

## 仕事への情熱は働き過ぎを正当化するのか

—Kim et al. (2020)の追試—

森永康子・村上理子・本勝仁士・川田遥子・木本ゆき

Can poor treatment of workers be legitimated when they have passion for work? :  
Reexamining findings of Kim et al. (2020)

Yasuko Morinaga, Riko Murakami, Hitoshi Honsho, Yoko Kawata, and Yuki Kimoto

In Japan, overwork has often been reported and criticized by the media as well as the public. Jobs are, however, often regarded as giving workers a sense of fulfilment and enjoyment, leading to their willingness to work extra hours. Based on the findings of Kim et al. (2020), we conducted two studies to investigate whether poor treatment of a worker can be legitimated when he/she is passionate about his/her work. In line with previous research, we found that a passionate worker was perceived to be volunteering to do extra jobs without compensation if given the chance and to regard the work as a reward in and of itself. However, unlike Kim et al., we did not find any mediating effects of these two perceptions on legitimating poor treatment of passionate workers. The reason why we failed to replicate the findings of Kim et al. are discussed in terms of Japanese people's awareness of the hardship and unfairness of overwork.

キーワード : legitimization of poor treatment, overwork, passionate workers

### 問 題

現代の日本では、長時間労働やサービス残業などの職場の慣習に対する批判がなされる一方で、「好きなことを仕事にする」「仕事を通して自己実現をかなえる」などの表現に表されるように、仕事にやりがいを求めることに大きな価値がおかれるようになってきた。その結果、やりたいことをしながら収入を得ることができるが故に、不安定な職業につきながら、仕事に多くの時間を費やすようになった若者が出現してきたという。阿部（2006）はこうした若者を「自己実現系ワーカホリック」と呼び、警鐘を鳴らしている。さらに、本田（2011）は、従来の経済合理的行動や職場組織からの圧力といった考え方では説明できない働き過ぎが見られるとし、「やりがい搾取」という言葉でこれを表している。自己実現系ワーカホリックのように、働く側が自身の自己実現を求めて突き進んでいるように見えて、実は、その方向に働く人々を導くような仕組みが仕事の中に組み込まれているのである（本田，2011）。

やりがい搾取と呼ばれるような現象は米国でも見られるようであり、Kim, Campbell, Shepherd, & Kay (2020) は、これを情熱搾取 (passion exploitation) と呼んだ。そして、働く人が自分の仕事に対して情熱を持っている場合には、対価のない過剰な仕事を求められるような場合でも、そうした要求が正当なものとなされる傾向があることを見出した。また、Kim et al. は、この情熱搾取の正当化が、仕事に情熱を注いでいる人は機会があれば対価がなくとも自発的に余計な仕事をするだろうという自発性の知覚と、仕事に情熱を注いでいる人は残業代や昇進などの対価がなくとも仕事そのものから喜びつまり報酬を得ているのだろうという報酬の知覚によってもたらされることを示した。

さらに、Kim et al. は、公正世界信念 (belief in a just world; Lerner, 1980) と情熱搾取の正当化の関連についても検討している。公正世界信念とは、この世の中は報酬を得るに値する人が報酬を得て、罰を受けるに値する人が罰を受けるような公正な場所であるという信念であり、人々はこの信念を維持するように動機づけられているという。そして、事件や事故の情報を受け取った際に、その被害の原因をどこにも帰属できない時には、被害者非難つまり被害者が自らその事件や事故を招いたとみなすことで、信念維持を図ろうとするとされる (e.g., Hafer & Bégué, 2005; 村山・三浦, 2015)。例えば、劣悪な処遇の中にいる人が、もしいつも自発的に仕事をしているような人であれば、その処遇は自らが招いたと解釈されよう。Kim et al. は、公正世界信念が強い人がそうでない人に比べ、自発的に働く人に対して正当化を強めると考え、それを確認した。

本研究では、Kim et al. の追試を行い、仕事に対して情熱を持っている人はそうでない人より、対価のない過剰な労働が求められても正当であるとみなされるのか、そして、自発的に働いているという知覚と仕事そのものが報酬になっているという知覚が情熱の強弱と搾取正当化の間を媒介するのか (研究 1)、公正世界信念が自発性の知覚と正当化の関連を調整するのか (研究 2) について検討する。さらに Kim et al. は、代替説明として、過剰な仕事が正当化されるのは、仕事に情熱を持っている人を有能と知覚したり、親しみやすさを感じたり、好意度を高く持ったりするためではないかという 3 つの要因を取り上げ、これらの要因が代替説明にならないことを確認している。そこで、本研究でもこの代替説明の可能性についても検討する (研究 1, 2)。

