

「豊かな」社会の統合的把握をめざして(下-1)

梅澤直樹

Naoki Umezawa

滋賀大学 / 名誉教授

現代における環境問題の考察には「豊かな」¹⁾社会における消費のあり方に目を向けることが不可欠であり、この点で、記号論に則って現代における消費という営みの特性を鮮烈に描き出したJ.ボードリヤールの所説は、いまなお興味深い。だが、同説には、鮮烈な像を指定するあまり事態をいささか単純化していないかと懸念させるところがある。また、硬直的な唯物史観の適用に対するアンチテーゼとして、消費者は「労働者」²⁾でもあるという側面を軽んじているように見受けられる。

そこで、本稿(上)では、前者の懸念を念頭に、一方で、ボードリヤールが批判した「人間学」的な消費主体の捉え方の典型としての若きマルクスの消費論と、他方で、ボードリヤール説に学びつつカルチュラル・スタディーズからも触発を受けた浅見克彦説と、ボードリヤール説とを対比した。その結果、現代の消費者を「流動的階梯」へと編成された「諸商品のシステム」に「追随」するだけの没主体的存在と捉えるボードリヤール説より、消費者の宿す一定の主体性を認めたくえて、その主体性の断片化及び孕む綻びを掘り下げようとした浅見説のほうが複眼的、重層的で、現代消費社会の実相により近いように見えた。

のみならず、浅見氏が主張したように、現代の消費者もそれなりの人格的な個性を追い求めているし、また「そうでなければ生きられない」とすれば、ボードリヤールのように、若きマルクスの人間学的な消費論に通じる契機は完全に放逐され、その片鱗も見当たらないと断じられるか、疑問が残った。

1) 本稿(上)注2に記したように、ここではカッコ付きの豊かさという意味でこの表記を用いている。

2) 被雇用者のみならず、自営業者や家事労働者、さらにそれらの予備軍としての、学生、生徒などをも含む。

3) この点では、職住が空間的に分離して、親の働く姿に子どもが接しなくなったことや、テレビを通じて子どもが家庭の外から直接にいろいろな情報を得るようになったことも見逃せない。

ここからは、現代消費社会の閉塞状況からの脱出口を、ボードリヤール説や浅見説とは異なる方向で、すなわち人々が追い求める「人格的な個性」の「質を問い直す」という方向で模索する道も展望される。その際には、マルクスが描き、K.ポラニーも求めていたような、「人間的なコミュニケーションの回復」も追求されよう。

そこで、本稿（中）では、こうした問題意識を念頭に、「豊かな」社会における消費の実相を求めて、日本において高度消費社会が展開されてきた過程を検証した。

まず、1960年代の考察を通じて、カッコ付きであれ豊かになることは社会に文化的、生活価値的にも大きな変容をもたらすことが確認された。たとえば、年齢や性別、社会的階層などを表現する機能が衣服から消えていった。また、洋食が広がり加工食品が増えるなど、食の世界も変わった。さらに、住宅様式の変化はイエ意識を希薄化させ、住居は核家族のマイホーム主義の域となった。子ども部屋の普及は親から解放された子どもの世界を生み出しもした³⁾。のみならず、洗濯機や冷蔵庫、テレビといった家電製品の普及は、家事労働から情報入手のスピードや娯楽のあり方まで、生活をラディカルに変貌させた。

こうした1960年代を土台に、1970年代以降高度消費社会が展開されていった。それは、原宏之氏が指摘したように、目指される「社会的理想」が失われて誰もが「差異化」の競争に没入していった時代であり、北田暁大氏に従えば、「抵抗としての無反省」から「抵抗と~~して~~の無反省」を経て単なる「無反省」へと移りゆく、つまり「かけがえのない

特質と特別な重みをもった」主体性など消失していく時代であった。まさに、ボードリヤールの提示した記号消費の世界が深まっていった時代と言える。

とはいえ、そうした時代の流れは、「自分探し」というかたちでかけがえのない個性を求める風潮を生んだし、次々と生まれては消えてゆくB級ブランドではなく「ほんもの」を求める風潮をも生んだ。また、北田氏も、「無反省」ないし「消費社会的シニズム」の先に、「内面的意識」を欠いた「ゾンビ」のままでいることに耐えられず、「人間」への回帰を目指す人々が現れてきていることを認めていた。さらに、現代消費社会の仕掛け人である広告代理店のなかからも、雑誌などで提示された情報に基づいて商品を購入したり、提示されたシーンを演じたりすることを超えて⁴⁾、自らいわば脚本家として商品やシーンに独自の意味を付け加えるという、主体性を強めた「ストーリー消費」こそが、1990年代の消費を牽引してゆくと展望する若手が登場してきていた。つまり、記号消費社会の深まりは、放逐されたはずの「かけがえのない特質と特別な重み」をもった個性への志向をも蘇らせていたのである。

ただし、ストーリー消費の主役は、利根性をも兼ね備えた「セツナ・さ」世代であって、自らの個性に響く対象に胸をキュンとさせつつ、そうした対象を軽やかに乗り換えてもゆく存在と捉えられていた。

さらに、犬田氏が指摘していたように⁵⁾、「自分探し」や「ほんもの」へのこだわりも、結局は、「周囲の人が期待しているであろう『自分』」を探したり、メーカーに踊らされたりという面をも持っていたことを否定できない。

4) シーン消費も、購入したモノを単に消費する営みを超えて、シーンを演じる演者になるという点で、主体性を強めてきていると言える。この点では、来場者をゲストと呼び、現場のサービス労働をパフォーマンスとして提供することをその一環とする「ディズニーゼーション」が、テーマパークのみならず、ショッピング・モール、ファーストフード店、スポーツ・スタジアム、空港ターミナルなど、さまざまな領域に広がってきていることが注目される。ブライマン・A(2008)を参照。なお、ブライマンは、ディズニーゼーションを構成する要素として、上記に加え、

テーマ化(物語化)、ハイブリッド消費、マーチャンダイジング(イメージやロゴの活用)を挙げるとともに(同上、p.15)、それらの機能が訪問客及び従業員への「管理と監視」によってはじめて「全開」しうる(同上、p.236)ことを、第二章以下で詳しく論じている。さらに、こうした消費形態が「マクドナル化」を超えて現代社会に広がる理由についても巧みにまとめている(同上、pp.284-286)。

5) 犬田(1996、pp.287-289)。

こうして、現代の消費者は、一方で、一定の主体性を保持することを志向しつつ、他方で、「確固とした自分」にこだわるのでもなく、また次々に変容する階梯的なモノのシステムから自立し切れているわけでもない⁶⁾ことがわかる。ボードリヤール、マルクス、浅見の三説で言えば、浅見説にもっとも近い存在ということになる。ただし、彼らが、浅見説の見るほどに「主体性の断片化」に悩んでいるとも思われない⁷⁾。なぜそうなのか、あるいはそもそも上記のような解釈は正しいのか、本稿では、現代日本の消費者について、もうひとつの顔である「労働者」という側面に視野を広げることで、より統合的に考察し、彼らについての理解を深めよう。

