

産業社会学から見た職場

立道 信吾

(日本大学教授)

これまで、日本の産業社会学者が、職場を研究する際に前提としてきたアプローチは、すべての原因を人間的要素に還元して説明する「人間適及的アプローチ」である。この方法を用いて、産業社会学者達は、組織の構造だけでなく、組織で働く人間の感情や、集合現象としての集団も同時に職場研究の対象としてきた。本稿では、最近の職場の変化に関係する研究の中から、①雇用システム、②ブラック企業、③労使関係の3つの領域についてレビューした結果、以下の6点が明らかになった。第1に、企業の雇用システムの変化が労働者の意識に影響を与えている点である。第2に、〈職場の分断化〉という新しい現象が生じている点である。第3に、企業と労働者の関係性が従来よりも短期化している点である。第4に、近年、社会問題となっているブラック企業が登場した背景には、〈見返りのない滅私奉公〉を求めるといような企業の機会主義的な行動が増加した点である。第5に、労働組合と労使協議制が併存する状況が、労使のコミュニケーション上において望ましい結果をもたらす点である。第6に、職場における新たなステークホルダーとして、〈職場の黒騎士〉(workplace vigilante)の存在が明らかになった点である。現代の社会学者は、〈個人化〉の進展という社会変化に注目しており、その背景には、資本の移動速度の増加がある。この現象は、労働者と企業の関係の短期化を加速する1つの要因となっている。

目次

- I 〈職場〉における人間的なものの探求
- II 産業社会学の研究対象としての〈職場〉
- III 雇用システムと〈職場〉の変化
- IV 雇用・労働条件の劣化・〈ブラック企業〉問題
- V 労使関係の変化と〈職場の黒騎士〉
- VI おわりに——〈個人化〉する社会と〈職場〉

I 〈職場〉における人間的なものの探求

産業社会に対する初期の社会学者の主たる関心事は、主に組織や制度といった構造的な側面と、組織や制度の中で生を営む人間的な側面の2つにあった。前者における研究は、M. Weberの官僚

制論や、T. Parsonsの構造機能分析、R. K. Mertonの機能分析に関する研究であり、後者における研究は、A. W. GouldnerやP. M. Blauらの組織の実態分析や、ホーソン実験に代表されるE. Mayoらの人間関係学派を指す。我が国における産業社会学の発展の嚆矢となったのは、尾高邦雄や松島静雄らの戦後の産業組織や産業関係を対象とした研究であり、こうした研究がその後の我が国の産業社会学研究を方向づけたといえる。尾高邦雄は産業社会学固有の研究のアプローチをÉ. Durkheimの〈行為様式〉やM. Weberの〈社会的行為〉を主題とした古典的研究を例示しながら、〈人間適及的アプローチ〉と呼んだ(尾高1981:13)。尾高によれば人間適及的アプローチ

とは、「産業組織や産業関係を、その背後にある当事者個々人の相互的行動とそれを動機づけているかれらの意識の実態にまで遡りつつとらえるというアプローチ」であるという(尾高 1981: 11)。すなわち、組織や制度といった構造的側面を対象としながらも、構造の中にある人間の行動や意識も対象とすることで、産業社会を研究領域とする隣接科学である経済学や経営学との差別化を図るねらいが、尾高の指摘には込められている。

産業社会学の北米での学術的な成功のきっかけとなったホーソン実験では、〈職場〉における人間関係に注意が集中し過ぎたために、産業社会学自体が人間関係のみに注目する学問であるような印象を与えていると考えられているが、決してそうではない。組織や制度といった構造と、構造の中にある人間と、人間の集合行動としての集団、すなわち〈職場〉における人間的なものに同時に注目することが産業社会学の特色であると言える。

ところで、我が国の産業社会学研究における1950年代から始まる企業組織の日本的な特殊性にかかるいくつかの研究においては、終身雇用、年功序列(賃金)、企業別組合、充実した企業福祉といった構造的側面と、それらの構造を生み出す理念とも言える〈経営家族主義〉や〈集団主義〉という人間的な側面に関心が集まっていた。この点については、日本企業や日本社会そのものの特殊性や、論者により期間は異なるものの、日本的な特殊性の歴史的連続性を主張する大きな材料となっている。

戦後の社会学による日本的雇用慣行に関する研究を簡潔に整理した中川宗人によると、研究の発展段階は大きく分けて3つのグループに分かれており、その第一群にあたるのが、松島静雄、間宏らの経営家族主義によるアプローチである(中川 2018: 24)。中川は、松島(1962)や間(1964)らの研究を例示しながら、「年功賃金や終身雇用といった外形的な特徴を指摘した他に、企業組織が有する『身分制』構造を重視していたことにある」(中川 2018: 24)と、これらの研究の特徴を整理している。続く、第二群にあたるのが、高度成長期の後期から安定成長期に至る間の日本企業の経営実態を説明する、企業共同体、企業コミュニ

