

# 近代組織労働の社会的意味

## ——歴史的アプローチ

金野美奈子

(東京女子大学教授)

働くことの積極の意味は、日常の生活世界でも、政策議論の場でも、労働研究でも多くの場合自明視されている。労働のリアリティや諸条件にはつねに問題意識が向けられてきたとしても、人が働いて稼ぎを得ることそのものは、個人としても、また社会の一員として生きる上でも根本的な重要性をもつという見方は広く共有されている。本稿は、働くことなかでも近代社会において典型的となった近代組織労働に焦点を当て、近代組織労働という「異物」が、働き手の観点をとった意味世界にいかにか係留され、存立の意味的な足掛かりを得てきたか、また、そのことが社会的世界に対していかなるインプリケーションをもってきたかを、いくつかの断面に注目して素描することで、私たちの現在を位置づける試みである。歴史上、働くことに積極的な意味を与える契機は多く宗教的文脈に見出されてきた。近代組織労働が導入される時代までには、近代的個人の理念も次第に形をとり、働き手の個にとっての労働の意味を強く打ち出す思想も展開されていた。20世紀産業・消費社会を牽引したアメリカ合衆国における20世紀半ばまでの動きからは、近代組織労働の社会的意味をめぐって浮上した問いの輪郭が浮かび上がる。働き手の自己にとっての意味、生活にとっての意味、働くことより大きな目的をめぐる問いである。日本での状況も含むその後のさまざまな展開は、これらへの応答の試みと位置づけることができる。それらの試みは、近代組織で働くことに積極的な意味を与えてきた一方、取り込んだ社会的意味を逆に貧困化することにもなった。働くこと自体の意味を希薄化させる近年の動きにも触れ、働くことの意味の今後を展望する。

### 目次

- I はじめに
- II 歴史的前提
- III 問いの発見
- IV 応答の諸相
- V 自律的労働の再創造

### I はじめに

働くことの積極の意味は、日常の生活世界でも、政策議論の場でも、労働研究でも、多くの場合自明視されている。労働のリアリティや諸条件

にはつねに問題意識が向けられてきたとしても、人が働いて稼ぎを得ることそのものは、個人としても、また社会の一員として生きる上でも根本的な重要性をもつという見方は広く共有されている。労働による稼得を自己に負わされた逃れ難い役割と感じる男性たちにばかりではなく、結婚や妊娠・出産を機に仕事を離れ戸惑う女性たちにも、仕事コミュニティを外れた後の自己の位置づけを模索する定年退職者にも、さまざまな事情から「働いていない」ことを後ろめたく感じる若者たちにも、そのような若者の就労支援に情熱を傾ける善意の人々にも、この見方は等しく分け持た

れ、私たちの世界観における働くことの意味の大きさを浮き彫りにしている。

働くことの意味はいかにして私たちの世界観の中で今あるような位置を占めるにいたったのか。本稿は、働くことのみならず近代社会において典型的となった近代組織労働に焦点を当て、近代組織労働という「異物」が、働き手の観点をとった意味世界にいかに関与され、存立の意味的な足掛かりを得てきたか、また、そのことが社会的世界に対していかなるインプリケーションをもってきたかを、いくつかの断面に注目して素描することで、私たちの現在を位置づける試みである。近代組織労働の意味は、組織内外の多様な主体により、時代を超えてさまざまに与えられてきた。近代組織労働の社会的意味世界への定位を支えてきた動きとみることで、それらをひとつの集合的営為ととらえることが可能になる。

本稿の構成は次の通りである。Ⅱでは、近代に至る道程において、働くことに関与する意味が与えられてきたかを、続く諸節の内容の歴史的前提としてとくに重要と思われる契機をごく簡単に振り返った後、Ⅲでは20世紀産業社会を牽引したアメリカ合衆国における20世紀半ばまでの動きを、働き手の観点による意味世界に近代組織労働を係留するという課題をめぐる主要な問い——働き手の自己にとっての意味、生活にとっての意味、働くことにより大きな目的——が見出されていった過程としてとらえる。Ⅳでは、20世紀後半以降の組織労働に関してみられた多様な展開をこれらの問いに対する応答ととらえ、その社会的インプリケーションも含め、とくに日本におけるいくつかの断面に即してみていく。最終節（Ⅴ）では、組織労働を市民にとっての中核的活動とみなしてきた産業社会の近年の変容を受けた、働くこと自体の意味を希薄化させる動きに言及しながら、働くことの意味の今後を展望する。なお、「働くこと」「労働」「仕事」の概念はそれぞれ異なる広がりをもちうるが、本稿ではほぼ互換的に用いられる。

## Ⅱ 歴史的前提

人間の精神活動を重視し労働には永らく負の意味が与えられてきた西欧で、労働に肯定的、積極的な意味を与える重要な契機がしばしば宗教思想の文脈で見出されてきたことは、改めて強調してよいだろう。労働を神とつながる契機ととらえる宗教思想は、働くことに超越的な意味を与えてきた代表的な労働観である。6世紀に興ったベネディクト会は、「祈りと労働」を理念にかかげ、神への目に見える祈りの形として労働を位置付けた。ローマ帝国崩壊後、社会的にも物理的にもがれきとなった世界のあちこちで、彼らの静かな働きは沼地を人の住める場所とし、農地を開墾し、風車を立て、修道院を起こした。キリスト教会はベネディクト会修道士を自ら労働を行う低位の存在と見たが、どのような労働も神への祈りとして行うよう説くその理念は、労働の思想史に確固とした足跡を残す（Ciulla 2000）。

