

「豊かな」社会の統合的把握を めざして(下-2)

梅澤直樹

Naoki Umezawa

滋賀大学 / 名誉教授

1 中村章氏による工場内からの考察

前節では、斎藤、鎌田両氏が基軸産業の工場や労働者などを全国に訪ねて掘り起こした「豊かな」社会のもうひとつの情景を、熊沢氏や山下氏などの労働経済学的考察を参照しつつ振り返った。そこで見出されたのは、まず、「豊かな」消費社会の展開と表裏一体となって、「労働の非人間化」が進んでいたことである。多彩かつ大量の商品を生み出して「豊かな」消費社会を支えた労働現場は、技術革新とIE手法を駆使した合理化によって、単純化、細分化された標準作業の高速かつ膨大な反復や巨大な機械装置の単なる監視労働に覆われていた。言い換えれば、自己実現、あるいはたしかに自らが作り出したと言えるものを通じての消費者との繋がりといった、人間的な意味を見出しうる労働は駆逐されていっていた。また、そうした労働現場は、若い女性を使い捨てにしたり、さまざまな労働災害や身体的、精神的健康被害を生み出していたりという意味でも、非人間的であった¹⁾。

第二に、「職場の非人間化」が進んでいた。斎藤氏の言葉を借りれば、「職場の人間的な愉しみ」、たとえば昼食休憩時の和気あいあいとした交流などが奪われていっていた。この職場での人間的交流の衰退は、1980年代においてME化の進展とともに、作業中のちょっとした交流という面でも深まっていた²⁾。

第三に、「管理の強化」が進んでいた。一方で、職場から左派の影響力を排除し、企業のカラーに社員を染め抜くさまざまな仕掛けが講じられ、また、

1) 前節では、「豊かな」日本社会を主導したものとして基軸産業の労働現場を中心に見てきたが、「豊かな」社会を彩って多様に差異化され、しかも売れ筋がすばやく変化するとともに、部品点数も多い消費財、たとえばメガネや靴、自転車、玩具などにおいては、膨大な中小企業とその縦横に張り巡らされたネットワークが重要な役割を果たし、またそのなかに固有の問題が孕まれていることにも留意しておいた。

私生活にわたる硬軟の管理・監視が展開されていた。さらに、異端者に対しては、人権侵害が問われるような処遇も稀ではなかった。他方で、職場のまとめ役を作業長、工長などとして末端の職制に組み込んだり、専権的な人事考課と一体化してきめ細かく格付けした職能等級制度を導入したりといった、人事制度の改革によっても管理が強化された。こうした結果、企業と対立的な労働組合は弱体化し、それがまた上記の二つの管理を強めることとなった。のみならず、こうした上からの管理強化は、QC活動などの、山下氏の言葉を借りれば「経営者主導の大衆運動」と、相互依存関係にあった³⁾。しかも、それは、労働者に他に選択肢はないという「諦念」が働いていたからこそであつた。

管理の強化に関わって、前節では割愛した鎌田氏による考察を2点補足しておこう。まず、円高不況や第二次オイルショックに強いられた合理化過程で実質的な指名解雇が登場し、また、1990年代の管理職を対象とした「リストラ」も既に1980年代半ばには準備されつつあったことについては前稿で論及したが、この点に関連して鎌田氏は次のことをも指摘していた。大企業において経営者に対するチェック機能が働くなくなることは、中小・零細企業において無法な解雇の頻出を導いた⁴⁾、と。大企業における労働組合の弱体化は、大企業のみならず日本の労資関係全体に規定的影響を及ぼすものであったことがあらためて確認される。

第二に、鎌田氏は、大企業の労働組合をもはや体制補完物に化しているとみなし⁵⁾、むしろ地域のコミュニティ・ユニオンやワーカーズ・コレクティブなどに着目していたのだが⁶⁾、そこには次のよう

な洞察が込められていた。労働運動もまた「人間の運動」であって、「如何に生きるか、価値観を問い合わせることから、再生の道を切り開くべき」であり、「働く者の自由の領域をひろげない限りつぎの時代は準備されない」⁷⁾と。疎外された労働現場の再生を果たすには、「価値観」ひいては「文化」の問い合わせが求められることを、鎌田氏は主張しているのである。

叙上のよう、斎藤氏や鎌田氏が掘り起こした「豊かな」社会のもうひとつの情景からは教えられるところ多い。だが、それらは、熊沢氏や山下氏の考察を含めて、工場の外部者によって取材され、考察されたものであって、工場の内側から見れば、少し異なった、あるいはよりニュアンスに富んだ情景が見えてくるかもしれない。そこで本節では、中村章氏、及び伊原亮司氏による工場での就労体験に基づく考察を通じて、前節での考察を検証、補完してみたい。

中村氏は、1946年生まれで、1965年に大学に入学、京浜工業地帯で労働者支援活動に従事した経験をもつ。大学4年生で全共闘運動と出会い、1970年に大学を去った後、同年秋、本格的に腰を据えて労働者支援活動に取り組もうと京浜工業地帯に戻った。だが、そこで冷めた労働者の反応に出会い、歴史的使命感の下に「大衆が立ち上がるための手助けをする」といった自らの姿勢は「思い上がりと、一人よがり」に過ぎず、じつは労働者について何ら理解できていないのではないかという反省を迫られることになった。そして、1971年秋に活動から離れてしばらく悶々と考え込んだ後、とにかく工場で就労してみようと決意し、京浜工業地帯の特殊鋼製造工場の門をくぐったのである⁸⁾。

2)ただし、前稿でも触れたように、ロボットの導入は、自動車産業などにおいて労働災害をもたらしていた劣悪な労働環境を改善するのに役立つともいた。

3)ただし、前稿でも若干提示したように、QC活動にはこうした観点から捉え切れない面も含まれている。

4) 鎌田(1995, pp.206-207, pp.224-226)。

5) 同上書(p.210。さらに、p.190, p.222, p.225などをも参照)。

6) 同上書(p.207, pp.212-221)

7) 同上書(p.221, p.210, pp.217-220などをも参照)。

8) 中村(1982, pp.3-6)。

以下の考察は、1972年2月から1978年8月までの6年半に及ぶ同工場での就労体験に基づいている。

まず、中村氏の職場を概観しておくと、氏が配属されたのは圧延課操炉班であった。鋼片工場から送られてきたビレット⁹⁾を加熱して圧延機へと送り出すことを仕事としている。メンバーは10名¹⁰⁾で、①ビレットを炉への挿入順に並べ替えて挿入用ローラーに落とすまでを担当する50歳前後の高齢者4名+班長、②装入受入れ台に並んだビレットを二つの加熱炉に振り分けて炉尻に送る作業者1名、③それらを炉内に装入する作業者1名、④炉焼き、及び加熱したビレットを抽出して圧延機に送り出す作業を担当する若手3名に分かれる。①はクレーン相手の重筋労働だが、単純な肉体労働であり、②、③もほぼだれでも担える作業である。それに対して④は、高熱・重筋労働であるうえに、鋼種に関わる膨大な知識、及び炉内温度の管理、運転速度の調整などに難しい判断を必要とする作業¹¹⁾で、中村氏は入社3年目からここに配属されていた。

