

意味ある仕事の分配論

経済社会学会大会報告

橋本努 201708

0. はじめに

監獄における苦役は、「意味ある仕事」とは言われたい。それでも囚人たちは、やる気を起こして苦役を果たすことがあるという。ドストエフスキーの報告によると、囚人たちは、いかに単調な仕事であっても、「社会のために役立つ」という意識から、一生懸命に田を耕したり煉瓦を焼いたりすることがあるという。これに対して例えば、土の山を一つの場所から他の場所へと移し、それをまた元に戻すという作業をさせられるような場合には、囚人たちはその作業を呪うであろう¹。繰り返しの単調な作業そのものに、生きる意味を見出すことは難しいからである。ところが単調ではあっても、それが社会全体のために役立つという関係性がある場合には、そこに「意味」を認めることができる。囚人たちにかぎらず、社会を構成する私たちにとって、仕事が社会のために役立っているという意識は、「意味ある仕事」の基底的な要素であるだろう。

むしろ社会に役立つ仕事は、それだけで「意味ある仕事」になるわけではない。『出エジプト記』に記されるように、エジプトびとは「イスラエルの人々をきびしく使い、つらい務めをもってその生活を苦しめた」（第一章第十四節）。この場合の「つらい務め」を、私たちは「意味がある」と肯定するわけにはいかないであろう。社会のために役立つとはいっても、仕事はそれだけで「意味ある仕事」になるわけではない。社会関係の発生するところでは、負の意味も同時に生まれるからである。

私たちは意味の社会的関係性のなかで、「単調な仕事」や「つらい務め」を、社会的劣位者に押しつけてよいのかどうか。優越者が「意味ある仕事」に就いて、劣位者が「否定的価値を帯びた仕事」に就くような社会は、望ましいといえるのかどうか。むしろそのような否定的な仕事は、できるだけ減らすことが望ましいのではないか。否定的価値を帯びた仕事を減らし、その代わりに「意味ある仕事」を分配する。そのような社会を展望することは、経済社会の根本的な理想を問うことであるだろう。

とはいっても「意味ある仕事」を分配することは難しい。その分配を政治的に正当化することも難しいだろう。一般に自由主義は、ケインズ型の福祉国家モデルを含めて、「意味ある仕事」を分配の対象とはみなしてきたわけではない。意味ある仕事の分配という問題にこれまで応じてきたのは、疎外の克服を求めるマルクス主義の諸思想であった。けれども現代の自由主義は、この「意味ある仕事」の分配問題をどのように捉えるべきなのか。本稿では自由主義がこの問題に応じる際の、可能な道筋を検討したい。第一節では、マルクス主義やそこから派生する設計主義的な発想では、分配の困難に直面することを指摘する。第二節では、ロールズとウォルツァーによる「意味ある仕事論への応答」を検討する。第三節では、この二人の応答を乗り越えるべく、「意味」概念の検討を通じて、創造的な自由主義という特定の視角を提起する。第四節ではこの視角がもつ思想的含意を明らかにし、

¹ Dostoyevsky [1862=2004: 40]、猪木武徳[2014]の主張も参照。

最終節ではその政策的含意について明らかにする。以上を通じて本稿は、自由主義が他の立場とは異なる仕方、「意味ある仕事」の分配方法を提案しうることを示したい。

1. 意味ある仕事の分配不可能性

社会的にネガティブな評価を受ける仕事、貧困や不安や病気や不名誉や頹廃などをもたらす仕事、単調で無意味と感じられる仕事、あるいはハードで身に堪（こた）える仕事は、できれば無いほうが望ましい。否定的な意味や価値をもった仕事を変容させて、誰もが「意味ある仕事」に就くことができる社会は、一つの経済倫理的理想であるだろう。

むしろ「意味ある仕事」といっても、その場合の「意味」は単一の客観的尺度で判定できるわけではない。ある人にとって意味のある仕事でも、他の人にとっては意味がないこともしばしばある²。意味や価値の程度を測る尺度は人によって異なる。いま意味や価値の値に、最大限に否定的なものから最大限に肯定的なものまでであるとして、「意味がある／意味がない」という区別の基準がどのあたりにあるのかについても、各人によって異なるだろう。人は「健康で文化的な生活」を営む程度には、ある一定の閾値に達した「肯定的意味ないし価値」を帯びた仕事に就く権利をもつといえる。しかしその閾値が曖昧で、あるいはまた各人によって閾値の考え方が異なる場合には、意味ある仕事を分配の対象にすることはできないというのが、従来の自由主義の考え方であった。

これに対して「意味ある仕事」を倫理的に称揚する諸立場は、人々が各人の基準でできるだけ肯定的な意味や価値を受け取ることができるような社会を展望する。誰もが「意味ある仕事」に就くことができる社会の理想とは、究極的には「誰もが自分にとって最大限の意味や価値を帯びた仕事に就くことができる社会」である。そのような理想社会は、たとえ実現不可能であるとしても、実際の政策を導くための指針としては有効に機能する可能性がある。そのような指針の下に、各人が自分にとって最大限の意味や価値をもった仕事に就くことができるような社会を、アーヌソンは「卓越主義」と呼んでいる。

この「卓越主義」によれば、人間は一つの単純な任務に従事するよりも、ある任務から別の任務へと移ることのできる環境のなかで、さまざまな自己実現を模索する社会が望ましい。人は自己実現のさまざまな有様のなかで、どれが「より意義深い」かについて検討することが望ましい。人はそのような試行錯誤の環境のなかで、「より意義深い仕事」を発見し、いっそうレベルの高い自己実現を目指すことができるであろう。むしろ「自己実現」に関心のない人もいるにちがいない。しかし一般に、能力をみかくことのできる仕事は、そうでない仕事よりも、人々の安定的な選好を満たす傾向にある。また各人の主観的選好はともかく、社会における客観的価値の充足という観点からすれば、社会は人びとの「自己実現スコア」に関心をもち、そのスコアを増大させることに配慮するであろう。「卓越主

² ある特定の仕事が、実際に「意味ある」と経験されるかどうかは、一貫した関係にあるわけではない。Fried and Ferris [1987: 306], Johns, Xie and Fang [1992: 672]参照。また無意味と思われている仕事も、意味があると感じられることがある。清掃の仕事について、Wrzesniewski and Dutton [2001]、ケータリング（配達）について、Isaksen [2000]、ダーティ・ワークについて、Kreiner, Ashforth and Sluss [2006]などの研究がある。

義」はこのような発想に導かれて、諸個人の自己実現スコアの総量を最大化しつつ、それを可能なかぎり倫理的に分配するような社会が望ましいと考える[Arneson 1983: 520]。

むろん、この卓越主義の立場は、自己実現スコアを正確に測ることができないという実践上の問題に直面する。またこの問題が解決したとしても、卓越主義は次のようなパラドックスに直面するであろう。ここではさしあたって、卓越主義の考え方に従って、ルーティン労働よりも熟練労働のほうが、自己実現スコアが高いとみなすことにしよう。またルーティン労働をできるかぎり排して、熟練労働に置き換えていくことが望ましいとみなそう。例えば、靴の生産ラインを制約して、職人芸による靴生産を復活させることが望ましいとしよう。するとどのような社会が帰結するだろうか。おそらく社会全体として、靴の生産は減少し、人々はかえって余暇時間を失ってしまうであろう。人々は、余暇時間を通じて達成することができたかもしれない卓越の経験を、失ってしまうであろう。あるいはまた、ルーティン労働が生み出す財が卓越のために必要な財であるとすれば、そのような財が生産されなくなることで、卓越の機会もまた減ってしまうかもしれない。このように、もし「意味ある仕事」を政府が奨励するとなると、その意図せざる結果として「意味ある仕事」の総量が減り、卓越のための機会が損なわれてしまう可能性がある[Arneson 1983: 527]。こうして卓越主義は、その意図せざる結果に悩まされることになる。