ルネサンス期には、労働に人間の創造という意味を見出す思想が画される。貿易の活発化に伴い市場をにぎわした数々の物品を手に入れられる層が、経済の発展とともに次第に拡大したことは、ものを生み出す労働、その担い手である人間のもつ力の称揚へとつながっていく。ルネサンス期の思想家カンパネッラ（Campanella 1602）は、働き手が自身の性質や能力に適した仕事をすることの価値を説く労働観を、すべての成員がそれぞれの性質、才能に応じた労働機会を与えられる共産的ユートピア社会像として描き出した。

16世紀の宗教改革が人間のより大きな目的の観点から労働を意味づける大きな画期となったことも、多く指摘されてきた。M. ルターは、あらゆる生業は神に与えられた聖職であり、農民や機械職人もまた修道者と同じくその生業に献身することで卓越を経験しうるとし、人はその働きがどんなものであれ、神を恐れつつ成長を求めべきだと訴えた。労働への献身に救いの証しを見るよう促したカルヴィニズムにおいて、労働の超越の意味はいっそう先鋭化されることになる（Weber 1920）。他方、あくまでも個人単位のものである

「救い」の確信を労働と結び付けた点で、プロテスタントの労働観は働き手にとっての自己の観点から労働に意味を付与する流れにも位置づけることができる (Muirhead 2004)。

18世紀までには、働き手の自己成長や自己実現の観点から働くことの意味を積極的に打ち出す思想が明確な形をとることになる。D. デフォーは『ロビンソン・クルーソー』(Defoe 1719)で、自己にとって意味ある仕事、持てる力を活かし創造の喜びをもたらす労働を通じて、自己を高めることをめざす人間像を提示した。その後、J-J. ルソーはその教育論 (Rousseau 1762)で、この書を子供の教育にとって格好の教材と位置づける。ルソーは人格を注ぎ込む労働の経験が人間の成長に不可欠だとし、自分の労働以外のものに依存せず物を生み出す自律した労働である職人労働を、労働のなかでもっとも価値あるものとみた。19世紀、産業革命後の工場労働者が置かれた状況を批判した社会主義者らの思想 (Marx 1844; Morris and Bax 1893)もまた、それぞれが展望した変革の形は異なっても、自らの労働およびその創造物との親密な関係をもつことの価値の観点から同時代の状況を批判し、自己と労働とのつながりという理念を改めて強調するものだった。

目をわが国に転じれば、ベネディクト会の労働思想に比肩しうる契機は、8世紀の仏僧、行基に見いだせよう (橋木 2009)。師に倣って民間伝導と社会事業に活動した行基は、各地に道場や困窮民のための施設を建て、自ら弟子たちを率いて池構築造など多くの事業にあたったが、そこで用いられたのが仏に結縁するためと信者たちが寄進した田畑、穀物、銭貨、労働力だった。行基はその組織力を買われ、のちに聖武天皇による大仏建立時の勸進役も務めている (井上 1987)。徳川時代初期の禅僧、鈴木正三が「何の事業も皆仏行なり」と説き、あらゆる職業に分身した御仏の姿をみた (山本 1979) ことは、プロテスタントイズムの労働観に呼応している。江戸中期の心学もまたカルヴァン主義の倫理に比肩され (Bellah 1985)、士農工商それぞれの職分への献身を社会の中心的価値である忠誠・孝行と結びつけることで、働くことを個人を超える社会とのつながりにおいて意

味づけた (石田 1739)。

徳川末期から明治初期にかけて来日した外国人の記す労働風景の断片は、近代以前の労働世界において、働くことがいかなる意味を帯びていたかを浮かび上がらせて興味深い。長崎海軍伝習所の主宰は伝習所の運営にあたって幕吏たちとの話し合いに臨んだ際、いつまでも席につこうとせず喫茶喫煙をやめない交渉相手の悠長すぎる態度に悲鳴を上げた。ある外交官は、「生活とか労働をたいへんのんきに考え」、「いそがしそうであるが適度に働く」庶民に幸福の姿を見、また、ある御雇動物学者は、海堤の杓打ちや材木の巻揚げ労働者たちが調子を合わせて唄を唄うことに多くの時間を費やし、本来の力仕事はその合間にだけしているかのような様に強い印象を受けた。彼らは他方で、ごく必要なときには披露される職人たちの迅速かつ精確な仕事ぶりや、馬丁たちの自主独立の気風にも言及している。これらのスケッチは、近代前夜の労働には働き手の自律的リズムとの連関がまだ保たれていたことを伝える (渡辺 2005)。

### III 問いの発見

近代的組織労働のもっとも重要な特徴は、組織的な管理のもとで他律的に働く労働形態の一般化であろう。20世紀的な産業社会の成立と発展を牽引したアメリカ合衆国の経験は、近代的組織における働き方が社会に位置づいていく過程で、そのような労働の意味をめぐってその後問われ続けていくことになる問いの輪郭を浮かび上がらせた。

1870年代アメリカの鉄鋼労働者たちの姿からは、産業化が一定程度進展していた時代であっても、チーム単位で引き受ける仕事の量や作業のタイムフレーム、賃率に関する雇用者との交渉、チーム内で仕事の分配や訓練を自ら行うことで自律を守ろうとしていた労働者像をうかがうことができる。チームで合意した仕事量を守りそれ以上の仕事をしないという取り決めはその象徴であり、取り決めに反すれば、仲間からのサンクションを受けた (Montgomery 1979)。20世紀初期、F. W. テイラーが目指したのは、集権化・計画化された生産システム、細分化された作業、組織管理層に

よる訓練と監督、労働者を企業が求める働き方へと誘導する賃金制度などにより、労働の自律性によって生産の効率増進を妨げられることのない、組織的仕組みを作り上げることだった。

