教職の病理現象にどう向き合うか

——教育労働論の構築に向けて——

油布 佐和子

【要旨】

教職における病気休職者増加を説明する理論が見当たらない理由の一つは、教職を公務労働（教育公務員）として認識する視点が欠落していることによる。

本論文では、第一に、感情労働論・ケアワーク論を手がかりに、共同体で営まれていた〈人を育てる〉という活動が職業となることについての問題を、クライアントとの関係という点から検討する。そこでは、教育的な関係や言説において、絶えず情緒や感情が重視されることの原因が示される。第二に、そうした子どもとの教育的関係が、公務員として雇われて働く「労働過程」のなかにおかれていることに起因する問題を、感情労働論の議論を借りて考察する。そして第三に、現在の新自由主義的な改革の中で、公務員改革の一貫として進められている教職の様々な改革が、教師の教育活動を変容させていること、しかしながら第四に、こうした趨勢に対応する抵抗主体としての教員集団が存在していないことの問題を指摘する。

病める教師の増加は、教育という活動を共同体的な「教師－子ども関係」の認識にとどめ、「教育労働」に無自覚であることや、「小さな国家」への移行によって教育労働が変容しているという現状を認識できないことなかで、自らに過重に責務を負わせたことから生じているといえる。

教育社会学における教師研究は、教師がこうした状況や構造を俯瞰する視点を提供するという点で、他の教師研究と差異化して展開されるべきだろう。

キーワード：感情労働、ケアワーク、公務労働、新自由主義的改革、中間集団としての教師集団

問題の所在

毎年12月に発表される「教育職員に係る懲戒処分等の状況について」調査では、平成20年度の病気休職者は8578人、うち精神疾患による休職者数は5400人であり、実数でも、また「在職者に占める休職者の割合」や「病気休職者中の精神疾患による休職者の割合」でも、過去最高の値に達した（文部科学省 2009.12.25）。うつ病傾向を示す教師の割合は、民間の2.5倍に上ることも報告されている⁽¹⁾。

またこの数年、毎年3万人程度の教師が離職しているが、定年退職や勸奨退職以外の退職者の増加が目立っており、平成18年度では中学校と高校の離職教師のほぼ半数が、「病気のため」「転職のため」等々の理由によるものであった⁽²⁾。若年退職者の増加が問題となっている地方も多い⁽³⁾。

このような統計は、教職が現在置かれている深刻な病理を反映している。しかしながら、こうした問題の原因解明や解決に寄与するような社会学的な研究は、ほとんど見当たらない。

「情緒的消耗」「脱人格化」「個人的達成感の低下」という心身の消耗状態を、バーンアウトという概念で示し、このような状況の解明に取り組もうとする研究がある。Maslachらによって開発された尺度を用いて複数の実態調査も行われており、大阪教育文化センター調査（1996年）では、予備軍も含めると6割を超える教師が何らかの問題状況にあると警告している。しかし、すでに指摘したように（油布2009）、こうした研究のほとんどは病理現象の実態把握に終始している。また、原因探求を意図する研究においても、研究者それぞれが、職場の人間関係、子どもや保護者との関係、業務の多忙化といった多様な領域にその原因があるという仮説を立て、それを検証するものになっているため、結局のところ「職務に係るあらゆることがストレスやバーンアウトにつながる」というように、ほとんど何もわからないのと同じ状況に陥っている⁽⁴⁾。教師のストレス研究、多忙研究も、多くは似たり寄ったりの状況である。

教職の病理現象が、「学校ストレス」の高まりと、「教師のやりがい感」の低下として現れること、その原因は「教育実践環境の変化」「期待される教育内容・活動の変化」「勤務条件の変化」という三つの変化が同時に起こったことであると指摘する河村の研究は、社会的状況・制度的状況というマクロな状況と「教職のやりがい感」という主観的な側面の両方に目を配り、教職の病理現象の全体像を捉えようとしている点で他の多くの研究と区別される（河村 2006）。しかしそれにもかか