アーヌソンによれば、「厚生主義」の立場も類似の困難に直面するという。「厚生主義」は、人々の厚生水準を社会全体で最大化しようとする。その場合の厚生とは、人々が選好するものとされる。もし人々が「意味ある仕事」を選好するなら、厚生主義はその選好を満たすために、「意味ある仕事」に就くためのコストを下げるような経済制度をデザインするだろう。しかし実際問題として、厚生主義はそのような制度設計をする際に、「意味ある仕事」の「意味」概念の複雑性に直面する。

人々が仕事に対して与える「意味」はさまざまである。仕事には例えば、以下のようなさまざまな意味があるだろう。(1)生活するための賃金を得ること、(2)仕事仲間との楽しい交流、(3)人々に役立っているという意識、(4)熟練を要する仕事への挑戦、(5)リスクを背負うことのスリル、(6)成功すれば得られるだろう「賞」への期待、(7)共通のコミットメントによって生じる連帯の感覚、(8)仕事における遊びの要素、(9)創造性の発揮、(10)人よりも優ろうとする動機、(11)仕事量や仕事の質に対する評価、(12)経営の意思決定に参加する機会、(13)仕事のペースを自由にコントロールできること、(14)労働者によって民主的に決定する経営への権利、(15)仕事仲間のなかで指導者になることの喜び、(16)任務に対する他者からの信頼、(17)まさかの時のための貯蓄、等々³。

こうしたさまざまな意味のなかで、どの意味を優先的に満たすべきなのか。厚生主義はさしあたって「意味の全体的なパッケージ」を満たすべきであると発想するであろう。しかし「仕事をもつ意味」のなかで、「意味ある仕事」はその一部であるにすぎない。厚生主義は、「意味ある仕事」を特権的な価値基準として扱うことができないという問題に直面する。厚生主義はそれ自体として、「意味ある仕事」を特別に正当化するような思想的資源をもたないように思われる。

アーヌソンは、およそ以上のような検討に基づいて、もし政府が「意味ある仕事」を分

³ 以上は、Arneson [1983: 528-529]のリストを若干修正したものである。

配すべきであるとすれば、それは次のようなケースに限定されなければならないという。すなわち、(a)「市場の失敗」によって生活が悪化した人々がいるとして、(b)その人々が「もっと意味のある仕事」を求め、かつその人にとって(c)金銭的な支援が何らの助けにもならない場合である[Arneson 1983: 541]。こうした限定的なケースによる分配の正当化は、いわゆる「自由主義」の理念に基づいているといえるだろう。社会権を保障する福祉国家型の自由主義に従えば、政府は市場の失敗状況において労働市場に介入しうる。またその場合に政府は、失業対策における仕事の提供において、人々に対して「意味ある仕事」をオプション（選択の自由）として提供することができる。このアーヌソンの立場は、ケインズ型の自由主義に基づく「意味ある仕事」の正当化論であると解釈できる。

だがこのような自由主義の考え方にしたとすると、人々は「市場の失敗」が存在しないかぎり、「無意味な仕事」に甘んじなければならないことになる。こうした自由主義の立場は、十分に説得的であろうか。このような立場に対して、自由主義の立場から代替案を提起したのが、ジョン・ロールズであった。

2. J・ロールズとM・ウォルツァー

ロールズは、人々が「無意味な仕事」に従事せざるをえない状況を改善すべきであると発想する。そのためにロールズは、「アリストテレス原理」に基づく労働思想を自由主義に導入している。ここで「アリストテレス原理」とは、「他の条件が等しいならば、人間は自らの実現された能力（先天的、もしくは訓練によって習得された才能）の行使を楽しみ、そしてこの楽しみはその能力が実現されればされるほど、その組み合わせが複雑になればなるほど増大する」[Rawls 1999=2010: 560]という人間理解である。この原理に従えば、人間はより複雑な能力の発揮を求める存在であるとともに、そのような能力の発揮を通じて自己実現を求める存在でもある。ロールズは、こうした人間存在の原理が、進化論的に有利に働いた、とも説明している。「実際、私たちは確かな報酬というインセンティブがなくともそのような活動を行うのであり、多くの場合、その活動に従事することが認められることそれ自体が、他のことをなすための報酬としての役割を果たす」[Rawls 1999=2010: 567]のであると⁴。

むしろロールズは、アリストテレス的原理が当てはまらない人がいることも想定している。「たとえその[アリストテレス的原理の]考え方が一部の人びとには当てはまらないとしても、合理的な長期計画の考え方は依然として彼らにも適用される。・・・たとえば、唯一の楽しみが、公園の広場や手入れが行き届いている芝地のような、さまざまな幾何学的な形状をとる区域の中の草の数を数えることである、というような人を想像してみよう。・・・実際その人にとっての善とは草の葉を数えることである、あるいはより正確に言えば、彼の善はこの活動にとりわけ傑出・卓立した地位を与える計画によって決定される、ということ認めなければならない」[Rawls 1999=2010: 568]。このようにロールズは、アリストテレス的原理が当てはまらない人には、合理的な長期計画が「善き生」をもたらすので

⁴ ロールズはさらに、この文章に対する注で、「このことは猿にも当てはまるように思われる」と記している。

はないかと考えた。

「アリストテレス原理」およびその補完としての「合理的な長期計画」は、いずれも人間活動における「意味ある仕事」の特徴と理解してよいだろう。ここで「アリストテレス原理」は、人間をたんに「より複雑な能力の発揮を求める存在」として規定するのではなく、そのような能力の発揮によって他者から承認され、人々が社会全体に結合されることを前提している。これに対してもう一つの「合理的な長期的計画」は、必ずしもそのような社会結合を前提とせず、各自の個人的な善の構想のみを前提とするものである。ロールズは、アリストテレス的な社会的善と、社会的関係性に還元されない個人的な善という二つの視点から、「意味ある仕事」の特徴を捉えている⁵。

こうした二つの「意味ある仕事」の観点から、ロールズは次のような「秩序だった社会」を展望した。それはすなわち、誰も他者に隷従することなく、また単調で決まりきった仕事の中から選択を迫られるわけでもなく、各人が自分の自然な本性の諸要素を適切に表現することができるような仕事に就けるような社会である。ただしその場合の仕事は、政府によって単一の基準で分配されるべきではないという。ロールズによれば、分業体制がもたらす「無意味な労働」は、「すべての人が（そうしたいと願うならば）自由に参与できる、〈複数の社会連合から成る、正義にかなった社会連合の一つ〉の内部で、意味ある仕事に自発的に取り組むことによって」克服される[Rawls 1999=2010: 694]という⁶。ロールズはつまり、社会を「複数の社会連合」からなるとみなし、それぞれの社会が多様な仕方で「意味ある仕事」を提供するような分配の仕方が望ましいと考えた。

ところがロールズは、諸々の社会がどのような仕方で意味ある仕事を提供するのかについては、検討していない。「意味ある仕事」は、どのような正義の基準に基づいて分配されるべきなのか⁷。あるいは「秩序だった社会」が成立しないところでは、政府はどのような正義の基準に基づいて「意味ある仕事」を分配すべきなのか。こうした問題を立ち入って検討しなければ、「意味ある仕事の分配」における正義の基準は明らかにされないだろう。この問題に応じたのは、マイケル・ウォルツァーであった。『正義の領分』においてウォルツァーは、「意味ある仕事」の分配基準を多角的に検討し、正義は複合的に満たされるべきであるとの観点から、否定的な評価を受ける仕事に対して、さまざまな変革の方法を提案している[Walzer 1983=1999: Ch.6]。その方法は、大きく分けて「社民原理／貨幣原理／意味原理／割り当て原理」という四つの正義の観点から解釈することができよう。「社民原理」とは、仕事を共にする同じ組織の人々が、その組織の経営に参加したり、あるいは組織のレクリエーションに参加することによって、組織内民主制と共同性を高めるような方法による正義の実現である。これは労働組合や労働者協同体の形成によって、実践することができる。「貨幣原理」とは、意味ある仕事に対して、そうでない仕事よりも低い賃金を支払うという原理である（あるいはその結果として余暇時間を増やすことである）。「意味原理」とは、単調な仕事を複雑な仕事へ転換したり、その仕事の名称を変更したり、ある

