

Title	余暇社会における労働問題
Sub Title	The labor problems in a leisure civilization
Author	青沼, 吉松
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1974
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.67, No.8 (1974. 8) ,p.702(38)- 711(47)
JaLC DOI	10.14991/001.19740801-0038
Abstract	
Notes	研究ノート
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19740801-0038">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19740801-0038</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

## 余暇社会における労働問題

青 沼 吉 松

## 1. 労働社会から余暇社会へ

ヴェブレン (T. B. Veblen, *The Theory of Leisure Class*, 1899) が「レジャー・クラス」について論じたのは、19世紀の末尾においてである。当時、余暇は特権階級の独占物であり、労働者は生活必要時間を越える非労働時間をほとんどもっていなかった。非労働時間のすべてが余暇ではない。これから生活必要時間を差引いたものが余暇である。それから4分の3世紀ほど経過した今日、産業化において先進的な諸国においては、労働時間は当時の半分近くまで激減している。週休2日制が完全に実施され、さらに、長期有給休暇がこれに加わってくると、余暇は労働時間に匹敵するほどの重みを持つてくる。わが国の現状においても、週休2日制は、企業数では全体の30%ほど、労働者数では全体の50%を越えるまでに普及してきている。80年代の中葉においては、年間の休日数が現在の90日から155日に拡大されることが予想されている。かくて、余暇が大衆のものになり、マス・レジャーの時代が開幕されているといえる。

「すぐれて経済的な時代」であるとされた近代においては、社会科学の関心は専ら労働に向けられ、余暇が注目の対象となることはほとんどなかった。ところが、最近、労働社会から余暇社会へ方向転換が論議されるようになってきた。生産する人間が後退し、遊ぶ人間が前面に出てくる。「ホモ・ルーデンス」を取り上げるホイジンガ (John Huizinga, *Homo Ludens*, 1938) は、この問題を提起する。かつての「ホモ・エコノミクス」とは区別される新しい人間類型が、そこで抽出される。彼の所説を下敷にしながら、それを体系的に発展させようとするのが、カイヨワ (Roger Caillois, *Les Jeux et les Hommes*, 1958) の「遊びの社会学」である。彼は遊びを社会学的に究明するだけでなく、それによって

基本的に特徴づけられる社会を対象とする新しい社会学を提唱しようとしているようである。換言すると、彼の研究のなかには、生活の一部としての遊びを取り上げるにとどまらず、遊びから現代社会の本質を引き出そうとする意図が秘められているといえる。

これまでほとんど無視されていた社会生活の側面を照明した点で、カイヨワの業績は評価される。しかし、社会を遊びのなかに溶解してしまおうとする見解には同調することはできない。遊びを規定する2つの要因をあげることができる。それ自体として楽しむべしということ、つまり、報酬とは無関係に直接的な満足を追求することができることがその1つである。この点からして、労働を苦役とする通念が批判にさらされる。もう1つは、いやになったらいつでもやめられるということである。問題になるのは、後者である。社会とはいやになったらいつでも脱ぎ棄てられるような軽いものではないはずである。したがって、遊びから社会を導き出そうとする試みには、限界があるといわなくてはならない。労働に比べて、遊びの重みが優位するのが余暇社会の特徴である。余暇において遊ぶことができるが、だからといって、遊びだけに終始することができない事情が、社会のなかに存在している。これからして、余暇社会における労働問題が出てくるのである。

「遊びの社会学」は生産偏重に警告を発し、遊びのなかに含まれている文化的創造力を評価する。この指摘は傾聴に値する。しかしながら、生産偏重を批判するのに性急でありすぎると、遊び偏重に陥るおそれが出てくる。のんびり暮したり、趣味に合った生活をすることには異論はないが、そのためにしなくてはならないことがあるはずである。それを省いてひたすらに遊びを楽しもうとすれば、他力本願の「甘え」(土居健郎、*甘えの構造*, 1971) というそりを免れない。

## 余暇社会における労働問題

究極において、遊びは労働と矛盾するものではないのではないか。両者が関連しているものだとすると、労働から眼をそらせてしまうと、遊びを理解するのむづかしくなるだろう。

労働を遊びのための方便とすることによって、人生の価値を余暇に求めようとする傾向が出てきている。遊び偏重の風潮がレジャー・ブームのなかでとみに盛り上がりつつあるのは、理由のないことではない。労働がそれをして人びとにとって味気ないものになっているということに、注意が向けられなくてはならない。「科学的経営」を提唱することによって、テラー (F. W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, 1911) は近代的生産様式への道を開いた。それによってもたらされた経済成長が、余暇時代の開幕を可能にした。テラー・システムの特徴は、計画と執行を人格的に分離してしまうことにある。科学の名のもとに、このシステムは労働者から生産過程でのインシチブを奪い取って、彼らを「でくの坊」にする。頭脳を持っている労働者が、単なる手足として扱われる。彼らの教育水準が向上するにつれて、このような人間性の疎外はますます耐えがたいものになる。

