

Title	「労働生活の質」(Quality of Working Life) 研究の現状・問題・課題
Sub Title	"The Quality of Working Life" studies : their present states, problems, and needed future directions
Author	小川, 政英(Ogawa, Masahide)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1991
Jtitle	慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.33 (1991.) ,p.45- 53
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000033-0045

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「労働生活の質」(Quality of Working Life) 研究の 現状・問題・課題

“The Quality of Working Life” Studies: Their Present States, Problems, and Needed Future Directions

小 川 政 英

Masahide Ogawa

The purpose of this paper is to review “The Quality of Working Life: QWL” studies, and to discuss their present state, problems, and needed future directions.

Toward this goal, a) definitions, components, and measurement, b) spread process, c) 2 theories on which QWL studies are based, and d) trends of the current studies were examined.

Then, problems and future directions of the QWL studies were pointed out. The author argues that a broader viewpoint is needed. For example, “Relative Deprivation” theory and “Work and Family Interface” perspective are suggested, as the new point of view, for the future QWL studies.

1. はじめに

近年、いわゆる「生活の質」(Quality Of Life: QOL)の向上の問題が盛んに叫ばれている。経済生活の向上に伴って、我々の生活は今や必要最低限のレベルを越えており、いかにしてその質的な側面を向上させ、かつ、より生存実感もてる生活を送ることができるか、ということが問題とされてきているのである。

ところで、私たちの日常生活を考えてみると、「労働生活の質」(Quality of Working Life: QWL)が「生活の質」(QOL)全体の非常に重要な部分になっているとすることができる。たとえば、私たちの1日の生活時間に占める労働生活の時間はかなりの部分になっているし、また、労働生活の状態は健康や精神衛生、余暇活動などに対して極めて重要であるということもできよう。つまり、個々人の生活全体の質的様相は、その部分である労働生活の様態によって強く影響を受ける。それゆえ、個々人の生活に関する諸側面の中でも、労働生活とその質をあらためて取り出すことの意義が認められるのである。実際問題として、労働生活という部分を抜きに

して私たちの生活を語ることはもはや不可能に近いといえよう。つまり、労働生活の質的向上が私たちの生活の質を向上させるうえで極めて重要な意味を持っているとすることができるのである。

以上のような理由から、本稿ではQWL研究の現状・問題を明らかにし、今後の課題を考察することを目的とする。

2. QWL 研究の現状

2-1. 定義・構成要素・測定指標

QWL という概念が使われだしてからかなりの時間がたつにもかかわらず、未だに各研究者、研究機関の間には、一定の十分に受け入れられた定義、概念の統一、意見の一致を見ていない。(嶺, 1983; 小野, 1986; 高橋, 1986; 角, 1987) その理由としては、

①労働生活の質が文字通り、国民あるいは労働者の生活のうち、労働生活の質的側面を示すのみでなく、これを向上改善すること及びその手段・方策を示していることがあること。

②他の類似概念 (たとえば労働の人間化・産業民主

義)と同一視されたり互換的に用いられたりすることが多い¹⁾こと。

③QWL の厳密な定義の問題以上にいかにして労働生活の質的な向上を実施すべきかの方に研究の主眼が置かれていること。などが挙げられる。

現在最も一般的に用いられている公式的な定義は、1981年にカナダのトロントで行われた「労働生活の質と1980年代に関する国際会議」における公式的見解であり、「労働者に対し、現行以上に自律・責任・権限を多く付与するために、それを通じて組織と職務が設計される極めて多様なプログラム・技法・理論・管理スタイルを網羅する広範な表現である。」

とされている。しかし、このような公式的な定義ではQWLに対する知見はあまり深まらない。実践的なレベルでは、QWLは広狭2つの定義を持つといえる。上に挙げた定義は社会全体規模の労働生活の質的向上が主要な関心事であり、作業現場のみならず市民としての労働者の生活諸条件の改善が検討の対象となっているマクロ的な定義である。

これに対して、企業の経営者、生産技師、経営工学研究者、行動科学研究者などによって使用されているのがQWLのミクロ的定義である。ここでは、作業現場における作業様式、作業内容、監督様式などの具体的な労働のあり方それ自体の人間化に関心が向けられており、職務充実・職務拡大・半自律的作業集団の形成などの職務再設計による職務満足の向上を内容としている。

