

令和 5 年度

小 論 文

10 : 00 ~ 11 : 30

教養学部

地域社会学科

学校推薦型選抜(一般)

注 意 事 項

1. 合図があるまで、この冊子を開いてはいけません。
2. 合図があったら、受験番号を解答用紙の指定欄に記入しなさい。
3. この冊子は1～6ページまであります。落丁、乱丁、印刷不鮮明、汚れの箇所を見い出した場合は、すみやかに申し出なさい。
4. 解答用紙は2枚あります。1枚は清書用、もう1枚は下書き用です。提出は清書用1枚だけです。
5. 解答は必ず解答用紙の指定欄に**横書き**で書きなさい。
6. 試験終了の合図があったら、筆記用具をただちに置いてください。
7. この冊子と下書き用の解答用紙は、持ち帰ってさしつかえありません。

設問 以下の課題文を読んで、あとの問いに答えなさい。なお、問いで指定された字数はいずれも句読点を含む字数である。

【課題文】

「介護の社会化」の言説は介護を有償労働(ペイドワーク)として社会的に可視化し、認知させる戦略である。90年代に入り、この言説は日本においては公的介護保険を生み出す原動力となりえたことは確かである。しかし、介護は十全に「労働」になりえたといえるだろうか。そうであるならどういった資格においてであろうか。ここでは、介護の「可視化」、介護の「労働化」と平行して進行しつつあるように見える「労働」のあり方それ自体の変容／変質を検討してみたい。「介護の社会化」の意味は、社会における、〈介護〉の位置づけのみならず、〈労働〉の位置づけによって重層決定されているように見えるからである。

ヒメルライトが指摘するように、そもそも介護 care には介護される者に対し気遣う感情ないし態度の側面と、身体を使った活動ないし労働の側面が備わっている。そして彼女は対人関係的な愛情をともなった相互行為と、単なる身体的行為(労働)というこの二重性が、無償労働(アンペイドワーク)であろうと有償労働(ペイドワーク)であろうと介護労働にはつねに付きまどっていると指摘している。

アンペイドワークの介護労働、つまり家族介護の場合は、介護はつねに近親者への介護として行われるため、介護関係は内発的な愛情や気遣いに基づくものと見なされてきた。しかもそれは家事労働の担い手として特化された女性が引き受けるべきものとみなされたのである。では、介護労働が有償でなされる場合はどうだろうか。ホームヘルパーたちの次のような言葉は示唆的である。

ボランティア精神を求められ賃金が低く(1ヶ月20日勤務、税込み15万円)、働きつづける自信がない(株式会社[勤務ヘルパー]・36歳・2～4年)。

生きがいのある仕事と思うが、休むと日当がなくなる。正職員として採用し賃金等を改善しなければ継続は無理。1ヶ月26日勤務、税込み16万円(株式会社・36歳・2～4年)。

ヘルプ活動のことも福祉についても、何の知識もないのに「福祉の心」で仕事するようにといい、低賃金で仕事を押し付けてくる社会福祉協議会の上司(元、区の職員)には耐えられない(社会福祉協議会[ヘルパー]、多数あり)。

市役所の福祉担当職員の中に、労働条件のことを言うと、登録ヘルパーに対し「おまえらはボランティアなんだ」とか「いつ辞めたっていい」などという人がいる(地方自治体・32歳・2～4年)。

ケースワーカーや看護婦に比べ、ホームヘルパーは専門職とは見られていない。看護婦たちと同じように専門職として待遇してほしい(株式会社・28歳・2～4年)。

有償の場合においても介護労働者にはこの二重性は依然として付きまとっているこ
①とがよくわかる。家族介護の場合には「家族への無償の愛」として理解されてきた精神的介護の側面は、有償介護労働の場合、しばしば「ボランティア精神」や「福祉の心」へと翻訳され、それにより介護労働の労働としての側面が、誰にでも可能な非専門的労働—家事労働の延長—として不可視化されている。つまり介護労働を構成する精神的ケアの側面こそが、有償の介護労働を他の賃労働から区別し、しばしばそれは「やる気」を引き起こすインセンティブ*1として低賃金を正当化する機能を果たすのである。しかもそれはしばしば恫喝的でさえある。

