

幻のリラックス、女性大学教員の効果的時間配分政策 ——隠れた過労とストレスの感知——

梁東新 張智勇 武漢科学技術大学労働経済研究所
吉田慶子 訳

1、はじめに

ストレスは、現代社会の人々が直面する問題である。様々なストレスのカテゴリーとシステムの中では、社会的要因から、ジョブストレスが基本的かつ決定的な問題となる。制御可能な資源と目標にずれが生じた場合、ストレスが生じる。労働市場において、時間は労働供給者にとって制御可能な資源である。時間資源が外部からの干渉によって制御不能または自由に支配できなくなった場合、その資源としての「希少性」特徴が強調されるとき、時間的欠乏は作業の目標達成を困難にし、ジョブストレスを認識するようになる。

34 か国と地域を対象とした教師のストレスに関する国際比較研究では (Roland Persson, 2017)、ストレスの度合を最高レベル (5)、最低レベル (0) として規定した場合、中国は 5 であり、トップを占めている。そのうち、フランス、イギリス (3)、日本、シンガポール、アメリカ (2)、カナダ (1) とドイツ (0) がある。2つの要素が考えられる。まず、統計学の角度から見ると、中国の女性教師のストレス絶対値が高いため、大学教師全体のレベルを押し上げている。もう一つは、体制的な問題。海外の高等教育機関、例えばイギリスの場合、業績管理を過度に強調する方式は教師の幸福感を削減しているようである。

persson の研究結論と結びつけ、本稿は以下の仮説を立てる。「職業－体制－性別」この 3 つの不自由が組み合わせたとき、大学の女性教師が時間的制御不可となり、多重なニーズに対応するためバランスが崩れ、ストレスが蓄積する。具体的には、支配時間の特徴を 3 つのキーワードによって定量化することができる。「高等教育機関」は研究時間の投入、「女性」は家庭労働時間の投入、「教師」は感情労働時間の投入とそれぞれ異なる特徴を持っている。このように 3 つの尺度から評定することができる。この 3 つの時間投入と一般的に人々がイメージしている教師は授業のみという明示的労働時間に比べ、あまり認識されていない暗黙性がある。本稿は、これを「隠れた労働時間」と呼び、過剰労働を「隠れた過労」と呼ぶことにする。

2、隠れた過労の特徴

隠れた過労の場合、労働者は既定労働時間の労働しているように見えるが、実質の労働時間は制度的労働時間よりはるかに上限を超えている。評定の観点からみると、この時間は測定あるいは判定不可能、つまり隠れた性質をもっているため、相応の報酬が得られない。これは隠れた過労と報酬を得る超過労働との明らかな違いである。言い換えれば、隠れた過労の限度労働の生産量はプラスであるが、評定不可能のため、相応な報酬を得られない。そのため、隠れた過労の単位時間の実質賃金率は制度労働時間の賃金より低い。この意味では、隠れた過労には「管理体制的搾取」という性質を持っている。これは、いまの職場外労働と勤務時間外労働が普及している理由の一つである。特に今日のようにネットが発達してき

たため、さまざまな残業様態が生まれる。学校の場合、インターネットによる教育方式の改革が労働の時空を変え、隠れた労働を常態化させている。例えば、オンライン作業、オンライン質疑応答、24時間ネット対応などはこれに属する。過労は、労働場所、時間、組織の方式とは無関係と示している。

制度や文化などの複雑な要素の影響を受け、異なる経済地域の組合、すなわち労働力を供給する側の機能と地位も異なる。自ずと隠れた過労の発言権と合理的抵抗の強度も異なってくる。組合は強い力を持つ経済地域では、法定労働時間と絶対的労働時間の短縮が一つの流れをつくり、法定労働時間と作業場所外労働はほとんどなく、残業は比較的の高い残業代が支払われる形になる。しかし、この流れは当該経済地域に労働投入の欠如、さらに比較的低いレベルの経済成長率という現実に導く可能性がある。一方では、隠れた過労が常態化している経済領域では、労働者の実質生産率は潜在的生産率よりも高く、このタイプの経済領域は急速的な経済成長の要素を持っている。