次に、QWLというときに具体的にこれを意味する構成要素を見てみる。小野(1986)による整理を表1に示すが、これについてもさまざまなものが挙げられている。倉田(1986)によれば諸学者が共通して指摘するQWLの構成要素は以下のとおりである。①雇用が保証されていること②職場環境が安全で衛生的であること③賃金が適正で保証されていること④労働生活とそれ以外の生活が調和していること⑤社会的な満足感を得る仕事であること⑥チャレンジングな仕事であること⑦能力が開発され、成長の機会があること⑧職場における意思決定に参加できること。

また、日常の労働の改善のみを問題とした狭義のQWLの構成要素としては、Buchananによって整理された9項目の職務属性が挙げられる。それらは、①多様性②自律③諸能力の使用④進歩と成長⑤有意味な仕事(内在的)⑥有意味な仕事(外在的)⑦相互作用⑧結果についての知識⑨責任、の9項目である。

QWLの測定も種々の指標を用いて行われているが、

これも構成要素と同様に不確定であり、また、本人の主観的な意識の問題を扱うため実際に測定はかなり困難なのが実情である。こうした中で、個人々のQWLの測定ではなくある集団のQWLを測定する場合には倉田(1986)によれば、以下の統計数値を用いて近似的にQWLを測定する試みもある。①失業率②週あたり労働時間③給与(実質)④産業災害死亡者数(10万人当たり)⑤労働争議による損失日数(万日)⑥仕事に満足している労働者の比率、である。このようにして見ると、QWLの構成要素には企業のレベルで操作の可能なものとそうでないものとに別れることが分かる。特に、広義のQWLでは後者の部分が相対的に大きな割合を占めているといえよう。

2-2. 普及過程

QWL研究の個別的な事例はすでに1920年代に始まっていたとされる。しかし、QWLの用語が世界的に通用し始めるのは1972年にアメリカで開かれた「労働生活の質に関する国際会議」以降であるとされている。その普及はヨーロッパとアメリカでほぼ同時に行なわれたが、その性質は若字異なったものとなっている。

2-2-1. ヨーロッパにおける動向

ヨーロッパのQWL普及にもっとも熱心に活動したのがILOである。1971年、事務総長は賃金が高い職務においても労働者の間に疎外感や職務不満足が存在することに注意を促し、QWL改善の必要性を訴えている。74~79年の長期計画には「労働の人間化」が含まれており、労働時間の編成・余暇の利用・賃金体系の改善・肉体、非肉体労働者の労働条件の調和・プライバシーの保護などを盛り込んだ「主要計画60」が示された。更に、75年の第60回総会では第1議題として、「労働をより人間的にすること」と題する事務長報告が提出され、将来の活動に関して決議がなされた。ILOはこの総会決議をさらに発展させて、76年の第201回理事会で「国際労働条件・労働環境改善計画」(PIACT)を承認した。また、ILOの努力の一環として社会主義国をも含めた各国での、啓蒙のための研究会の開催が上げられる。たとえば、73~77年にかけてフランス、ポーランド、ソ連などで国際会議やシンポジウムが開催されている。

ECもQWLの普及に貢献している国際機関の1つである。ECは1973年に発表した社会行動計画の中で、組み立てラインの作業や単純反復作業は職務満足を与える新しい作業方法に取って代わるべきであるという「ベルトコンベア廃止宣言」をして世界の注目を集めた。74

表 1 QWL の構成要素・測定指標

研究者 (研究年) 構成要素・ 測定指標	ウォルトン (1975)	シーショア (1975)	シェパード (1975)	チャーンズ・ デービス (1975)	モートン (1977)	ボイスバート (1977)	ボウディッチ・ ブオノ (1982)	レヴィン ら (1984)
上司の部下の能力の信頼と部下の尊重								○
仕事の多様性						○		○
仕事の挑戦性	○					○		○
現在の仕事と将来のよりよい仕事へのつながり	○					○		○
自尊(心)	○	○			○	○		○
仕事以外の生活の仕事の生活への影響	○				○		○	○
仕事が社会へ貢献する程度	○						○	○
公正で十分な賃金・報酬及びその安定	○		○				○	
労働の制度的側面	○		○					
職場における法的平等(自由)	○						○	
意味のある情報や結果のフィードバック	○					○	○	
自律性				○		○		
参加・意思決定	○					○		
物理的条件を含む作業条件	○		○		○		○	
職場内での社会的統合	○		○	○		○	○	
成長・学習の機会	○	○	○			○	○	
仕事の有意味性	○					○		
力の使用(知識・技能)	○					○	○	
その他		職務満足・ 心身の健康	雇用の安定、 健康	責任				