労働集約という性格を帯びる産業構造においては、問題はとくに深刻である。「金の卵」という発想においては、単調作業に適している低学歴の若年者が珍重されている。進学率の向上によって、低学歴者が不足してきているので、高学歴者をもって代えることを余儀なくされる。耐久消費財の大量生産を主軸とする産業構造が、人間性と生産性の矛盾という問題を露呈させる。やりがいのある「仕事」を求めながら、単調な「作業」しか与えられない労働者の不満が表面化してくるのは避けられない。働きがい失った人びとにとっては、労働は必要悪であり、余暇を楽しむための手段にすぎないものになる。

近代的生産様式のもとでは、労働の非人間化は避けられそうにもない。これを代償するものとして、高い賃金と短い労働時間が保証されている。しかし、生産過程において人間性を抑圧されている人びとが、余暇を真に享受することができるかという疑問が出てくる。レジャー産業というかたちで、商品化の波は余暇の世界にまで押し寄せている。それによって提供されるお仕着せに甘んじていると、折角の余暇は受動的なものになり、緑色の芽がそこから吹き出すことはない。このような事情を背景として、「余暇時代の到来」というのが、ヘタをすると欲求不満の爆発時代にな

るのではないか」(産業構造審議会余暇部報告書, 1974) という危惧さえ出てくる。

社会発展の過程において、社会の連帯性は機械的なものから有機的なものになるというのは、デュルケーム (E. Durkheim, *De la division du travail social*, 1893) の指摘である。この移行を可能にするものを、彼は分業に求める。したがって、彼の『社会的分業論』の命題は、分業が社会の有機的連帯性の源泉になるということである。ところが、産業化が成熟に達した社会における分業のなかには、このような連帯性を作り出さないどころか、アノミーを生むものが現われてくる。かくて、分業の病理的形態が問題になる。そのようなものとして取り上げられるのが、「科学的経営」の落とし子たる『細分化された労働』である。そこでは、労働者は「孤立した個人」として扱われ、機械の付属物たる処遇に甘んじなくてはならない存在になる。

個人を社会に結びつける紐帯として役立っていない分業の現状に、フリードマン (G. Friedmann, *Le travail en miettes*, 1964) は痛烈な批判を加える。労働そのものから眼をそらせて、それが行われる環境諸条件の1つである職場の人間関係に注目しようとするメーヨー (G. E. Mayo, *The Human Problems in an Industrial Civilization*, 1933) などを中心として開拓されたアメリカ産業社会学とは根本的に区別されるものが、彼の著作のなかに含まれている。そこには、企業的観点に立脚しながら、人間的要因を操縦して経済的効率を高めようとする心理学的アプローチとは全く異質なものが見出される。生産性と人間性の深刻な緊張関係にメスを入れようとするのが、彼のねらいである。

単調作業に従事する人びとにとっては、労働は人間的に無意味なものになってしまうから、彼らの関心はそれ以外の生活に向かわないわけにはいかない。余暇だけに人生の価値を求めようとする、労働時間の短縮と賃金の引上げが労働者の要求のほとんどすべてになり、やりがいのある仕事をよこせという声は出てこなくなる。そこから現われてくるのが熱狂的なレジャー・ブームである。産業化は労働を非人間的なものにしたが、その代わりに、それは労働者の消費生活を向上させるのに寄与した。大衆消費に浮かれて、生産過程でのロボット化への反発をなくしてしまうと、「陽気なロボット」が登場する。

これは低学歴のブルー・カラーに限定されない。大学を卒業しながらも、その学歴にふさわしい仕事に従事していないものがますます多くなってきている。

OECDによってなされた調査での推計によると、この比重はわが国では60%にも及ぶという。労働が単純なことにおいては、ブルー・カラーとホワイト・カラーの間の差別は次第に縮小されつつある。学歴を鼻にかけないで単調作業に専念するといえ、聞えはよいが、大学で何を学んだのかが問われなくてはならない。高等教育を果しあるものにするためには、勉学への動機づけがとくに重要である。しかしながら、社会に出ればなくてもすませられる学問に、学生を動機づけるのはわずかしい。労働集約的な産業構造のもとでは、学歴が形骸化してしまう傾向を押さえるのは容易ではない。かくて、高学歴社会であるにもかかわらず、「陽気なロボット」が多くなるのを避けることができなくなる。