⁵ 合理的な長期的計画として、仕事ではなく余暇の過ごし方を念頭におく人もいるかもしれない。しかしここで「仕事」とは、余暇に対比されるものではなく、従事しなくてよい活動（気晴らし）に対比されるものであり、賃金の支払いが基準になるのではない。

⁶ 邦訳では「意義ある仕事」と訳されているが、ここでは「意味ある仕事」と訳した。

⁷ 大澤[2012: 186]は、この問題を提起している。

いはその仕事の社会的意味を肯定的に転換するための文化（その仕事に従事している人々がドラマの主人公になるなど）を生みだしたりすることである⁸。最後に「割り当て原理」とは、否定的な仕事を徴募制や交代制によって担ったり、その仕事の一定割合を分有したりすることである。

ウォルツァーはおよそこうした四つの原理に基づいて、否定的に評価される仕事を、個別の状況に応じて適切に克服していくことが望ましいと考えた。しかしこれらの四つの原理が互いに競合するケースでは、私たちはどの原理を優先すべきだろうか。ウォルツァーはこの問題に有効な指針を与えていないように思われる。正義の原理をめぐって、ウォルツァーは思想上の雑種主義を主張しているにすぎない。私たちはウォルツァーを超えて、この「正義の優先問題」に応える必要があるだろう。

従来型の自由主義は、人間の人格を毀損するような仕事を禁止するとしても、それがたんに軽蔑の対象となりうるからという理由で、その仕事を禁止することはない。自由主義の基礎には、各人の人格を平等に保障するという「ヒューマニズム（人道主義）」の理念があるとはいえ、ヒューマニズムはそれ自体としては、個々の仕事に対する価値評価や意味解釈の優劣に対して中立的な立場をとる。ところが問題はまさに、「否定的に評価される仕事」に対して、自由主義はどのような対処方法を示すことができるのかである。ロールズはこのヒューマニズムに基づく自由主義の立場を超えて、アリストテレス原理（およびその補完原理）によって独自の正義原理を提起した。しかしロールズの提案は、具体的にどのような正義の基準に基づくのか、明らかではない。以下ではこのロールズの提案を継承しつつ、正義の基準を具体化するために、アリストテレス原理をある独自の視点から検討してみたいと思う。

3. 「意味」とは何か

そのための基礎理論となるのは、「意味」と「善（共通価値）」の区別であると私は考える。例えばコミュニタリアニズムは、共通価値の観点から「善い」とみなされる仕事を規範的に称揚するであろう。これに対して「善（価値）」と区別させる「意味」を視点に「意味ある仕事」を掲げる立場は、自由主義の理念と両立する可能性がある。「意味ある仕事」の「意味」には、自己実現、自律的發展、諸能力の実現、やり甲斐など、さまざまな基準があるが、これらは必ずしも「善」とは言えない。私はここで「意味」の概念を「価値」と区別して、これを「可能な善の解釈可能性」として捉えたいと思う。

「意味ある仕事」の「意味」は、何らかの善に結びつくとしても、単一の善の基準によって捉えられるわけではない。ある一つの意味がどんな価値と結びつくのかは偶有的であり、また多様である。ある仕事の意味を、ある一つの善の体系によって説明することはできず、しかも意味の解釈はつねに開かれている。「この仕事には意味がある」という場合、それは、その仕事は何らかの善の基準によって解釈可能であるとしても、その善の視点と

⁸ ごみ運搬業者に対して、私たちは目を合わせないことによって、非人格的に待遇しているとみることができる[Walzer 1983=1999: 271]。このような蔑視に対処するためのおそらく一番よい方法は、「各市民が最も辛い仕事をしている彼らの仲間の労働の日々について生きいきとした知識をしっかりと持つことである」とウォルツァーは主張する。

その解釈の仕方は各人に任されていると言えるだろう。

むろん本稿の最初に示したように、意味ある仕事の意味の基底には、その仕事が生産全体に貢献しているという関係性の基準がある。例えば、ある種のルーティン・ワークは、それだけでは労働者に対して自律した意識・自律した判断力を養うものではないとしても、それによって一家の家計を支えたり社会を支えたりすることには、社会的な意味があるとみなされよう。そのようなルーティン・ワークはまた、関連する生産過程全体のなかで、有機的な意味連関をもっているともみなされよう。そのような仕事を通じて生みだされた生産物がもし売れなければ、社会に貢献し損ねたという意味を受け取ることになる。意味ある仕事の意味は、こうした社会全体に対する貢献度によって、基底的に特徴づけられる。

ところが意味の世界は、かかる基底次元を超えて、ある独自の領域をもつようになる。意味は社会への貢献（関係性）によって直接に意味づけられるものではなく、かといって価値の次元に回収されない次元をもち始める。私たちは、ある仕事の価値を見定めることができない場合にも、その仕事に意味を付与することができる。例えば鍛冶屋の仕事は、熟練した技の発揮によって「卓越的善」の生活を可能にする一方、労苦に絶えない肉体労働に魂を縛りつけるものであるなどと解釈されるかもしれない。こうした諸々の価値解釈に開かれた仕事として、鍛冶屋の仕事には「意味がある」と言うことができる。この場合の意味とは、「価値解釈の可能性の束」である。

さらに「意味」は、それぞれの個人に分化して評価帰属されるような、個人的な価値であると言える。ただし「意味」は、決して主観的な意識に還元しうるものではなく、間主観的な観点から、個人の生に帰属されるものである。意味は、間主観的な視点による評価帰属という次元をもっており、その次元において仕事は「意味ある仕事」という実質を受け取る。むろんその場合の価値解釈の可能性を、どこまで確実なものとして受け止めることができるのかについては、幅があるだろう。価値解釈において、未知の次元が多いものもあれば、少ないものもある。解釈において未知の少ない「意味」とは、すなわちある特定の「価値」であり「善」である。これに対して未知の多い「意味」とは、価値や善の探求に開かれた発見法のように機能する。それは「何らかの価値がある」「価値を掘り下げて解釈していく意義がある」などの意味を受け取ることになる。未知の多い意味は、特定の価値や善に縛られないという意味において、自由を伴う規範理念であるともいえる。

かつてA・マッキンタイアは、「本来的に意味ある仕事」という理念を擁護した。アリストテレスのいう「エルゴン(ergon)」は、そこにおいて人間が達成と完成を見出しうるような、人間に固有の活動である。マッキンタイアによれば、仕事はそのようなエルゴンでなければならない。マッキンタイアは、生産的な仕事に内在する二種類の「善」を区別した。一つは、生産物の善である。この価値はさらに、生産者のパフォーマンスの卓越と、生産物そのものの卓越の二つに分類することができる。例えば画家が絵を生産する場合、その画家のパフォーマンスがもつ価値（善）と、絵そのものがもつ価値（善）の二つを分けることができる。これに対して第二の善は、画家が画家として過ごす人生の一部としての「画家の生活(living)」そのものである[MacIntyre 2007: 189-190]。画家は、絵を生産する際に示したパフォーマンスの卓越性によってだけでなく、画家として過ごす生活そのものによって、善を示すことができる。言い換えれば画家は、仕事を含めた生活全体を、意味あるものとして構成することができる。