(小野, 1986, p.70 より引用)

年には「作業組織・技術進歩および人間の動機づけに関する欧州会議」を開催し、「生活作業環境改善欧州財団」を設立し、その活動に多くの期待をかけた。折しも、スウェーデンの代表的な自動車メーカーであるボルボ社が1974年7月に新しくカルマー工場を完成、稼働させた。同工場はコンベアベルトを廃止した「脱ベルト工場」と

して世間の注目を集めた。しかし、ECは石油ショックの影響もあり予定した活動も消化し切れず、ILOと協力してその促進活動をするようになったのである。

このようにヨーロッパでは、国際機関がいち早くQWLの問題に注目し、その啓蒙活動によって世界的な規模でQWLを普及したのである。

2-2-2. アメリカにおける動向

アメリカにおける QWL の動向を考える際には、その背景として以下のことを念頭に置く必要がある。

まず、1911 年に Taylor によって『科学的管理法の諸原理』が発表され、いわゆるベルトコンベアシステムが世界各国に普及していった。次いで、1930 年代には Mayo らによる「ホーソン研究」⁹⁾ から労働者の社会的側面に注目した「人間関係論」が提唱された。そして 1950 年代半ばから 60 年代にかけて、Maslow, Herzberg, McGregor, Argyris に代表される「組織行動論」が提唱されていた。これは個人の自己実現欲求の充足、個人/組織目標の統合、組織活性化などによる、労働者観そのものの変革を意味するものであった。

このような背景を元に生じた QWL 研究は 1970 年代になって本格化した。Davis によれば、以下の 3 つの特徴的なできごとが上げられる。

① UCLA での QWL プログラム開設～1972 年、Davis が中心となって UCLA 経営大学院で QWL 改善の意義などを内容とする大学初の体系的な試みがなされた。

②「労働生活の質に関する国際会議」開催～1972 年、ニューヨーク州で QWL に関する初の国際会議が開催された。この会議を受けて「労働生活の質に関する国際委員会」が組織され、研究促進と国際的関心の昂揚をもたらした。

③『アメリカの労働』刊行～1973 年、保健教育厚生省はアップジョン雇用問題研究所に委託した特別研究報告書、『アメリカの労働』を刊行した。この報告書には、「組織行動論」の流れをくんで「職務再設計」(job redesign) が提唱されている。これは、職務多様性・自律性・参加などを増大させるようにその特性を再設計し、労働者にとって職務を満足の得られるものにしようとする試みであり、活発な議論を引き起こした。

2-2-3. 日本における動向

最後に、日本での動向について簡単に触れてみたい。日本では高度成長期の後半から労働力不足が一般化し、単調労働者に任意的離職が増加したため、経営者に QWL への関心を高めさせた。しかし、石油ショックによって任意的離職率が低下すると、研究は下火になってしまった。

QWL についての理論的・啓蒙的な活動を挙げると、まず、1972 年、国際会議に出席した武澤信一が会議の要請を受けて「日本 QWL 委員会」を組織。75 年には『労働の人間化—始動した QWL 革命』を刊行して QWL

を広く一般に広めた。また、日本能率協会も「QWL リサーチセンター」を設立し、『QWL リサーチレポート』の刊行や、全国会議の開催などの活動を行った。

しかし、全般的には QWL 運動は低迷しており、この理由としては日本の仕事と人間の結合が、欧米の組織改善で目指したものと類似しているという状況も挙げられる。

今まで見てきた、ヨーロッパ・アメリカ・日本における普及過程をまとめたものが表 2 である。

2-3. 基礎理論

QWL を支える理論には大きく分けて「組織行動論」と「社会—技術システム論」の 2 つが挙げられる。

2-3-1. 組織行動論

組織行動論は職務満足、労働者の動機づけに注目し、技術とは無関係に労働者のモチベーションを高めるような職務設計を追求する点に特徴がある。これらは本来個別に研究されたものであるが QWL 研究に大きな影響を与えた。その出発点になったのが前述の 1950 年代の研究である。「欲求階層説」(Maslow)、「未成熟—成熟理論」(Argyris)、「X 理論—Y 理論」(McGregor)、「職務満足 2 要因理論」(Herzberg)などは人間の高次欲求を想定しているところに特徴がある。これらの知見にしたがって提唱されたのが「職務充実」(job enrichment) である。これは、達成・承認・責任といった動機づけ要因が充実するように職務の内容を改善することによって、モチベーションを高め、満足感を増大させようとするものである。

