

職場の非制度的慣習と個人の労働観に関する

グループインタビュー

博士課程 2年	川	崎	舞	子
博士課程 3年	高	山	由	貴
博士課程 1年	中	野	美	奈
修士課程 2年	高	岡	佑	壮
修士課程 2年	野	津	弓	起子
修士課程 1年	樋	口	紫	音
教授	下	山	晴	彦

I 問題と目的

従来より、日本人は勤勉であると言われてきた。杜(2001)によると、勤労気風が高く、所属集団への強い忠誠心と献身・奉仕精神を特徴とした日本人の労働観は、国民性や伝統文化により育てられてきた。近年では、若者の間で仕事と余暇の両立の意識が高まり、高度経済成長期以降生活が豊かになるにつれ、仕事をする目的も収入だけではなく、自ら仕事を選択する傾向が高まるなど、労働観の変遷が認められるようになった。しかし杜(2001)は、若年層の仕事への意識は変化しているが、基層のところでは、価値観や労働観は地すべり的には動いておらず、人々の心の中心部は激変していないと指摘している。大塚ら(2011)が日本とスウェーデンの学生・教師・福祉労働者に行った調査では、ワーク・ライフ・バランスの「ワーク」と「ライフ」の比重の意識を質問したところ、日本人の56.3%が「ワークもライフと同等」と答え、「ワーク優先」と回答したのは13.1%だったのにも関わらず、現状はどうかという質問に対しては40.4%が「ワーク優先」と回答している。余暇価値に目を向ける風潮が高まる中で、自分の時間を犠牲にしてまで仕事に献身的に取り組む労働観には変容がみられるものの、それを実行する段階にまでは至っていないと考えられる。実際に、厚生労働省の統計調査によって、アメリカやイギリス、フランス、ドイツと比較した日本の年間総労働時間が多いことや、年間休日数が少ないことも示されている(厚生労働省, 2005)。変化を遂げつつある労働観が行動レベルの変容にまで至らないのは、杜(2001)の指摘のように個人の価値観や労働観の中核が変化していないためだろうか。あるいは、行動レベルの

変容を困難にしている外的要因が存在するのだろうか。

清水(1992)は他者との相互作用の面で日本人の勤勉さをとらえ、対人関係上の勤勉と信頼の循環を指摘している。日本人の勤勉さは周囲からの高い評価や信頼を得たいという欲求から生じ、更にそれを表に出さない控えめな態度のある人間を周りは高く評価し、信頼する。そのようにして評価・信頼された人はそれによってますます勤勉になるという相互作用が存在するという。このように、勤勉で控えめであることを評価する社会的風潮が、伝統的な労働観を維持する要因となっているともいえる。しかし、従来の勤勉性を疑問視する動きも確かな強まりをみせており、現代の勤労者は従来の勤勉性と新たな労働観の変遷の中で葛藤を抱いていることが推測できる。

組織に適応していく過程に関する概念として、組織社会化(organizational socialization)という概念がある。組織社会化とは、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」のことをいう(高橋, 1993)。高橋は、組織社会化には「技能的側面」と「文化的側面」が併存するとした。「技能的側面」は組織の中で達成される技能形成を表し、「文化的側面」は組織における個人の文化受容を表す。文化的側面は組織の規範・規則・制度・人間関係と密接に関わっており、職場特有の文化ともいえる。このような文化的側面の受け入れは「文化的課題」(高橋, 2002)と言われ、組織の参入において、組織の過去の成功物語・伝説、組織特有の儀式などに触れることにより、組織における暗示した規範や規則を学んでいくこととされる。これらの職場特有の文化は、組織的・社会的なシステムよりも曖

味で暗示的であるため、伝統的な価値観や従来の勤勉性を評価する文化が残存しやすいと考えられる。

組織社会化を達成していくプロセスモデルによると、第一段階「集団性保持への努力」、第二段階「組織規範の受容」、「組織としての態度・行動」、第三段階「現実への直面・受容」の三段階に分けられる（高橋，1994）。この過程において、高橋（1994）は、直面する組織のしきたりへの抵抗や、それまでに馴染みのない職場の行事への抵抗を捨て去り、現実を受け容れる「現実への直面・受容」段階が最も困難であることを指摘している。そこには受け入れるべき規範・規則が明示的なものでなく、暗示的なものであるがゆえの困難が想定される。例えば、ライフ優先の価値観を持つ個人が、参入後に終業規則にはない、サービス残業を許容する暗示的な組織内文化があることを知った時に感じるであろう戸惑いや葛藤である。しかし、その過程で個人の心理に何が生じているかという心理状態・心理変容に関する基礎的な研究はほとんど行われていないという。

