロフェッショナル」としてのかつこよさは、「モノマネ・あこがれ」としてのかつこよさとは違う。しかし、このプロ志向の発想自体はよしとして、彼らは依然として非正規雇用でありワーキングプアなのである。志向はプロフェッショナルとなっても、就業形態および労働環境に恵まれていない。恵まれている点はやりがいだけである。本田はこの状況

を憂いて批判的な立場をとった、その一方で鈴木(2009)は動機づけの部分に注目し肯定的に捉える。

やりがいを提供することで、低賃金や長時間労働が正当化され、さらにそれが、「自己責任に基づく選択」であったかのように「洗脳」する効果を持っているとするならば、それは重大な問題だろう。しかしこの批判のロジックには、二つの点で問題がある。一つは、そうしたメカニズムが搾取を正当化するとしても、悪いのはあくまで搾取であり、それを巧妙に現場に仕込んでいる企業なのであって、「やりがい」を提供することそのものが問題かどうかは明らかではないということ。言い換えれば、「やりがい搾取」には、「やりがい」を提供する環境という水準と、「搾取」という水準の、二つの異なったレベルの問題が含まれている(鈴木, 2009, 118頁)。

そして鈴木は自発性を引き出すアーキテクチャという視点を提供し、アーキテクチャを「個人に自発的な振る舞いを促す仕組みとして捉え、その作動が、個人の意志を操るという非対称的な権力ではなく、その潜在的な可能性を引き出し、よりよく成長することを目指すという原理に支えられている」と説明する。宇野・濱野(2012)は、「ゲームというのは、アーキテクチャ(人工環境)の設計を通じて人間を効果的に没入に誘うことが出来る装置(宇野・濱野, 2012, 192頁)」と指摘する。ゲームはアーキテクチャの設計次第でユーザーにフロー体験を提供できるということである。この点を管理と捉えるか動機づけと捉えるかが争点となりそうである¹²⁾。鈴木に従えばやりがいや自発性を引き出す仕組みとして評価すべきとなり、本田の問題意識を経営者の道徳性の問題として捉えるならば、経営者の認識を改めさせる方策の議論にもなりうる。

4 おわりに 一対策と課題一

やりたいことをやれているのであればワーキンググプアであってもよいという発想は自己責任論にもとづく考え方である。この考えは果たして正しいのだろうか。阿部(2011)は『『真の貧困とは、モノの多寡ではなく、精神的な貧困だ』と言ってしまうと、まるで経済的貧困が問題ないように解釈されてしまう。その危険性が怖い』と指摘する。自己実現のためとはいえ、その前提としての経済的安定が不要であるという論理にはならない。

経済的安定性を確保された状態とは、相対的貧困の議論の中であった剥奪指標が有効である。社会的剥奪(social deprivation)ではない条件が人間らしい働き方だとすると、社会的剥奪の水準の検討はさらに意味が大きくなりそうである。森岡は「社会的基準からみて見苦しくない状態、あるいはそれが欠ければ人並みとはいえない状態を表すディーセント(decent)という英語があるが、デプリベーション(deprivation)はディーセントでない状態を意味するといってもよい(森岡, 2015, 162頁)」と説明する。ここでディーセントワーク(decent work)の発想が参考になる。森岡(2015)によればディーセントワークの実現条件として、①働く機会があり、働きに応じた収入が得られること、②働くうえでの権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、③家族の生活が安定しており、自己の鍛錬もできること、④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、を挙げている。

また森岡(2011)は、ディーセントワーク実現のための条件を労働時間、賃金、雇用、社会保障の点から指摘する。ここで森岡はディーセントのもつ意味の多様性を「まとも」と訳出している。まともな労働時間のためには、次の三つの働き方をしている労働者をなくす必要性を説く。①労働時間の短縮を望むのに、非常な長時間労働を余儀なくされている者、②もっと長く就業したいのに週20時間未満しか働けないパートタイム労働者、

③いつも同じまたは標準的な労働時間制度を望むのに労働時間が定まっていない者、である。つぎにまともな賃金のためには、「男女平等の、時間に応じて公平な、最低賃金を下回らない、残業手当に依存せずすむ、生活ができる賃金、が必要であるとする（森岡，2011，204頁）」。まともな雇用のためには、「働く権利が保障されて、安定していて、失業給付や労災補償などの給付が受けられる雇用（同書，204-205頁）」を確保する必要性を説く。最後にまともな社会保障のためには、失業給付と生活保護制度が適切に活用される必要性を説く。社会的剥奪された状態ではなく、当たり前のことのできる暮らしを確保できる状態、それがディーセントワークには求められる。その結果としてディーセントライフの実現ということも視野にいれることもできるだろう。