ティ研究であり、経営家族主義をより一般化した概念である〈集団主義〉の存在が主張されている(中川 2018: 24)。尾高や、稲上毅らの主張する〈集団主義〉を要約すれば、企業経営における規範的志向を表し、企業コミュニティ(共同体)の存続と発展を第一義的に考える経営者と労働者に共通する価値観であると言える。企業コミュニティは、企業内部にその特徴が色濃く表れるものの、企業グループや系列企業などのビジネス上の関係や、大企業を中心に発達する企業城下町といった一定の空間的広がりをも持つ比較的持続的な緊密な関係性も含んでいたと言え、当然のことながら集団主義という人間的なものもまた、一企業の外にも広がっていたことになる¹⁾。

II 産業社会学の研究対象としての〈職場〉

本稿のテーマである〈職場〉について、産業社会学はどのような方法で研究してきたのであろうか。稲上は、職場研究の方法について以下の4点を指摘している(稲上 1985)。

第1に、〈職場〉概念について「職場は人々が集まって仕事をする集団的な社会空間」とし、さらに、「それ(〈職場〉※筆者による補足)は課業の集団的な遂行の場であり、企業組織の基礎単位である」(稲上 1985: 59)と定義している。

第2に、〈職場〉の理解の方法として「従業員1人1人の働きぶりや、かれらの織りなす人間関係から離れて職場というものを理解することはできない」(稲上 1985: 59)とし、前述した尾高の人間遡及的なアプローチの重要性を主張する。第1と第2の点に関して、昨今のICTの発達により、物理的な空間を隔てての共同作業が可能になっている状況を考慮すると、直接に対面する機会が常態として無い場合であっても、それは〈職場〉であると考えられるかもしれない。

第3に、職場研究の視点として、「職場集団の性格は、(イ)労使関係、(ロ)生産性、(ハ)労働の人間化という3つの視点に結びつけて論じられる必要がある」(稲上 1985: 59)としている。(ロ)は、ホーソン実験に始まり、リーダーシップ研究、グループダイナミクス、モラルサーベイなど、

(ハ) は、QWL (労働者生活の質) 研究が例示されるなど、職場研究には多様な視点が存在することが示されている。

第4に、特に社会学からの職場集団研究への視角として、以下の5点への注目の必要性が主張されている。①成員の移動と滞留、②仕事の境界、③管理者監督者の地位と役割、④昇進意欲と競争意識、⑤従業員の問題解決行動。①には、長期雇用慣行や配置転換、離職、企業グループ内での出向や転籍などの問題が含まれる。②には、組織内の分業の状況や、分業に伴う社内での処遇の問題が含まれる。③には、中間管理職という〈境界人〉としての立場、リーダーシップ、〈二重忠誠〉という問題が含まれる。④には、組織内での従業員間の昇進・昇格を巡る競争と、従業員の意識の問題が含まれる。筆者なりにこれに加筆すると、昇進意欲を刺激するような評価・処遇システムのあり方も必要であると思われる。⑤には、労働組合や労使協議機関などの集団的な労使関係とその他の個別的な労使関係の問題が含まれる。

こうして産業社会学から〈職場〉を見た場合、〈職場〉自体が大きな広がりを持つと共に、その分析視角は、企業全体を対象とした時とそう変わらないほどの多様な視角を持っていると考えることができる。

以下では、最近の〈職場〉の変化について、他の点と比較して特徴の顕在化が著しい、①雇用システム、②ブラック企業、③労使関係という3つの視点から概観したい。

Ⅲ 雇用システムと〈職場〉の変化

我が国における、最近の大企業を中心とした雇用システムの変化の方向性として、①長期安定雇用の後退と、②評価・処遇システムにおける成果主義化という2つの現象がみられる。

長期安定雇用の後退は大きく分けて、終身雇用制の後退と非正社員や外部人材の増加という2つの現象に分類できる。1980年代までの職場研究においては、長期勤続する正社員が主に研究対象となっており、非正社員や外部人材は対象となることが少なかった。とはいえ、我が国の資本主義

の発展過程の初期段階においては、主に重工業で親方請負制などの間接雇用や業務請負などが広範に見られたほか、労働力不足の下、職人社会の論理に従って、労働移動は極めて激しく、この時期には、安定的で比較的長期的な人間関係が営まれる〈職場〉というものは、存在し得なかったと考えることができる。こうした労働移動の激しさに対して、定着対策としての経営家族主義的な労務管理が普及しはじめた。詳細な状況については、間(1964)を参照して欲しいが、終身雇用制、年功賃金、広範かつ手厚い企業福祉といった日本的雇用慣行の特徴を成す諸要素は、企業が労働者を定着させたり、企業特殊熟練を活用・保持するために行った、環境への適応行動の中で形成されていったと考えられる。もちろん、その背景には、間が指摘しているような、企業という機能集団を〈家〉集団と類比してとらえ、資本家・経営者と労働者の関係を親子関係に転置して説明されるような論理が、背後に存在していたという見方もできる(間1964:18-24)。

こうした経緯を経て、主に正社員が構成する〈職場〉が登場し、〈職場〉の小集団を活用した様々な管理もまた登場し始める。労働者たちは、〈職場〉の小集団を結節点として企業に結びつき、企業の中に一種の共同体を構築していった。したがって、労働者の側からみた集団主義は、〈職場〉の存在抜きに成立することが難しかったであろうことは容易に想像できる。