この点は、日本における在宅介護が社会的にいかに認知されてきたかをたどることによっても確認することができる。森川が詳細に明らかにしているように、従来アンペイドワークとして家庭において女性によって担われてきた介護労働は、60年代になって初めて「介護」と名づけられ、70年代から徐々に公的福祉によって賃労働の領域に移し替えられてきたのである。しかしこのことは必ずしも介護労働が福祉政策において専門職として定義づけられたことを意味しない。人口の高齢化と経済の低成長の文脈のなかで、介護、とりわけ在宅介護は「家庭奉仕(員)」として、後には「ホームヘルプ」として、つまり家事労働の延長として定義づけられた結果、介護労働はいわば非専門職として社会的に位置づけられることになったのである。介護労働は、いわ

ばドメスティックな領域とパブリックな領域、家庭と仕事といった2つの領域の交錯に位置づけられたといえよう。こうして介護は主婦であれば誰でも気軽にパート労働として、あるいはボランティアとして参加できるはずのものと位置づけられることになり、労働としての社会的評価の低さ—そして「ボランティア」としての社会的評価の高さ—が賃金の面にも跳ね返ることになるのである。

② 介護労働がもつこの二重性は、しばしば「感情労働」と呼ばれる労働のカテゴリーと共通性をもつ。 ホックシールドは、フライト・アテンダントの労働を取り上げながら、労働市場に進出した女性が、職場において発揮するよう求められる自己の感情の管理を「感情労働」と呼んでいる。ホックシールドは日常生活全般における感情の自己管理—「感情作業」—と区別すべきものとして、感情管理の商業的利用を感情労働と名づける。ホックシールドによれば、搭乗員は肉体労働や精神労働もこなす一方、同時にそれらとは区別されうる感情労働にも従事しているのである。

介護労働者もそれがつねに対面的相互行為をとまなうがゆえに、フライト・アテンダントと同様に自己の感情をコントロールし、介護される者に対しこまやかな配慮を示すことが要求される。それどころか、フライト・アテンダントが顧客との短期的、一時的な対面的相互行為にコミットするのに対し、介護労働者は介護される者と長期的な関係を保たねばならないため、感情の管理はある意味でいっそう困難である。

利用者もヘルパーも相手を選べない。それでも利用者は「気に入らない」といえば、ヘルパーを替えられるが、ヘルパーは我慢するしかない。非常につらい時がある(社会福祉協議会・60歳・2年未満)。

(中略)

利用者が「あなたに世話をしてもらってよかった」と思うような介護を心がけている。それには規則通りでないほうが利用者にはよいことがある(株式会社・48歳・6～8年)。

ホームヘルパーのこのような苦境は、ひとつにはその労働が対面的な人間関係のな

かで自己と他者の感情管理を引き受けざるを得ないところから来ている—もちろんそれだけに還元すべきではないが。しかし注意しなければならないのは、最後のヘルパーの言葉が示すように、介護する相手との人間関係がうまくいった場合、しばしばこの「苦境」はポジティブなものとしても経験できるという意味で両義的だということである。しかしまた、そうであるがゆえにこの「苦境」は〈コスト〉としてではなく、むしろ仕事に付随する〈特典〉と解釈され、低賃金を正当化する口実となるのである。

有償化された介護労働あるいは感情労働に従事する者は、通常二種類の関係に身を置くことをヒメルワイトは指摘している。顧客(介護される側)との関係と、雇い主との関係である。このことは介護労働者や感情労働に従事する者の〈労働〉が、産業労働者のそれと③いかに異なっているかを説明する。産業労働者が自己の労働を、自己の感情とは切り離すことのできる〈商品〉として扱うのに対して、介護労働や感情労働に従事する者は、介護される側(顧客)との長期、短期的な信頼関係にコミットしているがゆえに、十全にその感情労働を商品化することができない。それゆえつねに、顧客に対する〈感情〉や〈配慮〉を優先させるか、それとも労働の〈商品化〉を優先させるかを決めかねる困難なポジションにあるといえる(ただし、ある意味で感情労働に従事する者は〈感情〉を〈商品化〉しているともいえるが、それが困難であることには変わりはない)。