そこで、まず次節において、主として斎藤茂男氏のルポルタージュに拠りつつ、鎌田慧氏のそれによって補足して、優れたジャーナリストが日本各地を訪ねて掘り起こした「豊かな」日本の労働現場の具体的な様相に迫る(本稿)。ついで、第Ⅲ節において、中村章、伊原亮司の両氏がそれぞれの工場労働体験に基づいて展開した考察を通じて、斎藤、鎌田両氏の見解を検証、補完する。さらに、第Ⅳ節では、そうした労働現場の背景をなした民間大企業の労働組合の変容の軌跡を振り返る。そのうえで、第Ⅴ節において、労働組合の変容を含めたそうした労働現場の様相が、労働者にとって、押しつけられたのみではなく積極的に受容していった側面を孕む理由について、文化論にまで掘り下げてユニークな解釈を提示している熊沢誠説を手掛かりに検討する(以上、次稿)。最後に、第Ⅵ節

において、とりわけ「豊かな」社会を先導してきた若者と女性に焦点を当て、彼らが労働者ないしその予備軍として直面してきた状況を振り返ることで、「豊かな」社会における消費者の統合的考察を締め括り、第Ⅶ節での総括へと向かおう。

Ⅱ 斎藤、鎌田両氏が掘り起こした情景

1 斎藤氏のルポルタージュから

斎藤氏は、共同通信社の社会部記者などとして、『日本の情景』(全12巻、岩波書店)に集成されたルポルタージュをはじめ、社会の深層に鋭く迫った作品を多く残した人である。それら諸作品の根底には、一方で、イデオロギーやそれに照応した理論枠組みでものを見て、それらに照応した「真理」を引き出すのではなく、「具体的な現実につづかつて」自ら納得のゆく認識を追い求めるという取材姿勢⁸⁾、他方で、「社会のもっとも弱い部分」に「矛盾が集約」されており、「そのもっとも弱い部分からみる以外に、この社会の本質はわからなくなってきた」⁹⁾という直感、が貫流していた。

そうした斎藤氏の諸作品のうち、以下では、『わが亡きあとに洪水はきたれ!』、『飛び立ちかねつ鳥にしあらねば』、『娘たちは根腐れて』などを素材に¹⁰⁾、「豊かな」日本の労働現場の具体的な様相に迫ってみることにしよう。

これらの諸著作は、「豊かな」日本の基軸産業であった鉄鋼、石油化学コンビナート、自動車、

6) 大平健が示しているように、「豊かな」社会は「<モノ語り>の人びと」すなわち「モノを媒介にすると雄弁になる人びと」(1990, pp.8-10)を少なからず生み出した。彼らは自らの「個性」、「ポリシー」を表現するために、モノの階梯的システムについての知識をじつに豊富に備えていた(同上、pp.214-217, pp.222-228, pp.230-236など)。

7) この点に関わって、本稿で「分衆化」論及び「柔らかな個人主義」論に触れたかったが、第Ⅶ節に譲る。

8) 斎藤(1990, pp.107-111)。なお、このように「ひたすら事実を掘り起こして自分を鍛え」るという斎藤氏の取材姿勢のルーツには、警察批判をスクープして仲間であるはずの記者からも疎外された若い頃の苦い経験が伏在している。鎌田慧(2001, pp.108-109)。

9) 斎藤(1990, p.107)。

10) 刊行年は1990年代の著作も取材としては1970年代のものである。以下の考察も当時の労働現場の実相ということになる。

家庭電機、造船などに加えて、冷凍食品やレコード盤、あるいは化粧品、メガネ、スカーフ、ランジェリー、靴などのファッション関連、及び玩具、自転車、婚礼セットなどといった、「豊かな」社会を彩った諸消費財産業、さらに、空間デザイン、銀行・保険、トラック輸送、スーパーマーケットといった第三次産業から、出稼ぎ労働者に依存した首都圏のトンネル建設工事まで、「豊かな」社会を演出したり、下支えしたりした諸産業の労働現場を、代表的工場の所在地や代表的産地から出稼ぎ労働者の郷里まで、全国を訪ねてルポルタージュしている。

そうしたルポルタージュを読んであらためて気づかされたのは、メガネや靴、自転車や玩具など、部品がきわめて細分化されているとともに、製品が多様化しかつ売れ筋商品が急速に入れ替わるという「豊かな」消費社会に照応した業界において、まさにそうであるがゆえに、家族経営を含む多数の中小・零細企業が圧倒的な比重を占め、それら諸企業の間で、さらに業種によっては請負労働者や内職者を組み込みながら、多層の下請け構造が構築されていることであった。また、それに伴う問題点も赤裸々に見出された¹¹⁾。ただ、以下では、1970年代の日本の労働現場の様相を把握するべく、まず、それを主導した民間大企業の労働現場に注目する。斎藤氏は、そこに、第一に、「労働の非人間化」と「職場の非人間化」の強まりを、第二に、徹底した「管理の強化」を見出していた。

まず、高度経済成長期以来、IE(インダストリアル・エンジニアリング)手法を駆使した合理化が

推し進められた。作業をその要素に細かく分解し、人間工学に則り、またストップウォッチを用いて計測しながら、作業を「標準化・規格化」し、ムダを省くと同時に、担当者による作業時間のムラをも排除していったのである。それはコンベアラインを活用するために必要なことであるとともに、「労働の非人間化」をもたらしものであった。作業を細分化し、単純化された標準作業をひたすら反復させるものにほかならなかったからである。しかも、その反復スピードはどんどん加速されていった¹²⁾。

のみならず、単純作業と言っても、限らない反復作業を通じて身体に大きな負荷がかかったり、きわめて劣悪な労働環境に曝されたりすることも多かった。

たとえば、自動車工場では、エアドライバーを使って毎日何千回もビス止めを行うと、振動で手がしびれるし、指が固まって伸びなくなって洗顔に苦勞するといったことが生じていた¹³⁾。

また、家電工場では、若い女性のあいだに、頸肩腕症候群や視力障害——彼女たちは「近乱どんす」と自嘲——を頻出させていた¹⁴⁾。

さらに、化粧品工場では、飛び散るクリームから身を守るため大きな透明ビニールの袋を頭からすっぽりかぶって「エア取り」作業を繰り返す少女たちが見出された。ライバル企業と商品の多様性を競うなかで容器の形状をさまざまに工夫・変形するがゆえに機械でクリームを詰め切れない空隙が生じ、その是正のために必要とされた作業である¹⁵⁾。直上の家電工場の事例と合わせ、「豊かな」

11) 斎藤(1994, pp.102-105, pp.111-119, pp.125-132, pp.135-136, pp.140-145など)。

12) 斎藤(1990, pp.69-78)。具体的には、たとえば自動車産業について、同氏(1974, p.96, p.98)参照。また、石油化学産業のように、労働内容が計器の監視と記録となって、ものを創っている手応えを持てなくなるという問題も存在した(同上, p.16, pp.20-21, pp.23-25など)。この問題は、ロボット化が進んだ自動車産業にも妥当する。嵯峨(1984, pp.248-249など)参照。さらに、自動車工場のラインのすさまじいスピード