ある種のコミュニタリアニズム（ネオ・アリストテレス主義）であれば、「意味ある仕事」を「自己実現をもたらす協同的關係への参与」と解釈するかもしれない⁹。しかしマッキンタイアの場合、協同性は必ずしも要請されず、既存の共同体の価値基準で卓越と認められるような営みを成しとげた個人の生活に、「善」すなわち「仕事の価値」が帰属される。

むしろこの場合の価値は、「別の仕方でも価値解釈しうる」という可能性を重視するものではない。もし「意味ある仕事」の「意味」が未知の価値へ向けての解釈可能性を担保するとすれば、それは既存の価値体系を解体して再構成するような、新たな価値体系に向けての解釈実践を含むことになるだろう。「意味」は、そのような新たな価値体系を構築する解釈実践を可能にする評価帰属となるだろう。「意味」は、それが新たな価値体系にむけての解釈実践を含むとすれば、おそらく次のような二つの人格理念を、各人に求めるにちがいない。

一つは、仕事に従事する各人が、自らの仕事の価値を自律的に解釈しなければならない、という自律の理念である。自律せず、権威に依拠して価値を解釈するのみでは、既存の価値体系を揺るがすことはできない。

「意味」が要請するもう一つの人格理念は、仕事に従事する各人が、自分にふさわしいとされる仕事を超えて、潜在的可能性（ケイパビリティ）の増大を求めるというものである。既存の価値体系は、人々がそれぞれの適性にふさわしい職位を得るように、人材の配置を検討する。これに対して新たな価値体系に向けての解釈実践は、そのような適性と職位を疑い、個人のさまざまな潜在能力の増大を企てるであろう¹⁰。

「意味ある仕事」とは、未知の価値についての解釈可能性に開かれた束であり、その場合の解釈実践は、既存の価値体系を転覆する可能性を含んでいる。そのような破壊と再創造をもたらすために、人格における「自律」や「潜在能力」の理念が要請されることになる。このような人格理念を掲げる規範的立場は、自律型の自由主義、あるいは潜在能力型の自由主義である。「意味ある仕事」の「意味」は、マッキンタイアのいう善き生活に縛られず、善を規定する既存の価値体系を超える方向に、すなわち「自律」と「潜在能力」の方向に、価値を解釈する営みを喚起するであろう。

4. 自由主義の視角

従来型の自由主義は、「危険な仕事」や「否定的な仕事」を、健康で文化的な生活を送る権利というヒューマニズムの観点から制約してきた。けれどもこの従来型の自由主義は、仕事が人生において主要な価値の源泉であるべきかについては問わない¹¹。人々が仕事を

⁹ ネオ・アリストテレス主義の観点から「意味ある仕事」論を展開するものとして、Walsh [1994]を参照。

¹⁰ Gomberg [2007]によれば、ある人々がルーティン労働にしか就くことができない一方で、他の人々は複雑な諸能力を発達させ、その仕事を通じて影響力のある社会的貢献をすることができる場合には、人間の平等に敬意を払うことは、労働における社会的分業の転覆を要求するものだと主張している。

¹¹ ここでヒューマニズム型と呼ぶ立場は、「承認か再分配か」という対立軸でみた場合のリベラルな政治思想の両方に当てはまる。承認を主張する立場も再分配を主張する立場も、「意味ある仕事」をその対象としてはいない。Roessler [2012: 74], Honneth and Fraser

通じて、何から意味や価値を受け取るべきかどうかは、各人の自由であるとされる。ヒューマニズム型の自由主義によれば、もっぱら意味や価値の感じられない仕事をして、仕事以外の余暇、家族との交流、宗教などにおいて人生の意味や価値を見いだすこともまた、各人の自由な選択に任される。人々が「意味ある仕事」をすべきかどうかは、政府が決めるべき問題ではないとされる。

これに対して「自律型の自由主義」は、意味ある仕事の分配を、政府が解決すべき問題であるとみなすであろう。自律型の自由主義は、各人が仕事において、自律した営みができることを求める。レスラーはこの「自律」の理念が、リベラリズムとマルクス主義によって共有されてきたと指摘している。一日のなかで仕事に費やす5～8時間は、主体にとってやはり意味あるものでなければならない。主体のパーソナリティの全体を構成するのは、少なくとも部分的には、その人がする仕事のタイプと性質によって決まると想定することは、非現実的ではない。仕事はたんなる生計の手段ではなく、主体を形成する要素だという[Roessler 2012: 82]¹²。

レスラーにしたがえば、「意味がある(meaningful)」とは、(1)「自律的」という意味と、(2)「疎外されていない」という意味の二つがある。自律は、カント的な尊厳の要求である。これに対して「疎外」の克服は、マルクス主義における要求であり、そこには労働生産物からの疎外、生産活動からの疎外、「類的存在」からの疎外、および、他の人間たちからの疎外という四つの理念がある。「意味ある仕事」の「意味」理念は、最初の二つの疎外を克服する必要があるとみなすであろう。「疎外されていない」という意味での「意味ある仕事」の基準は、生産物および生産の過程に対して、労働者が影響を及ぼすことのできる存在になること、またそのような存在として、労働者が自らを理解することであると考えられる。以上のような検討からレスラーは、「意味ある仕事」というものを、カントとマルクスに共通する特徴づけによって理解している。すなわち「意味ある仕事」とは、仕事および生産過程において、自己決定できる仕方で、自分の才能、能力、個性(individuality)を実現することである、と[Roessler 2012: 88]。

この「意味ある仕事」の特徴は、その基準を各人の主観的評価にゆだねず、また個人の承認の問題に還元することもない。「意味ある仕事」は、各人に自律と才能の実現、あるいはまた「個性」の実現を求めるものである。レスラーはそのような理想のために、(1)政府は、すべての人に対して、意味ある仕事に対する平等な機会を与えなければならない、(2)分配的正義の理論は、意味ある仕事への権利を含むものでなければならない、(3)リベラルで正義にかなった社会においては、最低賃金と比較し得るような仕方で、どんな職にも意味ある仕事の基準(スタンダード)を設定しなければならない、と提案している。こうした正義の基準に照らして、もし人々が「意味ある仕事」に就くことができなければ、政府は、貨幣賃金の上乗せ(追加所得)を通じて、「意味ある仕事への権利」を補償しなければならないとも主張している[Roessler 2012: 92]。

このようにレスラーは、従来型の自由主義の発想から一步踏み込んで、もし人々が単調で意味を感じることをできない仕事に従事する場合には、政府は追加的な賃金を支払うべ

[2003], Honneth [1995] 参照。

¹² Kornhauser [1964] は、仕事が自己制御できない内容の場合、労働者が自律的生活を送れないことを示した古典的研究である。

きだと考えた。人々は仕事を通じて自律した生活を送ることが望ましいが、もしそのような機会を奪われている場合には、追加所得を再分配することが望ましいという。

このように「自律としての自由」を求める自由主義（自律型の自由主義）は、意味ある仕事の理想をカントとマルクスに照らして掲げるだろう。ただしその場合の「意味ある仕事」には、「何らかの能力を有意義な仕方で実現できる仕事」と、「自己実現（自己制御）を可能にする仕事¹³」という、二つの下位分類を認めることができる。後者の仕事における自由とは、バーリンのいう「積極的自由」であり、その自由の内実は、個人的な自己制御の理想から集団的な自己制御の理想へと容易に転化してしまうことがバーリンによって指摘されている。はたしてこのような自由を、自由主義が手放しで掲げることができるのかについては、検討が必要であろう。