2017年1月現在、政府が長時間労働の是正などを目指す働き方改革で「36協定」を見直す動きがみられる。この改革もさることながら非正規雇用対策での動き、同一労働同一賃金への取り組みなどにも注目していきたいところである。また貧困を脱出する動機づけは必要だと思われる。ある環境の中にいる人間は自分を客観的に把握することは難しい。現状認識を改めさせること、そしてそのための具体的な道筋を用意する必要がある。試論的ではあるが表3で正社員の長時間労働問題に関しても触れてみた。今後の課題としたい。
(東京富士大学経営学部准教授)

参考文献

- 阿部彩（2008）『子どもの貧困—日本の不公平を考える』岩波書店。
 ——（2011）『弱者の居場所がない社会—貧困・格差と社会的包摂』講談社。
 阿部真大（2006）『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た！』集英社。
 飯島裕子（2016）『ルポ貧困女子』岩波書店。
 生田武志（2016）『釜ヶ崎から』筑摩書房。
 石田雄（2005）『丸山眞男との対話』みずす書房。
 岩田正美（2007）『現代の貧困—ワーキングプア/ホームレス/生活保護』筑摩書房。
 宇野常寛・濱野智史（2012）『希望論 2010年代の文化と社会』NHK出版。
 NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編（2010）『ワーキングプア解決への道』ポプラ社。
 太田肇（2001）『困り込み症候群』筑摩書房。
 大野正和（2003）『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社。
 久保真人（2007）「バーンアウト（燃え尽き症候群）ヒューマンサービス職のストレス」『日本労働研究雑誌』No.558，pp.54-66。
 佐藤俊樹（2000）『不平等社会—さよなら総中流』中央公論新社。
 白波瀬佐和子（2010）『生き方の不平等—お互いさまの社会に向けて』岩波書店。
 鈴木謙介（2009）「設計される意欲—自発性を引き出すアーキテクチャー」『思想地図』日本出版放送

表3 長時間労働と低賃金が惹起する課題

主な問題	主な対象	現象	結果	対策
長時間労働	正規雇用労働者	メンタルヘルス不調	過労死・鬱 バーンアウト	ディーセントワーク
		WLB不調	家庭不和 少子化	残業削減 育休（パパクォータ）
低賃金	非正規雇用労働者	ワーキングプア	貧困	最低賃金向上 同一労働同一賃金
		やりがい搾取	ワーナーアウト	過度なやりがい回避

出所：筆者作成

- 協会, vol.31 110-135 頁.
- 鈴木大介 (2014) 『最貧困女子』 幻冬舎.
- 関根由紀 (2007) 「日本の貧困—増える働く貧困層」 『日本労働研究雑誌』 No.563, pp.20-30.
- 高橋哲也 (2016) 「人的資源管理におけるアーキテクチャ」 『経営哲学』 経営哲学学会第13巻1号, pp.113-116.
- 橋本俊詔 (1998) 『日本の経済格差』 岩波書店.
- (2006) 『格差社会—何が問題なのか』 岩波書店.
- 保坂渉・池谷孝司 (2012) 『子どもの貧困連鎖』 新潮社.
- 本田由紀 (2008) 『軋む社会—教育・仕事・若者の現在』 双風舎.
- 森岡考二 (2005) 『働きすぎの時代』 岩波書店.
- (2006) 「見せかけの時短の陰で進む働きすぎ」 『Labor Research Library』 全労共済会, 第14号, pp.3-6.
- (2011) 『就職とは何か—くまともな働き方の条件』 岩波書店.
- (2015) 『雇用身分社会』 岩波書店.
- 山田昌弘 (2004) 『希望格差社会』 筑摩書房.
- 山本謙司 (2006) 『累犯障害者』 新潮社.
- 山本冬彦 (2009) 『週末はギャラリーめぐり』 筑摩書房.
- 湯浅誠 (2008) 『反貧困—「すべり台社会」からの脱出』 岩波書店.
- アマルティア・セン (1999) 『不平等の再検討 (池本幸生ら訳)』 岩波書店.
- (2000) 『自由と経済開発 (石塚雅彦訳)』 日本経済新聞社.
- アーリー・ホックシールド (1983) 『管理される心—感情が商品になるとき (石川准・室伏亜希訳)』 世界思想社.
- ベンジャミン・シーボウム・ラウントリー (1901) 『貧乏研究 (長沼弘毅訳)』 ダイヤモンド社.
- ミハイ・チクセントミハイ (1990) 『フロー体験 喜びの現象学 (今村浩昭訳)』 世界思想社.
- ロバート・ライシュ (2000) 『勝者の代償—ニューエ

