

A. R. ホックシールド（坂口緑、中野聡子、両角道代 訳）
『タイムバインダー不機嫌な家庭、居心地の良い職場』筑摩書房（2022年）

「感情労働」の研究で知られるアメリカの社会学者ホックシールドは、その著作の多くが邦訳されており、労働や家族に関する研究に幅広く参照されている。本書の前作にあたる『セカンド・シフト』（朝日新聞社、1990年）では、共働きの家庭において母親が仕事に加えて子育てと家事の大半を引き受けることで生じている緊張関係を描いた。

「セカンド・シフト」とは、第一のシフトである職場での仕事に対する、家庭内での子どもと家族のケアのことである。女性が労働市場に参加して、親たちがますます長時間働くようになり、セカンド・シフトのための時間が失われている状況において、どのようにワークライフバランスをとっているのか。そのために見直されるべき企業文化や子どもにかかる負担を軽減する働き方はないのか。こうした前作から引き継がれた問いを念頭に、仕事と家庭の「タイムバインダー」（時間の板挟み状態）を取り上げたのが本書である。なお、原著は1997年に発刊され、2012年には邦訳（明石書店）されているが、今回の文庫化に合わせて、あらためて本書を紹介したい。

著者は「アメリカの中でも、ワークライフバランスを実現しようとする企業の先頭に立つ存在」であるアメルコ社（仮名）を調査研究対象に選んだ。1990年から1993年にかけて経営者から事務員や工場労働者まで130人に対するインタビューを行い、社員の意識調査等の社内資料にアクセスした。そこから見えてきたのは、働く親たちが仕事と生活の両立への支援を求めており、それを叶えるはずのファミリーフレンドリーな制度が整備されているにもかかわらず、利用が進んでいないという一見矛盾した事実だった。著者はこれに“家庭が仕事となり、仕事が家庭の代わりになっている”という仮説を提示する。

アメルコ社では、官僚主義的な管理体制（テイラー主義）に対置される「総合的品质管理」により、自己完結型のワークチーム体制を確立し、仕事の自由裁量部分を拡大していた。この人事管理制度の効果は、個人の価値や多様性の尊重を謳う企業文化を作り出し、職場を一かつて家庭やコミュニティが担っていたはずの一価値観の形成の場としてきたことだった。社員たちは、会社が金銭的な関心だけでなく人間的な関心をもってくれていると感じ、職場でこそ承認と自己肯定感を得ることができる。

他方、家庭は安心を得ることのできる“避難港”ではなく、緊張関係をはらんだ、もうひとつの職場となってきた。家族の時間が仕事の圧力に従う傾向が強まると、家庭は限られた時間の中で強制的かつ効率的にこなす“新たなテイラー主義が支配する場”と化する。著者は、さらにここから、家庭における時間的圧迫が引き起こした“損傷”を修復するために必要な「感情労働」が生じているという。この「第三シフト」において、働く親たちは、時間が商品のように管理された家庭生活に対して反発する子どもをなだめる労働に従事している。

仕事と家族は完全に二分されるものではなく、混合し反発しあっている。職場的な価値観が強化される一方、家庭生活が疎外的な性質を帯びることで、働く親たちは職場のほうがかつらげるような場所と表明し、長時間働いている。親たちは、家庭のニーズをできるだけ減らし、外部化し、時間に余裕のある潜在的な自己を夢見ることによって、生活様式に浸透したタイムバインダーを回避しようとしているが、これらは根本的な対処法とはならない。こうした仕事と家庭との逆転現象の進行に伴う“つけ”は、最も弱い立場にある子どもたちに回されている。

タイムバインダーを緩める方法として著者が提起するのは、労働時間を制限するための集団的行動（「時間運動」）である。同時に重要なのは、この「時間運動」の困難は、アメルコ社の事例にみられるように、女性が「男性的条件」の下で家庭から職場へと参入したところにあるという指摘だろう。女性は、依然として家庭での役割を多く担い、また、家庭の時間を縮小あるいは外部化することに対して罪の意識を感じながら、仕事の時間を減らすことには矛盾した感情を抱いている。集団的行動はこうした男女間の不均衡をふまえたものでなければならない。

本書の刊行から現在まで、女性の労働市場への参加が進展し、育児・介護休業法制が整備されるなど、仕事と家庭をめぐる環境は変化してきている。また、コロナ禍を経て、オンライン化により“職場”の場所・時間の境界があいまいになったときどのような葛藤が生じるのか。仕事と家庭の間のある種の磁場の中で親たちが何を経験し、それが何を意味するのかを理解するうえで、いままも本書は多くの参照点をもつように思える。（長谷川 翼）