シュヴァルツ[Schwartz 1982: 642]はこの問題に対して、「意味ある仕事」を「雇用が有意義な仕方で構造化されていること」と解釈し、労働者の仕事のすべてが、労働者たちが自律した個人として振舞うことができるように、そしてまた、彼らが自律した発展を育むことができるように調整されていること、と解釈している。その事例としてシュヴァルツは、カンザス州のトペカに、ジェネラル・フーズ株式会社が設立したドッグ・フード工場の取り組みを挙げている。この工場の労働者たちはすべて、個々の小グループの成員となり、グループに割り当てられた仕事のすべてができるように学習する機会を与えられる。ルーティン（決まりきった仕事）を割り当てられる人はいない。労働者たちはすべて、共同で小グループを運営し、仕事の割り当てや賃金引上げや休暇日程などを民主的に決めることができる。こうしたグループ内での多面的で民主的な取り組みが、労働者を自律的な個人として育成するとシュヴァルツは考える。

しかしシュヴァルツのいう「自律した仕事」は、いわゆる自由主義の要求を超えて、集団主義の要素を含むものである。シュヴァルツによれば、「意味ある仕事」を組織化した企業は、たとえ生産性を低下させるとしても、無条件に経済成長を追求する企業よりも望ましい¹⁴。それゆえ政府は、「意味ある仕事」を組織化した企業に対して、その程度に応じて補助金を支給すべきだという¹⁵。自律型の自由主義はしかし、この考え方に批判的であろう。

シュヴァルツのいう「自律」には、二つの異なる要素がある。一つは、たとえ単調な繰り返しの仕事に従事していても、企業経営に関わる議論に参加できるという理念（企業内民主主義の理想）である¹⁶。もう一つは、組織の民主的経営に参加することはできない

¹³ マルクス主義側からこの理念を明らかにしたものとして、Elster [1986]がある。

¹⁴ 「生産性の上昇は、諸個人が自律的な生活を導くために必要な諸々の自由や諸々の労働条件を犠牲にしてまで追求されるべきではない」[Schwartz 1982: 644]。

¹⁵ D・ミラーによれば、ベラルな国家は「資本主義の負の外部性」を補償するために、「労働者協同体(workers cooperative)」に対して補助金を支払うべきだという[Miller 1989: 83]。

¹⁶ ルーティン・ワークでも、企業の統治において民主的議論に参加できるという場合（企業内民主主義の理想）と、企業ではなく社会という次元で、生産手段の制御をめぐって民主的に参加できるという場合（社会民主主義の理想）がある。後者は、労働運動を通じた賃金引上げ要求などを含んでいるだろう。Hsieh, Nien-hé [2008]参照。

れども、一定の範囲で制御しうる仕事を与えられているという状態である¹⁷。自由主義は、自律の理念を後者の意味で捉えるであろう。その理想は前節で述べたように、未知の価値に開かれた仕事によって、既存の価値体系を変革するような営みである。そのような自律の理想は、自由の意味を潜在能力の多面的な実現として捉えるであろう。

社会変革主体としての自律は、同時に潜在能力の増大を要請する。ヴェルトマンは自由の意味を潜在能力の観点から捉え、「意味ある仕事」を次のように論じている[Veltman 2015: 726]。すなわち、私たちは「幸福論的に意味ある仕事(eudemonistically meaningful work)」という概念によって、行為者性(agency)、熟練、あるいはケイパビリティを発展させたり行使したりすることを通じて、またそれらの行使が自己の承認と自尊をもたらすことを通じて、人間の幸福と人々の繁栄に貢献するような仕事の理想を掲げることができる。この場合の「意味のある仕事」とは、端的に言えば潜在能力の増大と実現である。ヴェルトマンはこのような価値観点から、問題として問うべきは、人々が挑戦的で複雑な仕事をせずに「善き生活」を送ることができるのかどうかではなく、人々が多かれ少なかれ潜在能力を高める仕事をする傾向が生まれるような、そのような社会を編成すべきかどうかである、と論じている[Veltman 2015: 737]。

仕事は私たちにとって生計の手段であり、フルタイムの仕事は、一日の大半の時間とエネルギーを費やす営みである。仕事の問題は、人生の意義ある時間の大半を、いかに過ごすかという問題であり、幸福論的な「善き生活」の内実が問われる問題でもある。仕事はさらに、私たちの人格や知能を形成する影響力をもつ。仕事は各人に対して、人格の成長や精神的刺激、あるいは複雑な熟練技術の発展をもたらす機会である。仕事は、身につけたスキルや能力を用いて喜びや満足を得るための第一の手段である。仕事において各人は自らの潜在能力を伸ばす機会を与えられるべきだとみなす考え方は、「仕事は価値の一つの源泉でしかない」とみなす「価値多元主義」に対して反対するだろう。人は、仕事以外にも、スポーツや奉仕活動などを通じて、他者から承認されたり、何ごとかを成し遂げたり、精神的・身体的健康を手に入れたり、コミュニティのなかに居場所を見いだしたり、目的ある人生を送ったり、アイデンティティを見出したりすることがある。しかしそのような可能性があるからといって、「意味ある仕事の分配」を市場に任せてよいのかどうか。それが問題であるとヴェルトマンは指摘する。

このヴェルトマンの主張は、社会の価値体系を転換（再創造）するための契機として、人々の潜在能力の増大を企てる自由主義の主張とみなしてよいだろう。潜在能力型の自由主義は、それ自体としては、必ずしも「仕事」における潜在能力の増大に拘るわけではない。この立場は、「スポーツ振興」や「NPO助成」や「学費助成」などもまた、人々の潜在能力の増大に資するとみなすにちがいない。この立場はこれらの制度と並んで、「賃労働の意味化」を促進するような社会を望ましいとみなすであろう。

¹⁷ Murphy [1993: 20]は、「技術的な分業」と「社会的分業」を区別している。社会的な分業とは、工程のある部分を割り当てられるのではなく、一つ一つの「タスク（課題）」を割り当てられるものである。

5. 政策的含意

自律および潜在能力の増大という理念は、既存の価値体系の再創造を担いうる人格を養う点で、実質的な自由の理想にかなっている。この立場は創造としての自由を促進するために、政府に「意味ある仕事」の分配を求めるであろう。この創造的自由主義の立場は、自由の理想をたんなる「自己実現」として捉えるのではなく、各人の自己実現を超えて、社会がその価値体系を再編する企てを組み込んでいる。その場合の社会の理想とは、人々が「意味ある仕事」として、既存の価値体系のなかでしかるべき職位を与えられるような「天職」を追求するのではなく、そのような「天職」の要求を超えて、人間のさらなる潜在能力の増大を求めるものであるだろう¹⁸。

「天職」をめぐる、ベラー他『心の習慣』[Bellah et al. 1985=1991:76]は、「ジョブ」と「キャリア」と「天職」の三つの仕事を区別している。ベラー他によれば、「ジョブ」とは、金を稼いで生活を立てるための手段であり、そこにおいて自己は、経済的成功や生活の保障、あるいは金で買えるものによって定義される。「キャリア」とは、職務上の功績や昇進によって前進していく生涯の経過を示すものであり、社会的地位や威信を含む「広い意味での成功」によって自己を定義するものである。「天職」は、その人の道徳的な生活と切り離せないものであり、活動によって得られる結果や収益だけでなく、活動自体に意味や価値があるとみなされる。そこにおいて自己は、社会に共通善をもたらす絆の関係性において定義される。ところがこれら三つの仕事類型とは異なり、「自律および潜在能力の増大」としての「意味ある仕事」は、天職の理想をさらに超えて、既存の価値関係（共通善）を再び組み替えるという新たな企てを含んでいるだろう。

共通善へのアクセスを求めるコミュニタリアニズムは、人々が天職を見つけることができる社会を倫理的な理想とする。これに対して「潜在能力の増大を掲げる自由主義」は、人が天職を見出すことができるかは、重要なことではないと考える。この社会のなかで自己にふさわしい本来的な職位を見つけることよりも、さまざまな潜在的な可能性の増大を通じて、解放や創造としての自由を実現できる社会が望ましいと考える。