オートメイションの進行につれて、近い将来には、無意味に細分化された労働がなくなるだろうという技術論的ユートピアに組み込むのは困難である。企業原則のもとでは、賃金上昇が省力化の促進要因になり、単調作業を機械によって代替させようとする傾向が出てくる。しかし、賃金水準がわが国よりもはるかに高いアメリカにおいてさえ、ロボットのように働く労働者がなくなっていないという事実を無視することはできない。労働の単純化に起因する生産過程での人間疎外を解決するためには、それを経済的・技術的問題として扱うだけでは充分でないようだ。より高度な次元において、それは人間的・道徳的問題として取り上げられなくてはなるまい。

人間的幸福が技術革新のなかから自然にわき出てくるというのは、たわいのない幻想である。問題にしないでならないのは、技術的進歩の人間社会への正しい適用である。技術至上主義からの脱皮が、現代の課題になっている。だからこそ、テクノロジー・アセスメントが論議の中心になるのである。技術に人間を奉仕させるために労働者をロボットにしてしまうのは、明らかに本末顛倒である。技術が高度化するにしたがって、何のための技術かを問うことがいよいよ重要になる。広い社会的視野から技術を再評価することが必要である。陽気なロボットを従えて登場する「魂なきテクノクラート」に、社会の将来を託することはできない。「新しい産業国家」での主役を演ずる「テクノストラクチュア」のなかに、ガルブレイス(J. K. Galbraith, *The New Industrial State*, 1967) は非人間性を看取る。

50年のはじめに出版された『アメリカ資本主義』(Galbraith, *American Capitalism*, 1952) においては、彼

は大企業権力への「対抗力」として労働組合に大きな期待を寄せていた。60年代後半の『新しい産業国家』という事態に直面すると、彼はこの期待を撤回しているようである。労働組合は大企業体制のなかに織り込まれてしまったので、対抗力としての役割を演じなくなったと解釈されているのであろう。経済力と政治力の融合からなる巨大な権力機構に対抗するものが産業の内部に存在しないとすれば、それはその外部に求められなくてはなるまい。「教育的・科学的階層」と呼ばれる非生産的インテリゲンチアに、彼は希望をつなごうとする。

知識人の社会発展において果たす役割を軽視できないとしても、これからの社会の方向はこれまでのようなエリートとマスといった分化を克服する方向に求めなくてはなるまい。したがって、大衆の人間の自覚とそれに基づく彼らの文化への積極的参加という問題を取り上げる必要がある。これは次第で扱われる。さらに、産業の内部から盛り上がってくるものに眼を向ける必要がある。この問題は、最終節において「新しい労働者」というかたちで論ぜられる。

## 2. 余暇における人間的成長

労働の単純化を補償するものとして、余暇は単調作業と共存し得るだろうか。これに対する回答は否定的にならざるを得ないようである。生産過程において人間性を疎外されている人びとは、余暇を真に享受することができそうにもない。レジャー産業という形態で、商品化の波は余暇の世界にも押し寄せてきている。そこでの画一化に甘んじていると、余暇活動は受動化し、それは人間的に不毛なものになってしまう。そこでのうわついた人生は陽気なロボットのそれにすぎない。

「余暇文明の中心的課題は、自由時間の使い方において積極的態度を養成することにある」というデュマズディエ(J. Dumazedier, *Vers une Civilisation du Loisir?*, 1962) の指摘は、余暇問題の根本をついているといえる。余暇の本質である自由を実現するには、自発的な生活態度と高度な教養が必要である。労働での人間疎外の代償として余暇を楽しもうとするような安易な態度では、この自由を受けとめることはできない。放蕩な娯楽は人間性の墮落を導き、社会的責任への関心を弱める。疎外から脱出しようとして、感覚的享楽の奈落に落ち込むのは当を得たことではない。高質な労働に従事している人ほど、余暇活動においても積極的であるように見える。

産業化につれて、生活水準は向上し、労働時間が短縮される。これによって、余暇社会の物質的条件は整備される。しかし、それだけでは余暇での自由を享受するのに充分ではない。問題になるのは、主体的条件である。自由には、2つの面がある。1つは消極的自由であり、従来の束縛からの解放がこれに当たる。もう1つは、積極的自由である。今日のわが国において、余暇が足りないという声があると同時に、それを活用できないという悩みが出ている。ここでは、後者が注目の対象になる。自由の物質的基礎が築かれても、それを使いこなすだけの人間的成熟がともなわないと、『自由からの逃走』(E. Fromm, *Escape from Freedom*, 1941) が避けられなくなる。主体的条件が未熟であると、自由はかえって重荷になり、それに耐えることが不可能になる。「小人閑居して不善をなす」ということわざの含蓄を味わなくてはなるまい。