アップと随伴する負荷については、鎌田(1991, pp.36-37)をも参照

13) 斎藤(1974, p.95)。嵯峨(1984, pp.239-240)も、溶接作業について、その労働環境の劣悪さとともに、同様の被害に論及している。

14) 斎藤(1974, pp.230-241, pp.243-246, pp.252-253)。

15) 斎藤(1994, pp.18-21)。

消費社会が若い女性の「使い捨て」によって支えられていた¹⁶⁾ことを端的に示していると言えよう。

同様に単純労働の膨大な反復が女性に労災を引き起こした身近な事例として、スーパー業界でのレジ打ち作業がある。一日に限りなくキーを打つことで頸肩腕症候群や腱鞘炎の患者が頻出した。労働組合の要求によって軽いタッチのレジスターが導入されたり、打鍵時間が制限されたりしたが、後者では大量の主婦パートによる肩代わりを伴った¹⁷⁾。

その「主婦パートの活用」に着目するなら、大手の家電工場も主婦パートを大量に雇用し、彼女たちに視力低下などを引き起こしていた¹⁸⁾。のみならず、周知のように、日本の家電産業は「元請け、孫請け、ひ孫請け、さらにその下に広大な裾野を広げる零細家内工業、内職家庭労働の低賃金構造」のうに成り立っていたわけで、斎藤氏はその最下層の内職家庭を訪れ、起床時に「背中に鉄板を押すけ」るような痛みを覚える主婦にも取材している¹⁹⁾。

ちなみに、多層の下請け構造に関わって付言すれば、斎藤氏が自転車産業に即して触れていたように、円高に伴ったコスト切り下げ要求は下請けへの転嫁とそれゆえの苦難をもたらしていた²⁰⁾。

労働現場の様相に立ち返ると、是正が長らく叫ばれてきた日本の労働者の長時間労働問題において際立っていた部門に運輸業があるが²¹⁾、ここでは中小企業が8割以上を占め、そのトラック運転手は、歩合給が大きな割合を占める賃金システムにあおられ、車内で仮眠を取りながら「過積状態」で遠距離を駆け回って、まさしく「生命をすり減らして」働いていたのであった²²⁾。

他方で、「職場の非人間化」というのは、「職場の人間的な愉しみ」、すなわち職場での「人間的なつながり」や「和気あいあい」とした交流が奪われていったことを指している²³⁾。斎藤氏は、こうした状況の象徴として、鉄鋼工場の昼休みの情景の様変わりを挙げている。かつてはみんなで車座になって弁当を食べながら語り合ったり、ソフトボール、碁や将棋を楽しめたけれど、今では交代で順番に25分ずつずらして食事に出て行って一人でぼそぼそ食べるという味気ないものになってしまった²⁴⁾と。

さらに言えば、そもそも技術革新とIE手法による合理化で人員が削減されるとともに、ラインスピードが上がってゆとりが失われているという状況が、人のつながりを希薄化させる状況を生んでい

16) 斎藤(1974、p.252)。他の家電メーカーの事例では、25才ぐらいまで寮でまじめに働けばそこそこの貯金を持って郷里へ帰れるのにと嘆く管理者の声が収められている。ここには、女性を結婚までの戦力と使い捨てにしている労務方針とともに、それもままならないほどに若い女性たちを追ひ詰めている労働現場の様子が浮かび上がっている(斎藤、1994、p.31)。また、次に触れる大手スーパーにおいても、労働組合の調査では、女性の平均勤続年数はわずか1.26年であった(斎藤、1974、p.280)。さらに、こうした状況を女性労働者の側から見れば、結婚まで「経過的にのみ」担うものであるからこそ、非人間的な労働にも耐えられるということになる(熊沢、1981、p.90)。当時のジェンダー意識が「豊かな」社会の労働現場を支えていたというわけである。もともと、「豊かな」社会の到来は、「耐える」のではなく、「仕事に後向きになる」方向へと若い女性を誘ったようである(熊沢、1986、pp.97-98)。詳しくは、第Ⅵ節であらためて立ち入りたい。

17) 斎藤(1974、pp.273-279)。最近では、スーパーのレジ業務を立ち続けて行うことの負荷も問われている。

18) 同上(pp.253-254)。また、同じく家電工場に関して、単純なつくりの商品でオートメーション化が進んだのちになお残る

複雑なつくりの商品の手作業などに主婦パートが動員されていたことが、ジェンダー差別に絡めて紹介されている(野村、1993、pp.123-126、pp.131-134、pp.137-138)。

19) 斎藤(1974、pp.257-259)。周知のように自動車産業も多層の下請け構造に支えられているし、下請けや社外工への依存は鉄鋼業や造船業など基軸産業全般に見られた(同上、pp.69-70、pp.193-195など)。

20) 斎藤(1994、p.125、p.130)。一般的には、たとえば、中小企業白書(2020) 2-3-33図「企業規模別に見た価格転嫁力指標の推移(製造業)」参照。この点、近年においても課題となっていること、同上白書(2024 HTML版)が、第1部第4章第3節「付加価値の向上と取引適正化・価格転嫁」の冒頭で、中小企業の売上高や利益率について、「発注側の売上原価低減の動きの中で低迷している」と指摘しているとおりである。詳しくは、当該白書に添付の第1-3-18参考1図。同上参考2図、1-4-9図、1-4-11図、1-4-12図など参照。

さらに、労働災害に目を向けると、たとえば自転車産業の下請け企業からは、ケガのリスクを背負いつつ、「少々無理しても、儲けんとどうしようもない」という声があがり、鉄鋼業では、下請け労働者の被災が業界全体の半数を超えていたと

た。斎藤氏も、石油化学工場について、広大な敷地に4組3交代で働くとなると同時時間帯にはわずかに150人ほどが分散配置されていることとなって、「対話や連帯が生まれる条件は極度に少」なくなること、また、自動車工場においては、「職場じゃラインに追いついていくのに精一杯で、一日中話ができません」という状況に、離職率が高くて「たえず顔ぶれが入れ替わ」という事情も加わって、「みんなバラバラ」と若い労働者が感じていたことを紹介している²⁵⁾。

こうした問題は、ロボットの導入とともにいっそう深まるが、斎藤説も触れている職場の非人間化と労働組合の弱体化との関わり²⁶⁾を含めて、1980年代を対象とする鎌田説などの考察に際してあらためて立ち入ることとしよう。

ついで、第二の論点、「管理の強化」に目を移す。斎藤氏はこの問題にきわめて大きな関心と鋭い視線を寄せていた。たとえば、『我が亡きあとに洪水はきたれ!』では、某自動車メーカーやその系列下請け大企業でのすさまじい異端者抑圧の事例を詳しくフォローしている。

すなわち、企業や労働組合の方針に異論を唱える者に、最初は呼び出での説得、脅し、ついで村八分、さらに残業をさせずに所得を抑えたり、仕事を取り上げたり、職場をたらい回ししたりして退職に追い込むといったぐあいである。集団でつるし上げたり、工場内外で尾行し、接触した人に付き合うなど圧力をかけたり、家族や親族に働きかけたり、寮の私室に無断で入って調べたりといったこともある。のみならず、仕事を取り上げたあげくに機械のアカ落としやペンキ塗りを強制するといった、後の国労組合員に対する差別を彷彿させる行為をも行っていた²⁷⁾。まさに「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」²⁸⁾という様相を呈していたのである。

たしかに、上述のところには、この企業や労働組合の特異な体質²⁹⁾に発する行き過ぎも見られよう。だが、熊沢誠氏も指摘しているように、職場での異端者の村八分は当時の巨大企業において一般的に見られた。私室への立ち入りチェックも珍しくはない³⁰⁾。じっさい、この自動車メーカーのライバル企業にも寮室への立ち入りチェックは見出された。また、同社では、学歴や郷里、出身校あるい