この立場から導かれる政策の指針とは、おそらく次のようなものであろう。政府は、(a)「意味がある仕事」には、賃金よりも労働時間を与えることがふさわしいという基準に基づいて、裁量労働制を正当化することができる。(b)「意味がある仕事」には、金銭的なインセンティブを張りめぐらせる必要がないため、年俸制やその他の大まかな基準の賃金体系を正当化することができる。けれども(c)「意味ある仕事」を奪われている場合には、人々はさまざまな（意味ある仕事に就くための）学習機会の権利を有している。(d)また「意味ある仕事」が奪われている場合には、人々は自身のジョブを変更しながら、自身の潜在

¹⁸ ハックマンとオルダム[Hackman and Oldham 1975]は、望ましい仕事の特徴を、次の五つにまとめている。(1)スキルの多様性：労働者が用いるスキルの数、(2)課題のアイデンティティ：初めから終わりまでの仕事の範囲、(3)課題の意義：仕事の影響力の範囲、(4)自律：任されている意思決定の程度、(5)フィードバック：コミュニケーションによる仕事の承認の程度。これらの特徴はすべて、これを最大限に追求するならば、創造的な自由主義の理念と合致する。これらの特徴を最大限に満たすためには、人は「天職」を超えて、さらなる潜在能力の増大に取り組まなければならない。

能力を滋養する機会を実質的に（十分なセーフティネットとともに）保障される権利を有している。

およそ以上のような政策指針が、価値体系の転覆と再創造を企てる自由主義から導かれるだろう。むしろこれらの指針は、他の規範理論的立場の指針と同様に抽象的であり、適用においてさまざまな困難に直面するにちがいない。とりわけ「意味」の基準をいかにして間主観的に形成すべきかについては、大きな困難に直面するにちがいない。にもかかわらず以上の含意は、「意味ある仕事」に関する既存の議論からは提起されなかったものであり、新たな視点を提供するものである。この創造的自由主義の問題点については、さらなる検討課題としたい。

文献

Arneson, Richard J. [1987] “Meaningful Work and Market Socialism,” *Ethics*, 97-3, pp.517-545.

Bellah, R. N., R. Madsen, W. N. Sullivan, A. Swidler and S. M. Tipton [1985=1991] *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*, Berkeley: University of California Press.ベラー他『心の習慣：アメリカ個人主義のゆくえ』島菌進、中村圭志共訳、みすず書房

Beadle, Ron and Kelvin Knight [2012] “Virtue and Meaningful Work,” *Business Ethics Quarterly*, 22-2, pp.433-450.

Bowie, E. Norman [1998] “A Kantian Theory of Meaning Work,” in *Journal of Business Ethics*.

Dostoyevsky, Fyodor [1862=2004] *Записки из Мёртвого дома* ドストエフスキー『死の家の記録』工藤清一郎訳、新潮文庫

Elster, Jon [1986] “Self-Realization in Work and Politics: The Marxist Conception of the Good Life,” *Social Philosophy and Policy*, 3, pp.97-126.

Fried, Y. and G. R. Ferris [1987] “The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis,” *Personnel Psychology*, 40-2, pp. 287-322.

Gomberg, Paul [2007] *How to Make Opportunity Equal: Race and Contributive Justice*, Oxford: Blackwell.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham [1975] “Development of the Job Diagnostic Survey,” *Journal of Applied Psychology*, 60-2, pp.159-170.

Honneth, Axel [1995] “Introduction,” in Honneth, *The Fragmented World of the Social*, ed., by C. W. Wright, New York: State University of New York Press.

Honneth, Axel and Nancy Fraser [2003] *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*, London: Verso.

Hsieh, Nien-hê [2008] “Survey Article: Justice in Production,” in *Journal of Political Philosophy*, 16, pp.72-100.

Isaksen, J. [2000] “Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work,” *Journal of Humanistic Psychology*, 40-3, pp.84-107.

- Johns, G., L. Xie and Y. Fang [1992] “Meditating and Moderating Effects in Job Design,” *Journal of Management*, 18-4, pp.657-676.
- Kornhauser, Artur [1964] *Mental Health of the Industrial Worker: Detroit Study*, New York: John Wiley & Sons.
- Kreiner, G., G. Ashforth and D. Sluss [2006] “Identity Dynamics in Occupational Dirty Work: Integrating Social Identity and System Justification Perspectives,” *Organization Science*, 17-5, pp.619-636.
- MacIntyre, Alasdair C. [2007=1993] *After Virtue: A Study in Moral Theory*, 3rd ed. Notre Dame, Ind.: University of Notre Dame Press. マッキンタイア『美德なき時代』篠崎榮訳、みすず書房（邦訳は第二版に準拠）
- Miller, David [1989] *Market, State and Community: Theoretical Foundations of Market Socialism*, Oxford: Clarendon Press.
- Miller, David [1999] *Principles of Social Justice*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- Muirhead, Russell [2004] *Just Work*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- Roessler, Beate [2012] “Meaningful Work: Arguments from Autonomy,” in *Journal of Political Philosophy*, 20-1, pp. 71-93.
- Murphy, James Bernard [1993] *The Moral Economy of Labor: Aristotelian Themes in Economic Theory*, New Haven, CT: Yale University Press.
- Rawls, John [1999=2010] *A Theory of Justice*, revised ed., Harvard University Press. ロールズ『正義論』川本隆史／福間聡／神島裕子訳、紀伊國屋書店
- Schwartz, Adina [1982] “Meaningful Work,” in *Ethics*, 92, pp.634-646.
- Veltman, Andrea [2015] “Is Meaningful Work available to all People?,” *Philosophy and Social Criticism*, 41-7, pp.725-747.
- Walzer, Michael [1983=1999] *Spheres of Justice*, New York: Basic Books. ウォルツァー『正義の領分』山口晃訳、而立書房
- Walsh, Adrian [1994] “Meaningful Work as a Distributive Good,” *The Southern Journal of Philosophy*, 32, pp. 233-250.
- Wrzeniewski, A. and J. E. Dutton [2001] “Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work,” *Academy of Management Review*, 26-2, pp.179-201.
- 大澤津[2012] 「ロールズ正義論と「意味ある仕事」」『法哲学年報』、175-188 頁、所収
 猪木武徳[2014] 「中間的な組織での自由な労働」猪木武徳編『〈働く〉は、これから』岩波書店、177-208 頁、所収

経済社会学会報告の申し込み 2017

氏名 橋本努

所属 北海道大学大学院経済学院

メールアドレス hasimoto@econ.hokudai.ac.jp

連絡先住所 060-0809 北海道札幌市北区北9条西7丁目 北海道大学大学院経済学院

電話番号 011-706-2777

報告の概要

論題 意味ある仕事の分配論

所属 北海道大学大学院経済学院

氏名 橋本努

ロールズの正義論のなかで、あまり注目されていないが重要な論点がある。「意味ある仕事(meaningful work)を分配の対象にすべきである」という規範的な主張である。この主張は、マルクス主義の労働思想(疎外の克服)を継承するなかで提起されていたと解釈でき、実際にアーヌソンやエルスターなどはロールズと並行して類似の主張をしている。ところが近年になってこの考え方は、基本所得(ベーシック・インカム)の思想と対比され、「リベラリズム」と「承認の政治」論という二つの思想のなかで、新たに位置づけなおされている(とりわけレッサーの貢献がある)。マルクス主義研究の文脈では、「疎外の克服」は同時に「自律」の要求となって現れ、それがさらに近年、アマルティア・センのいうケイパビリティの全面的な実現(開花)とほぼ同一視され、意味ある仕事の要求となって現れた。もし自律と潜在能力の全面開花が同一の理想であれば、自律を一つの啓蒙的価値として掲げるリベラリズムはマルクスの伝統と結びついてその思想を拡張する余地がある。たんなる価値多元主義ではないリベラリズムの思想を発展させる余地がある。この点で例えば、「意味ある仕事」と「賃金」の対比、「ケイパビリティ開発」と「自己制御」の理想の対比、あるいは「労働時間」と「意味のない仕事」との対比などによる理論的考察は、基本所得や最低賃金のあり方に対して再考を促し、一定の政策的含意を提供するだろう。