顕性的過労の労働報酬は随時観察可能であり、かつ労働時間の増長に伴い増加するが、隠れた過労には報酬が伴わない。この点について、明示的過労の知力、体力投入は補填されるが、隠れた過労は必ずしもそうならない。したがって、全体の労働時間から計算すると単位労働の賃金率が低い。グラフからみると、より低い位置にある効用曲線とさらに低い位置、勾配の絶対値より低い賃金の約束線と交わり、労働者の有効性と満足度が低い。

3、大学の女性教師の時間管理とストレスの感知

(1) 高等教育機関の行政化管理方式と業績管理が重なる場合の時間支配策

1、科学研究への時間投入とストレスの感知

時間的視点から研究活動を見ると、連続投入と断続的産出という2つの特徴がある。しかし、未だに行政管理方式を実行している大学では研究の時間的特徴は前後逆転している。

まず、隙間時間の投入。突発的な検査、頻繁（緊急）会議の参加、長時間非業務労働が強いられ、本来の研究活動リズムを乱し、中断しなければならないため、研究時間の完全性という本質的要求に背いている。研究活動は相互協力を重視しているため、研究活動の責任者が頻繁に会議、投票、ミーティングに参加している場合、その時間的損失はすでに個人単位で計算できず、損失はチーム全体にまで及ぼすと考えられる。会議は「頻繁かつ緊急」の理由は、いまだに行政命令式管理の色合いが強く残っているためである。また、このような管理モデルの下では、教師たちの自由が失う。

次に、産出量の平滑化。研究成果は創造的な特徴を持つため、成果についてしばしば正確な時間計算ができない。時間の序列では、研究成果数は不規則な変動と間隔現象を示すのは大いに正常である。だが、現在の業績評定方法は、数の成長率に明確的な要求だけでなく、成果数の年間成長率に具体的、確定的なパーセンテージまで求められている。一部の業績評定システムは、世の人々がイメージしている象牙の塔を人間性が欠如した学術格闘競技場に変えてしまった場合、理論的に考えれば、このような評定方法は2つのストレス効果を予測できる。一つは、ストレスのラチェット効果。つまり、増加のみ求められ、融通が利かない特徴は、教師に労働投入を増加させ、ストレスが増加する。もう一つは、ストレスのスピルオーバー効果である。大学の業績計画は女性職業のサイクルとライフサイクルを無視した場合、ある時点で必ず衝突を回避できなくなり、女性の出産意欲と能力の低下につながる

危険がある。同時に、目下のように延期退職の方が良いという社会的心理状況と世論の雰囲気を作る必要がある時期に、「2 子政策」と同様な効果が表れる可能性がある。政策の予期と主体の期待の背離、政策効果が弱くなる。

2、教育時間の投入とストレスの感知

教師の角度から見ると、授業時間は計量化しやすい。しかし、そのための下準備（知識の向上を含め）宿題、質問の回答、交通、業務学習など授業外あらゆる部分に浸透している。複雑労働は実質授業中ではなく授業外に存在している。教室にいる授業時間及びこの時間帯における教師支配可能な時間の比率だけでは、教師の仕事を「リラックス」と判断するのは公平を欠ける。

教育業務の展延性と時間的投入。ことわざでは「舞台上の1分間、舞台下の十年稽古」。単純労働は、投入形態、数の計量化、観察しやすい特徴がある。複雑労働の場合、その専門性と複雑さゆえに一般の人には容易に理解されないものがある。社会の認識と世論の誘導が不健全な場合、複雑労働に対する隠れた投入と価値の共感を得にくい。

教育管理方式の要求と時間の投入。まず、すべてのプロセスに対するトレース管理。つまり、すべての部分に痕跡を残すことを求める。例えば、メモ、映像など。評価と判定を目的とするトレース管理の度合は常に把握しにくい問題である。このように、最も確実な方法は（トレースを？）強化することであろう。痕跡が多ければ、より複雑、より多様化であればあるほど安全性が高くなる。次に、管理内容の標準化。教育の「自由性」を削るため、一部の大学では、授業の進む手順、各手順の時間配分など詳細規定を置かれている。

多くの研究発表では、個人資源の非自由支配がストレスを招く原因と示している。教師にとって、時間という資源の用途と分配の主導権は、その職業に対する情熱と成果を決定する上で重要な要素となる。現在、中国の教育制度改革は顕著な成果をあげているものの、教師による大学管理、教授による管理まではまだ時間が必要。活動の主体であるはずの教師は、教育、研究、行政事務の中で、自由決定権はそれぞれ異なるレベルに不足している。今後、教育管理部門と教育機関による「束縛せず、管理、サポート」を具現化するにはさらなる改革が必要と思われる。