そこで、本研究では「現実への直面・受容」として重要と思われる、非制度的な慣習に着目し、それらを受容する際の心理面に関する調査を行った。本研究における「非制度的慣習」とは、職場の伝統的なしきたりや、行事、制度や政策で定められているわけではないが守られているルールなどをさす。職場において非制度的慣習に直面した際に、どのように捉え、受容していくのか、また、容易に受容できない慣習であった場合にどのように対処していくのかを調査することで、労働観の変遷に実際の労働状況が大きく後れをとっている現状に関する示唆を得ることを目的とした。

本研究のリサーチクエスチョンは以下の通りである。

- ①どんな非制度的慣習が存在したか。
- ②非制度的慣習をどのように捉え、対応したか。
- ③非制度的慣習に疑問を感じたとき、どのように対処したか。

II 方法

本研究では、非制度的慣習という曖昧で暗示的なものに着目したため、個別のインタビューでは各々のインタビューの間で認識にずれが生じるおそれがあった。そのため、“個人間の相互作用を通して意見を形成することが可能”であり、“司会者と回答者間の相互作用や回答者同士の相互作用によって、得られる知識に深みと広がりが増す”（S.ヴォーン・J.シナグブ・J.S.シューム、井下ら

訳，1999）グループインタビューを採用した。

データ収集のため、一般企業（心理職以外）で正規雇用職員として働いた経験のある大学院生に、約90分の半構造化面接によるグループインタビューを実施した。インフォーマントへの依頼はメールで行い、6名の学生から承諾を得た。インタビュアーは2名であり、インタビューは2012年11月に大学内の空き教室で行った。6名（女性5名、男性1名）のインフォーマントのうち、30代が4名、40代が2名であり、業種は金融業、製造業、専門サービス業であった。また、インフォーマントの中には転職経験のある者も2名いた。勤続年数については、5年以内が1名、10年以内が2名、15年以内が2名、20年以内が1名であった。また、退職後年数については、5年以内が5名、10年以内が1名であった。

なお、インタビューガイドは、以下に示した通りである。

<職場のルール>

- ・働く前に抱いていた仕事へのイメージが、実際に働いてみたら違ったことはありますか。
- ・制度で決まっているわけではないけれど、皆が守っていた職場のルール（暗黙の了解）はありますか。
- ・大部分の社員が「こんなルールない方がいい」と内心思っているのに、何故かなくなる職場のルールはありますか（+何故かなくならないと思いますか）。

<職場に適応するために必要だったこと>

- ・先輩や上司や同僚との関係づくりで、どんなことに気を付けていますか。
- ・仕事をしていて、納得がいかず悔しい思いをしたことはありますか。

<メンタルヘルスに関して>

- ・十分に活用できなかった/活用しにくかった福利厚生や休暇などはありますか（+その理由はどのようなのですか）。
- ・職場で「これ」をすると周囲・上司からの風当たりが強くなる、白い目で見られるということはありますか。
- ・仕事を断ることや、自分の仕事を誰かに手伝ってもらうこと、休養をとることなどに対する職場の認識はどのようなものですか。
- ・自分がメンタルヘルスの不調で仕事を休むことになったら、どんなことが一番心配になりますか。
- ・社員のメンタルヘルス不調に対する、職場の「建前」と「本音」の落差はどの程度のものでしょうか。

また、インタビューの内容は、インフォーマント全員

の許可を得た上で録音し、逐語に起こした。

分析方法としては、川喜田(1967)のKJ法を参考にし、データを整理した上で、合議制質的分析法(Hill, Thompson & Williams, 1997)により、研究メンバーの話し合いを通して分析結果をまとめるという形を取った。具体的には、まずインタビューの逐語録を切片化し、切片化したデータに名前をつけて概念化した。これらの名前をつけた各々のデータをカードに書いて「ラベル」とし、次にそのラベルの中で類似したものをグループとしてまとめた。グループとしてまとめたラベルの主張する内容も、カードに書いてグループの表札としてまとめた。次に各グループの表札及びラベルを模造紙の上に広げ、各々のグループの関係性を図解化し、全体の構造がストーリーとして説明できるような配置を試みた。なお、ラベル作り・グループ化・図解化は4名のメンバーで行った。残り2名のメンバーは、合議制質的分析法の考え方にのっとり、生成されたグループの監査を行った。これを通して、ラベルの名称や所属グループを適宜変更し、分析結果を精緻化させた。