だが、これらの道具立てだけでは不十分であることにもテイラーは自覚的だった。『科学的管理の原理』に記されたエピソードで、テイラーは性格や体力、生活ぶりからこれと見込んだオランダ移民労働者「シュミット」に、お前は「高値の男 high-priced man」ではないのかと問いかけ、それを証明する方法は管理者に言われたとおり作業をこなし仕事の効率を上げることだと論ず (Taylor 1919)。労働と引き換えに受け取る金銭的報酬の多寡が人としての価値を表すというメッセージとともに、高価値の人間という自己アイデンティティの魅力に訴えかけることでテイラーは働き手から期待する水準の働きを引き出そうとし、シュミットもこれに応えたというのである。1920年代に企業の支援により行われたホーソン実験とその解釈 (Roethlisberger 1941) は、働き手の自己にとって組織で働くことの心理的報酬の意味を重視する視点の確立と普及に貢献した。

近代組織が働き手から労働力を効果的に引き出すために行ってきた数多くの試みのなかで、近代に特徴的な側面が労働者の生活への配慮である。労働者に快適な生活環境を提供することを目的に、鉄道車両会社が1880年代に建設した産業都市プルマンは、その象徴的存在となる。近代は、働くことによりよい生活を手にするという意味をもたらした。もちろん、庶民たちはそれまでも労働によって日々の糧を得て生きてきた。だが、そこでは働くことは生活に埋め込まれた活動、一定の暮らし方を支えるための活動だった。生活が働くことによって何か「よりよく手に入れ(う)る」ものとして広く対象化されるには、生活の場と労働の場の分離、生活領域の全般的な市場消費化の進展、人々に「手に入れたい」と思わせる生活様式のマーケティングといった、近代産業社会を支える消費文化の広がりが必要だった。20世紀初期までには、これらの条件がアメリカ社会で一定程度整っていく (Bell 1976 ; Lasch 1978)。働き手の生活への配慮は、必要な働き手の確保から労働運

動への牽制まで、組織経営のさまざまな目的に合致するものととらえられた。

戦後、1950年代に大きく注目されるようになったのが、拡大する企業組織における労働を象徴するホワイトカラー労働者である。ブルーカラー労働のような肉体的労苦は多く免れていても、労働の具体的成果物がみえにくく、大組織の命令系統に服しつつ働かなければならないその経験が働き手の自己に与える影響を、同時代の文芸作品はとりわけペシミスティックに表象した。A. ミラーの戯曲『セールスマンの死』は、その主人公を「靴をびかびかに磨き、にこにこ笑いながら、はるか向こうの空に、ふわふわ浮いている」空虚な存在として描く (Miller 1949)。C. W. ミルズは『ホワイトカラー』 (Mills 1951) の序言で、当時のイギリス小説が一販売員に語らせた言葉を引用している。「われわれのような人間にとって、いちばんつらいことは、自分のなにか大切なものが失われているという気持ちに、さいなまれていることです」。

ミルズはホワイトカラー労働者を、組織の中で断片化された労働に従事し、自身の労働過程そのものの意味を感じにくくなっているという点ではブルーカラーと命運をともにしているものの、自己のパーソナリティまでもが労働力の一面として空しく提供されている度合いが高いことにとくに注目した。同時代の W. H. ホワイト (Whyte 1956) は、組織を個人の上位に置くことで創造性や生産性の向上に資すると主張する同時代の見方を「集団倫理 social ethics」と批判した。ホワイトのみるところ、この倫理は安定した人間関係や帰属感という、それ自体は普遍的でありうる社会的価値の訴求力を利用し、人間関係学派につらなる心理学者や社会学者の一群により経験科学の彩りを添え後押しされていた。それでも、これらの社会批評は近代的組織労働そのものは不可避の現実とみた。働き手の自己にとって組織労働のもつ意味という観点から現状を批判することで、個の観点からみた積極的な意味をいかに打ち出せるかが近代組織労働の課題であるという理解を受け継いだといえよう。

戦後の言説の特徴に、近代組織労働の公共的意

義の強調がある。戦争の時代を経て大企業はますます存在感を増し、社会に対して自らを正当化する理念を必要としていた。これに応えたのがP. F. ドラッカーのような社会思想家だった。ドラッカーは、企業はたんなる私的利益追求のためのもではなく、産業中心社会を支える代表的制度であると位置づける (Drucker 1946)。個々人に働き手としての役割を与え、諸機能の発揮をコーディネートして有益な生産活動を行うという狭義の経済的意味ではもちろん、働き手をその適性や力量、勤勉さに応じて処遇することで、自由や公正といった価値、自ら道を切り開こうとする人々に対してアメリカ社会が結んできた社会的約束を支える、社会倫理的な意味でも重要な存在だと主張された。それは、個々人は企業組織で働くことによって産業社会を支える市民となり、個々の企業利益だけでなく社会善の追求に貢献するという宣言だった。

これらの動きは、近代組織労働を働き手の視点をとって意味づけ、社会的意味世界に係留するという課題をめぐって20世紀半ばまでに同定された問いを指し示す。第1に、働き手の自己の観点から見た意味という問いである。歴史的に析出されてきていた、自己との関係で労働を意味づける理念を新たな文脈で継承することで、他律性の度合いを飛躍的に高めた労働にパーソナルな意味を与える視角が探られた。第2に、組織労働が働き手の生活にとってもつ意味に関する問いである。かつてコミュニカルな生活に埋め込まれていた労働の領域が近代組織労働として切り離された後、断片的なものとなった労働をふたたび生活の全体性のなかに位置づける方法が模索されていくことになった。第3に、個別組織を超えるより大きな目的に照らした組織労働の意味という問いである。あくまでも私的存在である個々の企業組織における労働を、究極的には組織を超えた目的に奉仕するものと意味づけることで、もはや神には頼れなくなった社会で組織労働に公共的意味を与える理念が探求されることになった。