具体的に「職務充実」を実施する方法として考案されたのが「職務拡大」(job enlargement) である。「職務拡大」は、個人が遂行する職務の範囲を拡大し、一貫した仕事を個人に与えることで動機づけ・職務満足を増大させようとする「水平的職務拡大」(horizontal job enlargement) と、権限や責任などの管理的な部分を拡大する「垂直的職務拡大」(vertical job enlargement) の 2 つに分けられる。

これらの理論を、精緻化し体系化したのが Hackman & Oldham である。彼らは『アメリカの労働』で提唱された「職務再設計」の立場から「職務特性論」(job characteristic theory) を唱えた。(図 1 参照) この理論では「職務核特性」(core job characteristics) として 5 つの特性を取り上げている。労働者が 3 つの「重大な心理的状態」(critical psychological states) になったときに初めて労働者の職務満足を高め、生産性を上げるこ

表 2 QWL 研究の普及期における動向

地域 年度	ヨーロッパ	アメリカ	日本
1911		・『科学的管理法の諸原理』	
1930		・「ホーソン研究」	
1950-60		・「人間関係」 ・「論組織行動論」	
1971		・UCLA で QWL プログラム (初の講義)	
1972	・「主要計画 60」(ILO)	・「労働生活の質に関する国際 会議」開催(初の国際会議)	・日本 QWL 委員会組織 会議(初の国際会議)
1973	・フランスで国際会議 (ILO) ・ベルトコンベア廃止宣言 (EC)	・『アメリカの労働』刊行	
1974	・調査プログラム, 作業組織 変革決議採択 (ILO) ・ボルボ社カルマー工場 稼働開始 (スウェーデン) ・欧州会議開催, 財団設立 (EC))		
1975	・QWL が第一議題 (ILO)		・『労働の人間化—始動し た QWL 革命』刊 ・「QWL リサーチセンタ ー」設立
1976	・国際労働条件労働環境改善 計画 (ILO)		

とができるとしている。また、この過程を調整し、変化させる要因として、3つの調節要因が仮定されている。

2-3-2. 社会—技術システム論³⁾

組織行動論が、どちらかという作業場面に限定したミクロ的な理論であったのに対して、社会—技術システム論は幾分マクロ的な様相を示しているといえよう。

この理論は、1950年代にイギリスのタビストック人間関係研究所で開発され、ノルウェーにおける諸実験の中で理論的に整理されたもので、考え方の基本は Tristらによる「炭坑実験」⁴⁾ によっている。Davis もこれと似たような考え方を開発しており、近年ではイギリス、スカンジナビア、アメリカでの考え方が合流してより統合的な体系を形成しつつある。

この理論の基本的な考え方は、企業の設備体系によって構成される「技術的システム」と、そこで働く人間によって構成される「社会的システム」は、一方が他方を一義的に規定する関係にあるのではなく、これらは相互に相対的独自性を持っているというものである。したがって、組織全体の効率を高めるためには、両者の「最適化結合」(job optimization) を図らなければならないという点にある。(Hackman & Oldham, 1980) この2つのシステムの結合に注目するがゆえに「社会—技術シス

テム」と呼ばれるのである。

社会—技術システム論は、技術と作業内容及び作業組織との関係を明らかにすることにより、「半自律的作業集団」⁵⁾ (semi-autonomous work group) の形成が、自動化された技術のもとでは必然であり、同時に、その形成を可能にする集団的生産方法が技術的に可能であり、また、今日の環境条件にもっとも適していることを明らかにしたものである。組織行動論は職務特性と労働者の作業結果を直接的に関係づけることから出発したが、企業組織の中で労働者の行動を規定している職務内容以外の諸要因が明らかにされ、より包括的な労働者の行動モデルを形成する場合には、社会—技術システム論で明らかにされた諸要因も自らの研究対象の中に入れてざるをえなくなる。このような意味では両理論のアプローチのレベルでは相互に接近しているということもできよう。(奥林, 1982)

2-4. 近年の研究動向

QWL 研究は最近再びその研究が行われるようになってきた。この背景には技術革新の展開、労働者の価値観・欲求の高度化、労働生産性と品質向上への関心の高まりなどが挙げられる。