III 結果

生成されたグループ

分析の結果、27の小グループが見出された。次に、これらを比較し、類似したものを近くに配置していくことで、7つの中グループを生成した。更にそれらをまとめ、3つの大グループを生成した(Table. 1)。以下に、非制度的慣習、慣習の捉え方と職場からの働きかけ、慣習への対応・対処ごとに内容を説明する。なお、文中の「」はラベル名、〈〉は小グループ、《》は中グループ、【】は大グループの表札を表す。

① 非制度的慣習 【非制度的慣習】としては3つの中グループとして《円滑な対人関係を維持する慣習》、《組織で働く上での立場に関する慣習》、《仕事に穴をあけることに関する慣習》が生成された。

〈仕事以外の場面で付き合い〉や〈休んだらお土産を買う〉といった対人関係を円滑にするための慣習は《円滑な対人関係を維持する慣習》としてまとめた。〈早く帰ってはいけない〉、〈既婚・未婚で仕事量が違う〉、〈メンタルヘルス不調者に対する特別な対応〉という、組織内の立場に応じた行動に関するものは《組織で働く上での立場に関する慣習》としてまとめた。〈会社が費用負担する研修を受けにくい〉ことや〈休むのに正当な理由が必要〉、〈有休をとりにくい〉というよう

に、仕事に穴をあけることに関して周囲に迷惑をかけにくいことは《仕事に穴をあけることに関する慣習》に含まれた。

《円滑な対人関係を維持する慣習》、《組織で働く上での立場に関する慣習》、《仕事に穴をあけることに関する慣習》は、制度として明文化されていないものの暗黙のルールとして存在する【非制度的慣習】としてまとめられた。

② 慣習の捉え方と職場からの働きかけ 慣習の捉え方として、1つの中グループ《勤労者としての本音》という勤労者個人の心理に関するデータと、それに対する職場からの働きかけとして〈権利を主張するものへの組織からの反発〉および〈従うことを教育される〉という職場の文化に関係した環境に関するデータが得られ、これら2つの小グループをまとめた中グループ《組織文化的圧力》を作成した。

〈非制度的慣習に疑問を感じる〉という非制度的慣習そのものに関する側面と〈メンタルヘルス不調者への本音〉という特別な扱いを受けるメンタルヘルス不調者に対する側面を《勤労者としての本音》としてまとめた。「皆がそうしているから守るというスタイルへの疑問」、「やりたい人だけやればいい」といった慣習に対するネガティブな感情を表すラベルは、〈非制度的慣習に疑問を感じる〉に含まれた。〈メンタルヘルス不調者への本音〉は「うつの人に思いやりがもてない」と「仕事の流れを止めてしまうのでかまっていられない」ことを表し、他の非制度的慣習に対する認知とはやや質の異なるラベルを含んだグループとして作成した。

③ 慣習への対応・対処 非制度的慣習への対応・対処として、中グループ《疑問を持たずに従う》、《割り切り》《疑問を持ちつつ従う》、および、《何らかの形で従わない》が得られた。

「やりたい仕事だからやる」や「期待に応えたい」といった気負いに関係したラベルをまとめた小グループ〈従いたいから従う〉と、その他2つの小グループ〈抵抗感なく従う〉、〈なんとなく従う〉を《疑問を持たずに従う》として中グループにまとめた。「仕事柄そんなもの」、「そんなものなのかなと思う」という仕事全般に対する〈割り切り〉と、「いないものとしてあきらめる」や「会社に来なくなる＝退職のカウントダウン」といった、主にメンタルヘルス不調者に対する〈いないものとして諦める〉という認知を《割り切り》としてまとめた。