(1972年度)、日本鉄鋼連盟が報告している。また、斎藤氏は、銀行や保険業界においてコンピューター導入の広がりとともに「事務労働の下請け化」が急速に進み、そこでも若い女性が職業病に曝されているのではないかと懸念していた(1994、p.128)及び(1974、p.219、pp.306-307)。

21) たとえば、厚生労働省(2024b)p.13参照。

22) 斎藤(1974、pp.310-317)。そこでは、トラックをリースしている自営の運転手はいっそう過酷な働きぶりであったことも紹介されている。

23) 斎藤(1990、p.81)。

24) 同上(pp.78-81)。斎藤(1974、pp.183-185)では、交代制勤務が昼食時間の不規則さによりもたらす健康への弊害(=労働の非人間化)にも論及されている。

25) 斎藤(1974、p.16、pp.94-95)。

26) 同上(p.14、p.17)。

27) 同上(pp.112-117、pp.123-125、pp.126-134、pp.136-141)。

28) 熊沢(1983)の書名。同タイトルの第Ⅱ章は、大手電機企業で起こった人権侵害事件が、「大企業の労務政策」、「大企業の労働組合の性格」、「この二つに強制されたところのふつうの労働者の生きざま」の3つの力の合成物であって、「日本の民間大企業の労働者がおかれている、多かれ少なかれ一般的な状況」に関わることを考察している(p.17、p.40)。なお、この事件の詳しい内容については、同氏(1989)第一部第Ⅰ章を参照。

29) 同企業の労働組合の特異性については、たとえば、嵯峨(1984、pp.100-104、pp.199-207)参照。また、斎藤(1974、p.74、pp.262-265)には、造船や家電の大手企業にも暴力を伴った抑圧の事例が見出される。

30) 職場での村八分の一般化については、熊沢(1986、p.15、p.23)。斎藤(1974、pp.302-303)も、金融機関での村八分、集団つるし上げなどの事例を紹介しているし、注28で言及した事例でも、村八分に加えて、私室のチェックがなされていた(熊沢、1989、p.21。なお、p.38、p.60をも参照。関連して、鎌田慧、1996、pp.95-104)。また、私室のチェックは、本文で後述の女子寮の事例にも見られるとおりである。

はサークルなどさまざまな縁で張りめぐらされた親睦団体のネットワークを通じて相互規制がなされていた³¹⁾。「きょう職場でしゃべったことがスーッと抜けて、翌日、勤労課の耳に入っているということばザラにある」³²⁾という、某石油化学企業に見られた「監視社会」化は、必ずしも当該企業に固有の特異な事例ではなかったのである。

さらに、私生活までの強力な管理、監視という点では、寮生活を送る若い女性労働者に対するそれも軽んじえない。たとえば、先述の「近乱どんす」と自嘲する視力障害に陥るほどの作業に追われていた女性労働者たちは、中学卒だと全員入寮し、工場で勤務するとともに隣接した学園に通学するのであるが、寮にテレビは持ち込み禁止、19時30分からは1時間の「サイレントタイム」でその日一日を反省、消灯は21時という生活を送らされていた。しかも、入社後3ヶ月は家族を含めて外部との接見禁止、病気の折りに部屋に入ってきた寮母が本棚の本を眺めやるといったこともあったという。16、17才の少女に、テレビも見せず、寮母の厳しい監督の下、「くる日もくる日も、寮—学校—工場の三角点を往復」させ続けたのである³³⁾。

若い女性労働者に対する私生活に及ぶ管理としては、輸出用カラーテレビを生産する中堅企業の監督者が、いまでは彼女たちの性生活管理が重要な任務になっていると述懐していたことにも注

目したい。同社ではその生産方式に伴う固有の事情も働いていたが³⁴⁾、田舎からひとり都会に出てきて、仕事に追われながらテレビとマンガぐらいしか楽しみのない暮らしを送っている若い女性という生活環境がなせるところでもあるという監督者の指摘³⁵⁾は、こうした私生活の監視、管理が一般的に広がっていたであろうことを推測させる。

では、こうした管理強化の背景にはどうした事情があるのだろうか。まず、一方で、企業による非協調的労働組合の切り崩しやそれと連関した新入社員研修以来の思想教育、精神修養の徹底があり、リーダー、フレッシュマンリーダー、あるいはBS（ビッグシスター）といった年齢の近い先輩社員を使つてのきめ細かい仕事上や生活上の支援、指導も活用されていた。

その例として『わが亡きあとに洪水はきたれ!』において詳察されていたのは、某化学企業での事例である。無関心層を会社側に引きつけるために泊まり込みの研修会がひんばんに開催され、参加者を良識層、無関心、左に区分したうえで誰が誰をという担当を細かく決めて、『研修』という名の思想改造が行われた。のみならず、職場で職制が一般労働者と面談して思想チェックするとともに、知人のなかで左派は誰かと問い詰めたり、付き合わないよう勧告したり、被協力者には査定で差別したりといったことが行われたという³⁶⁾。

31) 斎藤(1974, p.97)。鎌田(1983, pp.195-196)及び野原(1988, pp.448-451)。

32) 斎藤(1974, p.17)。

33) 同上(pp.244-245, pp.249-250)。

34) ライン作業への不満に対処して円卓生産方式を採用しており、グループのなかの一人でも集中力を欠けば全体の作業能率が低下してしまうということがあって、個々人の異変に目を光らせなければならなかった。斎藤(1994, pp.25-30)。

35) 同上(pp.30-31)及び斎藤(1990, pp.103-104)。前者(pp.22-23)をも参照。

36) 斎藤(1974, pp.47-50)。同書には、暗黙に査定と絡めながら、「愛と奉仕の精神」や「融合調和」を重んじる精神運動

推進団体と連携して、社員の左派からの切り離しを図る石油コンビナート企業の事例(pp.38-41, p.45, p.46)や、新入社員を独身寮に入寮させて徹底的に教育し、同社にふさわしいマインドを持った「社員」に仕立て上げているとされる石油精製企業の事例(p.17)も収載されている。さらに、某家電企業のように創業者の掲げた精神を朝礼時に唱和するなどの慣行(p.267)を持った企業は、当時、枚挙にいとまなかったであろう。研修合宿、新入社員研修については、斎藤(1994, pp.180-186, pp.262-265)をも参照。前者は、若者のあいだに「海綿体心情」が広がっているという関係者の見方を紹介している点も興味深い。

37) 斎藤(1974, pp.245-248)。なお、彼女たちがなんとしても目標を達成したいと考えたのは、本文に記した「責任感」とともに、ミーティングで非難されたり、さらし者にされたりする