近代的大量生産方式は技術的観点からすると合理的であっても、人間的・社会的観点から見ると極めて不合理である。したがって、このような形態の産業化は人間性を発揮する物質的基礎を供給することはできても、そのうえに立つ人間の出現を阻むということになる。生産過程において労働力として事物的に扱われている単純労働者に消費生活において人間的に行動するように求めても、それはできない相談であろう。労働と余暇は相互にからみ合いながら全体としての人間生活を構成している。両者の関連は有機的であるから、一方を旧態のままにして、他方だけを改善しろといっても、それは不可能を強いることになる。

労働が単純であり、人間がするに値する仕事でない場合には、余暇だけが自由を実現し得る時間になる。両者を異質的なものとして、労働と分離したものとして余暇を取り上げようとするのは、スケール・メリットだけで押し通そうとする労働集約的産業構造の要請に応じようとするものである。設備や機械だけが巨大であり、それらのもとで働いている人びとの多くが単調作業に従事している産業社会では、労働における非人間性を余暇で代償するという便法を採用しないわけにはいかない。この代償関係において、余暇の場面で、『自由からの逃避』が生まれてくるのを避けられそうにもない。そこで横行する安手の余暇論は大衆の自覚を抑圧し、彼らの文化への参加を見せ掛けのものにしてしまう。レジャー産業が作り出そうとしているものなかに、このようなものがあるのではないか。

余暇において自由を実現するためには、陽気なロボ

ットが退場し、新しい類型の人間が登場してこなくてはならない。そして、ひとたびこの自由を享受するならば、人びとは人間性の疎外を不可避的にするような作業場になじまなくなるだろう。大衆が政治力を担っている民主社会においては、経済的強制はこの力の前に屈伏するほかはない。これは生産性を否定することではなく、これを人間性と調和させるだけである。もし、両者が矛盾するならば、生産性を人間性の発展のために譲歩させるだけの物質的余裕を、豊かな社会は持っているはずである。生産性だけを独走させると、産業社会は人間性と対立するだけではなく、自然からの報復をも覚悟しなくてはならないだろう。

「近代的生産様式のもとでは、人間疎外はやむを得ない。これを補償するために、単調作業しかしていないのに、高い賃金を払い、労働時間も短くしてある。だから、余暇で人間性を回復して、再び工場へ戻ってこい。」このような経営者の発想は通用しないだろう。もし、人間性を本当に回復するならば、再びそれを奪われることに、労働者は強い抵抗を示すはずである。余暇社会への移行は労働時間の短縮だけではなく、労働者の人間的な性格を根本から変えてしまう可能性をはらんでいる。そうなれば、産業化は人間化に席を譲ることを余儀なくされるだろう。このようなかたちで余暇の労働に対する影響に注目することが、産業社会の前途を予測するのに重要である。余暇が人間的成長のために活用され、大衆の文化への積極的参加が実現されると、産業主義をもって特徴づけられる社会は致命的な打撃を加えられる。産業主義はみずからが生み出したものによって克服される運命に陥るのである。

産業主義から人間主義への移行に際して、人類は第二の「偉大な転換期」(K. E. Boulding, *The Meaning of the Twentieth Century: The Great Transition*, 1964) を迎えようとしているのではないか。自然の動植物をつかまえたり、採取したりして生活していた時代には、人間は動物的生命を維持するのが精一杯であり、その生活様式はほかの動物とほとんど区別されなかった。ところが、植物を栽培し、動物を飼育することによって独自の産業を持つようになると、余剰食糧の生産が可能になる。これが階級社会の成立をもたらした。それとともに、社会は文明化され、動物的水準を越える生活が開かれた。これが第一の「偉大な転換期」である。農耕や牧畜は数千年またはそれ以前にさかのぼることはできるが、文明社会の顕著な発展は西歐にはじまる産業革命以来のことである。それからの2世紀間、

とくに最近数十年間のテンポは際立っている。これを受けて、人類は「第二の転換期」に直面しているようである。

進行しつつある変化はこれまでのものの連続線上に位置するのではなく、それとは異質的なものであるようだ。「非連続の時代」(P. E. Drucker, *The Age of Discontinuity*, 1969)にいかに対処するかが、切実な問題として迫ってくる。変化にさらされているのは、人間が作った技術や制度といったものだけではない。人間そのもののあり方が、これまでとは違ってきつつあるのではないか。ここに、変化の非連続性の根源を見出すことができるだろう。