現代日本の主に大企業においては、こうした伝統的な〈職場〉の解体が広範に観察される。例えば、かつては正社員中心であった〈職場〉に占める、非正社員の割合が上昇している。濱口桂一郎による〈メンバーシップ型〉・〈ジョブ型〉という2つの理念型を用いれば(濱口2009)、〈ジョブ型〉のような原則的に短期の関係を前提にして、特定の職務をこなすだけの存在が職場の中に増加していることになる。配置転換によって〈職場〉は変わったとしても、定年までの運命共同体の一員として一企業内で働く〈メンバーシップ型〉の正社員と、期間が限定された上で働いている非正社員の溝は深い。さらに、派遣や業務請負などの外部人材の比率も上昇するなど、正社員にとっては、

〈職場〉に見知らぬ人が増える現象が生じている。

D. Weilは、派遣や業務請負、そしてフランチャイズやサプライ・チェーンを含めて、従来の〈職場〉が変容している様を“Fissured Workplace”（分断化された職場）と呼んでいる（Weil 2014）²⁾。企業が直接雇用する労働者だけで〈職場〉が構成される時代が終わりを告げ、企業経営上の中核的な能力を持つ労働者以外は外部化し、人件費コストを削減する戦略をアメリカの多くの企業が取り入れている。また、IT関連分野のソフトウェア開発においては、オブジェクト指向など、複数の異なった技術者が関与することを前提にした開発手法がとられていることもあり、1つの開発プロジェクトを巡って、複数の企業の労働者たちが参加するという意味で、〈職場〉は企業の垣根を越えて広がっている。当然のことながら、こうした〈職場〉の分断化現象は、現代の日本においても一般化しているとみることができる。

長期安定雇用の後退とならぶ変化として、1990年代後半以降、日本の大企業においては、評価・処遇システムにおける成果主義化という動きが加速した。長期安定雇用と年功序列に変わる、雇用の短期化、成果主義化という大きな変化は、労働者にどのような意識の変化を促したのだろうか。この点について、労働政策研究・研修機構（2007）では、国内の大手企業に対するアンケート調査を元に、いくつかの検証が行われている。以下でそのポイントを挙げる。

まず第1に、成果主義の導入が労働者の企業に対する長期（安定）雇用への期待感を弱めている点である。この点について、前述した経営家族主義について整理している間は、示唆に富む指摘をしている。「家族主義管理という場合、これら五点（家族主義管理を構成する要素である5つの点※筆者による補足）が完全にそなわっていないならばならないというのではない。ただ、いままでの説明にみられるように、各要素は、それぞれ相互補完的關係にあるから、その1つだけを断片的に採用しても、経営方針としては有効なものとならない、それらが、関連しあってはじめて効果的となる」（間 1964：23）。つまり、日本的雇用慣行の根幹とも言える長期（安定）雇用と年功序列は、2

つがそろって初めて、労働者の意識の面での〈集団主義〉的志向を生み出していたのではないだろうか。企業側からの一方的な心理的契約の破棄とも受け取れる成果主義の導入は、労働者側の企業への期待に大きな暗い影を落としている³⁾。

第2に、いわゆる外資系企業に見られるような、長期（安定）雇用の方針をとらず、なおかつ成果主義を導入しているような企業においては、その他の雇用システム類型の企業と比較して、労働者の転職志向が強くなっている点である。長期（安定）雇用と年功序列のシステムを共に導入することこそが、労働者の定着の鍵になっていることは、現代においても変わらぬ事実であることをこの結果は示唆している。

このように、長期安定雇用と、評価・処遇システムという次元で見た雇用システムの変化は、企業と労働者の関係を短期的なものに変化させている。すなわち、現代においては、〈職場〉レベルにおいても、企業と労働者の短期的な関係が増加する傾向にあるとすることができる。

IV 雇用・労働条件の劣化・〈ブラック企業〉問題

最近社会の注目を集めている労働問題として、いわゆる〈ブラック企業〉の問題がある。なぜこの問題が注目を集めたかについては、いくつかの見方ができる。そもそも、労資関係、あるいは労使関係において、経営の論理がむき出しになり、労働者が過酷に搾取される様は、現代に始まった事態ではない。かつての原生的労使関係は、工場法や労働組合運動の高まりによって、一度は克服されたかに見えるが、現代の様々な労働法制が整備された状況の中でなぜ〈ブラック企業〉が注目を集めるのか。労働問題に詳しい者ほどそれは疑問に感じられるかもしれない。こうした背景には、いくつかの要因がある。まず、第1に〈ブラック企業〉問題が、新しい社会運動の担い手によってクローズアップされた比較的新しい社会問題である点である。慢性化した長時間労働、不払い残業、上司によるパワハラなど、違法労働と呼ばれるものは無数に存在する。こうした問題が2000

年代後半以降に急速に社会の関心を集めることになる⁴⁾。この〈ブラック企業〉問題は、労働問題でありながら、行政や労働組合など既存の問題解決のための機構ではなく、〈ブラック企業〉からの労働者の救済を目的とするNPOなどに代表されるような、新しい形の社会運動の担い手による活動によって、世間の注目を集めたという経緯がある。