報告要旨

ロールズの正義論のなかで、あまり注目されていないが重要な論点がある。「意味ある仕事(meaningful work)を分配の対象にすべきである」という規範的な主張である。この主張は、「マルクス主義」の労働思想(疎外の克服)を継承するなかで提起されていたと解釈で

き、実際にアーンソンやエルスターなどはロールズと並行して類似の主張をしている。ところが近年になってこの考え方は、基本所得（ベーシック・インカム）の思想と対比され、「リベラリズム」思想のなかで、新たに位置づけなおされている。

疎外を克服するという議論の文脈では、中央政府が設計主義的な仕方で「意味ある仕事」を分配するという「厚生主義」の方法、あるいは意味のない仕事を政府が温情的に禁止するという「卓越主義」の方法が模索された。しかしアーンソンはこれらの立場を否定し、代わって「市場の失敗論」に基づく政府介入のみを認める立場を示した。しかし市場の失敗論は、均衡論的発想にもとづく思想であり、それ自体が介入の基準を正当化するのかどうか、疑わしい。ロールズの立場は、各地方自治体や複数の社会連合が、「秩序だった社会」を築くように配慮するというものであり、市場の失敗論に依拠するものではない。

社会民主主義的に発想すると、「意味ある仕事」とは、「個々の仕事の意味」というよりもむしろ、「経営参加型の労働（企業内民主主義）によって生産過程を制御する」という意味になる。個々の労働が単純であるとしても、生産過程の民主的制御という観点から「意味」が充足されうるとみなされる。デヴィッド・ミラーの議論では、政府は、ワーカーズ・コーポラティブに対して、一定の補助金を出すべきであると論じられる。しかしロールズは、こうした社会民主的な発想ではなく、一つには「アリストテレス原理」によって、もう一つには「人生の長期的計画」によって「意味ある仕事」を特徴づけ、これをリベラルな仕方で充足することを理想とした。

むろん、こんにちの一般的なリベラルは、「意味ある仕事」を分配すべきかどうかについては中立的な立場をとるだろう。不当に疎外された仕事に対してはヒューマンイズムの観点からこれを禁止するだろうが、人がどんな仕事に対して意味を見いだすのかについては「中立」の立場をとるにちがいない。リベラリズムは、人々が仕事に対してそもそも意味を見いだすべきかどうかについても、中立的な立場をとるだろう。しかしリベラリズムにはもう一つ、「自律」を理想とするタイプの考え方がある。この「自律型リベラリズム」にしたがえば、人々は自律を促されるような仕方で、意味ある仕事に就く権利と機会が保障されるべきだということになる。この自律型のリベラリズムを、さらに成長論的な方向に発展させると、人々は、自らの諸能力を発達させることができるような仕方で、意味ある仕事に就く権利と機会を保障されるべきだ、という考え方にいたる。ヴェルトマンはそのような方向に考察を進めているが、私は成長論的自由主義の立場から、このような考え方をさらに発展させることができると思う。

「意味」は「価値」とは異なる。もし「価値ある仕事」を掲げる場合には、それはコミュニタリアニズムの思想理念に基づくことになるだろう。リベラリズムの中には、価値を掲げる場合に、リベラルな手続きによってこれを決めることができれば、コミュニタリアニズムとリベラリズムは矛盾しないと考える向きもある。しかし私は「意味」の概念を、「可能な善の解釈可能性」として解釈したい。ある意味が、どんな価値と結びついているのかは、つねに偶有的であり、また複数的である。それは解釈に開かれている。ただし「意味」は、各人の私的な解釈に依存するのではなく、間主観的な評価の空間において、「だれだれにとっての」という帰属の形式をもっている。このことを別の観点からみれば、意味ある仕事は、仕事そのものが「意味がある」というのではなく（もちろんそのような評価も可能であるが）、だれだれにとって、この仕事は意味があるという形式をとる。

マッキンタイアは、絵画という芸術作品の価値というものが、画家と切り離されて評価される側面と、画家の人生全体に照らして、画家の生活それ自体が、絵を描くという仕事に意味を与えている点に注目した。意味ある仕事とは、仕事によって生み出された生産物（財・サービス）の価値や意味とは別に、ある当該者の人生に照らして意味がある、と見なすことのできる側面を持っている。それは「可能な善の解釈可能性」を保持している、というのが私の考え方である。むろんこのように解釈しても、人は自分が十分に意味のある仕事に就いているとは、なかなか認めないだろう。それはおそらく、自分の理想に照らして、自分の仕事をもつ社会的地位や賃金に満足できないからであろうが、もっと根本的には、自分の理想というものが、けっして一つの社会のなかでは実現することがないという真理に基づいているように思われる。自己の潜在能力をあらゆる観点で実現することは不可能だからである。

ベラー他『心の習慣』は、仕事を「ジョブ」「キャリア」「天職」に分けている。このうち、天職と呼べる仕事は、「その仕事をもっと長い時間したい」とか、「その仕事を楽しんだり、その仕事から満足を得たい」と思えるものである。そのような仕事は、本人にとって「意味ある仕事」であるとしても、間主観的な視点で「意味ある仕事」とはみなされないかもしれない。しかしもし間主観的にもそのような評価を受けるとすれば、それは一つの望ましい生活である。「意味ある仕事」を掲げる社会とは、すべての人がそのような天職をもつことができないとしても、天職を見つけることができるように、仕事のサーチができるような社会（政府がそのサーチを支援・介助する社会）を理想とするといえる。

このような政策的含意をもつ「意味ある仕事論」は、その意図せざる結果として、人々の生活全体を、「その意味や価値が他でありうる可能性」へと開いていくことになるだろう。意味ある仕事を直接分配（保障）することは難しいので、間主観的な意味の共同体において、可能的意味の解釈についての自律性を遂げることができるような、そのような主体化のリソースを分配するということになるだろう。しかもここでいう主体化は、たえず多角的に意味を解釈する可能性とその能力を拓くことによって、「他でありうる可能性」を増大させていこう。賃金／労働時間よりも「意味」、経営参加型よりも「潜在能力の滋養」、ジョブ／キャリアよりも「天職サーチ」、等々を優先する社会とは、思想的・政策的にみて、どのような社会なのか。報告ではこの点をさらに明らかにしたい。

【断片】

アーヌソンの議論に沿って、「卓越主義」と「厚生主義」が、分配問題の不可能性に直面することを説明。しかしアーヌソンの考え方は「市場の失敗」論に依拠しているため、正当化論において問題あり。ただアーヌソンの議論は、リベラルにとって、魅力的。何が意味ある仕事なのかは、人それぞれであるから、決められないという立場。問題は、政府が市場に介入するばあいに、どんな「意味のある労働」を提供すべきなのかということ。リベラルにとっても問題になる。

・マルクスのいう「分業（仕事の特定化）の廃止」は、近代の産業社会において全般化し

た、機械的で退屈で意味のない非熟練の仕事への関心を含んでいる。

・ランゲやラーナーの市場社会主義においては、民主的なシティズンシップを仕事場に拡張するという関心があった。

・マルクスにおいては、分業の廃止による自由の獲得（全能力の開花）というテーマがある（『ドイツ・イデオロギー』）。これに加えて、能力の挑戦的な行使を求めるような仕事は、人間の強い安定的な選好を満たす傾向にある。選好（福祉・厚生）を満たす人生へと導くことができる。