産業化の成熟によって、人間は生きることに全力を投入しなすませることができるようになった。生理的欲求が充足されると、人間以外の動物においては、欲求そのものが飽和状態になり、行動は緩慢になり、やがては、退化現象を呈するにいたるようである。これとは違って、人間の場合には、「衣食足りて礼節を知る」のではない。つまり、動物的水準を越えると、人間に固有な欲求が生まれてくる余地が出てくる。生きるための労働にすべての時間を投入しなくてはならない段階においては、人間性を発揮するゆとりはない。したがって、文化的発展も望めない。余暇が大衆化してきたことは、真に人間にふさわしい時代の開幕が準備されたことを意味する。余暇において、大衆の人間の成長が期待されるのである。これまでの文化を担ってきたのは、一部の人びとに限定されていた。ところが、今日、人類の歴史において初めて、大衆が文化に積極的に参加することが可能になってきた。しかし、この可能性を現実化するには、それだけの努力を欠くことはできない。人間化は産業化から自然的に流出するものではない。

全員参加が時代の声になってきている。しかし、参加するためには、自覚なしにはすまされない。自覚をともしない参加は、幻想を生み出すだけである。大衆の感情に迎合するあまり、直接的民主制の形式だけを導入しようとする試みは時流への便乗にとどまり、変化への適応における主体性を無視してしまうおそれがある。「偉大な転換」は一足飛びには成就されない。大衆に一步先んじながら、しかも自分を絶対化しないリーダーに、期待が掛けられる。このようなリーダーの層を厚くすることが、当面の課題になるのではないか。この過程を推進させることによって、やがて、リーダーの役割を特別な人びとに固定しないでもすませ

られる社会が到来するのであろう。そこでは、エリートとマスの区別はもはや必要でなくなるはずである。

### 3. 仕事への動機づけ

労働をマイナスとし、それによって得られる報酬とくに金銭的なものをプラスとする経済学的通念に立脚すると、労働者の関心は賃金の引上げと労働時間の短縮に集中される。労働のなかに人生の価値を求めようとする考え方は、そこからは生まれてこない。その結果として出てくるのが、余暇の偏重である。ところが、最近、賃金や将来の生活保障というよりも、「働きがい」がないという理由で離職するものが、とくに若者の間で多くなってきている。

労働によって「生きる」だけではなく、労働のなかに「生きがい」を見出そうとするものが多くなってくると、経営者は労働者の人間的欲求を無視することを許されなくなる。さらに、賃金の急激な上昇によって、単調作業の経済的メリットはとみに低下しつつある。高度な労働を求めるとは、働く人びとの人間性を配慮しないわけにはいかない。かくて、人間性を尊重する方向において生産性を高める工夫が、企業にとって欠き得ないものになる。人間性に裏打ちされないと、生産性はまかり通れない時代になっていることを、経営者は銘記しなくてはなるまい。労働力管理が限界に達すると、照明されるのは「企業の人間の側面」(D. McGregor, *The Human Side of Enterprise*, 1960)である。かくて、人間を理解することが、経営者にとって最も重要な事柄であるとされる。

人間を働かせるには、2通りのやり方がある。1つは誘因の提供であり、他は動機づけである。後者は労働そのもののなかに内在しているのに対して、前者はその外側に存在している。両者の間には、やりがいがあるから働くのと報酬のために働くの相違が見出される。これらの関係は、二者択一といったような簡単なものではない。霞を食って生きられない以上、人間は労働から得られる収入に無関心ではあり得ない。恒産なくして恒心を持つものは「土」として評価されるが、これを万人に期待することはできない。「恒産なくして恒心なし」が正常であろう。恒産という低次の欲求を充足してはじめて、恒心という高次のそれが出てくるのが普通である。問題になるのは、恒産がありながら恒心を持ってないという状態である。

労働者を働かせるのに誘因の提供をもってするのが、テーラーリズムを典型とする伝統的労務管理の特徴で

ある。人間的に未成熟な労働者を対象として、彼らの動物的欲求をエサとムチによって操縦しながら生産性を高めようとするのがこのやり方である。このようにして育ってきた産業主義の成果を手掛りとして、大衆消費社会が実現されると、労働者の人間的自覚のための物質的基礎が構築される。さらに、教育水準の向上にもなって、彼らのパーソナリティが成長してくると、彼らは物質的豊かさのなかで精神的飢餓を感じるようになってくるだろう。このような過程で形成される自己意識をまわって、労働が自分にとって何を意味するかが問われるようになる。これからして、苦役としての労働への反発が起こり、仕事への動機づけが問題になる。