## 研究 1

### 方法

**参加者** 大学生 80 名 (男性 57 名, 女性 23 名,  $Mage = 19.1$ ,  $SD\ age = 1.34$ )。無作為に情熱強条件と情熱弱条件の 2 条件に分けた (情熱強条件 42 名, 情熱弱条件 38 名)。

**手続き** 心理学分野の教養科目における講義の際に研究への参加協力を求め、応じた者に対して Qualtrics を用いてオンライン上で実験を実施した。まず参加者に刺激人物 (高校教師) に関するシナリオを読んでもらい、次に、搾取の正当化 (以下, 正当化; 4 項目), 刺激人物が自発的に仕事をするかどうかについての知覚 (以下, 自発性知覚; 3 項目), 刺激人物が仕事から得る報酬についての知覚 (以下, 報酬知覚; 2 項目), 代替説明の測度として、刺激人物の有能さについての知覚 (以下, 有能さ), 刺激人物の親しみやすさの知覚 (以下, 親しみやすさ) 及び刺激人物に対する好意度

(以下、好意度) への回答を求めた。これらの質問項目は Kim et al. (2020) を参考に作成し、回答は全て 6 件法で求めた (シナリオ及び質問項目は付録参照)。

質問項目の提示は、自発性知覚と報酬知覚を参加者間でランダム化し、さらに、それぞれの測度内でもランダム化した。また、有能さと親しみやすさ及び好意度の 3 つの質問項目の提示順序も参加者間でランダム化した。

### 結果と考察<sup>1</sup>

正当化 ( $\alpha = .467$ ), 自発性知覚 ( $\alpha = .601$ ), 報酬知覚 ( $\alpha = .163$ ) とともに、信頼性係数はそれほど高くなかったが、それぞれについて平均値を算出し、その得点とした (Table 1)。正当化得点について条件間の差を検討したところ、有意差は見られなかった。しかし、自発性知覚と報酬知覚においては、情熱強条件の方が情熱弱条件よりも得点が高く、情熱強条件のシナリオに登場した高校教師が情熱弱条件の高校教師よりも自発的に仕事を優先し、また、仕事そのものが報酬になっていると知覚されたことが示された。

正当化得点には条件間の差が見られなかったが、Kim et al. (2020) に従い、Figure 1 のようなモデルを作成し、共分散構造分析を行った。その結果、条件から自発性知覚と報酬知覚に有意な正のパスが見られたが、自発性知覚と報酬知覚から正当化には関連が見られなかった。

次に、Kim et al. (2020) が用いた代替説明のための変数を同時に加えて、再度、共分散構造分析を行った。その結果、自発性知覚から正当化へのパスが有意傾向になった ( $\beta = .224, p = .074$ ) もの、これらの代替説明の変数は条件からの影響がなく ( $|\beta|s < .054, ps > .631$ ), また正当化への影響も見られなかった ( $|\beta|s < .215, ps > .196$ )。

以上のことから、仕事への情熱が強い人は弱い人に比べ、自発的に余分な仕事を行っており、仕事自体が報酬になっていると知覚される傾向があったが、情熱の強弱や自発性知覚及び報酬知覚は正当化に影響を与えていなかった。このように、研究 1 では Kim et al. (2020) と異なる結果が得られ、働く人の持っている情熱の強さによって正当化が異なることが示された。その原因の一つ

Table 1 各変数の条件間の差 (研究 1)

	情熱強条件	情熱弱条件	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
正当化	2.833 (0.719)	2.882 (0.751)	0.293	76.418	0.77	0.065
自発性知覚	4.238 (0.557)	3.658 (0.885)	3.466	61.185	.001	0.786
報酬知覚	4.369 (0.716)	3.882 (0.631)	3.237	77.949	.002	0.713
有能さ	4.786 (0.750)	4.868 (0.811)	0.472	75.579	.638	0.105
親しみやすさ	4.738 (0.767)	4.658 (0.994)	0.401	69.423	.690	0.090
好意度	4.833 (0.762)	4.737 (1.057)	0.464	66.681	.644	0.105

<sup>1</sup> 本研究の分析は HAD (清水, 2016) を用いて行った。

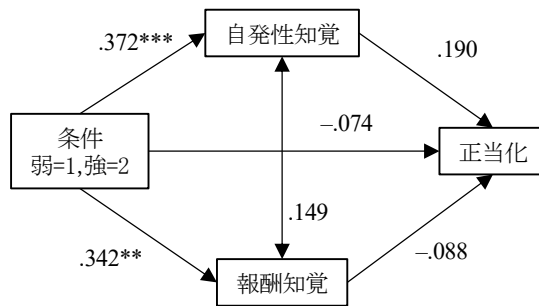


Figure 1. 共分散構造分析の結果（研究1）  
 CFI = 1.000, RMSEA = .000。数値は標準化係数。  
 \*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$