ならず、やはり肝心な点は曖昧なままである。

第一に、教師を追い込むような社会状況の変化とは何か、それがなぜ起こったのかについては言及していない。「教育実践環境の変化」「期待される教育内容・活動の変化」「勤務条件の変化」が、それぞれ個別に教職へと襲いかかる外圧であるかのように把握されているため、どこにも打つ手がないような印象を与える。第二に、教師の主體的な側面についての言及も、隔靴搔痒の感が否めない。社会的な状況が変化して教師のやりがい感に影響を与えるならば、沈滞ムードや忌避感情が蔓延すると考えられるが、現場からの報告は必ずしもそうではない。ストレスサーによってストレス反応が強まった時、教師はそれを回避するため、多忙を招くことがわかっているにもかかわらず、生徒との関係にのめりこむという指摘すら存在するからである（斉藤 2004）。社会状況の変化が、そのまま直線的に教師の病理現象につながるわけではなく、困難な状況に置かれたとき、自らを追い詰めるような形で教師はその困難に対応しようとしているのである。なぜこのような状況がもたらされるのかについては、納得のいく説明が見当たらない。

一体教職に何が起きているのか。本論文では、こうした教職の病理現象について理論的に検討し、病理の原因を構造化して捉えることを第一の目的とする。以下の章では、近接領域での研究成果を検討しながらこの疑問の解明に取り組むこととする。第二に、それを臨床教育社会学的な視点から考察し、問題解決の一助としたい。

1. 疎外の新しい形

1.1. 感情労働論—労働過程の三極構造と心の商品化—

教職の病理現象を考える時に、「感情労働」の議論は有意義である。

感情労働論の読まれ方は多様であり、ややもすればそれは、〈労働者が有する技術や知識のみならず、感情が重要な役割を果たす〉というように、顧客との感情の交流に重点を置いて読まれがちである。しかしながらこのような読み取りは、感情労働論の重要な知見を看過することにつながりかねない。感情労働論で何よりも重要なのは、顧客を相手にした職業従事者に生起する問題を、〈労働〉という観点から検討する概念を提供したこと、そして新しい労働疎外の形を明確に描き出した点にある。

感情労働とは、接客サービスに携わる人が、顧客の中に適切な精神状態を作り出すことを目的として、自分の感情を抑えたりあるいは高めたりするような感情管理を行うことを指す概念である。なぜそのような感情管理を行うかといえは、労働者

が顧客と向き合うサービスとその応答の現場全体が、雇用者の統制の中に置かれているからである。そこでは、労働者自身の感情が、提供されるサービスの一部となり、労働者は職務として表層演技や深層演技を行い、顧客の満足を引き出して、自らの労働対価を高めることに努めねばならない。またこのとき、労働者の感情管理は、ファーストフードの接客に顕著なように、雇主の側の感情規則に則って行使される。以上が感情労働の骨子である。

製造業に見られる雇用者・管理者—労働者という二極関係では、現代の多くの労働問題を語ることはできない。なぜならば現代社会では、管理者—労働者—顧客という三極関係を基盤にした労働過程が中心になっており、三人の当事者が、接客行為を中心に各自の利害を追及して、他二者の統制を試みようとする複雑な関係が開示されているからである（鈴木 2006）。

ところで、教職が葛藤をはらむ職業であることは、既に複数の研究で指摘されてきた。畠山は、官僚制組織の末端で働く第一線労働者が、対面している顧客へのサービスと、官僚制組織の一員として要求される職務との間で起こる矛盾のために、日常的に葛藤にさらされていると述べた。そしてより困難な矛盾に直面したとき、第一線職員はその葛藤解決にあたって、顧客の望むようではなく組織の要求を行使してしまうことを指摘し、それを強権的善意という概念で表現した（畠山 1989）。また、P. Woods は、サバイバルストラテジーという概念で、教師が様々な問題に直面した時に、その問題に対処する判断の基準とするのは、教職を続けることができるかどうかという視点であることを示した。いずれも「顧客に対面している自分」と「雇われている自分」の間に生まれる葛藤状況を示している点で、これらの指摘は共通している。しかしながら、これは管理者—労働者—顧客という三極関係の中で、その要として存在する教師の葛藤を示したにとどまる。あるいは、その葛藤の中で何とか生き延びる方法を探る教師の状況を表したにすぎない。

重要なことは、感情労働論が示したように、労働者と顧客が向き合う労働過程総体が管理者の統制の下に置かれ、搾取—被搾取の構造をもち、労働者の労働が搾取されるものとなっているということなのである。

したがってまた、この三極関係の中では「仕事で生き延びるために、19世紀の工場労働者が自分自身の肉体と肉体労働を精神的に分離する必要があったのと同様に、感情労働者は、自分の感情と感情労働を分離」せざるをえなくなる（Hochschild, A. R. 1983）。例えば、感情労働者は、職務として課せられた役割に過度に一体化したり、「演技」している自分を誠実でないと自らを非難したり、職務に演技が必要な