労働者をでくの坊にしてしまうような「作業」を、人間がやるに値する「仕事」にまで高めることによって、労働は動機づけ要因になることができる。仕事への動機づけにおいて、賃金といった外在的誘因によって作業に駆り立てられる「労働力」の人間とは区別される人間類型が登場してくる。管理の対象が労働力から人間へ転化すると、管理そのものの性格が根本的に変わり、伝統的な意味でのそれは可能ではなくなるはずである。労働者を働かせるために、彼らの仕事への動機づけに訴えなくてはならないということは、時代の潮流が産業主義から人間主義へ移行しつつあることを物語るといってよからう。自覚めた労働者は生産性を至上のものとする産業主義に抵抗し、彼らの人間性を主張する。

仕事に動機づけられると、労働はもはや苦役ではなくなる。したがって、労働の報酬は労働そのもののなかに内在するということになる。パンのためだけではなく、働くこと自体が自分にとって価値があるから働くようになると、労働者の人間性は生産過程のなかで生かされる。「働きがい」というのは、仕事の達成から得られる満足感である。これをまわって、労働への積極的意欲がわき出てくる。

このようにやる気を起こさせるには、労働の質が問題になる。コンベヤーベルトにそう配置して、単純な動作を一日に何百回も反復させておきながら、労働者にやる気を持たせようとしても無理である。労働者の資質が向上してくるにつれて、このような労働への嫌悪が増大してくる。これへの対策として、「多能化」が提唱されている。しかし、単純労働をいくら積み重ねても、複雑労働は生れてこない。両者の間の格差は量的なものではなく、質的なものである。労働の高

質化をもたらすような産業構造の抜本的転換なくしては、羊頭たる動機づけを掲げる「ジョブ・エンリッチメント」は狗肉たる人間操縦に化けてしまう。

誘因の提供は労働条件についての不満を解消するには役立つが、労働での満足を得るものではない。仕事への動機づけを欠き、真の満足が得られない状態に陥ると、このフラストレーションを誘因によって代償しようとする傾向が避けられない。誘因だけで働かせようとする、それは麻薬のように作用するおそれがある。はじめは少量で効き目があっても、中毒症状を呈すると、要求が際限なしに増大する。しかも、欲求が高度化する道はふさがれ、労働意欲はますます低調になる。こうなると、企業は陽気なロボットを支え切れそうにもない。そうだとすれば、企業の観点からしても、仕事への動機づけは真面目に検討されなくてはならなくなる。

人間が働くのは何のためであるかを問題にしなが、ハーズバーグ(F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, 1966)は動機づけ要因と環境要因を区別している。ここで環境要因というのは、誘因の提供を内容とするものである。しかし、この区別は必ずしも固定しているものではない。彼は昇進を動機づけ要因に、給与を環境的要因に分類している。昇進が動機づけ要因になるのは、それが仕事に密着しているからである。つまり、それは仕事の達成の承認を意味し、また、それによってより高度な、やりがいのある仕事を担当することが可能になるのが普通である。給与が年功序列的であり、生活保障的なものであれば、それは仕事にとって外在的な環境的要因にすぎない。そうではなく、給与が能力主義に立脚して決められ、仕事の達成を反映するものであれば、それを昇進とならべて仕事に内在的な動機づけ要因として分類することも可能になるはずである。要するに、給与の性格の如何によって、それが分類されるカテゴリーは違ってくる。したがって、2つの要因の区別は流動的であるといわなくてはならない。

仕事への動機づけを厳密に解釈すると、それは自己に目覚め、これを仕事のなかに実現することを意味する。自己が確立されると、仕事の達成を他人から承認されるかどうかということは本質的な重要性を持たなくなってくるだろう。しかし、このような絶対的な自己を持つことを、一般の人びとに期待するのはむしろ難しい。したがって、達成の承認、換言すると、自分の重要性を他人から認めてもらうということが動機づけ

要因になるのである。注意しなくてはならないのは、自己の成熟の度合に応じて、他人の評価は動機づけにもなるし、環境的なものにもなるということである。したがって、それを一律にいずれかに帰せしめるのではなく、「人を見て法を説く」といった処理の仕方を用いるのが賢明である。

ハーズバーグの見解に関連して、もう1つの問題点を指摘しておいたほうがよからう。それは西欧文化に特有な「仕事そのもの」という考え方である。社会性を「見えざる手」にゆだねることによって、使命感なしの職業観が生まれてくる。仕事そのものを楽しむという態度において、労働のなかに含まれる社会性が疎外されてしまうおそれがある。それ自体として楽しければよいということになると、仕事は遊びと同一視される。仕事を楽しむのは結構であるが、そのなかには、遊びと区別されるものがあるのではないか。遊びを規定するものなかに、それ自体として楽しむということとならんで、いやになったらいつでもやめてもよいということが含まれている。仕事を遊びと同じように規定すると、問題が出てくる。仕事は社会的分業の所産であるから、いやになったからといって個人の勝手にやめることができない事情がそのなかに存在している。仕事のなかにある社会性を発掘するのを怠ると、折角の個性が「私的なもの」に陥る危険がある。