〈無言の圧力にやむを得ず従う〉、〈周囲の目を気に

Table 1 生成されたグループとラベル例

大グループ	中グループ	小グループ	ラベル例	
慣習の捉え方と 職場からの 働きかけ	組織文化的 圧力	従うことを教育される	「それが当たり前という先輩の教育」 「教育と言う名の洗脳」	
		権利を主張するものへの 組織からの反発	「いい顔をしない」 「変わった人とのラベル付け」	
	勤労者として の本音	非制度的慣習に 疑問を感じる	「皆がそうしているから守るというスタイルへの疑問」 「やりたい人だけやればいい」	
		メンタルヘルス 不調者への本音	「うつの人に思いやりがもてない」 「仕事の流れを止めてしまうのかまってられない」	
慣習への対応・対処	疑問を持たず に従う	従いたいから従う	「やりたい仕事だからやる」「総合職としての気負い」	
		抵抗感なく従う	「飲み会も苦痛でない」 「残業・終電・休日出勤に疑問すら持たない」	
		なんとなく従う	「周囲の行ないから学ぶ」 「代々やっているからやろう」	
	割り切り	割り切り	「仕事柄そんなもの」「そんなものなのかなと思う」	
		いないものとして 諦める	「いないものとしてあきらめる」 「会社に来なくなる＝退職のカウントダウン」	
	疑問を持ちつ つ従う	無言の圧力に やむを得ず従う	「ルールを守らないのもすっきりしない」 「「できません」と言ってはいけない」	
		周囲の目を気にして従う	「上司が残るなら自分も残らなきゃという思い」 「いつも不参加ではいけない」	
		いやいや従う	「よい顔されない」 「人に非難されたくないと言わなかった」	
	何らかの形 で従わない	従わない	「慣習よりも自分のやりたいことを優先する」 「権利なのだから気にはしながらもルールを無視」	
		別のところでカバーする	「最低限の礼儀に気を付ける」 「仕事さえしてれば文句は言われぬ」	
	非制度的慣習	円滑な対人 関係を維持 する慣習	決まった時間 のお茶出し	「3時のお菓子」 「女性がお茶だし」
			年末年始の長い挨拶	「年末年始には挨拶をしなければならない」
仕事以外の場面 での付き合い			「皆でまとまって昼食をとる」 「プライベートなつきあいの押しつけ」	
休んだらお土産を買う			「皆が必ずおみやげを買ってくる」 「外出しなくてもおみやげを買う」	
組織で働く上 での立場に 関する慣習		新人としての仕事	「部署で下の人が電話を取らないといけない」 「シュレッダー掃除」	
		早く帰ってはいけない	「仕事柄残業するのが当たり前の職種」 「先輩より早く帰ったらいけない」	
		既婚・未婚で 仕事量が違う	「子どもがいる人には負担のある仕事をまわさない」 「独身だと仕事を振られる」	
仕事に穴を あけることに 関する慣習		メンタルヘルス不調者に 対する特別な対応	「メンタルの人をよけて他の人だけで回す」 「辞める時に引き止められない」	
		会社が費用負担する 研修を受けにくい	「使ってなかった人が何人かいた」 「その時間は仕事ができないから遠慮があった」	
		休むのに正当な 理由が必要	「休む理由によって上司の反応が悪いことがある」 「休みの理由を聞かれる」	
		有休をとりにくい	「夏休み結局取れない」 「上司が取らないと自分が取るのは罪悪感がある」	
		仕事がたまるので 休みにくい	「夏休みの期間が一番忙しい時期」 「担当が決まっているから一日休むと遅れる」	
産休・育休を とりにくい		「前例がないため産休などを取りにくい」 「産休・育休をよしとしない上司」		

して従う>および<いやいや従う>は「疑問を持ちつつ従う」としてグループにした。

また、「慣習よりも自分のやりたいことを優先する」、「権利なのだから気にはしながらもルールを無視」という自分の権利を貫くという「従わない」態度を示すラベルを一つのグループとしてまとめた。その他、「最低限の礼儀に気を付ける」といったコミュニケーションに関係した対処と、「仕事さえすれば文句は言われたい」といった仕事そのものの評価と関わる次元での対処を一つにまとめ、「別のところでカバーする」を生成した。「従わない」と「別のところでカバーする」をまとめ、「何らかの形で従わない」を生成した。