また、職場に組織した小集団による「『自主的』な討論」を中心に職場を運営する形式にして、労働者に「主体的に」自分にムチ打たせることに成功した、某家電企業の事例も興味深い。5～8人の単位でグループをつくり、各グループにリーダーとサブリーダーを置くのであるが、リーダーは、週に2、3回ミーティングを開いて、会社の方針を伝達するとともに、生産目標や歩留りの向上、QCの組織化などについてグループ討論する。それを通じて、メンバーの自発的参加意識＝責任意識を醸成するのである。とともに、リーダーは、メンバーたちの個人的悩みの相談相手となって、私生活面での管理にもひと役かっていた。こうした活動の結果、メンバーたちは、リーダーに申告した生産目標を達成しなければ「みんなの迷惑になる」という思いを抱いて、始業時間前から作業を始めたり、1時間ごとに5分の休憩時間も削ったりして、作業に励んだのである³⁷⁾。このメンバーたちとは、じつは、先述の「近乱どんす」を頻出させていた少女たちにほかならない。

他方で、作業長ポストの新設やきめ細かく格付けした職能等級制度の導入といった人事制度改革も大きな役割を果たした。作業長とは、ライン・アンド・スタッフ制度導入の下でラインにおける現場管理者として設けられたポストで、その任務は作業管理と労務管理に分かれるが、より重きを置か

れたのは後者であった。「部下の働きぶり」と「職場の規律維持」に、ときには思想信条の領域にも踏み込んで、目を光らせながら、昇級・昇格の査定に大きな権限を持って「各職場単位の日常的な管理を徹底的に推進」するとともに、「安定した労使関係」の構築・維持に大きな役割を果たした³⁸⁾。

この点に関わって、作業長ポストの導入が職場集団のあり方に大きな変容をもたらしたことも見逃せない。すなわち、この制度が導入された職場には、それまでは企業が現場の作業集団に仕事のある程度委ねていたところもあり、その集団の長は、職制の一端に位置づけられていたとしても、いわば「親方」として企業に対して作業集団の論理を代表するような性格をも兼ね備えていた。かつ、結婚の仲人など、私生活でも面倒をみたり、相談を受けたりする存在であった³⁹⁾。そうした「親方」が、「役付職位の身分的、待遇的色彩を一掃」⁴⁰⁾して再指定された「作業長」として、企業の論理を託された大きな権限を担って登場したわけである。

ついで、職能等級制度に目を向けると、これは、労働者を「職務遂行能力」や「企業貢献度」などによって格付けし、それに応じた処遇をする制度である⁴¹⁾。注38に見たように、格付けを左右するのが作業長や工長による査定となると、労働者は彼らの意に反しては振る舞い難く、むしろ積極的に気を遣わざるをえない⁴²⁾。しかも、この査定が生む

ことへの恐怖にも駆られてであったことを付け加えておこう(p.245、p.248)。また、BSやフレッシュマンリーダーについては(p.269、pp.106-107)を、さらに同趣旨のPTリーダーについて、山下(1988、pp.259-261)をも参照。

38) 斎藤(1974、pp.162-165)。「働きぶり」では、実績だけでなく、「潜在能力」、したがって仕事に取り組む意欲や勉強ぶりなども問われた。つまり、情意考課が重要な項目をなした。かつ、そうしたものは客観的に把握できるものではなく、現場労働者と身近に接する作業長などの観察に依存した(熊沢、1989、pp.55-57、pp.60-61)。なお、作業長という呼称はそれを最初に導入した鉄鋼業のもので、他の産業では、工長(自動車産業)や製造長(重電産業)などがこれに相当する。

39) 熊沢(1983、pp.20-21)。嵯峨(1988、p.5)

40) 斎藤(1974、pp.163-164)。なお、「作業長」登場の背景には、IE手法を駆使した合理化の推進によって旧来の熟練が解体され、旧来的な職場集団内での熟練の育成機能が失われていったという技術革新の趨勢も伏在した(熊沢、1983、pp.20-21。pp.22-23)。

41) 斎藤(1974、p.167)。職務給でなく職能給であるところも逸せない特徴であるが、詳細は第V節に譲る。

42) 同上(pp.169-170)。熊沢(1983、p.23)。なお、斎藤氏は、昇格には数学、物理、化学、英語などの学科試験をパスしなければならず、それが中高年層を苦しめた実情にも触れている(1974、pp.168-169)。

格差は退職まで累積してゆく⁴³⁾。査定、ひいては人事考課の権限を専制的に⁴⁴⁾握っている作業長や工長などの権力がいかに大きなものであるか、容易に推測されよう。

まして、熊沢氏が指摘しているように、日本の労働者は、家族に「世間並みの中産階級」としての「豊かさ」を運ばないと「父親の権威」を失ってしまうという事情も加わる。それだけに、年功賃金が大きく崩れて30代半ばからの昇級格差がますます大きくなった1970年代後半には、労働者たちは、「40代に順調に昇級するように競争」し、このとき昇級が順調なら「たいていのことには目をつぶろう」ということになってしまっていたのであった⁴⁵⁾。

こうして、基本的人権意識が問われるような管理の横行や、労働者の職場集団としての結集力を削ぎ、現場の管理者に対して服従を強いる人事制度が功を奏して、企業に非協調的な労働組合の弱体化(解体を含む)がもたらされた。また、そうした労働組合の弱体化は、前二者をいっそう強めることとなった。3つの要素が相互に支え合いながら、「豊かな」日本の労働現場における管理は強まっていたのである。この第3の要素である非協調的な労働組合の弱体化の過程については第IV節であらためて振り返るが、ここで基本的人権意識や民主主義の問題と絡めて、労働組合の役員選挙の実態については簡単に触れておこう。

大手民間企業の労働組合の役員選挙やスト権投票などにおいては、たとえば目隠しがなかったり、誰かと一緒に投票しそれとなく見せ合ったり、用紙に細工がしてあったりして、誰にないしどちらに投票したか丸わかりといった状態が広がっていたし、職制から圧力が加えられることもあった。また、少数派の立候補を制限するために選挙規約を変更して必要な推薦人の数を増やしたりといったことも行われた。さらに、企業が一方の陣営に肩入れして公然と介入したりもした⁴⁶⁾。ここでも、「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」だったのである。

「管理の強化」についての考察の最後に、QCやZD活動に目を向ける。これらは、元来は「労働の非人間化」や「職場の非人間化」が労働者の不満を募らせ、生産性の低下を導くことへの対処策である。だが、某自動車の労働者管理を詳察した山下東彦氏は、結論として次のように述べていた。相対的高賃金の下での、人事考課＝キャリア形成における経営者の専権に加えて、「経営者主導の大衆運動」——QC活動はその重要な一環にほかならない——こそが要諦であった⁴⁷⁾、と。QCやZD活動は「管理の強化」に大きく貢献していたというわけである。このあたり、斎藤氏に従い、具体的に見てゆこう。

QCやZD活動は、標準化・規格化された作業にただ淡々と従事するのではなく、自分たちの作業現場が抱える課題——たとえば、不良品削減、

43) 山下(1988, pp.243-247, p.250, pp.254-255)は、某自動車メーカーの賃金制度を具体的に考察し、個人ごとの査定に加えて、ラインなどグループ単位でも業績を競わせて生産手当支給率に格差をつけていることを紹介するとともに、定年時のきわめて大きな累積の格差について概算例を示している。さらに、賃金・職務格差が、持ち家支援など企業福利制度と結びつき、「キャリア-生活格差」の問題であり、生涯、非人間的労働に甘んじるか否かを含め、「一度しかない有限な人生を、彼がどう生きるかという根本的な問題」に直結していることを明らかにしている。なお、グループ単位の生産手当は、他者に迷惑をかけないために労働者を奮闘させたばかりでなく、残業が多くなれば削られ、増額が続けば人員に余剰があるとして人員削減を導く巧妙な仕掛けであった(鎌田、1991, pp.30-32)。