教職の病理現象にどう向き合うか

ことを認めた冷笑的な態度をとったりするようになるのである。このように、現代のサービス労働においては、労働者の肉体ばかりではなく感情までもが搾取の対象となる。

労働者は心から顧客にこたえたいと思って日々の職務に励んでいるが、そのような行為は雇用者の統制の下にあるため、雇用者側が利益追求に走り、感情労働過程の合理化（高速化）を急速に進めれば、それは燃え尽き現象を招くのである（三橋2007）。

教職の病気休職の増加は、何よりもこうした〈労働〉の観点から考察されるべきであろう。

1.2. 新自由主義的な改革・成果主義の導入

さて、労使関係という観点から見たとき、教職はどのように把握されるであろうか。

ホックシールドは、感情労働をキャビンアテンダントなどに代表される接客サービス労働を念頭に論じており、医者や弁護士、保育者は除外していた。なぜならば、医師や弁護士などの専門職は、職業的な自律性があるため、管理者—労働者という統制のラインに馴染まず、雇用者/管理者を想定せずに顧客に向き合うことができるとみなしたからである。

ところで教職については、専門職の要件である自律性の獲得が不完全であるため、医師や弁護士とは区別されて、「準専門職」「半専門職」と位置づけられてきたし、またそのために、専門職化を語る事が研究の上でも中心的な課題になってきた歴史がある。しかしそうした議論の中で、我が国の90万人の公立学校教師が、地方公務員であり公務員法制下におかれて、行政による公共サービスの一構成員として存在していることを、ややもすれば看過しがちだったのではないだろうか。

また、少なくとも1970年代までは日常の仕事の中では官僚制構造を意識することもなく仕事に専念してきたといわれるように（新堀 1973 p.11）、教師が公共サービスの一員であり、官僚制的統制の下にあるということが議論の俎上に載らないで済むような状況が存在していたのかもしれない。小中学校教員の場合、多くは20人前後で日常的活動を行っており、学習指導要領の変化を除けば、教育改革や教育委員会、文部省（当時）の管理・監督が、自らの日常の教育活動に大きく影響を及ぼす「外圧」として感じられることは少なかったと考えられるからである。

しかしながら近年、公共セクターには大きな地殻変動が起きている。「大きな政

府」の財政破綻のために、「小さな政府」へと舵取りされ、その一貫として公務員制度改革が着手されているからである。規制緩和・市場原理の原則が公共セクターにまで浸透しており、教員政策にもそれが反映されている。「21世紀新生プラン」に示された教員政策にしたがって、また、「新しい時代の義務教育を創造する」によって、教職は驚くべきスピードで改革を迫られ、教員評価制度の導入、職階制の整備、鍋蓋型組織からの脱却を目指した学校組織の変革など、改革が矢継ぎ早に実施に移されている。

特に評価制度の導入は見逃すことができない。予算を付けて教育のプロセスまで管理した、以前の教育政策とは異なり、評価結果が予算の多寡に影響を及ぼすような仕組みに変わりつつある。お金をかけずに、国家は公的セクターの隅々にまで統制を徹底することが可能になるという、いわゆる評価国家がその姿を現しつつある。

いち早く新自由主義的な改革が進行したイギリスからの報告には、先行したこのような姿が生々しく表現されている。S. Ball は、数値によって業績が示されるようになり、そのために日常活動には貢献しないような成果物が提出されたり、業績操作や偽装が行われたりするような状況が生まれていることを指摘し、「活動の中の献身的な関与や良識や確かさといったものが、印象や業績のために犠牲にされていく」と述べている (S. Ball 2005)。

もはや、顧客＝子どもと牧歌的な関係の中で教育活動を営んでいた昔の姿を、現在の教育現場に探すことは難しい。教職の病理の原因の主たる要因は、このように教師の労働が、明確に国家的管理の下で再編されているところに存在しているのではないだろうか。

2. 教育労働の特徴

2.1. ケアワーク／のめりこみの源泉

ところで、ホックシールドが念頭においていたのは、顧客との関係が、多くの場合、短時間でのかつ一回性の接触に特徴づけられるマニュアル化された接客サービスにおける労働者であった。一方、教職は、毎日長時間かつ長期間にわたって顧客である子どもと向き合わねばならない。クライアントに向き合うという点では同じであっても、当然のことながら、教職と接客サービスに従事するマニュアルワーカーでは、その関係は異なってくる。たとえば、「表層演技」「深層演技」は、教職の場合かえって問題を引き起こしかねない。長期間にわたる接触の中では「相手や自分をだます『演技』はかえって信頼関係を損ね、あるいは……感情労働の質を阻害