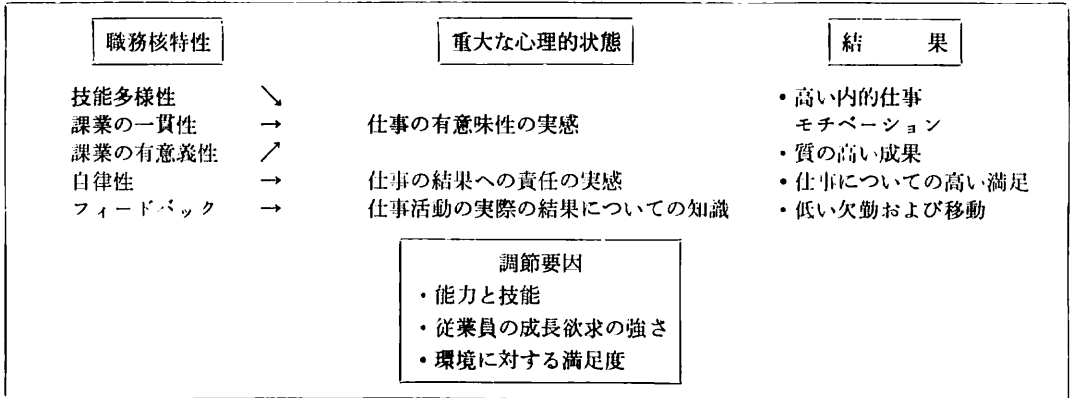


図 1 職務特性論モデル

出典: Hackman, J. R. & Oldham, G. R. Work Redesign MA Addison Wesley, 1980

ここでは、今まで見てきた QWL 研究の実情をも踏まえたうえで QWL 研究の近年の動向について、特に最近新たに問題とされてきたような研究分野について見ていきたい。

近年、さかんに取り上げられているのが新技術への対応の問題である。生産現場における ME 化を中心とした技術革新の急速な進展は職場のシステムの均衡を激変させるという理由で労使間の大きな問題になっている。ME 化が引き起こすマイナス要因としては、失業をもたらすという量的な問題と、労働をプログラミングなどを担当する技術者と、オペレーションに限定される作業者とに二極分解するという質的問題とがある。

量的側面については、1985 年の労働省の調査によれば省力化効果は大きい、一方で需要の伸びのため、雇用も増加している。質的側面については、機器の監視・維持・保守作業が増え、重筋労働・危険有害作業・単純反復作業などの減少が見られる。労働の二極分解に関しても伊藤 (1985) によれば我が国においては必ずしも起こっていない状況にある。確かに、導入時にはこの傾向も見られるが、多くの職場では漸次技術者から現場担当者への技術移転 (≒権限委譲) が行われる。その結果、かえって長期的には QWL が向上するということも見られる。

これらを概観すると、ME 化は確かに雇用の質と量にインパクトを与えてきたが、現状では予想された程否定的ではないといえる。しかし、ME 機器と人間労働とのバランスをどう取るかという職務再設計の課題がそのまま中心問題となっている。

他にも、QWL と労使関係の問題、小集団活動との関係、公務の QWL などが最近のトレンドとして取り上げ

られている諸問題である。これらにもここで簡単に触れてみることにする。

労使関係に関しては、労使の団体交渉と QWL 運動にはジレンマがあるといえる。分業を制限する QWL 運動と生産効率が両立しないこと、団体交渉と労使協議は原理的に両立不能であること、の 2 つである。我が国において、前者は高賃金によって消極的に保証されている。後者については参加を主とし、交渉を従とする形でうまく対処してきており、日本の経営による柔軟な職務構造が海外からも注目されてきている。

QC サークルに代表される小集団活動は広く普及している。この活動が従業員側の自主的活動でありつつも経営側による全員参加の強制を伴う管理的性格を持つため評価は別れるが、職務の技能多様性、アイデンティティ、自律性、フィードバックなどを高めることでは疑いが無い。したがって QWL 改善に一定の役割を果たしているということが言えるのである (八幡, 1986)。

嶺 (1989) によれば、QWL は一般には民間産業を中心に発展してきたが、カナダにおいては公的部門でも試みられた。公務ではあっても民間産業における業務と差異のないもの (たとえば統計局におけるキーバンチャーの仕事) もある。このような業務においては、QWL の施策は実験的には有効なことが確かめられている。しかし、これはあくまで実験的、特例的に、このような状態にしたわけであり、実際には前述の要因などのために実現は困難であるとしている。ましてや、民間産業における業務と異なる一般的な業務の場合はなおさらである。結局、公務における QWL は、その必要性は認められ、実験的には効果が認められたが実際的には実現は難しいということができよう。そして、実際のこの試みも労