関連図の作成

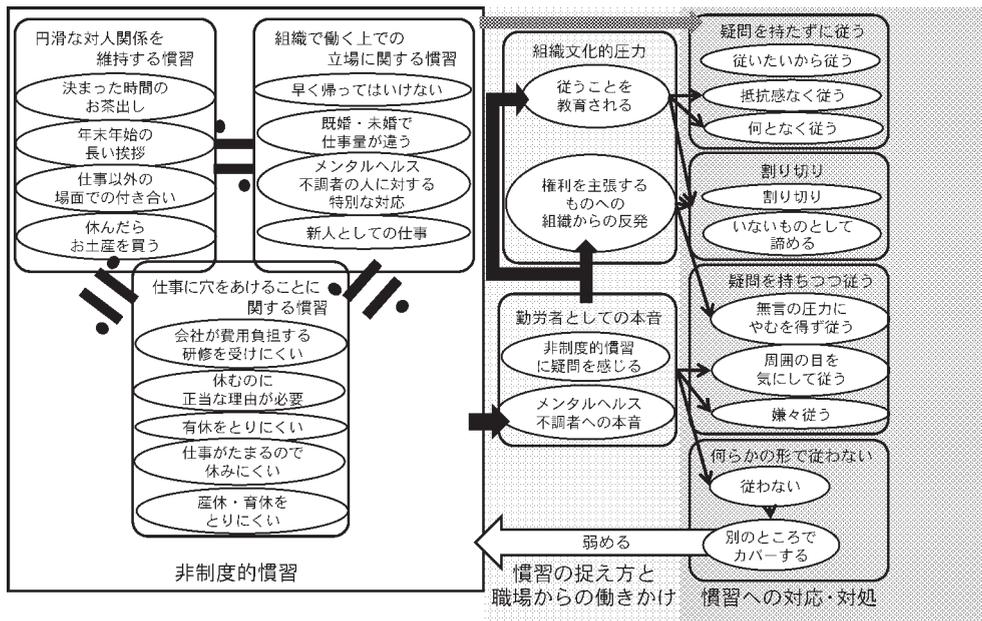
大・中・小グループ間の関連を検討し、関連を矢印などの記号を用いて示し、全体を1つの関連図としてまとめた (Figure.1)。以下に、関連図に示されたグループ間の関連についてリサーチクエスチョンに基づいて述べる。

① どの慣習が存在したか 非制度的慣習としては、大きく分けて「円滑な対人関係を維持する慣習」と「組織で働く上での立場に関する慣習」、「仕事に穴をあけることに関する慣習」が認められた。これらはそれぞれが同様の機能を果たしているという面で類似している。

また、「円滑な対人関係を維持する慣習」、「組織で働く上での立場に関する慣習」と「仕事に穴をあけることに関する慣習」の間では、円滑な対人関係を維持することと組織で働く上での自身の立場を考慮することで、仕事に穴をあけることへの遠慮が生じることや、仕事に穴をあけることで対人関係や組織内の立場に影響があるというように、相互作用や重なりが考えられた。

全体を通して、日本の職場の非制度的慣習には、対組織・対他者を意識したものが多く認められ、制度として設けられている有給や産休・育休といった休みの機会・権利が、非制度的慣習により十分に活用しにくい様子が示された。

② 慣習をどのように捉え、対応したか 慣習の捉え方としては、「非制度的慣習に疑問を感じる」ことや「メンタルヘルス不調者への本音」のような、「勤労者としての本音」として、非制度的慣習をあまり好ましく感じていないことが示された。そこから、「従うことを教育される」ことにより、疑問が解消した結果や非制度的慣習に納得した場合は、「抵抗感なく従う」態度や「何となく従う」といった「疑問を持たずに従う」態度が形成されると考えられた。しかし、本音としての疑問を完全には克服しないものの、慣習に従うことに一応の納得をし



→はプロセスの方向を表し、≡は類似を表す
Figure 1 非制度的慣習と捉え方、対処の関連図

た場合には「割り切り」という対応がとられることが示された。中には教育なしに「従いたいから従う」、「抵抗感なく従う」、「何となく従う」というように非制度的慣習に「疑問を持たずに従う」場合もあることが示唆された。

また、「勤労者としての本音」を持ちつつも、「権利を主張するものへの組織からの反発」を受けた場合、非制度的慣習の存在やそれに従うことを仕方のないことだとする「割り切り」の態度や、本心ではないながらも「無言の圧力にやむを得ず従う」という形での「疑問を持ちつつ従う」対応がとられていた。これらのグループに含まれたラベルをみると、「割り切り」に含まれた「仕事柄そんなもの」というラベルからは仕事としての意識が認められ、「無言の圧力にやむを得ず従う」に含まれた「ルールを守らないのもすっきりしない」というラベルからは、組織が設けたルールが意識されているとわかる。よって、これらの対応は、対組織が強く意識されて行われているといえる。