第2に、こうした新しい社会運動の担い手による〈ブラック企業〉問題への固有のアプローチとして、若年労働問題と違法労働をセットとして捉えるという特徴がある。我が国は、EU諸国などと比較して、長年若年者の失業率は低位に推移しており、若年労働問題においては、主にフリーターなど非正規労働者に注目が集まっていた。こうした中、若年層の正社員の労働問題として〈ブラック企業〉問題が近年急激にクローズアップされてきた。若年層において、労働法に対する基本的な理解が不足していることや、労働運動から距離を置いている者が多いとい点、既存の違法労働を〈ブラック企業〉という新たな社会問題の概念へと変える原因になっているという説明は極めて説得的であろう。だが、世間の〈ブラック企業〉への関心は、若年層以上の年齢層の労働者にも向けられるようになった。

この点について、濱口は〈ブラック企業〉問題にかかる重要な指摘を行っている。濱口によれば、従来の日本企業においても、長時間労働などの〈ブラック企業〉と共通した特徴が見られたという。それが〈ブラック企業〉として顕在化しなかった背景として、かつての日本の大企業においては、「会社の言う通りに際限なく働く代わりに、定年までの雇用と生活を保障してもらうという取引が成り立っていた」（濱口2012:23）といった企業と労働者相互の暗黙の役割期待が存在した。濱口が〈メンバーシップ型〉と呼ぶ企業と正社員との関係性においては、従業員が減私奉公すれば必ず企業側からの見返りがあった。ところが、最近の〈ブラック企業〉には、「見返りの無い減私奉公」がみられるという（濱口2012:24）。少なくとも戦後の大企業においては、長らく勤労に対する美德が存在しえたが、背景にあったのは、勤

労の報償としての長期間をかけての決済の仕組みであり、労働者は結果的に損をしないようになっていたと言える。ところが、こうした勤労の美德を餌に、違法労働を行っているのが最近問題となっている一部の〈ブラック企業〉の特徴でもある。こうした現象は、本田由紀が〈やりがい搾取〉と呼び（本田2011）、阿部真大が〈自己実現型ワーカホリック〉と呼ぶような（阿部2006）、若者特有の心理につけこむ企業の思惑や、若者自身の人生経験の少なさにも起因していると考えられることもできる。

以上のような〈ブラック企業〉問題に対する学術的な研究には、大きく分けて2つのパターンがある。1つは、小林徹によるもので、違法労働に関するどのような経験が、労働者の〈ブラック企業〉としての認識を形成するかについて、明らかにするものである（小林2015）。この研究では、労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」の従業員調査のデータを用いており、賃金不払い残業や有給未取得、退職強要が特に明確な影響を与えているという。労働者が考える、最大公約数としての〈ブラック企業〉の概念を抽出したという意味において本研究は大変に興味深い。

もう1つは、〈ブラック企業〉を予め操作的に定義した上で、〈ブラック企業〉が発生する要因を解明するもので、立道信吾の研究（立道2012）、武石恵美子・佐藤厚・後藤嘉代の研究（武石・佐藤・後藤2016）などがそれに該当する。

前者の立道（2012）の研究では、労働政策研究・研修機構が2004年から2005年にかけて実施した企業の人事担当者ならびに、その企業に勤務する年齢層別、役職別、職種別に一定の方法で割り付けられた労働者に対する調査の2つの調査データをマッチングしたデータを用いて、〈ブラック企業〉が発生する要因を回帰分析で明らかにしている⁵⁾。本研究では、前述した濱口（2012）の「見返りの無い減私奉公」を〈ブラック企業〉の操作的な定義の鍵とし、①人事担当者に対する調査結果から得た企業レベルならびに、②従業員に対する調査結果から得た〈職場〉レベルの2つのレベルにおける〈ブラック企業〉現象について、アン

ケート調査の設問を用いてそれぞれ操作的に定義し、測定の対象とするとともに、企業レベルを上位に、〈職場〉レベルを下位に位置づけ、この上下関係を含む順序尺度（※〈ブラック尺度〉と表記されている）を変数値の合成により作成し、これを従属変数とする順序回帰分析を行っている。その意味では、企業—職場—労働者という階層関係を含む特殊な分析であると言える。分析の結果、①情報・通信業、②正社員数が相対的に大きい企業、③成果主義が導入されている企業、④課長レベルの賃金格差が相対的に大きい企業などで、〈ブラック企業〉である確率が高いことが見いだされており、一部の結果は、武石・佐藤・後藤（2016）と整合的である。ただし、武石・佐藤・後藤（2016）では見られなかった傾向として、個人属性のうち、年齢、職位、学歴がそれぞれ正の影響を〈ブラック尺度〉に与えていた⁶⁾。

後者の武石・佐藤・後藤（2016）の研究では、正社員30人以上の民間企業ならびに公務で働く正規と非正規の労働者を対象とした「働き方の現状と対応に関する調査」を調査会社のモニターを用いて実施し、分析の対象としている。中小企業労働者や非正規労働者が含まれているという点で、〈ブラック企業〉の実態に深く斬り込んでいる貴重な研究である。分析の結果、個人属性、企業属性、就業形態の影響は限定的で、職種及び職場の特徴が〈ブラック企業〉を構成する要因として抽出された。具体的には、成果主義などの競争を煽るような処遇制度や人材育成に無関心な〈職場〉の構造的な問題が影響しているという（武石・佐藤・後藤 2016：97）。本研究では、小林（2015）と同様に、どのような要因が労働者の抱く〈ブラック企業〉のイメージに影響を与えるかについても明らかにしており、特に、勤務先に労働組合が無い場合、勤務先以外の労働組合に加入している者で〈ブラック企業〉という認識を抱いている者が多いという（武石・佐藤・後藤 2016：97）。この指摘は、〈ブラック企業〉という労働問題が、労働組合のような発言機構に密接に関係していることを示している。さらに、本研究では、「ブラック的な働き方への対応にあたり、労働者個人が自身の権利についての理解を深めて問題意識を明確