こうした職場における「労働の非人間化」について、中村氏は次のように叙述している。コンベア労働ではないけれど、「徹底したラインの合理化、作業の標準化」で、労働は「より簡単に、より無駄のないもの」に変わり、また、仕事のペースについての労働者の裁量が削られて「分割みでだらだら縛

られる」ようになっていて、労働が「無機質的要素」を強めていた¹²⁾。さらに、高熱と煤煙に曝されたり、寒風に吹きさらされたりと、労働環境は劣悪であり¹³⁾、圧延機に挟まれて指を失うといった労働災害も少なくなかった¹⁴⁾。

なにより、昼夜交替制で隔週にまわってくる夜勤が非人間的で、つらく、健康を損なった。夜勤自体が徹夜に伴うさまざまな身体的症状を生み出すだけでなく、夜勤明けで明るい昼間に眠ろうとしても十分な睡眠は望めないし、夏だと雨戸を閉めたり、厚いカーテンを引いたりするのが苦痛である。また、家族、とくに小さな子どもを抱える家族にとっての負担も大きい。さらに、不規則な食事で食生活が乱れるのみならず、夜勤の疲れが出るのは昼勤になってからで、3日ほどは後遺症に悩まされる。こうして、2週間に正常な日は4~5日といった日常を過ごしている労働者は、みな一様に胃が悪く、口臭がひどいといった状態に陥っている。命を縮めて働いていたというわけである¹⁵⁾。

だが、中村氏は、こうした職場が「労働の非人間化」に染まってしまっているとは解していない。まず、労働者は、「高熱・重筋労働で、単純反復に近い仕事も、自分のペースの中に取り込」んで働いているという。すなわち、労働者は、作業標準を超えて、彼自身及び担当する機械・装置の性格、調子、くせなどをミックスした、彼独自のそれなりに合理的

9) 電気炉で溶かされ、インゴットになった鋼塊を加工して分塊圧延工場や鍛鋼工場で作られる鋼片。当該工場では太さ90ミリから113ミリ、長さ4.5メートルに揃えられ、鋼片工場で手入れされて操炉班へ送られた。

10) 工場は昼夜2交代制で操業されていたので、交代番と合わせると20名になる。

11) 特殊鋼はきわめて多岐で、「鋼種および成分表だけで、ぶ厚い本になるほど」である。また、抽出ピッチの速い中型のビレットを加熱するばい炉の能力をかなりオーバーして運転せざるをえず、トラブルを引き起こさないために高度の判断力が求められるし、ハイスという、1000度を超える炉熱のなかでプラス、マイナス10度の温度差が問われる繊細で高価な鋼種も扱っている(同上書、pp.29-32、pp.38-39、pp.44-45)。

12) 同上書(pp.87-88)。

13) 同上書(p.32、pp.45-47、pp.50-51など)。

14) 同上書(p.89)

15) 同上書(pp.52-63)。赤ん坊がいれば、その泣き声で睡眠を妨げないためにムリに外出せざるをえないし、小さい子ども(妻も)は夜勤のあいだ父親との触れ合いを奪われて寂しい思いを募らせることとなる。

な作業方法、リズムを編み出して働いており、だからこそ「プロとしての誇り」を抱ける¹⁶⁾。また、「仕事とは、自分自身を表現するもの」と感じることができると、職場の仲間から「一人前」、つまり「この道で飯を食っている」者と認められることになる¹⁷⁾。と同時に、そうした裁量を發揮できることは、「ただつらいだけの仕事というのではない捉え方」、ないしつらい仕事場での「生活の知恵」を働かせることを可能にしている¹⁸⁾。

こうした「プロとしての誇り」ないし「一人前」としての自負の発現を、中村氏は自らの経験した或るQC活動のうちに見出している。すなわち、当該工場でのQC活動は1966年の操業開始とともに始まっていたが、中村氏が就労した頃にはマンネリ化し、シラけたり、苦痛に感じたりしている労働者も多かった。また、あれこれ提言しても無視されがちであることもわかっていた¹⁹⁾。だから、話し合いの開始直後は、早く終わってくれればいいという雰囲気であった。だが、時間が経過するにつれて「だれもが口角泡を飛ばし」ていたのである²⁰⁾。その理由は、議論が「日々自らの携わる仕事そのものをめぐるもの」だったからである。「自分の持ち場に関する限り、俺が一番よくわかっているという自負」があるから、誰もが「ついつい一言申したい気分」になったのだと、中村氏は見ている²¹⁾。

第二に、上述した「一人前」と認められることに通じるが、労働ないし仕事は、所得を得て生活を支える活動であり、また職場の仲間からその一員として認めてもらえる活動である。つまり、自らが広く社会的に、また職場において、必要な存在として承認を得ることのできる活動、「自己の社会性を見出し、生きている実感を感じとれる」活動というわけである²²⁾。この点は、自己実現という観点からのみ「労働の非人間化」を捉えていては見失うところであろう。

こうして、労働者にとって、「労働一仕事は、彼らの人生そのもの」あるいは「生きがいは仕事」ということになっていると中村氏は説く²³⁾。

しかしながら、中村氏の著書には、工場労働が人間的活動であるという見方に留保を迫る叙述も散見される。たとえば、上述のQC活動の状況はうまくいったそれの描写であって、QC活動がいつもそのように盛り上がったわけではなく、きわめて低調な状態に終始したばあいもあったことを中村氏も認めている²⁴⁾。

また、中村氏は、「生きがいは仕事」と「仕事が生きがい」との違いを指摘している。後者は「選択された仕事」のイメージだが、前者には「休んでもやることがない」という消極的なイメージが付随するというのである²⁵⁾。

16) 同上書(p.112、p.155)。

17) 同上書(pp.133-134)。

18) 「生活の知恵」とは、どんな持ち場にも「何らかの良さや遊びを見出し、そのことによって自分の持ち場を良く見ようと努力すること」を意味している(同上書、p.112、p.149、p.166)。

19) 同上書(p.111)。操業が安定してくると改善点が減り、活動が定型化していくと、結局は「職制の点数かせぎ」で、自分たちにとっては自らの首を絞めるだけと反発する人も生まれた。さらに、QC活動に昼勤の残業2時間目を充て、しかも通常常作業では使わない「頭」を使わせられるというのは、疲れた労働者にとって大きな苦痛であった(pp.111-114)。

20) 同上書(pp.114-121)

21) 同上書(pp.120-121)

22) 同上書(p.140)。なお、前者の側面については、ローザ・ルクセンブルクが次のように明快に論じていた。市場に自らの生産物(我々の事例だと労働力商品)を持ち込んでそれが売れるということは、交換に生活用品入手できるのみでなく、「社会の有用な構成員として認知」されたと「誇りをも抱いて」帰途につけることを意味するし、売れなければ社会にとっての「余計者」として首でも縊れと宣告されたのだ、と(ルクセンブルク、R・保住他訳、2018 pp.253-254)。

23) 中村、前掲書(p.135、pp.139-140、p.143、p.153、p.181)

24) 同上書(pp.125-126)

25) 同上書(p.8、pp.139-140)