（2）、女性としての仕事—生活バランス決定における時間配分

男性教師に比べ、学内では、評定基準の原子化、均一化、つまり一人当たり、職種、数量などの基準で配分された場合、女性教員のストレスは男性と差がない。しかし、学外では、女性の特徴から本来なら自由に投入できるはずの時間資源は性別という理由で抑圧され、不足になる。このような不足は学術的身分や地位を脅かす可能性が生じた場合、必然的に休息時間を圧縮して研究時間と置き換えようとする。言い換えれば、隠れた労働時間を増やすことによって、正常では不足する研究時間を補おうとする。しかしながら、このような制度的労働時間外の時間搾取は——家庭の時間配分のバランスが崩れ、家庭問題またストレスを誘発することになる。

個人的な特徴から言えば、中国では、伝統的な文化の影響で女性は依然として自我抑圧に慣れている。そのため、職場から家庭に回帰する傾向がある。同時に、一部の高学歴を持つ女性は、潜在的に結婚相手にも相応する学歴を求める意識がある。一方、男性はその逆であ

る。キャリアライフとキャリアアップの潜在力からみる家庭の労働時間の配分は、女性は機会を夫に譲る傾向がある。

（３）教師職業の労働感情の特徴と時間投入

ストレスへの影響の要素から見ると、労働者のストレス源を測るものがある。即ち、感情労働である。例えば、ウェ이터が笑顔で顧客を迎える場合はこれに当たる。一般的言うと、その対象は物ではなく、人を対象にした場合、感情労働の成分が含まれるのは一般的である。感受労働の判断は、以下の問題がある。

まず、価値考慮の問題。教師としては、辛抱強く、優しいことから難しいことへと順を追って指導するなど、これらはすべて感情労働である。男性教師の場合、明晰な論理性があればよしとするが、女性に対して、辛抱強く、優しい、打ち解けられるお姉さんなどが求められる。これは女性教師に感情労働の投入を増加させるが、報酬面からみると、このような投入は金銭的な報酬につながるものではない。なぜなら、報酬は授業時間数や職位などの基準で計算されている。女性教師の性別特徴と職業特徴による隠れた労働の典型である。

次に、感情労働の補償は困難である。通常労働は、労働者本人がもたらした副産物として経済学の観点から労働供給を基本に仮定分析している。しかし、このような副作用の具体的な成分はどんなものであろうか。体力消耗か、あるいは心理的な苦痛を指すものか。このような疑問には統一した答えはない。心理科学の発展に伴い、健康問題に関心を寄せるなか、労働の特徴に対する認識はさらに深める必要がある。例えば、労働によるストレスを評価する際、「心身共に疲労」という言葉はまさにこの問題を描写している。ジョブストレスは身体に疲労感を与えるだけでなく、心理的にも大きな負の感知を与えている。職務は労働者により多くの感情労働を求める場合、感情労働の中に潜む暗黙労働の問題を十分に注意する必要がある。

４、まとめ

このようにいろいろ人為的な要素が存在しているにも関わらず、教員という労働力市場は比較的に透明度が高いことを否めない。これまですべての分配は高職位に傾いた政策は、徐々に業績へ移行しつつある。この枠組みの変化は、機会平等の原則を表し、価値観は肯定されると同時に、一方では、客観的に教師間の競争を激化させている。評価システムについて、大学や地方自治体は依然として学術GDPへの崇拜に固執し、この問題は大学教師、特に女性教師にとって、膨大な時間資源不足をもたらし、ストレスを意味している。

梁東新： 女性 武漢科学技術大学労働経済研究所 准教授

Email: liangdongxin@wust.edu.cn

張智勇： 男性 武漢科学技術大学労働経済研究所所長 教授

Email: zhangzhiyong@wust.edu.cn

連絡先： 中国湖北省武漢市青山区和平大道、武漢科学技術大学が学技術発展院人文社科処

郵便番号：430081

この論文は、国家社会科学基金プロジェクト「大学教師の業務時間配分、隠れた過労及ぶ関与研究」

（编号：16BSH077）の中間報告である。