使関係との調整がうまく行かず結局廃止された。

QWL の関係するいくつかの最近の問題領域についてみてきた。近年の傾向としては QWL という大きな枠組みではなく、より具体的な個別の問題についての事例研究が行われ始めている、という特徴が見いだせよう。

3. 現状の問題と今後の課題

前述のとおり、近年 QWL 研究は再び活性化してきているといえよう。しかし、現時点においては、世界的な動向の紹介と整理、QWL の理念や理論面での研究にはいくつかの展開が見られるとはいえ、事例の紹介やそれ以外の広がりには余り多くは見られないのが実情である。このような状況の下で、今後の QWL 研究の取るべき方向性についていくつか私見を述べたい。

まず初めに、近年では QWL の定義やその構成要素そのものの研究は余り盛んに行われていないが、QWL の測定はしばしば試みられている。実際 QWL を測定することは研究上重要な意味を持っているといえる。

しかし、これまでの研究では測定のための指標となる構成要素は探索的なものがほとんどである。つまり、研究者の側で QWL を体現していると思われる項目を想定して測定がなされているのである。従って、今後の課題としては、何らかの理論を取り入れた形での QWL の測定が挙げられよう。労働者の諸行動、特に職務満足などに関して同じ条件下でも満足の度合いには個人差があることは知られている。これらを説明するような心理学的、社会心理学的理論を組み込んだ形で QWL の測定を行うことによって QWL を考えるうえでの新たな活路が見いだされよう。たとえば、「相対的剝離」の理論の応用などが労働者の職務満足を考えるうえで極めて示唆的であろう。人は必ずしもその置かれている絶対的な状況によって満足感、あるいは不満感を感じるというわけではなく、他人との比較によって自分が何かを手に入れたいと感じ、かつ自分にはそれを手に入れる資格があると感じる時にのみ相対的に剝奪感を感じるのである。(Crosby, 1984)

次に、近年の QWL 研究で取り上げている内容を見ると、その大半が狭義の QWL を扱ったものである。日本においては、これまで見てきたように狭義の(直接の労働場面における) QWL は欧米に比べ比較的良く達成されていれ。このような状況では、より広義の QWL の研究が必須であろう。

実際、私たちの労働生活を考える際に、直接の労働の局面だけに限定していたのでは十分に理解できない局面

も多々考えられるのである。何故なら、私たちは企業において働いている、という局面以外にも各家庭において生活しているのであり、地域社会に生きているのであり、余暇活動も行っている 1 人の個人なのである。これら相互の関係は非常に重要かつ複雑であり、労働生活を考えるうえでもこれらの要因との関係を念頭に置いておく必要がある。つまり、「トータル・クオリティ・オブ・ワーキング・ライフ」の視点(小野, 1987)が必要になるのである。

また、近年女性の職場進出が盛んである。統計によれば、何らかの形で職をもつ女性は全体の 50% にも及んでいる。女性が職場に進出するようになって特に影響を受けるのが職場と家庭であろうことは容易に予想できる。特に問題とされるのは子供を持つ母親の育児の問題、夫婦間における家事の役割配分の問題、転勤・単身赴任にまつわる諸問題、老親の世話の問題、などである。これらの諸問題は、男女雇用機会均等法に基づいて総合職の女性が一般化しつつある現在、ますます重要になってくることが予想される。

これらのことを考慮に入れると、今後の QWL の研究として「職場と家庭のインターフェイス」の問題を取りあげることが重要になってくると思われる。たとえば、前日の夫婦喧嘩が、あるいは留守番している子供が気になって仕事に集中できない、ということもあろう。つまり、私たちの労働生活の質は家庭からもさまざまな影響を受けており、そのことを考慮に入れることは QWL を研究していく上で重大な意義があると考えられるのである。

職場と家族の間にとどのような関係があるのか、についての諸研究は近年盛んに行われ始めている。今までの研究の流れは、大きく

- ①仕事と家族の間にとどのような関係があるのかを調べる研究
- ②仕事役割と家族役割の役割間葛藤がどのような影響をもたらすのかについての研究
- ③仕事と家族の問題について、実践的にはどのように対処していったら良いのかに関する研究

に分けることができる。①については、仕事と家族との間の関係には主に、1) segmentation (相互に無関係)、2) compensation (補遺的)、3) spillover (流れ込み) の 3 つの仮説があるとされており、さまざまな研究がなされている。(たとえば、Kabanoff, 1980; Staines, 1980; Near, *et al.*, 1980; Lambert, 1990 など) これまでの研究からは、調査対象の置かれている状況に依存するもの