44) フォーマルには権限はたとえば課長が握っていたとしても、評価を左右する情報は作業長などがあげてくるものである。つまり、彼らのインフォーマルな権限がきわめて大きな意味を持つ。ちなみに、彼らの権限がインフォーマルであることは、ときとして評価要素の拡大解釈、着眼点の恣意的選択、対象者の差別的扱いなどが企業のために求められたとしても、その責任を企業が問われないことに通じていた(熊沢、1989, p.38, pp.56-57, pp.58-59, pp.60-61)。第二に、日本では作業長らの査定に労働組合からのチェックがかからないという意味において「専制的」である。作業ノルマ、人事異動の基準、職場における従来からの慣行の取り扱い、情意考課からは除外されるべき項目など、本来、労働組合が団体交渉で取り上げるべきテーマは少なくないと熊沢氏はみている(熊沢、1983, p.25, p.41, 及び1981, p.83, p.85, p.91, p.184。また、

作業効率のアップ、原価低減、安全性の向上——を見つけ出し、自分たちでその原因と解決策を考えて実践するものである。意識を高度に発達させた動物である人間であるからこそ、押しつけられた労働ではなく自ら主体的に取り組みたいという人間的な気持ち⁴⁸⁾や、不良品は出したくないという労働者の素直な感情⁴⁹⁾に添ったものであり、しかもそれらに小集団で挑戦するという点で、たしかに、IE手法による合理化が生み出した労働の非人間化や職場の非人間化に應えるものであった。だが、そうした活動の成果としての「改善」の大半は作業のゆとりを削ぎ落とし、いわば自ら自分の首を絞めることにつながった⁵⁰⁾。まして、労働者の自主的な取り組みとうたわれながら、しだいに「全社あげての共通目標」に縛られ、かつその目標が次々に引上げられてゆくとなると⁵¹⁾、労働者の気持ちがしだいに離れていくことも十分に想像される。

たしかに、上からの仕掛けに「余計なお世話」とシラける労働者や、QCもマンネリで、「働く人に生きがい」なんて言っても「なかなか受けとめてくれる人がいない」と嘆く職場開発リーダー養成講座の参加者がいた⁵²⁾。だが、某製鉄所のQCサークルのリーダー、サブリーダー約700名に対するアンケート調査(1973)では、ほぼ半数が「過去も現在も活発」ないし「上り調子にある」と回答していて⁵³⁾、リーダーたちからの回答として割り引く必要があるにしても侮れない比率と言える。

また、某食品会社では、パート女性と下請け社外工が半数を占めるという労働者構成の下で、1年半前頃から小集団活動が活発化したということであるが、「たとえ自己満足でもいいから自分の必要性が確かめられる」とか、「人間関係がずっとよくなった」とか、みんな「仕事をつうじて何か喜びを感じたい、人間的に成長したい」と考えるようになってきたとかと小集団のリーダーたちが感じているだけでなく、パートの女性たちも「自発的に集まって反省会をやり」、その結果を生かしていったという⁵⁴⁾。

さらに、某レコード盤製造工場では、1970年代後半、ZD運動の延長線上にP運動⁵⁵⁾が実践されていたのであるが、もっとも活発だったのは世代まちまちな女性がほとんどのレコードのジャケット製造ラインとのことであった。そして、ここでも彼女たちからは、「いい考えが浮かんだときはうれしくてねえ。自分で考えたのって最高です」とか、「みんないっしょに苦勞したのがよかった。協力してここ(目標達成)に漕ぎつけたことが、すばらしい」とか、誰からも同じような声が聞かれた⁵⁶⁾。

このように、QCやZD活動は、その人間的な性格が素直に受け容れられている面を持っていた。ただし、こうした点を、斎藤氏は、仲間と共同でひとつの目的を達成するという体験がもたらす連帯意識や満足感という「人間的な感情」を「巧みに『生産性向上』に結びつけ、最大限に活用」したも

1989, p.38, pp.56-57, pp.62-69などを参照)。さらに、山下(1988, p.241, pp.267-268など)をも参照。

45) 熊沢(1983, pp.31-32)。

46) 斎藤(1974, p.102, p.122, pp.219-222。P.263)。鎌田(1983, pp.235-239)。

47) 山下(1983, pp.238-239, pp.241-243)。これら2つの契機が、それぞれに独立して存在するのではなく、まさに一体となって機能していることについては、同上(pp.267-270, p.273など)参照。

48) まさに若きマルクスがその労働疎外論で強調したところであり、消費論にも適用されている。

49) 斎藤(1974, p.180)。

50) 査定・人事考課の対象であるかぎり、企業にとって望ましい「改善」が選ばれがちとなる。提案者は、それを評価されていっそう息苦しくなった現場から脱出することを志向するのである。熊沢(1981, p.131)。

51) 斎藤(1974, p.180)。

52) 同上(p.57)及び斎藤(1994, p.261)。

53) 斎藤(1974, p.175)。

54) 斎藤(1994, pp.3-7)。

55) Pは、参加、自主的、自発的活動、働きがい・生きがいの追求、我々の成長の追求などを英語で表した文言の頭文字。

56) 斎藤(1994, pp.10-13)。

のであり、労働者を「人間ぐるみしぼり上げ」るもの⁵⁷⁾と捉えているのであるが。

また、斎藤氏は、一方での既述のような上からの管理強化とともに、他方での「労働者に自発的に合理化を進めさせ、原価や品質について企業の立場で考えさせるこのような下からの運動があってこそ」、資本による労働者管理は十分な成果をあげたとも評価している⁵⁸⁾。

この点、少し付言しておこう。この上からと下からとの管理強化は、注47でも言及したように、それぞれに孤立して機能していたのではなく、相互依存関係にあった。下からの管理強化の上からのそれへの依存とその展開について言えば、山下氏が次のように論じている。「労資の力関係が隔絶」し、「賃金・職務格差＝キャリア格差」が労働者にとって「変更不可能な与件」と思えるからこそ、労働者はQC活動などに「能動的」に関わっていった。「避けられぬ必然」と思えるからこそ、「そのうえに自己の人生を構築するしかなく」、「それに適合的な人生・労働・企業観をつくりあげ」ていった、と。かつ、隔絶した力関係の下でのキャリア格差という「経済的強制」は、こうして労働者による「選択」として、「自主的形態」をとって現れることによって、いっそう「深化」した。しかも、労働者は、昇進することによって「自己のキャリアー生活を確保している秩序を維持しようとする志向を強め」、ますます企業との一体化に努めることになった、⁵⁹⁾と。

1970年代後半、不況、低成長によっていちだんと合理化が進行するなかで、予期に反して「職場生活に楽しみさえ見出しているような、アツケラカンとした人びと」に数多く出会ったことを、斎藤氏は次のように解釈していた。資本の側が「執ように

積みかさねてきた人間活性化のための管理技法が、職場のすみずみにまで滲透し、労働者に『管理の手』を感知させないまでにすっかり定着してしまったのではないか⁶⁰⁾と。この点も、さらに掘り下げると、「上からの管理の強化」があり、「強制」が「変更不可能な与件」と化していたことこそが、問題の焦点だったのである。