教職の病理現象にどう向き合うか

することにつながりかねない」からである（西川 2006, p.5）。長期間演技し続けることはできないし、長期間欺かれ続けることもないにちがいない。労働が搾取されているという点では同じであるにせよ、クライアントとの関係の質の違いを踏まえて、ここにはさらに検討すべき課題があるように思われる。

教職は、むしろ、ケア・サービスやケア・ワークで論じられている内容に近い特性を持つことに注目したい。

ここで言うケアとは、世話や、配慮、関心といった語義を含む極めて広範な意味を持つ概念であり、相手の「生」の固有性を尊重しながら「気遣いをする」ことを指している（三井 2004, 広井 1997）。広井は、河合隼雄の議論を受けて、「切る」ことを主とする父性原理に対する「包む」ことを主とする母性原理の考え方が、この「ケア」の意味に近いことを指摘した（広井 1997, pp.38~41）。これはまた、人間が他者と関係をもちながら生きる共同体の中に古くから埋め込まれてきた、成員相互の〈かかわりあい〉をさす用語であるともいえよう。他者を代替不可能な固体存在として承認し、その他者と応答（共感・共鳴）の関係を形成することであると指摘されるように（田中 2004）、この関係は、私的で濃密なものである。

ところで、社会の近代化の過程で、共同体に含まれていた様々な機能は分化し、共同体の生活から外化され、あるものは職業の領域に位置づけられるようになる。その際、このような〈かかわりあい〉がサービスという領域の中に持ち込まれるならば、クライアントとの関係は、その原型を色濃く残したものになるのは当然であろう。

広井はケア産業の特徴を次のように三点にまとめている：

1) 「相互性」：サービスの提供者と受け手（＝消費者）との間の「相互作用（インタラクション）」そのものに意味や価値があること、2) 「時間」という要素の重要性；サービスのアウトプットのみならず、サービスが提供されるその過程での「時間」という要素が重要であるということ、3) 「評価」のありかた；サービスの評価において、受け手の満足度や提供者に関する信頼など、受け手側の要素が重要な意味を持ち、またそれがサービスのアウトプット（成果）にも影響を及ぼすこと（広井 1997, pp.140~141）

ケアサービスが、共同体での〈かかわりあい〉の特徴を残していることは、ここに明確に見て取れる。

教職の場合には、こうした関係は〈献身的教師像〉という概念の中で表現され、クライアントとの相互行為の中での充実感や満足感、そしてクライアントへののめりこみがそこに示されている。また、A. ハーグリーブズは、「教えるという行為 (teaching)」のなかでの「情緒性」あるいは「情緒的絆」の持つ意味を強調しており、さらに、教師と子どもの絆の強調や、両者間で交わされる細やかな感情のやり取りが、わが国における特徴であることも指摘している (A. ハーグリーブズ 2000)。こうした研究に示されるように、教師と生徒の情緒的つながりが、実態としてはもちろんのこと、規範としても今なお基盤となっていることがわかる。

すなわち、ケアワークの中ではサービス提供者とクライアントの間に一定の感情的交流が存在し、相手の応答によっては、それが労働者に楽しさ、喜び、新鮮な刺激的体験をもたらす源泉になっているのである。

しかしながら、四六時中誰かを思いやるという行為は、たとえその相手が愛情を抱いている存在であったとしても、相応の負担をもたらすのではないだろうか。ケアサービスでは、顧客一人一人に対する「思いやり」が基本になるが、他者の苦しみや不幸を目の前にして、ケアワーカーが「何とかしてやりたい」「どうにかしなくては」というプレッシャーから、往々にして〈共感疲労〉に陥ることが示されている。これは、クライアントとのこのような関係性を示す典型的な例であろう (武井 2006)。

またさらに、こうした〈かかわりあい〉が職業として存在するときには、「特定の患者の心理的ニーズに自らの配慮が偏ったり、逆にそれが患者から求められることは、葛藤の要因となっている」(崎山 2005, p.125)といわれるように、かかわりの固有性と平等性をめぐって、複数のクライアントとの間で常に神経を張り巡らす必要も生まれてくる。

ケアワークは、日常的に緊張を強いられる仕事であるといえる。

2.2. クライアントとの関係の特殊性

介護職や看護職と比べたとき、教職にはさらに固有の特徴があるように思われる。それはクライアントの特性にかかわって生じる。

第一に、教師は目の前のクライアントのニーズに呼応してのみ働きかけるのではなく、クライアントの未来を想定して働きかけること、また、第二に、働きかけられるそのニーズについて、クライアント自身は知りえないという特徴を持っている。