組織で働くことが多くの働き手にとってますます唯一の現実的選択肢となっていく過程で、これらの問いに答える試みはどのように続いてきたの

か。そのインプリケーションはどのようなものだったのか。以下、後半では我が国での動きを視野に入れ、いくつかの断面を例示していきたい。

## IV 応答の諸相

### 1 働くことと自己の意味

20世紀後半の社会で、働くことと自己の結びつきを強めてきた契機としてフェミニズムを無視することはできない。戦後フェミニズムを画した著作 (Freedan 1963) の中で、B. フリーダンはとくに中流白人女性が曝された家庭回帰の風潮を、女性の自己の抑圧であると激しく批判した。フリーダンによれば、家事はまったく女性のもつ潜在能力に見合わないばかりか、育児への専念も子供への過剰な干渉を生む。一人ひとりの女性もつ能力を最大限伸ばし、発揮し、自己を表現するには、女性も男性と同様、自分自身の「キャリア」をもつべきだと主張したのである。フリーダンがキャリアとして念頭においた組織労働者としての経験は、前節でみた社会批評家たちが、まさに自己からの疎外を批判していたものでもあったが、「家庭役割に押し込められ自己実現の機会を奪われた」女性という視点を立てることで、フリーダンは自己の観点による組織労働への積極的な意味づけをいわば裏側から後押しした。

1960年代末、日本における「能力主義管理」を提唱した日経連の能力主義管理研究会最終報告書 (日本経営者団体連盟 1969) は、働くことはパーソナリティも含めた自己能力の発揮であり、組織はそれを積極的に支援するものだという管理側からの主張の一例である。そこでは、「常識的ではあるが」と断りながら、能力は体力・適性・知識・経験・性格・意欲の要素からなると述べられ、「性格」が能力の重要な要素と位置づけられる。これらからなる働き手の「職務遂行能力を発見し、十二分に開発し、かつ発揮する機会と場所と環境を与え、またこれに応じて処遇する」ことこそ「人間尊重」だと謳われた。能力主義管理がわが国経営の伝統と矛盾しないことを訴える文脈での記述だが、働くことは自己の多様な側面を活

かすことを意味し、それは組織による働き手の個々の尊重として肯定的に受容されるべきとされた。

働くことの「公式の」概念のなかに働き手の自己の多様な側面が取り入れられていくなか、1980年代には個々人の感情が組織的管理の対象とされる労働が感情労働と名付けられ (Hochschild 1983)、1950年代のミルズが「陽気なロボット」と呼んだ働き手たちの労働経験が再び大きく可視化される。ミルズが指摘したような働き手の個別経験としての感情管理は、とくに「サービスの質」を競争力の源泉として重視する組織における多くの働き手にとって労働の一部となった。A. R. ホクシールドがフライトアテンダントらの経験に即して描いたのは、不特定多数の顧客への対面サービスによって顧客の側に何らかの感情を生み出す働きを組織から求められ、そのような働きが標準化された仕事役割の一部として企業訓練や管理の対象とされる働き手の自己が、多様な影響を被る様である。仕事と自己を一体化させようとして燃え尽きる者も、仕事用の自己の演技性を認めながら「仕事用の自己ではない自己」として自己を残余的に理解するようになる者も、自己を仕事に供すことの帰結を味わう。

仕事と自己との親密な結びつきを指し示す理念をもっとも素直に受容したのは、若者たちであったように見える。「やりたい仕事」に就くことを(少なくとも表向きの)倫理として受け入れる若者たち(久木元 2003)は、多くが他律的な働き方を余儀なくされる社会において働く意味を模索せざるを得ない働き手たちの姿を象徴する。働くことの積極的な意味として働き手の自己と労働とのフィットを重視する思想は根強い<sup>1)</sup>。

若者が社会人に生まれ変わる儀式としての就職活動は、その時代に組織で働くことの意味を端的に示す。高度成長期の日本、採用面接に臨んだ大学新卒者たちがみな、会社に入ることで初めてヒトとなる「まだ半分しかできあがっていない生物」のように自分自身を語った様を、ある外国人人類学者が記録している (Clark 1979)。その50年後の若者たちは、在学中から「キャリア教育」を施され、就職活動にあたっては詳細な「自己分析」で「自分がどういう人間であるかを発見す

る」ことを求められる社会を生活している (牧野 2010)。職を得るという活動は、いっそうアイデンティティ——それが提示用のアイデンティティだとしても——を賭けた活動として意味づけられるようになった。白紙のトレイナビリティをアピールすることをもはや許されなくなった若者たちにとって、自己を組織労働の意味の中に位置づけるという課題はいっそうの切実さをもって迫る。活動が自己への評価となれば、それに応じて「成否」のインパクトもまた強まることになる。

自己の観点から近代組織労働を意味づけるという困難な課題を解決しようとする方向のひとつが、ひとつの組織への献身という理念の放棄である。かつて近代の労働組織での個の埋没を批判したホワイトも、複数の組織を渡り歩く若い世代に、オーガニゼーション・マンとして積極的に個を生きる肯定的なモデルをみていた (Whyte 1956)。働き手の自己から見た働くことの意味の観点からみれば、転職市場の拡大、多様なキャリア段階におけるマッチング支援の仕組み構築、人々のオリエンテーションをサポートするキャリア・カウンセリングなどの広がり、近代組織労働に自己の「キャリア」と呼べる仕事経験を求め続けるよう人々に促す社会的装置の一部でもある。