このように感情労働は、労働の商品化のプレッシャーに対抗するファクターが大きい。そしてすでに触れたように、とりわけ介護労働の場合、他者との長期的な人間関係の発展という介護固有の感情的側面をポジティブに経験することも可能である。ヒメルワイトは介護が十全に商品化できないというこの点に、介護労働のある種の特権性を見出そうとしている。「介護は他の多くの感情労働の疎外を回避することがある。なぜなら介護はそれが有償化されたときでさえ、不完全にしか商品化されえないからである」。たしかに、介護される者ないし顧客との信頼関係という点から見れば、介護労働は他者の感情や身体と直接にかかわるという意味で、労働疎外を免れる特徴を有しているのはわかりやすい。しかしすでに触れたように、この特典は第1に、介護者の「負担」へと簡単に転化されるという点、第2に、介護労働だけでなく、あらゆる感情労働にも何らかのかたちで「不完全な商品化」の側面を見出すことができるという点で留保が必要だろう。

そうであれば、感情労働に従事する者は一般的に、一方において労働者として、使用者に対する階級的関係と、他方において対人サービス提供者として、介護される者との介護関係によってつねに不安定なポジショニングを強いられるといえよう。このことは感情労働に従事する者のアイデンティティの構築に矛盾を招き入れる。ナンシー・フォナーはアメリカのナーシング・ホームにおける看護助手(医療行為以外の介護を担当する)に関するモノグラフ*²において、彼女たちの労働文化にまつわるディレンマを分析している。ここでの労働文化とは、労働者が経営者とネゴシエート*³しながら保つある種の相対的に自律したインフォーマルな慣行のことである。たとえば産業労働者は、いわゆる「働きすぎ＝ペース破り」をする仲間の作業ペースをスローダウンさせるようさまざまなインフォーマルな仕方で働きかけることがある。つまりそこでは一定の作業ペースを守るようなインセンティブが働く余地が大きいのである。介護労働者が同様の行為を優先した場合、顧客(介護される側)へのサービスの出し惜しみとして解釈される危険が大きい。フォナーは患者からコーヒーを持ってきてくれと頼まれたある新米の看護助手が、同僚から仕事を増やさないようにと暗に諭された例を紹介している。些細なことであるかもしれないが、患者からの依頼を繰り返し受け入れるならば、慣行化し労働強化につながる。他方、顧客(患者)との関係を優先させるなら、あるいは患者の「健康」や「介護の質」を尊重するなら、たんにこれらの要求を切り捨てることもできない。このように労使関係に顧客との関係が介在するため、感情労働に従事する者は、産業労働者のように、商品化されたものとして労働を自己からクールに切り離す態度や、労働条件をめぐって経営者とラディカルに対決するインセンティブが削がれていくわけである。

出典：渋谷望『魂の労働 ネオリベリズムの権力論』(青土社、2003年)より。出題にあたって原文の一部を改変した。

- * 1 インセンティブ：目標への意欲を高める刺激。
- * 2 モノグラフ：一つの特定制の問題を詳細に扱った研究論文。
- * 3 ネゴシエート：交渉すること。

問 1 下線部①について、「この二重性は依然として付きまとっている」とあるが、どういう意味か。課題文の記述を踏まえて、説明しなさい。(100字以内)

問 2 下線部②について、筆者のいう「感情労働」とはどのような労働か。課題文の記述を踏まえて、説明しなさい。(100字以内)

問 3 下線部③について、感情労働と産業労働との違いを説明し、それを踏まえたうえで、これからの介護労働のあり方について、あなたの意見を述べなさい。(600字以内)