このような特徴を持つため、クライアントが大人の世界に無前提の信頼をおいて

教職の病理現象にどう向き合うか

いるときや、その代理人とも言うべき教師に信頼を置いているときには、提供されるサービスを受け取ることに意味があると考えられるだろうが、そうでないときには、働きかけそのものが余計なことと感ぜられるに違いない。現在は、教師と向き合おうとしない子どもさえ存在している状況にある。

サービスの受け手の側に、このような特徴があるときには、教師の側の「共感」や「気遣い」「思いやり」は様々に屈折することになる。

教師の側に、何らかの理想や理念があれば、体罰＝愛の鞭に顕著に見られるように「思いやり」が一方向的に押し付けられることになるだろう。また、教師の側にそうしたものがないときには、何をどのようにすればいいのかわからない不安に苛まれることになるだろう。良かれと思って働きかけることが悉く否定された時、あるいは無視された時には、〈かかわりあい〉の基本が崩れ去るからである。

このような不安から逃れるために、教師は、フロムが「自由からの逃走」で述べたのと同じような行動、すなわち権威への依存を行いかねない。

筆者たちが実施した調査研究⁽⁵⁾では、近年の教師は、多忙感も高まっているが、教職への満足感も高まっているという結果が導かれた。またこのとき、満足感が何によって生じているのかを検討したところ、たとえば「学力向上」というような学校の組織目標へのコミットが、それを左右していることが明らかになった。「何をすればいいのかわからない」という不安に悩まされるよりは、雇用者の要望や権威者の指示にそった努力をするほうが、はるかに楽なのかもしれない。目的を持たされた教師は、少なくとも、不安や悩みからは逃れることができるからである。調査結果に示されたのは、こうした「自由からの逃走」を体現した教師なのではないだろうか。

さて、これまでの議論をまとめておこう。

「人へのかかわり合いや配慮」が職業となること、自らのニーズを明確に意識しえない子どもがクライアントであるためかかわりの実態が非常に脆い現状にあること、さらにまた、またこのような〈係わりあい〉が市場化され商品化されてること、さらには、それが労使関係、搾取—被搾取の関係の中におかれること、これらのことが総体として教師の病理を引き起こしているのではないかと考えられる。

3. 中間集団の不在と拘束

ところで、雇用者・管理者による労働の搾取という問題が根底にあるとき、感情労働の高速化（＝労働の合理化）を進展させないように、労働者側から管理者へ圧

力をかけて、雇用者による搾取を軽減することができる力を有するか否かが決定的に重要になる。そのため、労働者には普通、自ら団結して労働条件の改善について交渉をする権利が保障されている。しかしながら、教育公務員である教師には、一般の労働者に保障されている団結権・団体交渉権・争議権が制限されているか、部分的にしか付与されていない。つまり、教師には、民間企業の労働者と異って、それに直接対抗する手段が十分に保障されていないのである。教職員組合は、労使交渉や労働争議を行使する民間の労働組合と同様の機能を有すとは位置づけられていないし、また、そもそもその組織率自体年々低下している。労働に対する管理統制が強化されているときに、教職員総体として、その問題に対処する抵抗主体に欠けるという非常に大きな問題がここには存在している。

さらにそればかりではない。日常の教育活動が行われる個別学校レベルに目を移したときにも、いくつもの問題が浮上してくる。

第一に、職場の組織化のあり方に大きな変化が起こっていることを指摘しておかねばならない。公務員改革を踏まえて平成19年に答申された「今後の教員給与の在り方について」では、教員給与をはじめとした処遇のあり方が検討され、その中で学校の組織運営体制の見直しについても言及されている。そこでは、これまでの鍋蓋型の組織から、副校長や主幹などを配置し、公務の役割分担を進めることが求められているが、これは教育専門的／合議的形態から経営／官僚的形態へと組織原理が変化していると指摘されたことが実際にわが国でも現実化してきていることに他ならない (S. Ball 1999)。さらに、職場には、臨時的任用教員 (常勤講師) の他、時間講師などの非常勤講師などが配置されており、それぞれが仕事内容や待遇をめぐって見解や利害を異にしている。職場の教師を一枚岩としては語るできないような事態が生まれているのである。こうした階層化は、教師がそれぞれに有す問題を共有することを妨げている。

第二に、教師の同僚集団の問題が挙げられる。教師の労働条件の悪化に対抗する基盤となるはずの教員集団が、往々にして、自ら労働条件を悪化させるような文化を内包しているのである。