## 2 働くことと生活の意味

第二次世界大戦期を契機として生活給の思想が広く受け入れられていった日本の状況は、近代組織で働くことを生活全体の中に意味づけるという問いに対する強力な応答の例であろう。先にも触れたように、「生活を保障する収入」という概念は、一定程度標準化された生活の概念を前提として成り立つ。戦前期、とくに多くのブルーカラー労働者にとって、生活は収入の範囲内で柔軟に営まれうるものだったが、生活標準という社会的概念が次第に輪郭を得るに伴い、この前提の役割を果たすようになっていく。この点でもホワイトカラーの状況は興味深い。ホワイトカラーは、一方では一定の社会的威信やそれに伴う生活水準期待と結びつきながら、給与は職務に対する報酬であるという公式理念のもと生活給理念の適用はむしろ遅れたが、戦時を契機とした生活給思想の普及

により、ホワイトカラーにも働くことで生活を手にするという意味がいわば公認されることとなった(金野 2017)。

高度経済成長期、理念の上だけでなく実質的にも生活保障と言える報酬が与えられるようになることで、働くことと生活とは収入を媒介に分かちがたく結びつくことになった。生活は空間的にも時間的にも標準化された「ライフスタイル」となり、働くことは一定のライフスタイルの実現という意味を強くもつようになる。消費社会化の波がこの結びつきを後押しした。日本の特徴は、家族のための稼ぎ手である夫と家計を含む家庭管理者である妻の分業を企業が積極的に支える家族ぐるみ生活保障のスキームが高度に発達し、給与以外にもさまざまな方法で働くことの意味を生活と緊密に結びつけたことである。この「ジェンダーの3極構造」(Ogasawara 2016)は、生活給を与える企業、稼得労働者としての夫、家庭運営者としての妻の3者がそれぞれの役割を果たす限り、各主体からみて高い合理性と道理性をもちえた。

組織で働くことが安定した生活保障という意味を得ることは、生活の労働化、職場化も伴った。組織労働の滑らかな作動のため高度成長期に一部大企業で導入されたホームヘルプ制度(西浦 2010)は、家庭という生活領域が実質的に職場の一部とみなされるに至っていたことを物語る。家庭の主婦という立場には「プロフェッショナルな」労働者としてのエートスも宿った(ヴォーゲル 2012)。その後の時代における中核的労働への女性の「進出」、仕事と家庭の「両立」圧力のもとで、「効率的な家事・育児」へのインセンティブはますます高まっている。通信技術の発達や在宅勤務の普及などは、以前とは異なる形での生活の職場化を促す動きともいえる。近年のワーク・ライフ・バランス施策の推進論も、そこで擁護の対象となる「ライフ」は、あくまで組織労働と大きく齟齬をきたさない限りでのものであるしかない。そうであれば、それもまた生活概念を標準化することで組織労働による一定の「保障」を可能にしてきた流れの一環ということになるだろう。

働くことが生活の意味に足場を得てきたことは、働き手のライフコースにおける変化とも関わ

ってきた。男性に関しては、働くことと一定の家族ライフスタイルの実現能力とを結びつける見方は依然として根強く、とくに女性が熱心な支持者である<sup>2)</sup>。男性にとってこのような期待の負担感が増していることは、完全性別分業型家族を理想とする未婚男女の割合が2000年代半ばに明確に逆転したことからもうかがえる(『出生動向基本調査』)。一定水準のライフスタイル保障が困難な働き方がとくに男性間で拡大すれば、男女双方の側からみて単身化社会のいっそうの進展に直結する(趙・水ノ上 2014)。近代組織労働の意味が標準化された生活の安定的保障という意味に係留されてきたことが、それを可能にした諸所の経済的・社会的条件が変化するなか、単身化社会の進展を後押ししている。

働くことの意味は、さらに別の面からも生活の意味を取り込んだ。かつて生活から独立して断片的な活動となった組織労働の場それ自体が、少なくとも人々にとって包括的な居場所の意味をもつようになってきた側面である。長時間労働が常態となり、職場が人間関係も含めたいわば「生活」の場となれば、働き手にとって職場外のライフの実質は縮小し、代わって職場がいわば居場所となる(Hochschild 1997)。このことは女性、とくに高学歴女性にとって働くこととライフコースの意味に起こった変化にも関わっていよう。日本の高度成長期、民間企業が採用拒否の理由に「結婚までの数年間しか働けない」ことを挙げていた高学歴女性たちも、今や「いつの間にか独身で」働き続けてしまえる労働者となった<sup>3)</sup>。多くの男性たちにとってかつてのような職場の生活コミュニティ性が希薄化する一方、一部の女性たちにとっては働く場がますます社会的居場所となり、ライフイベントの意味を相対化する流れに合流している。

### 3 組織を超えた意味

かつてミルズは、大規模企業組織における労働において「労働の倫理」が「労働意欲」の概念にとって代わられ、いかに働き手の労働意欲を喚起し組織労働における権力関係を正当化するかに管理者が心を砕く様を批判した。これに対し、ドラッカーは労働の場がやはり何らかの倫理的意思を

必要とすることを強調し、「産業中心社会」を組織労働がそのなかで意味づけられるより大きな文脈として措定したのだった。産業を中心に社会をとらえる見方のなかでは何よりも、自らの能力を涵養、発揮し、勤勉に仕事に取り組んで社会の生産性に寄与する人間が公共的の市民のモデルとなる。超越的な神とも職人労働の創造性ともいっそう無縁となっていく社会で、組織労働は組織のためだけの労働ではなく、究極的には社会のための労働であるという意味が与えられ、このような理念のなかで、一私的組織の中の労働者は組織労働者であることを通して社会的市民としての資格を得る存在となった。