わが国に伝統的な職業観においては、西歐的な「仕事そのもの」が現われてくる余地はないといってよい。そこでは、仕事はそれ自体によってではなく、それが奉仕する目的によって評価される。登場するのは、「産業報国」という国家中心的な職業観や企業を「城」になぞらえ、それを枕に討死という企業中心的なそれである。これらにおいては、社会は偏狭な枠組のなかに閉じ込められる。「滅私奉公」の観念のもとでは、私的なものがまかり通るおそれはないが、個性は圧殺の憂き目を見る。要約すれば、西歐的職業観におけるのは対照的な問題が、わが国の伝統的職業観のなかに見出されるのである。

仕事に関心を寄せる欧米の労働者との比較において、日本の労働者の関心は彼らが所属する企業に向けられている。「うちの会社」的意識が、彼らの特性とされる。しかし、日本の特性といえども、歴史における風化作用を避けることができない。旧套からの離脱が強調されている今日、その典型になっているのが「脱企業」である。企業への労働者の帰属性はなくなっているとはいえないとしても、その内容は変わってきている。かつては、そ

れは企業の発展に滅私奉公的に貢献しようとする態度によって裏づけられていた。ところが、昨今においては、企業に経済的に寄り掛かろうとする利己的な姿勢がそのなかにうかがえないではない。

わが国には、教育の一般的水準の向上にもかかわらず、労働の単純化を必然的にする産業構造が依然として主流を占めている。これに加えるに、労働市場を封鎖的にする終身雇用の慣行がいまだになくなってはいない。これと結合している年功序列の制度は、転職を労働者にとって不利なものにしている。したがって、働きがい求めて、会社を変わるのとは容易なことではない。その結果、仕事での満足度を断念して、その環境的要因を重視しないわけにはいなくなる。働く理由を問われて、環境的要因をあげるものが欧米の労働者よりも多くなるのは当然であるといえる。仕事への動機づけを欠いているから、それを代償するために、余暇を楽しむために当てる給与や職場の人間関係への関心はそれだけ強くなる。これらに関心を持つのは当たり前であるが、それが異常に大きいということが問題になる。

かくて、脱企業に加えて、「仕事離れ」が問題になる。辛苦に満ちた単純労働者をも情緒的に奮起させていた、かつての巧みな労務管理はいつの間にか過去のものになってしまったかのように見える。企業に寄り掛りながら、仕事を余暇を楽しむための方便にする陽気なロボットが続出しているのではないか。企業への無条件的忠誠がもはや期待し得ないとするならば、労働者を仕事に動機づけることによって、彼らのエネルギーを喚起するほかはない。

しかし、今日の企業制度およびその運営の仕方の中には、仕事への動機づけを妨げているものがある。知識集約化を促進して、働きがいのある仕事を用意し、さらに、企業を全体社会のなかで適切に位置づけようと、仕事を媒介としての個人と企業の統合は可能にならない。この統合を現実のものにするためには、生産性や営利性に対する人間性や社会性の優位が保証されなくてはならない。「身を捨ててこそ浮ぶ瀬もあれ」という時期に、現代の企業は際合っているのではないか。

#### 4. 新しい労働者

『豊かな社会』(Galbraith, The Affluent Society, 1958)のなかで、ガルブレイスは仕事をそれ自体として楽しむ人びとを「新しい階級」と呼んでいる。現状では、この階級を構成するメンバーはごく少数であるとされ

る。その典型としてあげられているのは、経営者や研究者などである。つまり、圧倒的多数の人びとは仕事への動機づけを得られないままに、それによって獲得される報酬を目当てに働いているということになる。

仕事をそれ自体として楽しむためには、挑戦するに値するほどの高度な仕事とこれに見合った能力、さらには、そこでの自律性が必要である。外的誘因に引きつけられて働いている一般労働者は、仕事といえるほどのものに向き合っていない。命令によって駆使される歯車の存在に、彼らは甘んじることを強制されている。生産過程において自己を投入できる対象を持っていないから、彼らは自己実現の場を余暇に求めるほかはない。