QCやZD活動については、もう一点付言しておきたい。先述の化粧品工場において、「性格が活発で、はじめは暴走族的だった少女」のなかに、そうした活動で「自信をつけると、それがきっかけでぐんぐん変わる子もいる」という声が聞かれた⁶¹⁾。たとえその変化が「企業にとっての優等生」への変化であったとしても、QCやZD活動が、それまでの学校教育のなかで疎外されていた子どもたちに再挑戦の機会を提供する場たりえていたことは、それとして評価されてよいであろう。同様に、レコード盤ジャケット製作現場の女性のなかから、男性リーダーに頼りきりの状態とは異なる新しい経験を積めたという声が聞かれたことも⁶²⁾、ジェンダー視点からは見逃されるべきでないであろう。

さて、このように管理が強化された労働現場で働きながらアツケラカンとしているように見える労働者たちがどのような消費生活を送っているのかについては、第Ⅶ節であらためて立ち入りたいが、若者たちについて少し先取りして瞥見すれば、クルマをすっ飛ばしてストレスを発散したり、クルマで近隣の、「酒も女も安」く、「大量消費システムの行き届いた」歓楽地へ出かけたり、競馬やマージャンといった賭け事にふけったりといったことが多かったようである⁶³⁾。また、娘たちは、やはりファッショ

57) 斎藤(1990, p.54) 及び斎藤(1974, p.180)。後者では、QC運動を「人間の本来持っている自発性、創造性を巧妙にかすめ取り、エセの満足感、生きがいを与えながら、労働者を自ら合理化促進に追い立てようとする詐術」とも評している。

58) 斎藤(1990, p.54)。

59) 山下(1988, pp.267-269)。

60) 斎藤(1994, pp.218-219, p.14をも参照)。

61) 同上(pp.22-23)。

62) 同上(p.12)。

63) 斎藤(1974, p.94, pp.99-100, p.211, 及び1994, p.45, p.47)。青年たちだけが対象とはかぎらないが、コンビナート近くの歓楽街の描写(同上, pp.38-39)をも参照。

ンに関心を寄せ、先述のように異性との交際に心を寄せたりもしているということであった⁶⁴⁾。

最後に、第Ⅵ節とも絡んで、斎藤氏が既述のテレビ組み立て工場で働いていた少女たちと話して気づいたことに触れておこう。「いちばん感じるのは、彼女たちは自分を表現する言葉をもっていないということ」である、と。すなわち、青年たちも含めて、「教育体制のなかでダメにされ、烙印を押され」、「何をどう考えたらいいのか、考えるという人間としての基本的な武器すらもたされず」に社会にほうり出されている人びとが多数いることに、換言すれば、「労働の非人間化」、「職場の非人間化」と並ぶ「教育の非人間化」が広がっていることに、斎藤氏は危機感を抱いたのである。

2 鎌田氏のルポルタージュから

鎌田慧氏が、季節工として働いた体験を綴った『自動車絶望工場』（1973）をはじめ、多くの優れたルポルタージュを発表してきたジャーナリストであることはよく知られていよう。また、氏の取材姿勢や弱者に寄せる視線には斎藤氏と重なるものがあり、国策に翻弄される沖縄、三宅島、三里塚、六ヶ所村、根室などの人びと、路上生活者、帰国した中国残留女性、在日外国人や外国人労働者、認知症を患う老親とその介護にあたる家族などなど、弱者に寄り添った取材も数多い。労働現場の様相に目を戻せば、『家族が自殺に追い込まれるとき』でフォローされた人びとがいるし、旧国鉄の人材活用センターに収容された国労組合員、あるいは関東のガラス工場に出稼ぎで働いていた東北の漁民にも目が凝らされていた。それらには、「豊かな」日本の深層を抉ったものもあれば、行き詰ま

りを打開する糸口を提示しようとして興味深いものもある⁶⁵⁾。だが、紙幅の制約があり、ここでは、1980年代に入って進展したME化、とくにロボットの導入の影響、及び、不況下で進んだ合理化の新しい様相に考察の対象を絞りたい。

まず、ロボットの導入が「労働の非人間化」や「職場の非人間化」に及ぼした影響について、鎌田氏は次のような考察を行っていた。ロボットにアイドルの名前をつけて話題を呼んだ自動車工場では溶接の97%がロボット化され、また既述の「近乱どんす」を頻出した家電工場などでも精密な配線作業はロボット化されていた⁶⁶⁾。つまり、労働災害を生むような劣悪な労働環境は改善されていた。だが、すべてがロボット化されるわけではなく、一部の熟練労働や人間を雇った方が安上がりですむ補助作業については人間が残る。したがって、多数のロボットと少数の人間との共働という工場の姿が広がる⁶⁷⁾。そうしたばあい、疲れを知らないロボットのペースに合わせて働き続けるのはつらい⁶⁸⁾、と。

さらに、それ以上に鎌田氏が問題視したのは「職場の非人間化」であった。かつて体験したコンベア労働では、勤務中は作業に追われ、仲間と話などできなかったけれど、食事休憩の折にはバカ話ができ、ストレス解消に役立っていた。作業中でもときに目でコンタクトをとったり、ラインスピードについてゆけず流してしまった部品を隣の労働者がカバーしてくれたり、「ちょっとした連帯感みたいな交流」があった。だが、いまや、ロボットに挟まれ、孤独に働くしかない。まして、それが深夜勤務であつたらどのような気持ちになるのであろうか、⁶⁹⁾と。

64) 斎藤(1974、p.280、及び1990、p.102)。

65) たとえば、鎌田(1987)に収録された「終わりなき三里塚の夏」は、「家族とともに、自然とともに、自分たちの生き方を、社会の中で矛盾しないものに少しでもちかづけていきたい」と奮闘する農民を取り上げていて(pp.161-164)、興味深い。

66) 鎌田(1991)、嵯峨(1984、pp.239-240)。

67) 同上(p.47、p.52、p.74)。鎌田(1995、pp.242-243)。ここでは、NC工作機械に関わって、結果的に人間の能力が退化することも危惧されている。さらに、嵯峨(1984、p.217)をも参照。

68) 鎌田(1991、p.47)。

69) 同上(pp.48-49)。

くわえて、鎌田氏が危惧するのは、ロボットが人員削減の手段として採用されていることである⁷⁰⁾。家電業界ではさしあたり駆逐されたのが短期間で交代してゆく若い女性たちだったので解雇問題は表面化しなかったが、自動車業界では新規採用(季節工を含む)が抑えられ、「配転」で雇用を維持することが図られた。それは、季節工が使い捨てのコマであることを如実に物語るとともに、中高年労働者の配転(やがて顕在化するであろう家電業界も含め)に伴う問題が今後深刻化することを懸念させる⁷¹⁾。