市民の概念は組織のなかの労働をとらえる言説のなかでも用いられてきた。組織心理学における「組織市民行動」の概念 (cf. 田中 2012) はその一例である。組織市民行動の概念でとらえられたのは、明確に自分の仕事として割り振られているわけではなくフォーマルな報酬の対象ではないが従業員が自発的に行う利他的諸行為、その集積によって組織によい影響を与える緒行為である。このような行為が「市民行動」と名付けられ、企業活動の成功はフォーマルな職務と報酬の体系のみによるのではなく、従業員一人ひとりが「市民行動」を行うことによってはじめて可能になると説かれるとともに、従業員から市民行動を効果的に引き出す方途が探られる。「組織市民行動」の概念は、組織で働くことにアクティブなシティズンシップの涵養と発揮という意味を与える。他方、組織市民行動の概念が必ずしも組織に盲目的に奉仕する従業員像を称揚するものではないとしても、その射程があくまでも企業活動の成功にあれば、そこでのシティズンシップ概念は必然的に制約される。

働くことに積極的市民性の涵養と発露をみる視点は、逆に、広く社会教育の概念へも拡大されていった (cf. 亀山 2009)。2000年代半ば、経済産業省の委託で組織された「シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会」はその報告書 (経済産業省 2006) で、積極的市民性の発揮されるべき中核領域のひとつとして経済活動を位置づけ、「自分たちの志向と社会のニーズの

バランスを理解し、社会に関わる職業に就いて、生活に必要な収入を得ること」を典型的なシティズンシップ活動の例として大きく掲げている。

経済界が提唱する、働くことにおける一般的能力は「社会人基礎力」と名付けられ、組織で求められる能力と社会で求められる能力を同一視するこの概念は、アクティブなシティズンシップ能力概念として、さらに学校教育とも結びつけられてきた。ある大学生向けの「ジェネリックスキルテスト」は、ビジネスの場で評価される行動特性の観点から学生の能力を測ると謳い、その評価基準を企業内で「35歳までに役職についている」もしくは「直接に管理しているメンバーが複数いる」働き手にとる<sup>4)</sup>。少なくない大学がこのようなテストを導入し、教育カリキュラムとの連動をも試みることで、「ビジネスの場で評価される力が市民としての力」であるというメッセージを学生に伝える。働くことは市民性を涵養、発揮する活動であることをさらに超え、広く市民の育成をめざす教育に模範的基準を与える活動となっている。

「望ましい」意識や行動の促進だけでなく、「望ましくない」その規制も、働くことと市民性を結びつける重要な側面となってきた。差別やハラスメントへの意識醸成、一定の行為規制はその典型例である。「社会人」として生きる上で、ますます多くの人々にとって雇用機会を得ることがほぼ唯一の現実的選択肢となる一方、働く場は個々人の仕事能力に応じた活動と処遇の場であるべきだという規範は一定の力を保ち、さまざまな差別禁止法制などの後押しも受けて職場組織に差別抑止教育の機能が期待されて久しい。「ハラスメント」の概念も、働く場での諸行為を問題化するという契機がなければ、広く人口に膾炙することはなかっただろう。1980年代後半の日本に輸入されたセクシュアルハラスメントの概念がその後受け入れられていく過程では、働き手にとっては「職場のマナー」の問題、企業にとってはリスクマネジメントの問題というフレーミングが意味をもった (原山 2011)。

企業を社会的倫理に奉仕する存在と位置づける流れは、企業の社会的責任論、企業倫理学、持続

可能性論、コンプライアンス論など多様な観点から脈々と続いてきた(梅津 2009)。これらは企業活動に倫理的意味を与えるを通して、組織労働に組織を超える積極的意味を与えてきた。一方、個々の組織が社会的倫理として提示されるものをただ受容し、組織の中の働き手や労働のあり方をそれに沿わせることのみが目が向けられるなら、本来の積極的シティズンシップの理念を大きく損なうものにもなりうる。

## V 自律的労働の再創造

ここまで、近代的組織労働者として働くことの意味をめぐって20世紀半ばまでに析出された問いへの応答として、自己の内面とのつながりから公共的市民性にいたる幅広い意味が組織労働と結びつけられてきた様とそのインプリケーションを、いくつかの例を通してみてきた。実際に、働き手たちの労働理解がどの程度の影響を受けたかはまた別の問題だが、これらの試みはたしかに、働き手やその家族、社会にとって働くことに個々の場面で肯定的な意味を与えうるものだったかもしれない。他方、ごく粗い素描からもうかがえたのは、近代組織労働がまさに社会の主要制度の一部として定着していく過程で、組織労働がその意義を係留させようとした社会的意味——自己、生活、市民性など——そのものが不可避の制約を受けてきたことである。近代組織労働が社会のなかでもつ意味の拡大は、その程度に応じて、社会的世界の側を掘り崩しもする。働くことの意味を相対化する、個々の働き手によるミクロレベルの抵抗へのまなざし(Paulsen 2014)がつねに示唆的であるのと同時に、働くことのリアリティに見合った意味を仕事に纏わせる実践を展望する、「正直な仕事 honest work」理念の提唱(Ciulla 2000)にも、依然として耳を傾けるべきだろう。