じっさい、労働者たちは、自らの子どもに同じ職に就いて欲しいと願ってはおらず、むしろ高学歴を獲得させるための教育に熱心である。彼らは、時代の変遷のなかで、「腕で身を立てること」が「男子一生の誇り」とはもはや思えなくなっていることを悟り、「現在の自分の境遇」を「自慢できるもの」とも考えていない。それには、「あまりにも職工階層の日常は魅力を欠如させてしまっている」というわけである²⁶⁾。

さらに、労働者たち自身、労働ではなく、マイホームを取得することこそを、「一生をあくせく汗まみれ、油まみれで働き通した証拠」、ひいては生きた証と考え、その取得やマイホームの手入れにすこぶる熱心であることも、中村氏がしばしば指摘しているところである²⁷⁾。

のみならず、中村氏自身、自説の要点はその労働者観に、すなわち労働一仕事が「錢金の以前に、自分自身を確認し、自らの社会性を確保するためのほとんど唯一の機会」であって、それゆえに「だれしも少々の無理をしてでも『一人前』たり続けようとする」という労働者観にあることを認めつつ、日々、職場で彼らに接していると、「必ずしもそうとばかりは受けとりにくい要素も多く存在している」ことに気づくと記している。管理者ばかりでなく、労働者にもまた、「労働災害」であれ、「合理化」であれ、あるいは「QC活動への参加」であれ、「すべてをカネに換算することによって処理しようとする発想」、すなわち「カネ換算主義」が「根強く」存在しているというわけである。そしてそこには、「いずれやらなければならない」のなら、まだカネにな

るだけましという「あきらめる心理構造」が潜んでいることも、中村氏は見据えていた²⁸⁾。

くわえて、上述してきたようなところは各種の意識調査によても裏付けされるし、そのことに中村氏も気づいていた。すなわち、最近の傾向として、「生きがい」を問われて「家族との団らん」とか「趣味・娯楽」と答える人の方が多いというわけである。マイホームの取得に「生きた証」を求め、子どもの教育に熱心な労働者が、マイホームパパに傾くことは想像に難くない²⁹⁾。また、「寮生の部屋の豪華さはその勢いを増すばかりだし、海へ山へディスコへとその行動範囲もどんどん拡大している」と、若者の生きがいが消費分野に向かっていることを中村氏自身認めている。かつ、こうした傾向の背景に、「たび重なる技術革新の結果、仕事が細分化され、特殊化され、面白くなくなった」という事情があるという一般的な見方に中村氏も同意するとともに、それと並んで、高度成長のもたらした「所得の向上」が最近の傾向のような労働者の生活パターンを可能にしたという事情にも目を向けていたのである。

こうしてみてくると、「自己実現」という側面に関するかぎり、「労働の非人間化」はやはり基本的には進んでいたと解される。だからこそ、意識を高度に発達させた存在として、活動の目的や遂行方法を自ら選び、設計したい、そしてそこに自らのアイデンティティを刻印し、磨いてゆきたい「人間」としては、労働以外の活動分野にそうした自己実現を求めていたと解されるのである³⁰⁾。この点、中村氏が描いた労働者像は、自らの依拠したい労

26) 同上書(pp.98-100, p.141)。さらに、p.67, p.92, pp.132-133など参照)。工場で学卒者がどのような姿でイメージされ、また労働者が学歴にどのような「幻想とコンプレックス」を抱いていたかについては、(p.99, pp.206-207, pp.222-223など)参照。

27) 同上書(p.67, p.93, p.100)。

28) 同上書 (pp.196-198)。労働災害では、強く争ってもどうせ勝てないのならという、「あきらめの心理構造」が看取されることとなっている。

29) 中村氏が描いた同僚像にもマイホームパパは散見された(同上書, pp.67-68, pp.72-73など)。

30) この点は、若きマルクスの労働疎外論のカギを成す認識であるとともに、『資本論』第一部第三編第五章第一節『労働過程論』でも、蜘蛛やミツバチの本能的営みと比べた人間労働の特性として詳述されている(マルクス、K・岡崎訳、1972, pp.312-313)。中村氏がコンビを組んでいた若手の同僚が「何か自分の特技を欲して」卓球に没頭していたのもこれに通じるところがあろう(中村氏、前掲書 p.68)。

労働者観³¹⁾に沿うところを強調した、少しバランスを欠いたところを持っていたのではないだろうか。

とはいって、中村氏が検出した事実、すなわち単純化、細分化された標準作業であっても、そのマニュアルを超えて労働者が自らのささやかな自己実現を果たしていたことには注目しておきたい。さらに、「一人前」という言葉に着目したとき、労働が、広く社会において、また職場においてという二重の意味で、労働者を「社会的存在として確証」する契機となっていたこと、その意味で労働が未だ「人間的」な営みであることを、中村氏の考察は説得的に示していた。

「労働の非人間化」論の最後に、「社会的存在としての確証」には、上述の二側面ばかりではなく、「社会の一翼であることを感じながら働く」という要素もあり得ることを、中村氏が心を通わせていたベテラン労働者の言葉から読み取りうることに触れたい。すなわち、その労働者は中村氏とのやりとりのなかで、若かった頃、「社会というか、国の目的がはっきりしていたから、働く目的もその分だけ実感としてあった」と述べている。だれもが共有している社会の目的があるとき、労働する際にも目的が「実感」として理解できていたということであるが、それはそのぶん充実感を得ていたということでもあろう。そして、それは、次のようにも読み取りうる。社会のだれもが国を豊かにするという目的を共有していて、自らの労働もその一翼であると認識できたからこそ、厳しい労働であっても意義や充実感を覚えることができた、と³²⁾。

このことは、裏を返せば、そのベテランの労働者も述懐しているように、もはや経済成長をだれもが共有する目的とは言い切れなくなった時代状況のなかで、自らの労働に社会的意味を見出し、自らを社会の一翼、社会的存在として確証できる要素のひとつが失われていったということである³³⁾。このことは、また、労働が社会的存在として労働者を確証しうる人間的活動であるためのひとつの重要な要素として、現代において誰もが共有しうる新たな目標、その基盤となる文化を見つけ出せるか否かが問われるということでもある。だが、中村氏も指摘しているように、今日の社会は、そうした問題を「正面から受けとめ、検討するチャンネルを欠いてしまっている」³⁴⁾のではないであろうか。

ついで、「職場の非人間化」をめぐって中村氏が考察したところに目を向けよう。まず、中村氏が見るところ、労働者が「職場」とみなしているのは、「せいぜい班から組どまり」である³⁵⁾。組とは、班単位の交代番を一括したものであるから、中村氏が属していた「職場」の規模は10名ないし20名ということになる。

こうした「職場」において、昼食は、交代制になっているとはいえ、3人ないし4人が一緒に摂るし、昼食休憩が45分あるので、食事後に卓球をしたり、木陰でダベったりという光景が見られた³⁶⁾。また、昼勤の出勤時には夜勤の人びとに配慮して少し早めに出勤したり、昼食休憩時にも最後のグループに回った仲間に配慮して少し早く戻ったりといったことも行われていた³⁷⁾。つまり、斎藤氏が危惧した

31) 中村氏は、既述のような労働者観を、「私にとって、すべての問題への出発点にあたる認識」(同上書、p.145)と記している。

32) 同上書(p.85)。「昔は辛かったけど、何か本当に楽しかった」(p.88)というこの労働者の述懐は、さまざまな昔の職場の情景についての回顧を受けてのものであるが、その職場の情景には、ここに見たような論点も含ませてよいであろう。