最近、或る調査で教員養成の問題について質問したところ、自由記述に次のような意見が記入されていた⁽⁶⁾。

「……ストレスを溜め、精神疾患になる教員も目立ちます (実際かなりの人数がいます)。そのおかげでとぼっちりも多く、代わりに授業をさせられる場

教職の病理現象にどう向き合うか

合も多いです。学力だけでなく、そのような逆境にも耐えられる教員を求めていると思います……」(46歳 高校教師・男性) (傍点筆者)

これは普通の教師の日常的な感覚を率直に表現したものではないだろうか。確かに、現実の教育現場では、一人の休職者が出ればこの記述のような状況が生み出される。しかしながら、その解決に「強い教師」の養成を望むだけで、なぜ一人欠員が出ればやっていけないような人材配置になっているのかというような問いかけはみられない。

過労死や過労自殺の問題に取り組んでいる大野は、職場の集団が有すこのような問題を、日本的経営における問題であるとして、次のように語っている。

「チームワークによる集団労働の職場では、仕事の助け合いが奨励されるが、その上に、お互いに手を抜かないようにチェックしあう相互監視のメカニズムが働く。仲間同士のまなざしが、職場の規範を作り上げる。各人がそれぞれ監視する主体となり、同時に監視される客体となる」(大野 2005, p.10)

かつて間庭は、わが国における集団の形成原理を「日本的集団」と呼んで分析した(間庭 1994)。わが国の集団は、単純丸ごと結合を基盤としているので、その集団を離れては生活そのものも成り立たなくなるため、包摂と排除の日本的な特性が形作られる。人々は、集団から排除されないように常に気を配り、企業における「居残り競争」に典型に見られるように、誰が強いたわけでもないのに、互いに忠誠競争を繰り返すのである。抑圧者が特定されない〈日本的抑圧〉というわが国固有の状況が、集団全体に蔓延することになる。大野はそれをピアプレッシャーだと指摘しているが、欧米的な概念ではそのニュアンスはうまく伝えられないように思われる。誰から言われたわけでもないのに、皆が皆、同調的な行動に駆り立てられ、問題状況から降りることができないでいる状況が、わが国の集団にはある。

わが国における教職の病理の一因には、労使関係に見られる、雇用者側からの急激な改革に加え、それが個別の労働者に行使される際の歯止めとなる中間集団がないこと、あるいは、中間集団が存在した場合においても、その中間集団の文化そのものが、個別の労働者には抑圧的に作用してしまうという現状があること、これも大きな問題であるといえよう。

4. 教育社会学は何ができるか—臨床教育社会学的考察—

これまでに論じてきたように〈労働〉という観点から教職の病理現象を捉えた時、どのような解決の道を指し示すことができるかを考えて、最後にまとめとしたい。

まず何よりも明らかなことは、心理学的な観点では、どれも根本的な解決にならないということである。

個々の教師が入職前、あるいは入職後に培ってきた教職観と、社会の変化にずれがあることが一因なので教師の認知の修正が必要だという見解は（河村 2005）、間違いではないにせよ、〈労働の搾取〉という観点を看過している。また、カウンセリングの充実という対処も問題がある。「大きな政府から小さな政府へ」の改革の中で、競争と評価にさらされるような職業へと教職が変容を遂げていることが根底にあることを忘れているからである。感情労働の過程に教師を動員していく仕組みが維持され、感情労働の過程が搾取—被搾取の構造をもっているからこそ、カウンセリングが必要とされ続ける構造が存在するという現実には、こうした議論は気づいていない。いずれも、構造化された問題を個人レベルで解決しようとしている点で、大きな誤りがある。

ところで「教育臨床の社会学」が構想される中で、酒井は「教育の現場において問題を抱える他者の傍らにあり、その苦悩を感受しつつ、さらに何らかの状況の打開を模索する」という臨床教育学の姿勢を基本的なスタンスとして継承しつつ、教育社会学的な視点から、或る意味での概念崩しをすることにより新たな視点を提起するだけでなく、「教育臨床を担う教育社会学者とは、教師や生徒、教育行政官や保護者たちの用いる言説を記述し、分析し、整理して見せることを務め」とすると述べている（酒井 2004, p.11）。