また、「割り切り」には、メンタルヘルス不調者に対する認知である「いけないものとして諦める」が含まれた。個人的な「勤労者としての本音」としては「うつの人に思いやりが持てない」といった否定的なメンタルヘルス不調者への本音が存在した。さらに、組織的にもメンタルヘルス不調者の欠勤や休業によって生じた穴を新たな人員補充で埋めるなどの対応をしない会社側の配慮不足があることが示された。職場の方針には無条件に「従うことを教育される」こと、人員補充があつてしかるべきなどと「権利を主張するものへの組織からの反発」を感じることで、メンタルヘルス不調者を「いけないものとして諦める」という認知が形成されると考えられた。このように形成される「いけないものとして諦める」態度は、メンタルヘルス不調者への否定的な本音と、メンタルヘルス不調者の存在から生じる人員不足による心身の負担を感じつつも、メンタルヘルス不調者が存在する職場において仕事するために形成された認知的な対処であるといえる。そして、その対処には、環境的要因としての組織からの不十分な対応や対応のなさが影響しているといえる。

③ 慣習に疑問を感じたとき、どのように対処したか
 上述のように「非制度的慣習に疑問を感じる」場合でも、「従うことを教育される」ことや「権利を主張するものへの組織からの反発」を受けることで、何らかの形で態度を軟化させて「疑問を持ちつつ従う」という対応がとられていた。

しかし、それらの態度を軟化させる要因がない場合は、「勤労者としての本音」が強く維持され、「周囲の目を気にして従う」か「嫌々従う」という形での「疑問を持ちつつ従う」対処か、自身の本音を通し、「従わない」という対処がとられていた。「周囲の目を気にして従う」や「嫌々従う」に含まれた「よい顔されない」や、「人に非難されたくないで言わなかった」といったラベルに表れる他者を気にする態度からは、これらが他者評価を意識した対処であることがうかがえる。

また、「従わない」という選択の他に、「別のところでカバーする」という対処がとられていた。これは「最低限の礼儀に気を付ける」ことや「仕事さえすれば文句は言われぬ」というように、自身が「従わない」ことを選択した慣習以外の部分で、「従わない」ことによって生じる個人・組織への不利益の埋め合わせをする対処であり、非制度的慣習に「何らかの形で従わない」ことを意味する。この対処は、「非制度的慣習」が持つ明文化されない強制力を弱める働きを持つといえ、非制度的慣習への疑問に沿った行動をとることで生じる他者や組織との軋轢を緩和すると考えられる。

IV 考察

踏襲されている非制度的慣習

職場における非制度的慣習には、お茶出し、挨拶、休んだ代償としてお土産を持参するといった、礼儀を重んじる「円滑な対人関係を維持する慣習」、自分だけ早く帰ることや、メンタルヘルス不調者や既婚者といった就労制限が公に認められている人たちとの業務負荷の違いについては周囲に合わせ容認するなど、輪を乱さない「組織で働く上での立場に関する慣習」、研修や休みを取ることによって仕事に穴をあけてしまうことを避けるなどの、人に迷惑をかけることを恐れる「仕事に穴をあけることに関する慣習」が抽出された。

これらを見ると、非制度的慣習には対人関係が密接に関わっているといえる。非制度的慣習に従うことが自分自身にどんな結果をもたらすかよりも、他者に迷惑がかけられないように、また、他者から不適切な人間と思われられないように、という意識から生じる行動といえる。非制度的慣習に従うことは、対人関係を円滑に進めるための手段のひとつとなっているようである。

非制度的慣習への疑問と対処

本研究では、インタビューガイドの中で非制度的慣習に関する事柄を「職場のルール」として質問項目を作成

した。インタビューの際には「実際に働いてみたら違ったこと」や「ない方がいいと思っていたルール」など、否定的なニュアンスを含めた質問項目を設定したため、疑問を持っていた非制度的慣習が多く挙げられたが、中には、それらの非制度的慣習について疑問を持たずに従っていたインタビューイもいた。本研究はグループインタビューの形式を採用したため、そういったインタビュー間との差が顕著に現れる結果となった。

とはいえ、やはり非制度的慣習に疑問を持ちつつ働いていたという語りが多数派を占め、中でも疑問を持っているにも関わらずそれを表明せずに従っていたという語りが多くみられた。《組織で働く上での立場に関する慣習》や《仕事に穴をあけることに関する慣習》では、〈早く帰ってはいけない〉、〈休むのに正当な理由が必要〉などに対し、「ライフ」の比重を増やしたいが「ワーク」優先にならざるを得ないことへの疑問が生じていた。《円滑な対人関係を維持する慣習》では、〈決まった時間のお茶出し〉や〈年末年始の長い挨拶〉など仕事と直接関係のないことを、ときには時間をかけて行わなければならないことに対して疑問を持っていた。また、〈休日ならお土産を買う〉では、