33) 同上書(p.85, p.260)。

34) 同上書(p.260)。

35) 同上書(p.145)。

36) 同上書(pp.43-44)。

37) 同上書(pp.27-28, p.44)。なお、中村氏たち炉焼き担当者は、仕事中にもゆとりある人間的交流を重ねていた(同上書、p.42, p.48, p.69)。

ような「職場の非人間化」が進んでいるという事態にはなかった。

この点は次のような言葉によても、裏付けられる。すなわち、班のうち一人でも休んでいると、「その日一日、何か櫛の歯が欠けているような感覚が職場に起きる」。あるいは、「全員そろっていないと落ち着かない」³⁸⁾と。かつ、こうした感覚の基礎には、「協力して働くことによって形成されるお互いの信頼関係」があると、中村氏は見ていた。たとえば、「一緒にハンマーをふるい、箸やトングを使って真っ赤な鉄の塊にむかい、大汗を流」すなかで「相手が手際よく仕事をさばいてくれる」といった、日常の協業経験で培われた「信頼と親近感」³⁹⁾である。

こうした「職場」についてさらに注目すべきは、そのそれなりの「自立性」や「自律性」である。「最後は企業・職制の意思が通ってしまう」ことを認めつつも、中村氏は職場が「それ自体、特有の機能と論理を持つ、なかば『自立』した社会」であって、「企業に対して、ときとして対抗的な雰囲気を見せる」ことに注目していた⁴⁰⁾。

すなわち、職場には、「働きやすく、暮らしやすい職場という、みんなで作り上げた日常生活の場」としてのイメージ、それに対応した「仲間同士の一種の戒律に近い感覚」があるというわけである⁴¹⁾。こうして、「第一に考えるべきは職場の“和”」であって、それを脅かすものは「上司の指示であっても可能な限り排除すべし」⁴²⁾ということになる。

さらに、職場は人びとの集団であるから、それを構成する人びとの個性によって、上記の「戒律」にも各職場固有のカラーが生まれる。こうして、新人が入ってきたばあい、半年もすると「彼らはそれぞれの職場に慣れ親しみ、あるいは反発はじめ」て、2、3年もたてば「辞める人は辞め、残った人は、もう完全にそこの職場のカラーに身を染める」ということになる⁴³⁾。

もっとも、中村氏も、「どこの職場にも何らかの不協和音はつきもの」であって、職場の価値観やルールが「どこまで徹底しているかとなると、それは疑問なし」と一定の留保をつけている。そうではあるけれど、彼らは「極力守ろうと努力している」というのである⁴⁴⁾。

第三に、「管理の強化」という側面に目を向けたばあい、中村氏の見たところも斎藤氏や鎌田氏が見たところと変わらない。「いかにして職場を『左派』の影響から切り離すか」に腐心し、「随分極端な議論や対応も多かった」と、昔を知る古参の労働者は伝え⁴⁵⁾、希望退職募集や他企業との合併といった重大な局面を目前にした労働組合選挙では会社による「かなり露骨な」介入が行われたことを、中村氏自身も経験している。また、新人教育に「エルダーブラザー」制度が導入され、「人生のよき相談相手」として濃密なつき合いを期待されていた⁴⁶⁾。さらに、多くのばあい、「職制は仕事上の第一人者であると同時に、事実上の職場のまとめ役であり、相談相手」でもあった。つまり、「職場

38) 同上書(pp.136-137)。

39) 同上書(p.160, p.165。傍点は原著者。以下、同様)。例に挙げられているのは圧延班の作業であるが、昼食休憩時で人手不足のときは中村氏たちも応援で加わっていた(p.33, pp.46-47)。

40) 同上書(pp.153-154)。

41) 同上書(pp.153-154, pp.165-166)。

42) 同上書(p.160)。これに沿うものとして、仲間に配慮せずがむしゃらに働いて成績を上げようとする新人に「職場で総スカン」を食わせて、たとえ上司の指示でも「そのまま鶴呑みに

して張り切るのはよくない」と悟らせる事例が挙げられていて興味深い(pp.160-161)。ティラー主義の基底には、働き方を労働者に任せてしまっては仲間を配慮して彼らは自主規制するという認識が見出されるが(ティラー、F. 有賀訳、2009, pp.17-19, pp.59-65)、中村氏の職場ではまさにそうした自律性がなお明確に機能していたわけである。

43) 中村(1982, p.159)。

44) 同上書(p.163)。じっさい、相棒でありながら「余程の必要がない限りお互いに口をきかない」労働者の例も記述されている(pp.73-74, pp.167-170)。

の総意を代表しうる存在」が管理の末端に組み込まれていたわけである⁴⁷⁾。

他方で、労働組合も、企業内組合として概ね無力化していた。鉄鋼労連傘下とはいえ社会党系に属し、ストライキも実施する。だが、それはスケジュール闘争的で、「ときどきの企業の経営状態」を慮ったところがあった⁴⁸⁾。また、労働災害に対する取り組みも妥協的で、全体として「ちょっと能書きの多い福利厚生機関」といった趣きである⁴⁹⁾。さらに、労働組合役員は、「職制が兼ねたり」、「職制の暗黙の了承」を得て選出されておりして、かつ彼らは職制として取り立てられてゆくといったケースが多く、「企業の職制機構と労働組合の職場組織が、そっくり重なって」くるというのも前稿で見たところと変わらない。こうなると、企業側が合理化を提案するのに対して労働組合はいちばんやくそれに対応した給付を求めるといった「一種の任務分担」さえ生じることになるといった具合である⁵⁰⁾。

ただ、労働組合側からすれば、次のような事情も浮かび上がってくる。たとえば、労働災害に対して、労働組合が毅然として「要員や作業方法」の改善を求めるような姿勢をとれば、「そのツケはふたたび現場にくる」というわけである。つまり、コストの増大に直面する企業側が「今以上の現場への縮めつけ」や「災害隠し」を行ってくるのに対して、労働組合にはそれをはね返すだけの力がないということである⁵¹⁾。また、年に数回行われる労働組合に

よる「安全パトロール」についても、「何とも歯切れの悪い」指摘事項に終わっている理由のひとつは、「よその現場の悪口はいえない」ということである。さらに、設備の大掛かりな改善を求めたりすれば、「あいつは会社をつぶす気か」などと批判されかねない⁵²⁾。しかも、こうした批判は企業側からのみでなく労働者からもある。「企業あっての自分」、したがって企業間競争に負けてはなんにもならないとか、上役も含めて「同じ釜の飯を食う者同士」という感覚とかを、労働者も持っているからである⁵³⁾。じっさい、労働災害に対しての対応にも一般労働者への「金換算主義」の広がりが作用しているところがあるのであって、労働組合の発想や対応には「職場労働者の意志が強く反映」されてもいることを、中村氏も認めている⁵⁴⁾。

こうして、労働組合の非力については、企業間競争に負けられない、したがって企業の経営状況に配慮せざるをえないという、企業別労働組合という労働組合の組織のあり方の限界が見えてくる。かつ、もはや昔日の労働組合のあり方を知ることもなく、「今日の労働組合の姿を、それが組合なのだとはじめから受けとめる層が増え、その分だけ職場での労働組合の存在感も薄」れている⁵⁵⁾というのが実情であった。