化し、勤め先に対する『発言』を支援する労働組合の存在が重要である」ことが指摘されている（武石・佐藤・後藤 2016：92）。逆に言えば、発言機構が存在しないことや、十分に機能していないことが〈ブラック企業〉という現代的な社会問題を生み出しているとも言える。以上を受けて、以下では、労使関係という視点から考察する。

V 労使関係の変化と〈職場の黒騎士〉

1949年に55.8%であった労働組合の推定組織率（労働省「労働組合基本調査」）は、1983年には30%を切り（労働省「労働組合基礎調査」）、2003年には20%を切り、2018年は17.0%と戦後70年かけて38.8%も低下した。雇用者の83%が非組合員の状況自体が、近年の〈職場〉における大きな変化である。こうした状況の中、荒木尚志は、集团的労働条件設定システムの変化として⁷⁾、労働組合の機能低下と、就業規則が中核的任務を果たしている状況において、過半数代表がいかに就業規則の変更に関与すべきか、労働組合の団体交渉を通じた労働条件設定権限との関係をどう考えるかが、法学上の今後の課題であることを指摘している（荒木 2015）。

本稿の冒頭部分では、産業社会学の研究方法において、職場集団の性格は労使関係と関連付けて論じられる必要があることを指摘したが、第二次大戦直後はもちろんのこと、80年代と比較しても労働組合組織率は大きく低下しており、労使関係は大きく変容を遂げているものと思われる。ガバナンス構造の質的变化をはじめとしたこうした変化の背景にある要因は、すでに指摘し尽くされているだろうと思われるので割愛するが、労働者の多様性が以前と比較して格段に大きくなっている点は見逃すことはできない。サービス経済化やICT技術革新を背景に、非正規労働力を活用する事業戦略を多くの企業が導入したこと、前述した〈職場の分断化現象〉が起きていること、正社員においては、個別的に賃金などの処遇が決定する割合が増加したこと（成果主義人事制度）が労働組合組織率の低下に拍車をかけているものと考えられる。この成果主義人事制度の導入の際に、

労働組合が制度設計に関与する可能性はもちろんある。しかし、実際の運用においては、組合の関与の余地は少ない上、評価結果についての労働者の合意も必ずしも必要とされないのが多くの企業での実状であろう。そもそも成果主義人事管理の適用対象となり、評価結果による賃金の変動部分が多いのが、非組合員の管理職層であることなど、労働組合の果たすべき機能は、この部分では極めて少ない。その意味において、労働者は、労働組合や〈職場〉の仲間から切り離され、一対一の関係で企業と対峙せざるを得なくなる状況が、以前と比較して増加していると言える。

では、現状のように〈職場〉で働く労働者間で多様性が増した時に、労働者の発言はどのように処理されるのだろうか。この処理のされ方によっては、問題が解決せず、労働者の離職につながってしまう。前述した武石・佐藤・後藤(2016)では、企業内外の労働組合が労働者の相談相手になっている可能性が指摘されている。労働組合の機能を考えると、これは当然のことであり、問題の核心はその労働組合自体の機能低下や、労働組合の扱える範囲を超えた個別の労働問題が、〈職場〉の中の多様な労働者の中で生じていることである。

では、どのような形の企業と労働者とのコミュニケーション機構、機会があれば、労使のコミュニケーションはうまくいくのだろうか。度々の拙著の紹介で恐縮だが、立道(2008)は、立道(2012)で分析に用いられたのと同じ、労働政策研究・研修機構が2004年から2005年にかけて行った、企業とその企業で働く労働者に対する調査データをマッチングし、①労働組合、②労使協議機関の有無別に4つの類型を設定し、それが企業経営や人事管理の方針、労働者の意識等に与える影響について探索的に分析を行っている。分析の結果、労働組合と労使協議機関が併存する、我が国の大企業に一般的にみられるような状況にある企業では、①長期雇用の方針が維持されやすいこと、②成果主義と長期雇用の組み合わせの雇用システムになりやすいこと、③苦情の発生率が低いこと、④ワークライフバランスやメンタルヘルスといった労働者の働きやすさを重視する施策が経営上重

視されやすいこと等が明らかになった。この結果は、労働組合や労使協議機関のいずれか一方に機能を集約するのではなく、労働条件設定システム上で、あるいは労使コミュニケーションのシステム上で、何らかの分業関係を築くことが、企業経営にとっても労働者生活にとっても有益であることを示唆している。多様な労働者のいる〈職場〉が拡大しつつある現状においては、できるだけ多様な労働者の声を拾う仕組みが必要とされていると解釈することもできる。