「おみやげ買ってきてまあ楽しくて盛り上がるのはいいんですけど、なんかその頃の私は、あんまりその、プライベートであったことを、どどこかで、いつどこどこに行っていましたとか、公表するのがすごいなんか嫌だったんですね。」

のように、おみやげを買うという行為よりも、みやげ話を公表することに疑問を感じていることが語られた。〈仕事以外の場面のつきあい〉にもみられるように、プライベートに干渉するような非制度的慣習に対して疑問を感じていることが示された。

仮に、このような疑問を感じた際に〈従わない〉という対処を選択した場合、

「(同僚と昼食を食べることが) 毎回とかじゃないと、なんていうんですかね、あの、不穏な感じが漂うこともあるんですけど、あーなんか嫌だとか思われてるのかなとか、なんで一緒に食べないんだろうとか思われてるのかなと思いつつも、(中略) 割とそのスタイルをこう、維持していたという感じなんですけど。」

など、他者から良く思われないことや、空気が読めないというラベルづけをされることへの懸念や諦めが付随していることが示された。非制度的慣習の存在や意味に疑問を感じ、従いたくない思いを優先する一方で、何らかの形で他者評価がマイナスになる感覚が生じることが明らかになった。ただし、それらの感覚には“いい顔され

ない”、“不穏な空気”といった暗示的なものも含まれていた。

人間関係を円滑にするために、また組織の一員としての立場を意識するために、《疑問を持ちつつ従う》ことが選択されていた。非制度的慣習事態に意味を見出したり、「そういうものだ」と理解し順応することは組織の中で生きていく術ともいえる。また、本研究では、折衷案として〈別のところでカバーする〉という対処も挙げられた。一時的、あるいは部分的に慣習に従うことや、慣習に従わない代わりに仕事面で誠意を尽くすなどにより、軋轢を緩和する対処であった。しかし、余暇価値など価値観・労働観の変化を促すような風潮が高まっていく中で、そうした細部に対する疑問や葛藤が高まっていき、更に〈別のところでカバーする〉などの対処が獲得できない状態が続けば、葛藤が精神的健康に影響を及ぼす要因となり得るといえる。

非制度的慣習の捉え方・対処からみる労働観

勤労者個人においては、〈割り切り〉内の「仕事柄そんなもの」や、〈なんとなく従う〉内の「代々やっているからやろう」というラベルから、組織が設けたルールに忠実に従うことが意識されていると考えられ、所属集団への強い忠誠心と献身・奉仕精神を特徴とした日本人の労働観が垣間見える結果となった。その一方で、非制度的慣習に疑問を感じていることが少なくないことも示され、中には対人関係に何らかの不利益が生じるリスクを背負ってでも〈従わない〉という意志を貫く勤労者もいた。個人内の意識においては強い忠誠心と献身・奉仕精神ばかりではなく自分の時間を持つことや、やりたいことをやる自由を大切にしたい思いがあることが明らかとなった。

ワーク・ライフ・バランスにおける「ライフ」の比重を増やしたい思いはあるが、実践すると対人関係や組織内の立場に不利益が生じるおそれがあるため、実践できない現実が存在した。本研究では主張をしたが実際に不利益を被った経験も語られた。「いい顔しない」、「変わった人とのラベルづけ」といった〈権利を主張するものへの組織からの反発〉があったことが示され、不利益をおそれるといった想像のレベルだけでなく、実際に周囲から受け入れられないという事実があることが示唆された。

個人の価値観・労働観が変遷する一方で、実際には個を主張することができにくい現実があることが明らかになった。しかし、〈周囲の目を気にして従う〉や、〈いやいや従う〉内の「いい顔されない」、「人に非難されたく

ないので言わなかった」など、不利益を被ることを前もって想像するがゆえに実行に移せないことも多いと考えられる。新たな価値観・労働観が受け容れられにくい風潮が残存する環境と、対人関係や組織内の立場を意識し自ら実行に移すことを制限してしまう個人の反応が相互的に働き、伝統的な価値観・労働観が維持されているといえる。