最後に、鎌田氏がとくに着目し、斎藤氏も注視していた「教育の非人間化」に関わって、ひとつのエピソードを振り返っておこう。

45) 同上書(p.204,p.238)。

46) 同上書(p.158)。

47) 同上書(p.240)。

48) 同上書(pp.226-231,p.241)。

49) 同上書(pp.231-236,p.241)。

50) 同上書(pp.201-202,pp.237-240)

51) 同上書(p.235)。労働組合の非力の要因として、役員が専従でなく、「徹底して組合の側に立つほど訓練されていない」ことも挙げられている。

52) 同上書(p.235)。

53) 同上書(pp.162-163,p.204)

54) 同上書(p.198)。中村氏は、一方の発想が他方の反応を生み、それがまた一方の発想をいっそう強固にするというよう、両者の相乗効果を見ている。

55) 同上書(pp.242-242)。

中村氏の仕事のコンビに東北地方の私立工業高校を卒業した若手の労働者がいた。彼は、在学中まともに本など開いたことがなく、クルマとアルバイトに明け暮れていたようである。だが、中村氏を加えた3人と組むようになって、中村氏が手待ち時間に文庫本を読み、もうひとりの人も本を持ち込むようになると、手待ち時間に今までのようにダべることができなくなって、中村氏の本に関心を持ち、それを借りた。それまでの不勉強のツケで、読めない字、意味不明の言葉が頻出したにもかかわらず、国語辞典や漢和辞典と首っ引きでとうとう読みし、さらに新しい本へと進んでいったという。この若手労働者の述懐、すなわち「勉強というのは本当に面白いものなんだね。……だれもこの面白さを教えてくれなかつたしなあ。もっと早くこれがわかつていれば」という述懐⁵⁶⁾は、社会が「豊かな」なってゆく裏面で進んでいた「教育の非人間化」を雄弁に語ってくれている。面白さを教えてくれる教育の機会さえあれば健やかに成長することのできた若者が、「豊かな」社会がつくりあげていった教育のあり方によって見事に spoilされてしまっていたのである。

このエピソードにはなお続きがある。彼は、この述懐と同じ頃、課長から当該企業が運営する大学への受験を勧誘された。学費は企業持ち、給料支給といった好条件であり、推薦入学制度もあった。だが、彼は、悩んだあげく、合格したとしても、「基礎がまるっきりない」なかで「勉強について行けな

かったら……首をくくる以外に申し開きのしようがない」と思い詰めて断つた⁵⁷⁾。「教育の非人間化」は、このように立ち直って再挑戦を試みようとする人にも、大きな壁となって立ちはだかる傷跡を残すものだということである。

2 伊原亮司氏による工場内からの考察

伊原亮司氏は、1972年生まれで、労働社会学の研究者である。大学を卒業していちど社会人として勤務した後⁵⁸⁾、大学院に進学し、以下に記すような問題意識の下、2001年7月下旬から11月上旬まで約3ヶ月半にわたり東海地方の自動車工場で期間従業員として就労し、参与観察した。

すなわち、自動車工場の労働現場について、かつては斎藤氏や鎌田氏のように「労働の非人間化」に注目する研究が多かったが、1980年代にはむしろそうした労働現場にも固有の熟練が存在することを見出すとともに、そうした熟練とも結びつくQC活動など労働者の参加や自律性を活かす動きと合わせて評価する研究が主流となった。同時に、それを批判する研究も見られた。だが、評価するにせよ、批判するにせよ、「本質論」あるいは「論理的可能性」に終始するのではなく、労働現場の実態に即して、そうした熟練が現場のいかなる文脈でいかなる機能を果たし、またリアクションを生んでいるのか、つまり「コンテキスト」と「ダイナミズム」を明らかにすべきと伊原氏は考えたのである⁵⁹⁾。

56) 同上書(pp.68-71)。

57) 同上書(pp.68-72)。

58) 伊原(2003,p.22,p.181,p311)。

59) 同上書 (p.5, pp.7-8, p.89, pp.113-114, pp.117-118, p.154)。

60) 参与観察の時期は本稿(中)で「豊かな」消費の実態を知るべく取り上げた時期とされるが、当該企業を貫徹する経営思想は同じであり、また当該工場は自動車工場の労働の厳しさゆえに求人や定着率の低さに悩んだことを踏まえて「人にやさしい」路線を試行したモデル工場でもあるので、そこで

の労働現場がなおどのようなコンテキストの下に機能していたかは、上述の時期の労働現場の情景をも十分にうかがわせてくれよう。他方で、参与観察の時期は、バブルがはじけ、労働者派遣法が次々と改正されて労働者派遣が原則自由となつた(ただし、製造業での自由化は2004年)という格差社会の深化が進んでゆく時代であったが、本稿(上)冒頭でも記したように、記号消費に象徴される「豊かな」社会の消費動向は基本的に貫かれていたと解される。当該工場の性格については、伊原(2003,pp.28-29,p.66,pp.132-133)を参照。

61) 同上書(p.181)。

62) 同上書(p.25,pp.27-36)。

こうした問題意識の下での参与観察の成果が以下で参照する伊原（2003）であり、本稿の問題関心で言えば、自己実現としての「労働の非人間化」及び「管理の強化」が中心テーマとなっている。かつ、「管理の強化」をめぐる考察を通じて、「職場の非人間化」にも新たな光があてられている⁶⁰⁾。さらに、「言語」を媒介とした統制に関わって自らの新人研修時代を回顧しているように⁶¹⁾、伊原氏が社会人経験を有していることは、キャンパス純粹培養の研究者の参与観察に比しての強みになっていることをも付言しておこう。

さて、伊原氏が配属されたのは、第三工場の機械ショップで、輸出用のトランスマッisionなどの組付、洗浄、検査、梱包、運搬、出荷作業を任務としていた⁶²⁾。また、配属された組のメンバーは、女性2人を含む一般従業員が16人、期間従業員が4人の20名、さらに、他の組からと他工場からの「応援」が各1人加わっていた。勤務形態は、6時25分～15時5分、16時～0時40分の連続2交替で、反対直と1週間交替で担当していた⁶³⁾。

その労働現場を「労働の非人間化」という観点から見たとき、次の諸点に気づく。

まず、作業内容自体は単純であって、数日で習得できる。だが、そのスピードが尋常でなく、慣れるまでに相当時間を要する。

また、洗浄周りを例にとると、運搬する箱の重量が⁶⁴⁾10～20kgあり、それらの箱を一度に10個前後台車に積んで運び、洗浄機にかけたり、洗浄機か

ら運び出してシートに入れたりする。これを1時間に約20回、1日で約160回繰り返す。歩数では2万歩を超える。しかも、シートは上段で1.3～1.4mぐらいあって、洗浄箱を持ち上げるのは一苦労を要し、腰痛がつきものである⁶⁴⁾。単調な反復という点では組付作業も同様で、補助者とコンビのばあい、30秒ワンサイクルの作業を1日で600～700回反復するという具合である⁶⁵⁾。