の 3) を支持する研究例、つまり、仕事の側から家庭の側への、逆に家庭の側から仕事の側への流れ込みの存在を認める研究例が比較的多くなっている。(Lambert, 1990)

②に関しても、さまざまな研究がなされているが一般的には上記のようなコンフリクトが存在することは我々の生活に否定的影響を与えることを示している。例えば、Kopelman *et al.* (1983) は仕事と家族の間の役割割葛藤と家族・生活満足には負の相関があることを示しており、Bromet *et al.* (1990) は仕事と家族のスピルオーバーが労働者の肉体的、精神的健康状態に負の影響を与えることを示している。

③に関する研究としては、Hall & Hall (1979)、Portner (1983) などが挙げられる。これらの研究は主として夫婦共働き家庭における仕事と家族をめぐる問題に対する対処戦略を取り扱ったものである。これらの諸研究から、夫婦間に人生の設計についての合意とその実行のための柔軟性があること、すべてを自分で完璧にこなそうとせずにプライオリティの低いものについては他者に委ねるなどフレキシブルに対処すること、職場側に仕事と家庭の問題を還元する施策（たとえば、フレックスタイム、育児休業制度、一時休職者の再雇用制度、など）が存在すること、などがうまく対処するために必要であるという知見が得られている。

これらの諸研究は、ほとんどが主にアメリカを中心として行われたのである。我が国においては、この問題さ主として、一方では夫の側の長時間労働、単身赴任、過労死、などのいわゆる「働きバチ」の問題として、他方では男女雇用機会均等法、育児休業法、女性労働者の増大などの結果としての就業形態、家族形態の変化の問題と関係して近年盛んに取り上げられ始めている。これらの問題はみな私たちの「労働生活の質」に大きくかかわってくる問題であるといえよう。しかし、上記の諸研究は「夫が家族よりも仕事を優先している度合いそのもの」（つまり、「働きバチ」であり「企業戦士」である度合い）が「本人そして妻の満足度」に対してどのような影響を与えているのかを必ずしも明確にしていけない。けれども、私たちが仕事と家族の問題を考えていく際には、この問題つまり、男性側は現在のような自分たちの働き方に対してどのように影響しているのか、それによって健康を害していないのか、妻である女性の側は男性のそういう働き方をどう思っているのか、ということについての実態を詳細に調べていく必要がある。このことが、我々のより質的に豊かな働き方を考えていく上で

大きな意味を持ってくるであろう。そこで、「夫が家族よりも仕事を優先させている度合いと家族の満足度との関係」を研究することが今後の研究の課題として上がってこよう。その際、夫婦間の性（家族）役割割の一致度をこの関係に影響を与える要因として考えていく必要がある。何故なら、夫が仕事優先であっても夫婦間に役割分業の合意があれば不満は生じない、あるいは不満が相対的に小さい (Beutell *et al.*, 1983) からである。

以上、ここでは今後の QWL 研究の課題の一側面として測定の問題と直接の労働場面以外の問題をも取り込んだ「トータル・クオリティ・オブ・ワーキング・ライフ」の視点、特に「仕事と家族のインターフェイスの視点」が必要となってくることを論じてきた。

どうしたら私たちはより働きがいのある、質的に高い、そしてより生存実感もてる労働生活を送ることが出来るのか、ということを考えていくことは「生活の質」全体を高めるためにも今後ますます重要になってこよう。QWL 研究の範囲をいたずらに広げることには問題もあるが、直接の労働場面以外にもその範囲を広げて多面的に私たちの労働生活を考えていく姿勢が今後より一層必要になってくるであろう。

〈注〉

- 1) QWL という用語は、イギリス、アメリカの英語圏及び ILO などの国際機関でもっとも広く用いられている。「労働の人間化」はドイツを始めヨーロッパ諸国と EC などの国際機関で、QWL とほぼ同義に互換的に使われている。「産業民主主義」という用語は、この冒と連の運動が最初に展開されたスウェーデン・ノルウェーなどの北欧諸国で良く用いられるようである。欧米の用語の相違は、背景となる理論、社会的風土が異なることを反映するもので、内容的にも完全に一致しているとは言えない。しかし、一般的には、その背景・領域・目標・対策などに共通性が見られるため代替的に取り扱われる。詳しくは嶺 (1983) を参照。
- 2) アメリカのウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場で 1924~32 年にかけて行われた一連の研究を言う。作業能率・生産性は物理的環境条件や作業方法と一義的に結びつくものではなく、人間関係・監督のあり方・作業員個々人の労働意欲などと密接な関係があることを明らかにした。苦情の聴取による意思疎通の開発、インフォーマルグループ、インフォーマルリーダーの存在を明らかにしたのも本実験の大きな成果である。
- 3) 社会技術システム論の詳しい内容と展開については日置 (1982) に詳しい。
- 4) Trist らが切炭やコンベアの導入といった採炭の技術の変更が炭坑にどのような影響を及ぼすかを克明