ロボット化の進展に関わる嵯峨一郎氏の見解も見ておこう。嵯峨氏は、ロボット化が「労働の非人間化」、「職場の非人間化」、「管理の強化」の3面それぞれに深化をもたらすと警鐘を鳴らしている。まず、自動車工場ではロボット化によってたしかに肉体的には楽になった。だが、「神経を使う監視労働の増大」や「機械に使われる」という疎外感が原因となって、精神的疲労を訴える労働者は増加している⁷²⁾、と(=労働の非人間化)。疎外感は、雇用維持の代償として配転を強いられた中高年者にはいっそう強かったであろう。慣れた作業、そこで培ってきた技術を奪われたのであるから⁷³⁾。また、頻繁な応援(期限付きの配転)ないし配転は職場の人間関係を不断に解体していった。そして、「安定した人間関係の不在は、職場を砂漠のような荒涼たる姿に変え」(=職場の非人間化)、そのことがまた労働者の心身症やうつ病、あるいは高血圧などの発症リスクへとつながっていった⁷⁴⁾。さらに、このようにして職場の安定した人間関係が

解体することは労働者が個々バラバラな存在になるということであり、労働組合(協調的組合を含め)をいっそう弱体化させもすれば、「管理の強化」にもつながった⁷⁵⁾、と。

しかも、このように個々バラバラに解体された人びとが職場で身を投じることとなった「競争原理」は、「戦士の出撃拠点」と化した家庭、偏差値に支配される学校というように、社会のあらゆる分野に根を抜げていっていると、嵯峨氏はさらに広い視野で問題を提起している⁷⁶⁾。

情報社会化の進展が労働者や労働現場にもたらした影響については、斎藤氏も『飽食窮民』で取り上げている。締め切りに追われながらコンビニ弁当とマンガを友とするシステム・エンジニアの日常、あるいはもっぱらコンピューターを相手に仕事することが、ただちに答えを出せない人に苛立ちを覚えさせたり、あれかこれかの二択へと思考の幅を狭めたり、情的世界を敬遠させたりするなどという、人間性の変化の観察や、テクノストレス現象をより広い視野で捉え直す議論など⁷⁷⁾興味深い。だが、ここでは立ち入っての検討は割愛し、第Ⅶ節で、必要に応じて立ち戻りたい。

第二に、円高不況や第二次オイルショックに強いられた合理化、人員削減でそれまでと異なっている点に、1980年代半ば、大企業において実質上の指名解雇が登場してきたことがある。また、バブル崩壊後の1990年代にはホワイトカラー、とくに管理職を対象とした合理化が進んだが、これも既に1980年代半ばには萌芽がめばえていた。前者の実質的指名解雇がどのようにして実現したかを

70) 同上(p.67)。鎌田(1995、p.242)。嵯峨(1984、p.235、p.237)。嵯峨(pp.220-221)によれば、自動車業界では、1970年代に、製品差別化、頻繁なマイナー・チェンジという「多品種少量生産」が主流となったことで、それまで溶接の自動化を担っていた専用機が不経済となり、汎用性を高めたロボットの開発、導入が推し進められたということであった。ここにも、「豊かな」消費者社会と労働現場の様相との密接な関わりが表われている。

71) 鎌田(1991、p.55、pp.78-79、pp.80-81)。

72) 嵯峨(1984、pp.249-252)。

73) 溶接職場から組み立て職場への配転が多かったが、前者は後者に比べるとはるかに熟練を必要としていた(同上、p.226)。また、配転でなくても、伝統的な熟練が意味を失い、年配者が若いオペレーターの下働きにまわされることもあった(同上、p.264)。

フォローした室蘭の製鋼所のルポルタージュも、この時代を捉え、その後の展望を考えさせるものとして興味深い、ここでは後者に目を向ける。

1993年、離職した管理職が20万人に達し、同年に日本労働弁護団が設けた「雇用調整ホットライン」には200件を超える管理職からの大量相談があった。その相談内容も、仕事を与えないで退職に追い込むといった、これまで「現場の労働者の間では、よくやられていた方法」への対処である。要するに、一方で、ブルーカラーの合理化が極度に進み、他方でOA化（オフィスオートメーション）も進むなかで、相対的に高額の給料で、しかも労働組合に加入していなくて、抵抗する術も知らない管理職が恰好の合理化のターゲットとされたのである⁷⁴⁾。ただ、これには伏線があった。すなわち、1980年代半ばには造船、鉄鋼、石油などの大手企業は「雇用開発センター」、「派遣人事室」などの「社内職安」をつくっていた。さらに、中高年の人材斡旋会社や人事部から独立させて設立したキャリア・プランニング・センターとの間で、企業が戦力外とみなした中高年社員の情報をやりとりし、「むきだしのクビ切りの相貌をみせることなく」、静かな解雇が進められてきていたのである⁷⁵⁾。そもそも、サラリーマンが「気楽な稼業」という時代はとうに終り、終身雇用制に決着がつけられて、国際的に繰り上げられる激烈な企業間競争がいま「第二段階」に入ろうとしているというのが鎌田氏の時代認識であった⁸⁰⁾。

参考文献

- ◎ 犬田充 1996『『超』消費社会』中央経済社
- ◎ 大平健 1990『豊かさの精神病理』岩波新書
- ◎ 鎌田慧 1983『自動車絶望工場』講談社文庫
- ◎ 鎌田慧 1987『ハッピー・ニッポンの終り』すずさわ書店
- ◎ 鎌田慧 1991『鎌田慧の記録6 虚像の国』岩波書店
- ◎ 鎌田慧 1995『空洞日本』岩波書店
- ◎ 鎌田慧 1996『日本断層地帯』筑摩書房
- ◎ 鎌田慧 1999『家族が自殺に追い込まれるとき』講談社
- ◎ 鎌田慧 2001『忘れてはいけないことがある』ダイヤモンド社
- ◎ 熊沢誠 1981『日本の労働者像』筑摩書房
- ◎ 熊沢誠 1983『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』田畑書店
- ◎ 熊沢誠 1986『職場史の修羅を生きて』筑摩書房
- ◎ 熊沢誠 1989『日本的経営の明暗』筑摩書房
- ◎ 斎藤茂男 1974『わが亡きあとに洪水はきたれ!』現代史出版会
- ◎ 斎藤茂男 1990『娘たちは根腐れて』築地書館
- ◎ 斎藤茂男 1991『飽食窮民』共同通信社
- ◎ 斎藤茂男 1994『日本の情景10 飛びたちかねつ鳥にしあらねば』岩波書店
- ◎ 嵯峨一郎 1984『企業と労働組合』田畑書店
- ◎ 野原光 1988『現代自動車産業における労働者像』野原光、藤田栄史編『自動車産業と労働者』法律文化社、所収
- ◎ 野村正實 1993『熟練と分業』御茶の水書房
- ◎ ブライマン、A 能登路雅子監訳/森岡洋二訳 2008『ディズニー化する社会』明石書店
- ◎ 山下東彦 1988『A自動車における労働者管理』野原、藤田編、上掲書、所収
- ◎ 厚生労働省『中小企業白書 2020』
- ◎ 厚生労働省『中小企業白書 2024』HTML版
- ◎ 厚生労働省2024b 労働基準関係法制研究会（第1回）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001194507.pdf>

74) 同上(pp.227-228、p.253、p.269)。

75) 同上(p.256、p.262、p.269)。

76) 同上(pp.6-7)。

77) 斎藤 (1991、pp.158-171、pp.176-179、pp.180-181、p.185、p.194、p.213、pp.216-224など)。

78) 鎌田(1995、p.165、pp.169-173)。

79) 鎌田(1991、pp.257-261)。

80) 同上(p.245)。同書には、この認識を象徴するような、管理職の厳しい選抜プロセスの事例も収められている(pp.246-253)。