として、シナリオに登場した刺激人物が高校教師であり、学校教員の長時間労働はメディア等でも報じられているため、過剰な労働負担の存在を参加者が認識していた可能性がある。これは、両条件ともに正当化得点が尺度の中央値（3.5）よりも有意に低い（ $ps < .001$ ）ことから推測できる。そこで、研究 2 では、シナリオの登場人物を情熱と結びつけられやすい芸術家（Kim et al., 2020）に変えて、再度検討を行う。さらに、公正世界信念の調整効果を検討する。

## 研究 2

### 方 法

**参加者** 大学生 59 名（男性 21 名，女性 38 名， $M age = 19.9$ ,  $SD age = 1.28$ ）。無作為に情熱強条件と情熱弱条件の 2 条件に分けた（情熱強条件 28 名，情熱弱条件 31 名）。

**手続き** 心理学分野の専門科目における講義の際に、研究への参加協力を求め、協力に応じた者に対して Qualtrics を用いてオンライン上で実験を実施した。刺激人物を芸術家に変更し、さらに情熱の強弱を明確にするために、弱条件のシナリオで「芸術は好きでも嫌いでもない」「生計を立てるための手段」という表現を用いた。その後、正当化、自発性知覚、報酬知覚、代替説明のための変数、さらに、公正世界信念（白井，2010; 7 項目）を尋ねた。回答は全て 6 件法で求めた（シナリオ及び公正世界信念を除く質問項目は付録参照）。

### 結果と考察

研究 1 と同様に、正当化（ $\alpha = .603$ ）、自発性知覚（ $\alpha = .785$ ）、報酬知覚（ $\alpha = .780$ ）、公正世界信念（ $\alpha = .795$ ）の得点を算出した（Table 2）。研究 1 と同様に、正当化得点は条件間で有意な差は見られず、自発性知覚と報酬知覚は情熱強条件の方が情熱弱条件よりも得点が高かった。また、公正世界信念得点には条件間に有意な差が見られなかった（ $p = .134$ ）。Kim et al. を参考に、Figure 2 のようなモデルを作成し、共分散構造分析を行った。その結果、研究 1 と同様に、情熱が強い刺激人物はそうでない人物よりも、自発的に仕事をすると知覚されたり、仕事そのものが報酬になっていると知覚されたりするが、それらの知覚は正当化には影響しなかった。また、公正世界信念と自発

Table 2 各変数の条件間の差 (研究 2)

	情熱強条件	情熱弱条件	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
正当化	2.839 (0.624)	2.790 (0.652)	0.294	56.795	.769	0.076
自発性知覚	4.143 (0.788)	3.290 (0.938)	3.792	56.721	.000	0.967
報酬知覚	3.893 (0.946)	2.484 (0.801)	6.139	53.197	.000	1.593
公正世界信念	3.311 (0.609)	3.212 (0.825)	0.529	54.907	.599	0.134
有能さ	4.179 (1.020)	4.194 (1.014)	0.056	56.320	.955	0.015
親しみやすさ	3.786 (0.833)	3.581 (1.025)	0.847	56.393	.401	0.215
好意度	4.036 (0.744)	3.742 (0.729)	1.529	56.126	.132	0.394

性知覚の交互作用は有意ではなく、公正世界信念の調整効果は見られなかった。Kim et al. (2020)の研究では、公正世界信念の強い者が弱い者に比べ、自発的に仕事をしている人は自ら過剰な仕事を招いたとみなし、搾取的な労働状態を正当化することが見出された。しかし、研究2の結果はこれを支持しなかった。ただ、弱いながらも、公正世界信念が直接に正当化を高める傾向が見られ、公正世界信念が強い人ほど正当化しやすいことが推測できた。

次に、Kim et al. (2020) が用いた代替説明のための変数を同時に加えて、共分散構造分析を行った。その結果、自発性知覚と報酬知覚から正当化へのパスに大きな差異はなかった。代替説明の変数のうち、有能さから正当化へのパスは有意であった ( $\beta = .266, p = .033$ ) が、いずれの変数も条件からの影響は見られなかった ( $|\beta|s < .199, ps > .119$ )。