に研究したものである。合理的な工学上の配慮によって導入された技術上の変更は、労働者の社会的組織を切断し、その結果、機械によるせつかくの新しい体制も効果的ではありえない、という教訓を導いている。つまり、公式組織が労働者の欲求を満たす非公式組織を作ることが不可能にしたのである。一連の調査から、人間と機械の相互関係を考慮する一社会技術システム論が生まれたのである。

- 5) 作業者を小集団にまとめ、一定の範囲内の職務全体を担当させるものである。その中では、作業目標や計画・作業の割当・必要な統制など、広い面での自主管理が集団に任される。

引用文献

- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. 1983 Integration of Home and Nonhome Roles: Women's Conflict and Coping Behavior, *Journal of Applied Psychology* 68 pp. 43-48.
- Bromet, E. J., Dew, M. A., & Parkinson, D. K. 1990 Spillover Between Work and Family, In Eckenrode., & Gore, S. *Stress Between Work and Family*, pp. 133-151.
- Crosby, F. 1984 Relative Deprivation in Organization Settings, In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (Eds.) *Research in Organizational Behavior*, Connecticut; JAI Press, 6, pp. 51-93.
- Davis, L. E. & Taylor, J. C. 1972 *Design of Jobs*, Harmondsworth, Penguin (近藤隆雄監訳 1978 『新しい仕事の設計』建帛社).
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1980 *Work Redesign*, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Hall, F. S. & Hall, D. T. 1979 *The Two-Career Couple*, New York, Addison-Wesley (三崎滋子訳 1980 『キャリア・カップル』クイックフォックス社).
- 日置弘一郎 1982 「社会技術システムアプローチと新しい組織」二村敏子(編)『組織の中の人間行動』有斐閣 pp. 273-300.
- 伊藤 実 1985 「技術革新の内部化と職務編成」『日本労働協会雑誌』10 pp. 29-41.
- Kabanoff, B. 1980 Work and Nonwork: A Review of Models, Methods, and Findings, *Psychological Bulletin*, 88, pp. 60-77.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly T. F. 1983 A Model of Work, Family, and Interrole Conflict, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, pp. 198-215.
- 倉田良樹 1986 「アメリカ合衆国における QWL への関心と労使の対応」大原社会問題研究所(編)『労働の人間化』総合労働研究所 pp. 42-55.
- Lambert, S. J. 1990 Processes linking work and Family: A critical review and research agenda, *Human Relations*, 43 pp. 239-257.
- 嶺 学 1983 『労働の人間化と労使関係』日本労働協会.
- 1990 「公務における QWL—カナダの場合—」『社会労働研究』36 (2) pp. 1-27, 36 (3) pp. 101-131.
- Near, J. P., Rice, R. B., & Hunt, R. G. 1980 The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research, *Academy of Management Review* 5, pp. 415-429.
- 奥林康司 1982 「『労働の人間化』の諸理論」『国民経済雑誌』145 (4) pp. 25-52.
- 小野公一 1986 「労働の人間化—米国の QWL を中心として」『経営論集』, 21 (1) pp. 63-82.
- 1987 「職務満足・疎外感と Total QWL の関係に関する研究」『産業・組織心理学会第3回大会研究発表論文集』.
- Portner, J. 1983 Work and Family: Achieving a Balance, In McCubbin, H. I. & Figley, C. R., *Stress and the Family* vol. 1, New York, Brunner/Mazel, pp. 163-177.
- 角 隆司 1987 「QWL 運動—米国を中心として」『経済学論叢』31 (3・4) pp. 151-157.
- Staines, G. L. 1980 Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork, *Human Relations*, 33, pp. 111-129.
- 高橋 潔 1986 『労働生活の質 (QWL) に関する行動科学的分析—職務特性とその関連構造』慶應義塾大学大学院社会学研究科修士論文.
- 八幡成美 1986 「日本の職場小集団活動の実態と QWL 的意義」大原社会問題研究所(編)『労働の人間化』総合労働研究所 pp. 169-202.