では、労働者が〈職場〉で「公式」に声を上げられない時には、どのような問題が生じるのだろうか。以下では、労使関係研究で度々引き合いに出される A. O. Hirschman の voice と exit の議論(1970)の外側にある内部告発/通報という問題を考えてみたい⁸⁾。

K. A. DeCelles と K. Aquino は、“Dark Knights: When and Why an Employee Becomes a Workplace Vigilante” という論文の中で、〈職場〉において、非公式に組織内のメンバーを罰しようとする“Workplace Vigilante”の存在に注目し、なぜ Workplace Vigilante が発生するのか、社会学、犯罪学、政治学、心理学などにまたがる学際的なレビューからその要因を明らかにしている。“Vigilante”は西部劇に出てくるような自警団を指すが、ここでは、“Work Place Vigilante”を〈職場の黒騎士〉と呼ぶことにしよう。著者によると〈職場の黒騎士〉は、組織の内外に向かって、組織や同僚・上司らの不正を通報もしくは告発しようとする。ただし、告発もしくは通報の対象となる事象に関して、組織上は正式な監督権限を持たない非公式な存在が〈職場の黒騎士〉である。労働組合にも頼らず(あるいは頼れず)、時には日本における内部通報制度などにもよらず、直接外部に向かって告発を行うこともある。彼ら〈職場の黒騎士〉が信じているのは、自らのもつ価値観と一致するかどうかであり、それが客観的にみた規範や正義と必ずしも一致するとも限らない。すなわち、発言するか離脱するかの中間位置にいる、非公式に発言しつつ組織内にとどまる存在であると言える⁹⁾。そうなってくると、労働組合などの集団的に交渉を行う関係だけでなく、企業と

労働者が直接対峙するような関係もまた、〈職場〉に発生していることになる。逆説的には、組織を統制するための公式の権限やルール以外にも、組織の個々の構成員が信じる規範や彼らの秩序意識によって、組織内の規範や秩序は、社会的に構築されている。ホーソン実験のインフォーマルグループのような、構築された〈職場〉の秩序や規範に人々は従うのであり、そうした個々の内面化された秩序や規範を、自分の意思で自発的に守ろうとする自警団＝〈職場の黒騎士〉も必然的に発生することになる。

SNSの普及などによって、それを通じた個人の発する声の大きさは、昔と比べて比較にならないほど大きくなっている。昨今の企業内不祥事の内部告発が、匿名でSNSなどを通じて行われていることを考慮すると、企業内における労働者は、団結しなくとも無力な存在であるとは言えない。この点に関して、今後の産業社会学における重要な課題は、DeCellesとAquinoの問題意識と同じように、なぜ〈職場〉の中で個人が〈職場の黒騎士〉に変貌するのか。その発生メカニズムの解明にあると言えよう。これは、〈職場〉の中で、個人がなぜ孤立するのか、あるいは同調するのかという問題にも通ずる。

VI おわりに

——〈個人化〉する社会と〈職場〉

現代社会において、労働者は、家族あるいは地域社会という伝統的なコミュニティからも、かつて存在した企業というコミュニティからも、そしてコミュニティではなくなった企業との関係からも孤立する可能性がある。

丸山眞男によれば、〈個人析出〉とは、近代化に伴って個々人が「それまでかれをしばり、一定の伝統的な拘束をしてきた共同体の紐帯から解放される」普遍的な現象である(丸山[1968]1996:383)という¹⁰⁾。この図式に従えば、近代化によって伝統的な共同体から、個人が解放される現象が生じたことになる。丸山によると、近代化の様々な局面におかれた人々の態度として、民主化、自立化、私化、原子化という4つの態度の理念型が

ある。そのうち、求心的で結社非形式的な特徴を持つ原子化された人間は、「社会的な根無し草状態の現実もしくはその幻影に悩まされ、行動の規範の喪失(アノミー)に苦しんでおり、生活環境の急激な変化が巻き起こした孤独・不安・恐怖・挫折の感情がその心理を特徴づける」(丸山1968=1996:385)という。こうした原子化を押しとどめる力として、①郷里の家へ帰還することあるいはその可能性が存在していたことや、②企業一家にみられるような(経営家族主義的な※筆者による補足)労務管理が普及してその機能を果たしたという(丸山1968=1996:414-415)。家を編成原理とする地域や地域に変わる疑似的なコミュニティとしての一時の企業の存在こそが、原子化の進行を食い止めたと丸山は主張する。

企業コミュニティが、原子化の進行を食い止める存在であり、なおかつ現代においてはその企業コミュニティが解体しつつあると仮定すると、現代の労働者である個々人は、再び原子化により、孤独・不安・恐怖・挫折といった感情を持つのだろうか。そうした感情を持った労働者が〈職場〉にいたことが、現代の日本企業を特徴づけると考えても良いかもしれない。

かつての我が国の労働者は、企業コミュニティというprimary groupとsecondary groupの中間に位置する集団の中に安息の場所を得てきた。あるいは、安息するのが望ましいと一般的に考えられてきた。その意味で、〈職場〉は一種のユートピアでなくてはならないという規範が、つい最近まで残存していたとみることもできる。〈職場〉は賃金を稼ぎ、それによって私生活を豊かにする資金を得る場だけではなく、人々と交流し、友情を育む自己実現の場である方が良いという規範的な考え方が、本来の機能集団としての企業組織の中の〈職場〉という存在を遠くに押しやろうとする力として、長年に渡って作用してきたと考えることができる。確かに産業社会学は、人間適応的なアプローチをする。しかし、必ずしも〈職場〉が、第一次集団のような良好な人間関係を築く場であることを期待するものでもない。〈ブラック企業〉問題の本質は、R. Doreが〈善意に基づく信頼〉と呼んだような(Dore 1983)、企業と労働