以上のように、研究2も研究1と同様に、働く人の情熱の強さは正当化の認知に影響を及ぼさな

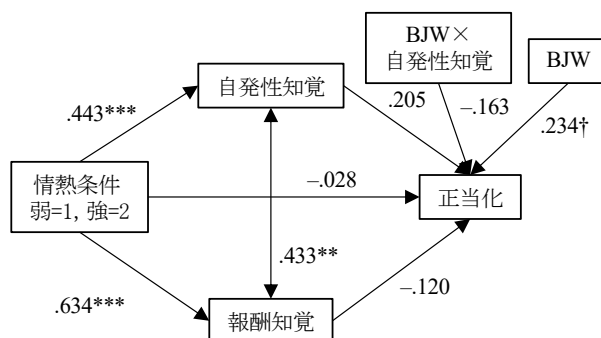


Figure 2. 共分散構造分析の結果 (研究 2)  
CFI = .988, RMSEA = .065。数値は標準化係数。  
\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  †  $p < .10$

かった。正当化得点の平均値も両条件とも中点から低く ( $ps < .001$ )、情熱と結びつけられやすい芸術家であっても、仕事への情熱を搾取することは正当化されないという認識を参加者が持っていることが推測できる。

### 総合考察

本研究は、Kim et al. (2020) の追試を行った。Kim et al. (2020) は、仕事に対して情熱を強く持っている人の方がそうでない人よりも、対価のない仕事を過剰に任された場合に、他者からそうした処遇を正当化されること、それは、情熱が強い労働者が自発的に働いているとみなされたり、仕事そのものが報酬になっているとみなされたりすることによるものであることを見出した。しかし、本研究の結果は、Kim et al. の結果とは異なるものであった。本研究では、情熱を強く持っている人はそうでない人よりも、自発的に仕事を行い、仕事そのものが報酬になっていると知覚されるが、そのことが過剰な労働の正当化を強めることはなかった。これは、社会背景の違いによるものかもしれない。Kim et al. (2020) の研究は、個人の独立や自律に価値をおく米国で行われたものである。自発的に長時間働くことも個人の問題として捉えがられがちなのかもしれない。これに対して本研究を行った日本では、働き過ぎによる死や自殺の問題が1980年代後半から知られるようになったり(日経ビジネス編集部, 2020)、さらに「やりがい搾取」という言葉が広く認知されたりということから、過剰な仕事を課すことの問題が広く認識されているのではないだろうか。本研究の参加者もこうした認識を既に持っており、仕事に情熱を注いでいるという理由で、過剰な仕事を押し付けるのは好ましくないと考えているのかもしれない。今後は、日本における働き過ぎの問題をどの程度認識しているのかを考慮した検討が必要であろう。

### 引用文献

- 阿部真大 (2006). 搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た!— 集英社新書
- Hafer, C. L., & Bégué, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*, 131, 128-167.
- 本田由紀 (2011). 軋む社会—教育・仕事・若者の現在— 河出文庫
- Kim, J. Y., Campbell, T. H., Shepherd, S., & Kay, A. C. (2020). Understanding contemporary forms of exploitation: Attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118, 121-148.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- 日経ビジネス編集部 (2020) 日本社会に根深く残る「過労」問題とは日経ビジネス電子版 Retrieved from <https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00081/031300055/> (2020年12月21日)
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD : 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 *メディア・情報・コミュニケーション研究*, 1, 59-73.
- 白井美穂 (2010). 厳罰傾向と公正世界観の理解へ向けて (2) —尺度の検討— *東洋大学大学院紀要*, 47, 151-166.

## 附 記

本論文は、2020 年度に広島大学教育学部で開講された心理学実験において、第 1 著者の指導により第 2 著者から第 5 著者が実施した研究をもとに執筆したものである。また、本研究は JSPS 科研費 JP18K03007 の助成を受けた。

## 付 録

### 研究で用いたシナリオと質問項目

#### 研究 1

##### 情熱強条件のシナリオ

山田さんは、私立の高校で数学の先生をしています。結婚していて、子どもは 2 人います。年収は平均的です。教えるのが上手で、生徒や先生から信頼されています。子どもの時から教師になりたいと思っていて、教師の仕事にやりがいを感じています。生徒の分からなかったことを理解した時の表情を見ると、やりがいを感じ、それがモチベーションになっています。

(情熱弱条件は、下線部を削除した)