第三に、アーヌソンが指摘するのは、「卓越主義」の立場である。

・「意味ある仕事」への権利か、それとも「意味ある仕事をもつというオプション」への権利か。→前者は、すべての人が「意味ある仕事」をすることができるような社会を目指しているだろう。これに対して後者は、もし人が望むならば、意味ある仕事をすることができる（ただしその場合は賃金が下がるかもしれない）。

・アーヌソンは、「厚生主義」も「卓越主義」も、「意味ある仕事」の分配の基準を提供することに失敗しているとみる。

「厚生主義」は、意味ある仕事の要素が、実際にはファジーであることに悩まされるであろう(537)。意味の基準や要素はたくさんある（アーヌソンは部分的であると断ったうえで、人々が仕事から得たいと思っている 17 種類の要素をリスト化している pp.528-529）。「意味ある仕事」は、これらの要素の一部にすぎない。意味ある仕事の要素を定式化することは難しい。意味ある仕事は「厚生」の（特権的な）基準にはならない。

これに対してアーヌソンは、市場が不完全である場合に、介入を正当化できるとしている。労働市場の硬直性や、熟慮することの認識的不完全性、という理由から、政府は「意味ある仕事」の提供を引き受けることができる。「市場の失敗」が、意味ある仕事の分配に関する政府介入を正当化することになる。

「意味ある仕事の分配」という立場は、「卓越主義」でも「厚生主義」でもないということ。これら二つの立場では擁護できないということ。これがアーヌソンの知見。

・いずれにせよ、ロールズのいうアリストテレス的原理は、「意味ある仕事」の原理であると解釈できる。人は、自分の能力をいっそう発揮できるような活動、すなわち、いっそう意味のある活動を求める存在である、という原理である。→厳密に考えれば、能力の発揮と意味のある活動は、異なる。どちらを選好するかは、ひとそれぞれだろう。

・ロールズによれば、「秩序だった社会」は、分業を廃止することはないが、分業の最も悪い側面は克服される。

→これはしかし、秩序だった社会においては、誰でも、「意味ある仕事」が選択可能でなければならない、ということ。

・マッキンタイアの「意味ある仕事」論。「意味ある仕事」はすべて人々の主観によって異なるものであるとみなす考え方に抗して、この論文は、「本来的に意味のある仕事」という実質的概念が擁護できると考える(434)。

それはすなわち、人々の生活が、仕事を通じて、「意味がある」という感覚を伝えるような仕方で社会化され教育されなければならないということ。

「薄い意味」とは、例えばルーティン・ワークではあるが、仕事の責任を任されているといった状態。

→何が「意味ある仕事」になるかを、リベラルな手続きによって決めるならば、それはリベラルな善であるということになる。さらに、リベラルな手続きによって、多元的な善を設定するならば、多元主義を実現することができる。

→いまの社会の生産体制を衰退させるのではなく、これを維持することが「正義」にかなう、と発想する。そのような秩序維持が「意味ある仕事」とであると解釈する。これはとにかく企業が市場で淘汰されない程度に、労働者に自律的な発展を促すということ。

→疎外労働にも意味があるといえるかもしれない。「意味」は、疎外労働においても見出されるかもしれない。しかしこれは、仕事そのものに意味があるのではなく、稼ぐことに意味がある、ということ。個人的な生においては、意味がない、とみなされる。「意味」とは、この場合、それぞれの個人に分化して評価を受ける価値といえる。個人的価値と言える。

この第二の意味での「善」が、人間的卓越を構成する。仕事という活動それ自体だけでなく、仕事を含めた生活が、意味あるものとして構成されることが望ましいということになる。

■Roessler [2012]

・仕事が多々の人生における主要な価値の源泉であるべきかどうか。この問題は政府が決めることではない、というのがリベラル・デモクラシー、あるいは価値多元主義の立場である。と考える。しかしこのような考え方は正しいだろうか。

・レスラーは、キムリッカとホーネットの議論を検討している。二人ともリベラルな立場であり、そのリベラルな正義理論においては、意味ある仕事は議論の対象になっていない。仕事の諸環境は正義と平等の対象であるが、仕事の性質はそのような対象と見なされていない(74)。

・三つの可能性：マルクス主義的な強い一元主義の卓越主義。リベラルな中立性。第三の立場として、「意味ある仕事」のなかに人間の潜在能力を実現するさまざまな善があるとみなす多元主義の立場。リベラルな多元主義と意味ある仕事の価値を和解しようとする立場、穏健な卓越主義の立場を探求する。

・ベーシック・インカム論との対立：仕事による社会的承認は、主体の尊厳と健全なアイデンティティの構築にとって必要である、という立場になる(77)。

・のではないか。(80)→「自律」型のリベラリズム。「ヒューマニズム型」のリベラリズムは、こうした要求をしないだろう。

・仕事が、個人の主体形成に与える影響のほかにも、健全なアイデンティティを発展させるために、主体が自分の人生のさまざまな要素をいかに統合することができるか、という問題にも関連している。(83)

・キムリッカは、自由選択に基づいて、一日二時間であれば、疎外された労働ではあるがそれなりによく支払われる仕事に就いてもかまわないと考える。それ以外の生活時間を意味あるものにするところからである。(84)→しかしそのような短い労働時間の社会を、私たちは実現しているわけではない。

・マルクスが『資本論』第四部で論じる「階層的な分業」が問題、と指摘する [Schwartz 1982:

639]。

・シュヴァルツは、すなわち、

・問われるべき問題は、はたして政府は、階層的な分業体制ゆえに労働者たちが仕事を通じて自律した発展を遂げることができず、それゆえ多くの人が働きたがらないような状況を目の当たりにして、その状況を変化させるべきかどうかである。もし私たちが、人々のすべてを自律した行為者として敬意を払うなら、政府に対して何らかのアクションを求めなければならない。(646)

自分にとってなにが本来的な任務なのか。必然性を感じられるような社会。これに対して、自分はあらゆる可能性であり、あらゆる可能性を成し遂げることのできる存在であるとして、ある可能性の発現を通じて、解放としての全能性を感じられるような社会。前者がアリストテレス主義。後者がマルクス主義。

天職をサーチできる社会。たんに「働く権利」や「健康で文化的な生活」を保障するのではなく、サーチする権利を保証する社会。

■Walsh [1994]論文

・意味ある仕事が、分配されるべき財の一つであると主張。ネオ・アリストテレス主義の「beneficial work」の説明。仕事は、幸福論的な関心（利害）を実現する。

・ワルシュは、アーヌソンが上げた 17 種類のリストのすべてを「意味ある仕事」の広範なサーベイであるとみなしている。しかし意味ある仕事は、あまりにも広範で多様であるため、どんな定式化もできないという考え方がある。(237)。同様に「意味のない仕事」も定式化することはできないという考え方。例えば「20 年間、石を割りつづける仕事」は、意味のない仕事なのかどうか。このように、「意味ある仕事」と「意味のない仕事」を区別できないと論じる立場を、ワルシュは、「区別不可能性の主張(Argument from Indistinguishability)」と呼んでいる。

・しかしアリストテレス的な幸福論に照らした中核的な概念を定式化することができる。スキルや能力(capacities)の発展を含んだ活動(243)。しかし「意味ある仕事」のこの中核概念は、例えばエイズ患者を助けるボランティア活動といったものを排除してしまう。(→排除しないかもしれないが。) 仕事仲間との友情(フレンドシップ) ゆえに働く、という場合も排除される。(→友情も、能力の一つではないか。Capacity ではなく、ケイパビリティの概念には含まれるまでではないか。)

・意味ある活動は、「職業(occupation)」として分配されるものでなければならない。→たしかに、「余暇における意味ある活動」は、分配の対象とはならないだろう。アリストテレス的な幸福を社会的に実現するという目的のためには、しかし余暇時間に、意味ある活動ができるような支援も必要ではないか。子どもと高齢者のために、そのような分配を検討する必要があるだろう。