さらに、洗浄機の周りはきわめて暑く、他方で防塵のためにビニールで囲われている検査・梱包エリアはその内外の温度差が10度以上あるほど涼しく保たれている状態なので、洗浄周りを担当する労働者は、その往来で「洗浄機の周りで汗をかき、梱包エリア内で急激に汗を冷やす」といったことの繰り返しとなって体調を崩したりする⁶⁶⁾。

くわえて、夜勤の辛さについてもやはり触れられていた。昼間の睡眠はバイオリズムに合わせず、寮生活だったので反対直の帰寮時の騒音に妨げられて熟睡できなかった。また、「1週間ごとの直の交替が大きな負担」であり、とくに「二直から一直への交替がきつ」かったという。「体が前週の睡眠時間を引きずっていて」なかなか寝つけず、「体が慣れ始めた頃、再び直が変わる」というサイクルを繰り返すことになったからである⁶⁷⁾。

こうして、単純作業の膨大な反復、さまざまな身体への負担、夜勤の辛さ、それらに加えて尋常でないスピードと、「労働の非人間化」を示す事象を多数確認することができる⁶⁸⁾。

63) 同上書(pp.36-37)。

64) 同上書 (pp.42-45)。なお、負担軽減のため洗浄箱を持ち上げるリフトも設置されているが、それを利用していてはラインのスピードについてゆけなかった。新人に2、3ヶ月間毎週提出させる「ゼロ災ノート」についても、「指導に従っていたら、仕事にならない」ことが書かれたり、知人が途中で提出をやめても注意されることはなかったという(pp.46-47)。このように、たしかに労働者の保護に一定の配慮はなされているが、いわばアリバイ作り的な様相が垣間見える。ただし、伊原氏の提出した「ヒヤリ提案」を敏感に検討するなど、モデル的工場らしい対応も見られた(pp.131-133)。

65) 同上書(p.33。なお、p.49をも参照)。

66) 同上書(pp.47-49)。

67) 同上書(pp.222-223)。

68) 3ヶ月半で伊原氏は7kg以上体重が落ちたが、同期の期間従業員のなかには15kg減量した人もいた。伊原氏のばあい、とくにお盆休み前までの当初の10日間ほどがきつかったようである。同上書(pp.49-50)。

だが、こうした労働にも独自の工夫、ある種の「熟練」が編み込まれていた。たとえば、多品種生産の組付作業ラインにおいては流れてくる部品が頻繁に「変化」するが、今度はどの部品と意識しながら作業していくは頭が混乱したり、体が強張ってしまって、タクト・タイム内にこなせない。ところが、1ヶ月もして慣れてくると、「意識と体が融合」した感じで、いちいち意識しなくとも「条件反射」的に作業できるようになる。同様に、洗浄周りの作業でも、他種の部品を間違わずにシートに入れなければならぬので緊張を強いられ、それを長時間続けるのはたいへんだが、慣れてくるとミスをすればどこか「不自然な感じ」を覚えるというように、「感覚的に」チェックできるようになる⁶⁹⁾。

また、組付作業で流れてくる部品同士のギアがくっついて離れないといった小さな「異常」に出会うばあいにも、それを片手で切り離す方法を編出すことでタクト・タイム内に処理できるようになる。検査・梱包作業では、上述したような感覚的処理を「異常」をチェックする過程で活用することで、多数のチェック箇所をタクト・タイム内でこなしている⁷⁰⁾。

要するに、「変化」や小さな「異常」にタクト・タイム内で対処するために、さらには「尋常でないラインスピード」に長時間にわたって「耐える」ために、労働者はある種の「熟練」を身につけていっているのである。かつ、このようにして仕事をタクト・タイム内でこなせない労働者は「できないヤツ」であって、同僚にも「職場の一員」として受け容れてもらえないという圧力が職場には存在する⁷¹⁾。

さらに、労働者は、より積極的に、この尋常でないスピードのなかでわずかでも「余裕時間」を生み

出そうと独自の手法を工夫する。かつ、労働者には競争意識もあって、それが「より速く作業できる独自の『テク』」を生み出させることもなっている⁷²⁾。この点は、上述の「職場の一員」ないし「一人前」としての同僚による承認とともに、ライン労働者が「ある種の職人気質」や「『仕事』に対するこだわり」⁷³⁾を持っていることと通じていよう。

しかしながら、伊原氏は、こうした「熟練」を中村氏ほど評価してはいない。「変化」や小さな「異常」に対処するための「熟練」は、「何かを創造する能力」ではなく、ただ「正確に処理する能力」である。言い換えれば、「労働の『質』の高さ」ではなく、「『量』に対応した『耐力』」によって育成された「労働の『密度』の高さ」という能力である、と。あるいは、「『知的』な部分を排除する」かたちで形成された、「身体化された能力」であって、「知的熟練」ではない、⁷⁴⁾と。

のみならず、「余裕時間」を作り出す熟練も、それが労働現場でじっさいに帯びる意味、コンテキストの下で捉え直すとまた別の様相が現れてくるという。すなわち、職制ないし職場リーダーは、余裕があると見れば、スピードを上げたり、人減らしを行ったりと、いっそうの合理化を仕掛けてくる。ばかりによつては、先に合理化を仕掛けて、それに労働者がついてゆくべく努力するように図るといったことさえ行われる。労働者が作り出す余裕時間の先取りである。こうして、余裕時間を作り出す「熟練」は、「短期的」には労働者の負担をいくぶん緩和するとしても、「長期的」には労働強化を生み出しているのである⁷⁵⁾、と。

69) 同上書(pp.92-95)。

70) 同上書(pp.96-97)。

71) 同上書(p.97,p.119)。

72) 同上書(pp.119-120)。

73) 同上書(p.100)。

74) 同上書(pp.90-91, pp.98-99)。なお、引用の後半部分は、辻勝次氏の「知的熟練」説に対する批判として展開されたものであるが、感覚的熟練はそれとして評価されてよい。

75) 同上書(pp.138-139, p.152)。

76) 同上書(pp.142-143, p.151)。なお、先行研究との関連で、「キャリア形成をとおして身につけていく熟練」についても考察されているが、QC活動は先行研究が見るほどに労働者に積極的に受けとめられておらず、ローテーションも実情はノル

さらに言えば、そもそも厳格に「標準化」すれば「予期せぬ出来事」に対応できない。労働者に自己裁量、工夫の余地を残すことによって、中間在庫をギリギリまで削減したラインの弱みを補っている、言い換えれば、労働者のそれぞれの工夫、「熟練」を「バッファー」としてラインを効率的に運用しているというわけである⁷⁶⁾。

最後に、「社会的存在としての確証」という側面での「労働の人間化」は、既述の「職場の一員」としての受け入れという論点にも見られるように、当該職場においても確認された。

さらに、この、一人前と認めるに値する各労働者独自の「熟練」、ささやかであれの自己実現や自負に関連して、「ローテーション」の興味深い一面を伊原氏が検出しているので、その点にも触れておこう。すなわち、ローテーションは「労働者とその固有の労働との関係を断ち切ってしまう」ことで、「労働者の『俺の仕事』への思い入れ」を弱めるというのである。また、その結果、「職場でアイデンティティを求めていた」労働者は、「固有の労働に代わって職場への帰属意識を強める」。そこに「『みんなの職場』意識」が生まれ、それに基づいた「職場の意向を最優先」という感覚が派生することとなるのである⁷⁷⁾。