##### 質問項目

##### 搾取の正当化

1. 山田さんの学校は数学教師の人数がギリギリだと想像してください。残業手当がなく、山田さんの仕事時間が増えることは、正当だと思いますか、不当だと思いますか。
2. 山田さんの学校は、数学教師の人数がギリギリだと想像してください。今後、山田さんが有給休暇を取りにくくなっても、それは正当だと思いますか、不当だと思いますか。
3. 山田さんが担当していない学年の数学教師 1 人が、産休に入ったことを想像してください。産休に入った教師が担当していたクラスを、山田さんが受け持つことは正当だと思いますか、不当だと思いますか。山田さんがもともと持っていた仕事が減るというわけではありません。
4. 生徒が教室掃除をきちんとしておらず、教室が汚いことを想像してください。生徒が帰った後に、山田さんが一人で、教室掃除をすることは正当だと思いますか、不当だと思いますか。

回答は 1: 非常に不当である ～ 6: 非常に正当である

##### 自発性知覚

1. 山田さんが、より長く時間を自分の仕事に費やすために、自発的に学校の近くに引っ越す可能性はどの程度あると思いますか。ただし、学校の近くに住むためには、あまりよくない生活環境のところへ引っ越す必要があります。
2. 山田さんは、自分が関わっている仕事をするために、休日も自発的に学校へ出勤する可能性はどの程度あると思いますか。
3. 定期テスト 1 週間前になっても、生徒があまり授業内容を理解していない様子を想像してください。山田さんが、自分の時間を削って、自発的に数学の勉強会 を開催する可能性はどの程度あると思いますか。

回答は 1: まったく可能性がない ～ 6: 非常に可能性がある



## 報酬知覚

1. 山田さんにとって、教師という仕事の報酬は、仕事から得られる喜びが大半を占めている。
2. 山田さんの学校は、山田さんが仕事を楽しむ場を与えてくれる。

回答は 1: まったく当てはまらない ~ 6: 非常に当てはまる

## 代替説明用の変数（研究 2 も同様）

1. あなたは山田さんを親しみやすいと思う
2. あなたは山田さんを教師の仕事において有能だと思う。
3. あなたは山田さんに好感を持てる。

回答は 1: まったく当てはまらない ~ 6: 非常に当てはまる

## 研究 2

### 情熱強条件のシナリオ

鈴木さんは、結婚していて、子どもが 2 人います。職業は芸術家で、現在は芸術作品を取り扱っている事務所に所属して創作活動をしています。彼は、若い頃から芸術が大好きで、芸術に対する情熱が、彼の仕事の最も強い原動力になっています。鈴木さんは、かなり才能がある芸術家で、彼の作品はコンクールで何度も受賞しています。彼の収入は平均的です。

### 情熱弱条件のシナリオ

鈴木さんは、結婚していて、子どもが 2 人います。職業は芸術家で、現在は芸術作品を取り扱っている事務所に所属して創作活動をしています。彼は、芸術が好きではありません。ただし嫌いというわけでもありません。彼にとって、芸術は生計を立てるための手段です。鈴木さんは、かなり才能がある芸術家で、彼の作品はコンクールで何度も受賞しています。彼の収入は平均的です。

質問項目（回答の選択肢は研究 1 と同様）

### 搾取の正当化

1. 鈴木さんの事務所は人数がギリギリだと想像してください。残業手当がなく、鈴木さんの仕事が増えることは、正当だと思いますか、不当だと思いますか。
2. 鈴木さんの事務所は人数がギリギリだと想像してください。今後、鈴木さんが有給休暇を取りにくくなっても、それは正当だと思いますか、不当だと思いますか。
3. 鈴木さんの上司が出張に行くことを想像してください。鈴木さんの上司の仕事の埋め合わせをするように指示することは正当だと思いますか、不当だと思いますか。その上司の仕事には作品の制作が含まれており、鈴木さんの今抱えている仕事量が減るわけではありません。
3. とても大事な顧客から突然仕事の依頼がまい込み、急きょ日曜日に会議が行われることを想像してください。依頼者は、その日しか時間をとることができません。鈴木さんに家族と過ごす時間を削って、依頼者に会うよう上司が指示することは正当だと思いますか、不当だと思いますか。

### 自発性知覚

1. 鈴木さんは、自分が関わっている仕事をするために、休日でも自発的に職場に出勤する可能性はどの程度あると思いますか。



2. 鈴木さんが所属事務所にとってとても重要な案件に関わっていることを想像してください。その案件に事務所の社長は大変大きな期待を抱いており、全社員に尽力するよう求めています。3日以内にその仕事を終わらせなければなりません。鈴木さんが期日内に案件を仕上げるために、自発的に3日間徹夜する可能性はどの程度あると思いますか。

#### **報酬知覚**

1. 鈴木さんにとって、芸術家という仕事の報酬は、仕事から得られる喜びが大半を占めている。
2. 鈴木さんの事務所は、鈴木さんが仕事を楽しむ場を与えてくれる。