他方、近代における組織労働の意味をその肥大化の過程としてのみ理解するのは片手落ちでもある。長期不況や競争環境の変化などで説明されるような、労働をとりまく状況の変化は、組織で働くことの意味を相対化する契機も、その都度、私たちに与えてきた。直近では、本稿執筆時点で今

も進行中のパンデミック騒動が、働くことの意味のゆらぎを世界規模で人々に実感させている。「エッセンシャルな」仕事とそうでない仕事、不要不急の活動とそうでない活動といった区別が事もなげに行われ、少なくない人々が働くことによる収入、さらに職そのものを失うことになった。組織の中の労働も、リモートワークの強力な推進などによって大きな変化にさらされている<sup>5)</sup>。この事態は働く人々と仕事の間にある一定の距離を生み、多くの人々に、これまで自明視していた仕事の仕方はもとより、働くことの意味、職場における自身の役割や位置づけを改めて考え直すきっかけを与えただろう。

この出来事は、働くことの意味の希薄化を後押しする、より大きな潮流に位置づけることができる。そのような潮流をもっとも端的に象徴するのが、「働くということが当たり前ではない時代」の生活保障のあり方(武川 2009)として、ここ数十年で目立って議論の対象となってきたベーシック・インカム(BI)の思想であろう(cf. Dore 2004)。労働の非正規化の進展、ワーキング・プア、雇用の質の悪化などを受け、BI導入論は、雇用と緊密に結びつけられた社会保障の限界を乗り越えつつ従来型福祉給付のデメリットを解消する政策としてBIを位置づけ、行政効率化論、環境運動、脱ジェンダー運動などとも合流して展開されてきている。本稿でみてきた組織労働の意味づけの諸側面のなかでも、もっとも目に見えやすい形で表れてきた生活保障にかかわる意味の綻びに照準し、組織で働くことの意味をこの面で根本的に相対化する思想は、規範理論の文脈からも支持を得ている(武川 2009; 福間 2014)。

だが、組織による生活保障の仕組みの綻びを繕おうとして、超組織的主体にこれまでの補完的役割を超えた積極的配分者の役割が与えられ、組織からの自由がより大きな管理と依存を意味するなら、それは人々を生活の自律性からさらに遠ざける構想と言わざるをえない。給付の水準によってインパクトは異なりうるとしても、このことは変わらない。近代組織労働の意味の肥大化、それにとまなう社会的世界の貧困化がどれほど問題であっても、組織を超越した主体に人々の生活の維持

権を与える構想で問題に対処するのは、近代組織の管理主義をより大きな管理主義で乗り越えようとするに等しい。

このような全体主義的な構図と対置されるとき、個々具体的な協働のなかで人々の働きが評価され報いられるという場そのものの意味、また、そこで働くことがもつ根本的意味は、思想的な対抗拠点として重要性を帯びる。実際、近代組織労働が拡大してきたなかでも、「くらしが労働であり、労働がくらしである」ような自律的働き方を可能にするオルタナティブな組織実践の試みもまた、そのさまざまな困難にもかかわらず、脈々と続けられてきた<sup>6)</sup>。近代組織労働が現在、大きな岐路に立たされていることは間違いない。だが、働くことの意味そのものの希薄化だけが、私たちのとりうる道ではないだろう。管理の規模を大きくすることで状況に対処する代わりに必要なのは、自己や生活、自身の働きがそのなかで意義をもつ共同性といった意味を、組織から与えられるのではなく自律的に生きられるような労働の場を、働き手自身が組織の内外で再創造していく試みであるように思われる。

- 1) まとまった論考の例として Muirhead (2004) がある。
- 2) 多賀 (2018) 参照。ただし多賀はこの点をそれほど強調しているわけではない。
- 3) 佐藤 (2020) は、このような女性たちにとって働くことがもつリアリティの一面を興味深く描いている。
- 4) (株) リアセック PROG セミナー資料、2014年 (<https://www.riasec.co.jp/seminar140629/prog14tokyo2.pdf>)。
- 5) 『日本労働研究雑誌』2021年4月号特集における関連諸論考を参照。
- 6) オルタナティブな組織実践について、石見 (2007) による歴史把握の試みは示唆に富む。

#### 参考文献

- 石田梅岩 ([1739]1935) 『都鄙問答』岩波書店。  
井上薫 (1987) 『行基 新装版』吉川弘文館。  
石見尚 (2007) 『日本型ワーカーズ・コープの社会史——働くことの意味と組織の視点』緑風出版。  
ヴォーゲル、スーザン 西島実里訳 (2012) 『変わりゆく日本の家族——〈ザ・プロフェッショナル・ハウスワイフ〉からみた五〇年』ミネルヴァ書房。  
梅津光弘 (2009) 「21世紀における『よい仕事』とは何か——企業倫理学からの応答」橋木俊詔編著『働くことの意味』ミネルヴァ書房。  
亀山俊朗 (2009) 『キャリア教育からシティズンシップ教育へ?——教育政策論の現状と課題』『日本労働研究雑誌』No. 583, pp. 92-104。  
久木元真吾 (2003) 『「やりたいこと」という論理——フリータ