しかしながら、教師を対象とした多くの〈教職〉研究においては、研究者が現象を別の視点から見直したり、分析・整理することは、まれである。研究者と当事者が共犯関係にあり、あるところで思考停止する実態があるからである。また、疑問を、居心地のいい言説に回収するような何らかの作用が働くからである。このことは、感情労働論が、なぜ〈疎外論〉としてではなく、顧客との関係のほうに、つまり「感情のありようが重要だ」というように重点を置いて読まれるのかを考えれば理解できるだろう。

一方、ある事態を所与のものとしてそれを出発点に議論を進める研究さえ少なくない。スタンスが異なれば、感情労働論についても、本論で述べてきたことと異な

る読み取り方をされる。

たとえば、いかに感情管理が必要かを述べ、そのためにどのようにしてそうした能力を伸ばすべきかという戦略を考えるような emotional intelligence (EI) の研究などが、その一例として挙げられる。顧客に喜んでもらう感情労働を行うことによって、労働者の満足度も高まり、労働者としての自らの評価も高まることから、いかに EI を伸ばすべきかという戦略がそこでは考えられているのである。感情労働を戦略 (strategy) として考察するというこのようなスタンスは、現代の労働の中で感情の持つ意義を確かに把握してはいるものの、労働過程の中でどのように都合のいい「労働者」にされていくのかという、搾取—被搾取という視点については何も触れていない。こうした経営的な発想や、どのようにして効果を上げるかを考えるような研究は、その結果が誰のためになっているかという省察を経なければ、現代の労働者の置かれた問題状況を拡大しかねない。

私的な係わり合いが職業になるとき、「何を」「どこまで」やればいいのか⁽⁷⁾、職業としての係わり合いの基準を誰がどのように決めるのか (専門職業集団としての教職なのか、あるいはその監督者である行政なのか)、労働者としての教職の抵抗主体はどのようにして形成可能なのか等々を明確にしていく必要がある。

教育社会学研究が行うことは、自らの立ち位置を把握し、構造全体を俯瞰する視点や理論を教師が手に入れることができるように、支援していくことなのではないだろうか。

〈注〉

- (1) 2008.10.29 NIKKEI NET, および 読売新聞 2009年12月25日。
- (2) 平成19年度学校基本調査報告書, 文部科学省。
- (3) 広島市を除く小中学校では若年退職した教諭は2001年度83人から2003年度189人と急増しており, 2003年では, 定年まで勤務して退職した教諭は, 退職者全体の11%しかいないという指摘もある。群馬県では退職者の4割が若年退職者であった。
- (4) こうした状況をもたらしているのは, アンケート調査という研究技法にもよるだろう。アンケート調査では, 調査者が知らないものを指標とすることができない。それぞれの研究者が「あたり」をつけた要因を指標として, それと病理状況の関連を見るということになっているため, 影響を及ぼす要因相互を構造化するという発想がない場合には, 研究者の数だけ異なる要因が示されることになる。

- (5) 平成20年度～平成22年度科学研究費補助金（基盤研究（B））「教職の変容と展望に関する教育社会学的研究 ー成果主義の影響と専門職の可能性ー」（課題番号20330174 研究代表者：油布佐和子）による。論文は，油布佐和子，紅林伸幸，川村光，長谷川哲也「教職の変容ー『第三の改革』を経てー」早稲田大学教職研究科紀要第2号（2010年3月）。
- (6) 文部科学省委嘱研究による『教職課程の内容と方法の改善に係る調査』2009年12月～2010年2月（報告書2010年3月），早稲田大学教員養成研究会編。
- (7) 越智は臨床的に他者とのかかわる際の〈マナー〉という観点から，これを議論している。

〈参考・引用文献〉

- 伊佐夏実，2009，「教師ストラテジーとしての感情労働」『教育社会学研究』第84集。大阪教育文化センター教師の多忙化調査研究会，1996，『教師の多忙化とバーンアウトー子ども・親との新しい関係づくりをめざして』京都法政出版。
- 大野正和，2005，『まなざしに管理される職場』青弓社。
- 越智康詞，2004，「対人支援活動の操作環境とそのパラダイム転換ー“臨床的關係”を／が支える理念・制度・理論の探求」『臨床教育人間学Ⅰ』臨床教育人間学会，世織書房。
- 苅谷剛彦・諸田裕子・妹尾渉・金子真理子，2009，『検証 地方分権化時代の教育改革 「教員評価」』岩波ブックレット。
- 河村茂雄，2005，「変化に直面した教師たち」誠信書房。
- 齊藤浩一，2004，『東京情報大学研究論集』vol.8 No.1.
- 酒井朗，2004，「教育臨床の社会学ー特集にあたってー」『教育社会学研究』第74集。
- 崎山治男，2005，「心の時代」と自己 感情社会学の視座，勁草書房。
- 新堀通也，1973，「現代日本の教師ー葛藤を中心として」『教育社会学研究』28，日本教育社会学会。
- 鈴木和夫，2006，「感情労働とサービス労働の統制」『大原社会問題研究所雑誌』NO.566.
- 田中智志，2004，「ケアリングの存在条件」『臨床教育人間学Ⅰ』臨床教育人間学会，世織書房。
- 武井麻子，2006，『ひと相手の仕事はなぜ疲れるのか』大和書房。
- 西山真規子，2006，「感情労働とその評価」『大原社会問題研究所雑誌』NO.567.