コノミーの深淵と未来 (清家篤訳)』 東洋経済新報社.

Townsend, Peter. (1979) *Poverty in the United Kingdom*, London, Allen Lane and Penguin Books.

注

- 1) また別の側面では生活保護費が最低賃金を越えるという「逆転現象」が問題視されている点も貧困の水準を考える際の論点になりそうである。ただし本稿では生活保護の線引きおよび最低賃金をめぐる議論は趣旨から外れるため議論を深めない。
- 2) 2006年の流行語大賞のトップテンに選出され、山田昌弘氏が受賞者となった。山田は2004年の『希望格差社会』で経済格差の結果、希望を失う希望格差の問題を指摘する。不平等という観点では佐藤(2000)や白波瀬(2010)などを参照。また白波瀬は格差と貧困そのものがある程度相対的であるとし、貧困を社会リスクとして丸山真男を引用しながら「他者感覚」の重要性を説く。丸山の他者感覚については石田(2005)を参照。
- 3) 岩田(2007)の第三章を参照。制度としての貧困判断基準は生活保護のラインに求めている点は紹介しておく。現在の簡便な方法として、その社会における世帯人員数調整後の一人当たり手取り所得(等価可処分所得)の分布で、中央値の金額の半額を貧困線とし下回るか否かで貧困と定義する相対的貧困(Relative Poverty)という定義がある。現在の日本では、おおよそ125万円が相対的貧困線であり、貧困層は16%となる(平成22年度国民生活基礎調査より)。
- 4) 日本における絶対的貧困は山本(2006)や鈴木(2014)や生田(2016)などのルポが具体的事例として参考になる。
- 5) セン(2000)によれば貧困は潜在能力の欠乏としてみる必要があると説き、「貧困は単なる所得の低さというよりも、基本的な潜在能力が奪われた状態とみななければならない。ところが現在のところ、貧困を説明する標準的な基準は所得の低さである(セン, 2000, 99頁)」としている。セン

- (1999)では「貧困とは受け入れ可能な最低限の水準に達するのに必要な基本的な潜在能力が欠如した状態として見るべきである(セン, 1999, 172頁)」としている。また「貧困の定義をめぐる問題は、記述的な形と政策的な形の両方をとることができる(同書, 169頁)」といい、前者は貧困基準に照らして誰が貧困かを判断することを目的とし、後者は貧困に対処するために何らかの措置をとるべきという主張に繋がると説明する。この点は貧困に規範的な価値判断を含むかどうかという指摘ともいえる。
- 6) ワーキングプアの英米日韓の対応についてはNHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編(2010)が参考になる。また女性労働者の問題としては飯島(2016)が参考になる。
- 7) 大野は太田(2001)の「仕事人モデル」が参考になるとしている。
- 8) 平成25年4月1日から労災保険に「特別加入」できるようになった。労災保険は、労働者の仕事や通勤による災害に対して給付を行う制度。
- 9) 労働場面での搾取ではなく教育の場面でのやりがい搾取もあると山本(2009)は指摘する。美大生や若手絵描きの現状を踏まえ「厳しく言えば美大は詐欺の確信犯とも言える。絵好きの若者に甘い夢を持たせ、その後の人生を狂わすかもしれないという自覚を持ち、彼らの進路にもっと責任を持った大学運営や教育をして欲しい」と厳しい発言をしている。この問題を美大に限定しなければ大学関係者としては頭の痛い問題である。「文系学部」廃止論とも通底する問題だと思われる。
- 10) 詳細は阿部(2006)の第四章を参照。
- 11) 阿部(2006)では排気ガスで肺を痛めて引退するライダーの様子が描かれている。
- 12) 高橋(2016)を参照。