- ーの語りとその意図せざる帰結』『ソシオロジ』Vol. 48 (No. 2), pp. 73-89。  
経済産業省 (2006) 『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書』経済産業省。  
金野美奈子 (2017) 「企業コミュニティと生活保障」『日本労働研究雑誌』No. 686, pp. 73-83。  
佐藤洋子 (2020) 「女性活躍推進を進める企業で女性が管理職になりたがらないのはなぜか——小売業 X 社における管理職志向のない女性正社員の語りから」『労働社会学研究』No. 21, pp. 23-42。  
多賀太 (2018) 「男性労働に関する社会意識の持続と変容——サラリーマンの働き方の標準性をめぐって」『日本労働研究雑誌』No. 699, pp. 4-14。  
武川正吾 (2009) 「ベーシック・インカム——働くということが当たり前ではない時代の生活保障」橋木俊詔編著『働くことの意味』ミネルヴァ書房。  
橋木俊詔 (2009) 『働くということ——偉人はどう考えたか』橋木俊詔編著『働くことの意味』ミネルヴァ書房。  
田中堅一郎 (2012) 「日本の職場にとっての組織市民行動」『日本労働研究雑誌』No. 627, pp. 14-21。  
趙形・水ノ上智邦 (2014) 「雇用形態が男性の結婚に与える影響」『人口学研究』Vol. 50, pp. 75-89。  
西浦功 (2010) 「旧労働省『事業内ホームヘルプ制度』の導入と展開」『人間福祉研究』第13号, pp. 99-110。  
日本経営者団体連盟 (1969) 『能力主義管理——その理論と実践』日本経営者団体連盟広報部。  
原山擁平 (2011) 『セクハラ誕生——日本上陸から現在まで』東京書籍。  
福岡聡 (2014) 『「格差の時代」の労働論——ジョン・ローズ「正義論」を読み直す』現代書籍。  
牧野智和 (2010) 『「就職用自己分析マニュアル」が求める自己とその機能——「自己のテクノロジー」という観点から』『社会学評論』Vol. 61, No. 2, pp. 150-167。  
山本七平 (1979) 『勤勉の哲学』PHP 研究所。  
渡辺京二 (2005) 『逝きし世の面影』平凡社。  
Bell, Daniel (1976) *The Cultural Contradictions of Capitalism*. (=1976, 林雄二郎訳『資本主義の文化的矛盾』講談社。)  
Bellah, Robert N. (1985) *Tokugawa Religion: The Cultural Roots of Modern Japan*, 2nd ed. (=1996, 池田昭訳『徳川時代の宗教』岩波書店。)  
Campanella, Tommaso (1602) *La città del sole*. (=1992, 近藤恒一訳『太陽の都』岩波書店。)  
Ciulla, Joanne B. (2000) *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*. (=2003, 中嶋愛訳『仕事の裏切り——なぜ、私たちは働くのか』翔泳社。)  
Clark, Rodney (1979) *The Japanese Company*. (=1981, 端信行訳『ザ・ジャパニーズ・カンパニー』ダイヤモンド社。)  
Defoe, Daniel (1719) *Robinson Crusoe*. (=2018, 唐戸信嘉訳『ロビンソン・クルーソー』光文社。)  
Dore, Ronald P. (2004) *New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World*. (=2005, 石塚雅彦訳『働くということ——グローバル化と労働の新しい意味』中央公論新社。)  
Drucker, Peter F. (1946) *The Concept of the Corporation*. (=1972, 岩根忠訳『会社という概念』『ドラッカー全集 第1巻 産業社会編——経済人から産業人へ』ダイヤモンド社。)  
Freedan, Betty (1963) *The Feminine Mystique*. (=2004, 三浦富美子訳『新しい女性の創造 改訂版』大和書房。)  
Hochschild, Arlie R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. (=2000, 石川准・室伏重希訳『管

- 理される心——感情が商品になるとき』世界思想社.)
- (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. (=2012, 坂口縁・中野聡子・両角道代訳『タイム・バインド 働く母親のワークライフバランス——仕事・家庭・子どもをめぐる真実』明石書店.)
- Lasch, Christopher (1978) *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminished Expectations*. (=1981, 石川弘義訳『ナルシシズムの時代』ナツメ社.)
- Marx, Karl (1844) *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. (=2010, 長谷川宏訳『経済学・哲学草稿』光文社.)
- Miller, Arthur (1949) *Death of a Salesman*. (=1980, 倉橋健訳『セールスマンの死』『アーサー・ミラー全集 I』早川書房.)
- Mills, C. Wright (1951) *White Collar: The American Middle Classes*. (=1957, 杉政孝訳『ホワイト・カラー——中流階級の生活探究』東京創元社.)
- Montgomery, David (1979) *Workers' Control in America*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Morris, William and E. Belfort Bax (1893) *Socialism: Its Growth & Outcome*. (=2014, 川端康雄訳『社会主義——その成長と帰結』晶文社.)
- Muirhead, Russell (2004) *Just Work*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ogasawara, Yuko (2016) "The Gender Triad: Men, Women, and Corporations," in Gill Steel (ed.) *Power in Contemporary Japan*, London and New York: Pulgrave MacMillan.
- Paulsen, Roland (2014) *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Roethlisberger, Fritz J. (1941) *Management and Morale*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rousseau, Jean-Jacques (1762) *Emile ou de l'éducation*. (=1980, 樋口謹一訳『ルソー全集 第六卷 エミール (上)』白水社.)
- Taylor, Frederick W. (1919) *Principles of Scientific Management*. (=1969, 上野陽一『科学的管理法 新版』産業能率短期大学出版部.)
- Weber, Max (1920) *Die protestantische Ethik und der "Geist" des Kapitalismus*. (=1989, 大塚久雄訳『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』岩波書店.)
- Whyte, William H. (1956) *The Organization Man*. (=1959, 岡部慶三・藤永保訳 (上) 辻村明・佐田一彦訳 (下) 『組織のなかの人間——オーガニゼーション・マン 上・下』 (上) 東京創元新社, (下) 東京創元社.)

この・みなこ 東京女子大学現代教養学部教授。主著に『ロールズと自由な社会のジェンダー——共生への対話』(勤草書房, 2016年)。社会学専攻。