- 畠山弘文, 1989, 『官僚制の日常構造』 三一書房。
- 広井良典, 1997, 『ケアを問い直す—〈深層の時間〉と高齢化社会』 ちくま新書。
- 間庭充幸, 1994, 『日本の集団の社会学』 河出書房新社。
- 三井さよ, 2004, 『ケアの社会学』 勁草書房。
- 三橋弘次, 「感情労働で燃え尽きたのか?」 『社会学評論』 58 (4)。
- 油布佐和子, 2009, 『教師という仕事』 日本図書センター。
- A. ハーグリーブズ, 「21世紀に向けてのティーチングの社会学—教室・同僚・コミュニティと社会変化」, 藤田・志水編, 2000, 「変動社会の中の教育・知識・権力」 新曜社。
- Hochschild, A. R. 1983, *The managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley University of California Press, 2000, 石川准, 室伏重紀訳 『管理される心—感情が商品になるとき』 世界思想社。
- P. Woods 1977 'Teaching for survival', P. Woods & M. Hammersley (eds.), "School Experience" Beckenham, Croom Helm.
- S. Ball, 1999, 「モラルテクノロジーとしての学校経営」, 稲垣恭子, 喜名信之, 山本雄二監訳 『フーコーと教育〈知=権力〉の解説』 勁草書房。
- S. Ball, 2007, 'Performativities and Fabrications in the education economy: Towards the Performative Society'. In D. Glesson and C. Husbands (eds.) "The Performing School: Managing, Teaching and Learning in Performance Culture", London Routledge Falmer.

ABSTRACT

**How should we interpret the pathological phenomenon
phenomena of involving the teaching profession?
Teaching as educational labor**

YUFU, Sawako

(Waseda University)

1-104 Totsukamachi, Shinjuku-ku, Tokyo, 169-8050, JAPAN

In recent years, temporary layoffs leaves of absence by of teachers owing to illness have been on the rise in our country Japan. While many previous studies have attempted to explain this phenomenon, few have provided achieved concrete results. In this paper, I point out that this is because teachers have hitherto not been viewed as government employees. Thus, this paper studies the above phenomenon by while considering teaching as a form of educational labor.

A brief description of the four main features of this paper is provided below:

- 1) I examine the teacher-client relationship as a clue to for understanding the concept of caring. This concept refers to considering someone as important and attending to his/or her needs. Nurturing is an activity that was traditionally performed in various communities and was interpreted in the same way as caring for family members. Today, relationships that involve nurturing activities can still be observed between teachers and students, to the extent that they have become an integral part of occupations in modern times. This is the reason that emotions and feelings are regarded as important in educational relationships and discussions.
- 2) I show that the concept of emotional labor is useful in studying the teaching profession. This concept focuses mainly on the emotional relationship between an emotional workers and theira clients. However, more importantly, it shows that in the modern service sector, an the employer exploits employees not only through physical labor but also through emotional labor, and the teaching profession is not an exception.
- 3) The Japanese government has promoted carried out educational reforms guided by neoliberal and quasimarket ideas as a part of public employee reforms.
Through these reforms, the government has strengthens strengthened its control as an employer over the teaching sector. It urges thehas urged prefectural boards of education to make efforts to establish a new teacher evaluation systems and to improve the existing teacher appointment systems. Teachers are expected to work as members of a bureaucratic organization rather than a professional organization.
- 4) Furthermore, the teaching profession faces a big major problem: there is no group or organization that can protest against the exploitation of teachers, as can be seen from the failure of the teachers' unions.

Thus, this paper argues that both teachers and researchers in this field should need to realize open their eyes to the actual situation wherein teachers work as public employees. Further, researchers in the field of educational sociology researchers should make theoretical contributions so that teachers are can gain the abilityable to understand their working conditions.

Keywords: emotional labor, care work, government employee, neo-liberalism