メンタルヘルス不調者に対する本音

〈メンタルヘルス不調者への本音〉からは、社会的にメンタルヘルスへの関心が高まり、研修等で知識を得るなどして理解しつつも、実際に同じ職場でメンタルヘルス不調の同僚がいた場合、社会的に望ましい対応を実行するのは現実的に難しい場合があるという本音が語られた。このような同僚の反応はスティグマの研究で扱われてきたが (Corrigan, 2004; Vogel et al., 2007)、「うつになった原因はその本人にある」、「うつ病罹患者には周りにいてほしくない」といった、メンタルヘルス不調者本人に対する本音 (Barney et al., 2009) だけでなく、休養中の人員不足を補うことなどの組織からの配慮が不足しているために業務負荷が増えるのみである現状への本音ともいえる。メンタルヘルス不調者の同僚の心理についての研究はほとんど行われていないが、今後検討していくことで、同僚のメンタルヘルス不調といった二次障害を予防し、さらにメンタルヘルス不調者への同僚からのサポート促進の一助となることが期待される。

今後の展望

本研究では、インフォーマントの性別、勤続年数、退職後の年数に偏りがあり、さらにグループインタビューという形式を採用したため、十分な量のデータが得られたとは言い難い。今後、インフォーマントの選定を行い、本研究で得られた課題に関する質問項目を作成し、精査していくことが不可欠である。

非制度的慣習に対する疑問や葛藤が存在することが示唆されたが、それらが精神的健康に及ぼす影響を検討することは今後の心理援助に重要な知見をもたらすと考えられる。本研究で得られた【慣習の捉え方と職場からの働きかけ】の中でも〈メンタルヘルス不調者への本音〉は、他のカテゴリとは異質なものであった。他の〈非制度的慣習に疑問を感じる〉などは、伝統的な価値観・労働観への抵抗や疑問をあらわすものであったが、〈メンタルヘルス不調者への本音〉ではメンタルヘルス不調者への理解やサポートを促進させるような近年の風潮を受

け容れることへの困難に関する語りであった。非制度的慣習のように、現場に根付いた文化を考慮したうえでメンタルヘルス不調者本人、および同僚の心理過程を研究することは、新たな価値観・労働観が実際の労働状況を変容することを促し、現行のメンタルヘルス制度が実効的に機能するための一助となる。

引用文献

- Barney, L.J., Griffiths, K.M., Christensen, H., & Jorm, A.F. (2009). Exploring the nature of stigmatising beliefs about depression and help-seeking: Implications for reducing stigma. *BMC Public Health*, 9.
- Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *The American psychologist*, 59, 614-625.
- Hill, C.E., Thompson, B.J., & Williams, E.N. (1997). A guide to conductive consensual qualitative research Rejoinder. *Counseling Psychologist*, 25, 606-614.
- 川喜田二郎 (1967). 発想法 中央公論社
- 厚生労働省 (2005). 第2回今後の労働時間制度に関する研究会資料日本及び諸外国の労働時間などに関するデータ<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0520-7c.html>> (2013年1月7日)
- 大塚明子・秋山美栄子・森恭子・星野晴彦 (2011). 価値観・労働観・ライフスタイル等に関する日本と北欧の比較調査研究第1次報告 (佐藤啓子教授・椎名健教授退職記念号) *人間科学研究*, 33, 105-119.
- 佐々木政司 (1993). 組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究—幻滅経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化—*経営行動科学*, 8, 23-32.
- S.ヴォーン・J.シナグブ・J.S.シューム 井下理・芝原宣幸・田部井潤 (訳) (1999). *グループインタビューの技法* 慶応義塾大学出版会
- 清水龍瑩 (1992). 信頼社会の勤勉さ：その原因と崩壊 (野口祐教授退任記念号) *三田商学研究*, 35, 1-14.
- 高橋弘司 (2002). 組織社会化宗方比佐子・渡辺直登 (編著) *キャリア発達の心理学仕事・組織・生涯発達第2章* 川島書店
- 高橋弘司 (1994). 組織社会化段階モデルの開発および妥当性検証の試み：妥当性検証への項目反応理論の応用 *経営行動科学*, 9, 103-121.
- 高橋弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー—*経営行動科学*, 8, 1-22.

杜新 (2001). 「日本人の労働観」研究の歴史の変遷：その位相と今日的課題慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要, **52**, 39-49.

Vogel, D.L., Wade, N.G., & Hackler, A.H. (2007). Perceived public stigma and the willingness to seek counseling: The mediating roles of self-stigma and attitudes toward counseling. *Journal of counseling psychology*, **54**, 40-50.

(指導教員 下山晴彦教授)