者における友情の物語、その終焉を示唆している。一方で、労働組合の組織率の低下にみられるように、労働者同士の友情の物語もまた変容を迫られる中で、〈職場〉においては、労働者が個人としてますます孤立を深めることになる。

こうした変化が起こった原因として、現代の社会学者である Z. Bauman は、一部のスキルの低い労働者に比べて、資本は移動性が相対的に高く、かつてのようにローカルな空間に閉じ込められる必要がなくなった点を強調する。大きな設備を伴う工場が必須であった時代には、その工場のある地域に資本は閉じ込められ、同時にそこで働く労働者たちもつなぎ止めておく必要が資本側には存在した。これが企業と労働者の長期的な関係の原理でもある。しかし、ICT 技術の発展と経済のサービス化を背景に、国境を越えて、グローバルに移動しうる資本にとって、ローカルな空間での労働者との長期的な契約関係は、必ずしも必要ではなくなった (Bauman 2001=2008: 30-47)。長期にわたる不利な契約を結ぶぐらいであれば、別の地域に移動する方がはるかに効率よく利益を上げられるからである。

すなわち、本稿でみた「雇用システム」「ブラック企業」「労使関係」の根底にあった日本の労働者と企業との長期的な関係は、資本が以前と比べて移動性が高くなるなどの構造変化によって、終焉を遂げようとしているのである。個人は特定の企業から切り離され、望まないまま様々な責任を負うことになるという個人化の進展という現象が、Bauman などの現代の社会学者の共通認識であると言える。こう考えてみると、〈職場〉もまたかつてとは異なった短期的な関係をベースに、その都度構築される性格を持つようになるだろう。ICT の発達と、〈職場の分断化現象〉は、関係の短期化を加速する材料となる。ローカルな空間でしか交渉力を発揮し得ない既存の枠組みに代わり、交渉力を持ちうるのは、高度で、変化する環境にも対応できる、知的な意味での柔軟性が高い一部の個人となる。企業組織や職場集団の拘束を受けない、新しいステークホルダーとしての〈職場の黒騎士〉が、ひっそりと闇の中で発言を行うことで、組織や職場集団を規制する新たな力

となる。

- 1) 企業 (会社) 共同体の特徴については、稲上 (2008) を参照されたい。
- 2) Weil (2014) については、仲琦が労働法の立場から詳しい解説を加えている (仲 2016)。
- 3) ここで言う〈心理的契約〉とは、Rousseau をはじめとする組織心理学者が指摘するような、組織と個人との明文化されていない暗黙の契約・相互の役割期待を指す (Rousseau 1989)。
- 4) インターネットの匿名掲示板上で話題になったスレッドを元にした黒井勇人による書籍 (黒井 2008) とその映画化により、〈ブラック企業〉という概念が一躍脚光を浴びた事態を指す。「ブラック企業」という言葉自体は 2013 年に「アベノミクス」や「ヘイトスピーチ」と並んでその年の流行語を表彰する新語・流行語大賞のトップ 10 に入っている。
- 5) JILPT 企業調査の対象の抽出は、民間の信用調査機関の企業台帳に掲載されている企業から従業員数の多い順に上位 11,865 社を抽出し、人事部長宛てに郵送でアンケート調査票を送付した。回収期間は、2004 年 10 ~ 12 月、回収数は 1280 票 (有効回収率 10.8%)。JILPT 従業員調査は、企業調査に回答した企業 1280 社の人事担当者に対してアンケート調査票各 30 部を送付した上で、以下の条件で従業員への配布を依頼した。事務・管理部門 (総務、人事など)、営業部門、商品開発・研究開発・情報処理などの部門に各 10 通ずつ配布、各部門内での調査対象の選択は、ア. 20 代、30 代、40 代、50 代の年齢層別にできるだけ均等に、イ. 該当する年代の社員がいない場合は、その年代を除いて均等に、ウ. 部長クラス、課長クラス各 1 名以上を含むこと、以上ア~ウの 3 つの条件を設定した。回収期間は 2005 年 2 ~ 4 月。結果的に 239 社に勤務する労働者から 2823 票の有効回収を得た (回収した調査票の企業ベースの有効回収率は 18.7%、従業員ベースの有効回収率は 7.4%)。なお、前述した労働政策研究・研修機構 (2007) の分析も本調査データを用いて行われている。筆者は当時、この調査研究プロジェクトのメンバーであった。
- 6) ただし、以上の結果には、調査方法からくる制約がいくつか存在する。まず第 1 に調査対象が主に大企業であり、中小以下の企業規模については全く実態が反映されていない点である。第 2 に、労働者に対する調査票の配布は、企業に対する調査に回答した人事担当者に依頼していることから、元々労使関係がある程度良好である可能性が高い企業からしか回答が得られていない点である。〈ブラック企業〉という違法労働の問題を扱う研究としての適切性を欠いていると言えるだろう。第 3 に、労働者の属性のうち労働組合の加入状況が不明な点である。勤務先企業の労働組合の有無は判明しているが、労働者の加入状況は不明であり、この点がコントロールされていないことから、労働者の発言機構が (ブラック企業) の認識などに影響を与えるということが部分的にしか解明できていないといった問題がある。
- 7) 荒木は、この論文で「労働条件決定システム」ではなく「労働条件設定システム」であることを指摘している。
- 8) Hirschman は、多くの場合、発言が公式な場面で行われることを想定していると思われるが、内部告発のような非公式の発言についても、Hirschman のモデルの中で考慮することの意義について、奥田太郎は倫理学の立場からその重要性を指摘している (奥田 2006: 84)。
- 9) 我が国における公益通報者保護法などは、通報者の法的な保護を行うことで、組織に規律を強いる仕組みであると見え、労働法上の違法行為についても一定の効果を上げること