ついで、「職場の非人間化」というテーマに移ろう。まず、当該職場には、斎藤氏が意識していたような人間的交流は希薄だったようである。たとえば、労働者は仕事の前や休憩時間には職場に設置されたプレハブ内で休むが、「話が盛り上がるわけではな」く、むしろ「ほとんどは黙って下を向いている」。要するに、「プレハブ内で休むことが暗に職

制への従順さや同僚との協調性を示す」から、そうしているというのである。また、そもそも現場労働者は「なわばり意識」を強く持っていて、「独立心」が強く、「ほかの労働者との接触を必ずしも求めていない」というのが、伊原氏の見立てである⁷⁸⁾。もちろん、より小さい規模で、仲のよい者同士でインフォーマルグループは作られており、その内部では仕事中にも人間的な交流が交わされるという状況は見出されるのであるが⁷⁹⁾。

さらに、同じ現場労働者といっても、「基幹」と「周辺」という区別は厳然としてあり、たとえば一般従業員と期間従業員はそれぞれに相手を「よそ者」、「ヤツら」という眼差しで見ている。不良品が流れたり、寮での盗難事件や自動車事故が起きたりすれば、「『また期間工か』という声がどこからともなく聞こえて」きたりするわけである⁸⁰⁾。

くわえて、仕事に余裕がないだけに、「人間関係が希薄」なところに少しでも無理が加わると、ただちに「コンフリクト」が生じる⁸¹⁾。とくに、不況で労働市場の状況が悪化すると、みんな「ぎりぎりまで不満を自ら抑え込んで働いている」状況だけに、同僚に「不寛容」になるし、同僚の「不満も聞きたくない」となって、「不満の鉢先」は「同僚、とくに弱い立場の同僚」へと向けられることとなる⁸²⁾。余裕をぎりぎりまで削り取ろうとする経営のあり方が、「職場の非人間化」を推し進めていることがあらためて確認される。

最後に、先述の、ローテーションが生み出す「みんなの職場」意識から派生する「職場の意向を最優先」という感覚は、職場で共有される「戒律」ないし「規範」の存在を想定させるが、それは中村

マをこなすための場当たり的な様相が強く、熟練の育成といった教育効果を期待した計画的なものではないし、また一般労働者にとって昇進のチャンスは限られており、氏の職場においても上司としての能力はその地位に就いて権限を振るうことで、あるいは特別の研修を受けて習得していくものであったというように、キャリア形成と労働者としての熟練の積み重ねとの関連に伊原氏は懐疑的である(pp.103-109)。

77) 同上書(p.179)。

78) 同上書(p.158, pp.180-181)。

79) 同上書(pp.243-244)。

80) 同上書(pp.198-200)。なお、基幹と周辺という差別は、学歴にも性別にも見られる(pp.200-205, pp.228-229)。

81) 同上書(p.232)。

82) 同上書(p.257)。

氏が「職場のなかば自立性」として示したような、「ときとして企業に対抗的」な姿勢をも生む「職場特有の論理」といったものではない。むしろ、以下に考察するように、ここでの「職場の意向」は、独自の「管理強化の仕組み」によって職場に滲透させられた「経営の論理、価値観」なのである。

そこで、「管理の強化」というテーマに目を移そう。伊原氏の著作にも、会社と労働組合の一体化とか、寮での私生活までのきめ細かい管理といった、斎藤氏などによって確認された事象も見出されるが⁸³⁾、ここでとくに注目したいのは、労働者に管理を意識させることなく管理を強めてゆく巧妙な2つの仕掛けである。

まず、工場の「見える化」がある。たとえば、「かんばん」として用いられている洗浄箱は、洗浄周りの担当者の働きぶりを衆目に曝すという役割をも果たしている。また、組長が拠点とするプレハブは、4面大きなガラスで囲われてにらみを利かし、検査・梱包エリアを囲むビニール・シートの透明化や構内の見事な整理整頓といったことによって、「見える化」すなわち「作業状況をひと目でわかるように」を徹底していた。こうなると、労働者は、「誰にどこから見られているか」をたえず気にせざるをえなくなつて、結局、「言われたとおりに働いていた方が楽」ということになる。しかも、このばあい、上述の「誰」には同僚の労働者も入っているわけで、労働者は「相互監視」の状態にある。かつ、その監視の基準は、次に考察する第二の論点に後押しされて「経営の思想、経営の論理」ということになる。つまり、「権力の眼差しが職場の隅々まで行き届」いて、労働者は相互監視しながらそれぞれに自主規制を行うのである⁸⁴⁾。

第二に、「コミュニケーションをおとしたコントロール」とくに「『言語』を媒介とした統制」が興味深い。当該職場には、ポカヨケ、平準化、自働化(=にんべんの付いた自動化⁸⁵⁾)など、当該企業特有の用語があり、それが日常的にQC活動のなかなどでも頻繁に用いられる。しかも、「『言語』はアイデンティティを形成する上で重要な役割を担う」ものであって、それを習得できないうちは「職場の一員として認められていない」と感じもするし、そうした用語を駆使できる人びとを「職場の中心」と認めざるをえない。こうして、そうした用語の習得に努めるが、やがて「『仲間内の言語』(=ジャーゴン)を使いこなすことに喜びを感じる」ようになる。しかも、これら用語は、テクニカルな言葉ではあるが、決して中立的ではない。当該企業の推進する「合理化の体系を表現する言語」であって、そこには「経営側の思想が組み込まれている」。つまり、労働者は、「知らず識らずのうちに経営側の考え方を刷り込まれ」、その論理に従って行動するようになるというわけである⁸⁶⁾。

こうして、上述の「見える化」に伴う労働者の「相互監視」の眼差しも、無自覚的であるにせよ、「経営側の思想、論理」に立脚したものとなっている。この点、伊原氏が「『温情』として与えられる『権限』」という視点で展開している考察にも妥当する。労働者の自由裁量の権限は「温情」として与えられているものであって、経営側の意に反する用い方をすればただちに取り上げられるし、労働者はそれを警戒して逸脱しないように権限行使しなければならないということであるが、そのさい労働者が怖れるのは、自らの行動の余地が狭められるということのみでなく、職制の措置を受けて、「経営側

83) 同上書(p.217, pp.225-226)。

84) 同上書(pp.162-163, pp.164-166)。なお、プレハブのガラス張り化は、組長が一般労働者の監視下に置かれるることを意味する。なお、このあたりM.フーコーの権力論の影響をうかがえよう。同上書(pp.188-189)参照。

85) 大野(1978, pp.14-16)。

86) 伊原(2003, pp.181-183)。

87) 同上書(p.166, p.170)。

88) 同上書(p.185)。

89) 同上書(p.179)。なお、ここには、増産のしわ寄せを被った犠牲者がいつまでも不満を口にしていると、「わがまま」だと非難する同僚の声が圧力として働いてもいる。

の思想、論理」を刷り込まれた同僚たちから「使えないヤツ」とレッテルを貼られることでもあった⁸⁷⁾。つまり、ここでも、労働者たちの「相互監視」が重要な要因として働いているのである。