が期待される。

- 10) 丸山眞男の個人析出のパターンと現代社会学における「個人化」概念の違いについて、詳しく整理しているのは澤井敦である(澤井 2011)。本稿の丸山([1968] 1996)の解釈は、澤井(2011)ならびに石川義之(1970)に依拠している。

参考文献

Bauman, Z. (2001) *The Individualized Society*. Polity Press., (=『個人化社会』(2008) 澤井敦・菅野博史・鈴木智之訳、青弓社).

Dore, R. (1983) "Goodwill and the spirit of market capitalism," *British Journal of Sociology*, 34 : 459-482.

DeCelles, K. A. and Aquino, K. (2017) "Dark Knights: When And Why an Employee Becomes a Workplace Vigilante," *Academy of Management Review*, AMR-2017-0300-Original. R3, (Retrieved May 26, 2019, <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/amr.2017.0300>).

Hirschman, A. O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press. (= 矢野修一訳(2005)『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房).

Rousseau, D. M. (1989) "Psychological and Implied Contracts in Organization," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.

Weil, D. (2014) *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press.

阿部真大 (2006)『搾取される若者たち』集英社.

荒木尚志 (2015)「日本における集团的労働条件設定システムの形成と展開」『日本労働研究雑誌』No. 661.

石川義之 (1970)「大衆社会における『原子化』のいみ」『ソシオロジ』16 (2), 55-67.

稲上毅 (1985)「従業員と職場集団」問宏, 北川隆吉編『経営と労働の社会学』東京大学出版会, 59-93.

—— (2008)「講演 会社共同体のゆくえ」『大原社会問題研究雑誌』599・600号, 29-49.

奥田太郎 (2006)「〈書評〉A. O. ハーシュマン著/矢野修一訳『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』高崎経済大学論集, 第49巻第1号, 79-84.

尾高邦雄 (1981)『産業社会学講義——日本の経営の革新』岩波書店.

黒井勇人 (2008)『ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』新潮社.

小林徹 (2015)「違法労働の発生要因と従業員の主観的ブラック企業認識——職場の特性やHRMに着目して」『日本労働研究雑誌』No. 654, 26-44.

澤井敦 (2011)「原子化・私化・個人化——社会不安をめぐる三つの概念」『法学研究』84 (2), 221-278, 慶應義塾大学法学研究会.

武石恵美子・佐藤厚・後藤嘉代 (2016)「「ブラック的」な働き方の背景とそれへの対応行動に関する研究」『日本労働研究雑誌』No. 667, 92-105.

立道信吾 (2008)「労働組合と労使協議機関の併存の現実——オフセットかシナジーか」(JILPT ディスカッション・ペーパー・シリーズNo. 6), 労働政策研究・研修機構 (Retrieved May 28, 2019, <https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2008/08-06.html>).

—— (2012)「ブラック企業の研究——日本企業におけるホワイトカラーの人的資源管理 (2)」『社会学論叢』No. 174, 21-42.

仲琦 (2016)「職場の分断化現象——問題提起と日米両国の現段階の法的対応」JILPT Discussion Paper, 16-02, 労働政策研究・研修機構.

中川宗人 (2018)「労働における〈日本型システム〉論の反省と展望」『学術の動向』23巻9号.

問宏 (1964)『日本労務管理史研究』ダイヤモンド社.

濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会』岩波書店.

—— (2012)「日本型ブラック企業を発生させるメカニズム」『オルタ』2012年7-8月号, NPO法人アジア太平洋資料センター.

本田由紀 (2011)『軋む社会』河出書房新社.

松島静雄 (1962)『労務管理の日本の特質と変遷』ダイヤモンド社.

丸山眞男 [1968] (1996)「個人析出のさまざまなパターン」『丸山眞男集 (第9巻) 1961-1968』岩波書店, 377-424.

労働政策研究・研修機構編 (2007)『日本の企業と雇用 プロジェクト研究シリーズNo. 5』労働政策研究・研修機構.

たつみち・しんご 日本大学文理学部/大学院文学研究科教授。最近の主な論文に「〈透明な檻〉成果主義再訪——賃金制度と運用上の格差が労働者に与える影響」『社会学論叢』No.195, 2019年。産業社会学専攻。