このように、当該職場では、「経営側の考え方を刷り込まれた」労働者たちによる「相互監視」が管理の効果的な手段として広範に組み込まれていた。「権力の眼差しは労働者を媒介にしながら職場に奥深く滲透していき、職場全体が相互監視の場」となったというわけである。言い換えれば、「職場中に張り巡らされた目には見えない網の目が労働者を管理・誘導している」ということであり、労働者は「何かに拘束されていると感じていても、誰かに管理・統制されているとは感じにくい」⁸⁸⁾。じつに巧妙な「管理の強化」と言わなければならない。と同時に、このように相互監視の広がった職場が、きわめて「職場の非人間化」が進んだものであることもあらためて確認するまでもないであろう。

こうして、「経営側の思想、論理」を刷り込まれ、「現実的」になった労働者は、増産要求にも「またか」と不満を覚えつつも、「不満を諦めに変え」、現状を受け容れてゆく⁸⁹⁾。だが、こうした労働者たちも、なおいくばくか経営側の論理、思想と距離を置くところを残していることも伊原氏は見逃していない。そして、そこから生まれる職場コードの「読み替え」や職制との「駆け引き」に、状況を変えるダイナミックな契機も孕まれていることを読み解こうとしている⁹⁰⁾。その考察には興味深いものがあるが、さしあたりここでは次の点のみ確認しておこう。

「駆け引き」を成功させるには、「インフォーマルなグループの結束力、仲間意識の質」が問われる。職場に「『仲間を踏みつける』ことに否定的な文脈

(文化)」が確立されているか否かである。それはまた、社会に広がる文化にも規定される。逆に、「現場の実態を直視できなければ」社会の状況や社会に広がる文化は変わり得ない。そのためにも、「労働現場の情報を社会が共有」する必要がある⁹¹⁾と、伊原氏は説いている。

3 小括

斎藤氏や鎌田氏などの考察を中村氏や伊原氏の工場内からの考察によって検証・補完するというのが本稿の課題であった。注目した3つのテーマに即して振り返ってみよう。

まず、「労働の非人間化」については、2つの視点が検出された。一方の、「自己実現」という視点に関わっては、単純化、細分化された労働であっても「作業標準」を超えた労働者の細やかな工夫が実践されており、そこにささやかな「自己実現」、労働者の誇りといったものも看取できることが確認された。ただ、この側面を過大評価することには疑問もあり、労働現場のコンテキストからすれば、経営側に巧みに利用されていたりもすることも看過されなければならない。

他方で、「社会的存在としての確証」という視点では、うえの労働者の独自の工夫、「一人前」としての力量とも関わって、「労働の人間的性格」がいずれの職場でもなお健在であった。

「職場の非人間化」については、産業部門や当該企業の風土⁹²⁾などによって、ある程度幅があることが確認されたように思う。とくに、中村氏が提示した「職場の半ば自立的な性格」については、対象を広げて検討を深めてゆく必要を感じさせるものであった。他方で、伊原氏が提示した、労働者

90) 「読み替え」は概ね不満のガス抜きの域に収まるが、「駆け引き」、たとえば末端の職制の「管理する者」でありながら「管理される者」でもあるという二面性を衝いた「駆け引き」、あるいは期間従業員が「周辺」の存在であるがゆえに有する「自由」を行使しての「駆け引き」などには、たしかに状況の変化を呼び起こしうる契機を感じさせられる。同上書(p.231, pp.239-242, pp.246-248, pp.249-250)。

91) 同上書(p.250, p.256)。ここには、社会的文化の影響の一例として、消費者がクルマを購入するさいに「働く人間にやさしい企業」を意識するといったことも挙げられている。

92) 中村氏が就労した企業でも、合併後は相手企業に主導されてかなり雰囲気が変わったようである。中村(1982, p.63, pp.254-255)。

には職人気質なところがあり、必ずしも他の労働者との交流を望まないし、相互の競争意識もあるという観察も、産業部門や職種を広げて検討を深めたい。

さらに、やはり伊原氏が提示した、労働者間の差別意識、あるいは弱者への抑圧移譲という論点、さらには職場における余裕のなさが『職場の非人間化』をいっそう推し進めているという指摘は、このテーマに関わってきわめて重要な論点と解される。

第三に、「管理の強化」という点では、伊原氏の考察から多くのことを学べた。言語を媒介に経営者の思想、論理が労働者に刷り込まれ、「見える化」などを通じて、こうした労働者の「相互監視」が進むという管理の仕掛けは、きわめて巧妙な「管理の強化」であるとともに、「職場の非人間化」を深める要因としても注目したい。

最後に、いくつか再確認しておきたいことをまとめて、小括を閉じることとしよう。まず、「労働の非人間化」に関わって、「夜勤」という勤務形態の「非人間性」があらためてクローズアップされた。「豊かな」消費社会は、コンビニの普及をはじめとして、深夜営業や消費の24時間化を推進するものであつただけに⁹³⁾、この社会の統合的理 解にとって必須の論点と解される。

第二に、同じく「労働の非人間化」に関わって、社会全体で共有できる目標の喪失という論点が

提示されていた。「社会の一翼であることを意識させてくれる文化」の消失ということであるが、「新しい質を持った社会的文化の創出」は、鎌田氏が掲げた課題であるとともに、伊原氏の注目する労働現場の現状変革、ダイナミズムにとっても枢要な問題となっていた。

第三に、中村氏の考察においても、伊原氏の考察においても、「諦め」、「諦念」がキーワードとして浮上していた。前稿で触れた山下氏の考察のみならず、「豊かな」消費社会の深まりとともに理想が後景に退き、アイロニックで斜に構えたり、刹那的志向に走る人が増えることとも通じており、次稿において掘り下げてみたい。

参考文献

- ◎伊原亮司 2003『トヨタの労働現場—ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店
- ◎大野耐一 1978『トヨタ生産方式』ダイヤモンド社
- ◎鎌田慧 1995『空洞日本』岩波書店
- ◎ティラー、F.W. 有賀裕子訳 2009『新訳 科学的管理法』ダイヤモンド社
- ◎中村章 1982『工場に生きる人びと—内側から描かれた労働者の実像』学陽書房
- ◎マルクス、K. 岡崎次郎訳 1972『資本論①』大月書店
- ◎ルクセンブルク、R. 保住敏彦他訳 2018『経済学入門』御茶の水書房
- ◎厚生労働省 2002 『平成13年 労働環境調査の概況』
- ◎厚生労働省 2015 『平成27年版 労働経済分析』

93) 厚生労働省(2015)では、1986年と2011年における就業者数の時間帯別推移が検証され、後者において深夜の時間帯における就業者数が各時間帯でそれぞれ100万人近く伸びていること、その要因として、「製造現場の24時間化」などによる生産工程従事者等の増加、及び「夜間帯にサービス提供等」を行うための販売、サービス職業従事者やこれを支えるための輸送、運搬等従事者の増加を推定している。同白書、

第3-(1)-18図、第3-(1)-19図、第3-(1)-20図及びその解説を参照。また、深夜作業従事者の健康状態への影響については、厚生労働省(2002)第24表を参照。そこでは、「深夜業務につく前と比較して体調の変化があった」とする労働者が36.1%にのぼること、さらに、「深夜業務に従事している期間が長いほど、体調の変化があったとする労働者の割合が高い」ことが明らかにされている。