経済的利害の対立を強調するあまり、公式論的マルキストは搾取の問題を見事に浮き彫りにするが、その反面、疎外の問題を軽視してしまうきらいがある。前者は経済的な問題であるのに対して、後者は人間的なそれである。両者が無関係でないことはいまでもないが、それらのいずれに重点を置くかによって、現代社会の理解の仕方が違ってくる。経済的側面を偏重する点において、彼らは産業主義者と軌を同じくしているといわなくてはならない。生産手段の所有関係に由来する階級と対置される「新しい階級」のなかには、経済的搾取よりも人間疎外を重視しようとする意図を見出すことができる。この概念を掲げることによって、ガルブレイスは反産業主義的態度を理論的に表明しようとしたと受け取ることができる。

産業化が大衆向けの消費財の生産に重点を置く方向で発展してくると、所有関係に基づく経済的圧力が緩和され、労働大衆が物質的豊かさを享受することができるようになる。これにともなって、搾取されているという実感は薄らいでくるが、その代わりに、高度に産業化された管理社会に特有な人間疎外という問題が表面化してくる。この問題は資本主義として特徴づけられる社会体制のなかだけでなく、体制を越えた広がりをもつものになってきているようである。

『レーニンの最後の闘争』(M. Lewin, Le Dernier Combat de Lénine, 1967)によると、人生の最後の時期にレーニンの心を悩ませたのは、ロシア革命の進行過程において、大衆の自覚と参加に基づく問題解決に逆行する動きが生まれてきつつあるのではないかという危惧であったという。プロレタリア独裁国家が大衆の人間性を疎外する硬直的組織たる官僚制に変質する危険を、彼は看取していたようである。これからして、やがて

出てくるであろうスターリン主義を芽のうちに摘み取るようとする意図が、彼の遺書のなかに秘められていたという。しかし、この意図は不発に終わってしまった。スターリン主義によって代表される事態に対して根本的な改善策を打ち出さないかぎり、社会主義社会は搾取の問題を解決できても、疎外のそれによって苦しめられる。

生産者として失ったものを、労働大衆は消費者として取り戻そうとする。この志向において、苦役たる労働を圧縮して、その代償たる経済的報酬をできるだけ大きくするのに、全力が傾注される。これらの実現に努力を限定するビジネス・ユニオン主義は労働力の有利な販売には成功し得ても、労働力から脱出する道を閉ざしてしまう。経済的搾取も問題ではあるが、それにもまして、人間疎外が問題になっているのが現状ではないか。労働力から脱出して、生産過程における人間性を回復することが、今日の労働運動のより重要な課題になってきているのではないだろうか。余暇社会における労働問題の性格を的確に把握することが、ユニオン・リーダーに求められる。働きがいのある仕事をよこせ、このような仕事をこなせるだけの能力を身につけるための教育機会を与えろというスローガンを掲げないと、労働運動は現代における革命思想の担い手として適格ではなくなるのではないか。

生産過程における人間疎外を甘受しながら、消費生活だけで人間性を回復しようとする、陽気なロボットとは違った人間類型が知識集約的産業構造のもとで登場してくる。彼らは生産過程のなかで事物化されない『新しい労働者階級』(S. Mallet, La Nouvelle Classe Ouvrière, 1963)を構成する。労働の非人間的細分化に対する弁証法的否定たるオートメイションが、彼らの誕生をうながす。自動車工場でのトランスファー・マシンの導入によって例示される省力化が、労働を人間にふさわしい仕事にすることに寄与する。

これまでの機械化は、人間労働を単純化する方向に作用してきた。したがって、機械を購入し、設置さえすれば、あとは労働力的人間をこれに当てさえすればよかった。そこで必要とされる能力は動物的水準をそれほど越えるものではないから、労働者を処遇するのに動物を飼育するやり方を援用し、エサとムチをもってすればよかった。ところが、コンピュータの利用に典型を求められるような新しい機械化においては、これとは対照的な状況が展開される。コンピュータが複雑になり、大型化するにつれて、ハードウェアに対す

るソフトウェアの比重が大きくなっていくことを、このことは意味する。

近代的生産様式のもとでの労務管理は、「知らしむべからず、よらしむべし」という封建的統治の原則を実質的に継承しているといえる。しかし、機械化が新しい段階を迎えると、知らない労働者は使いものにならなくなってしまう。知っている有能な労働者だけが生産的になり、労働力の間は産業的にスクラップになってしまう。これへの反対が、単純労働者の失業をどうするかという問題をめぐって出てくるだろう。生産に役立たなくなったからといって、彼らの人間的生存を拒否する理由は生まれてこない。彼らへの対策は、産業を越えたより広い社会的視野から打ち出されなくてはならない。

貧しさからの解放が社会的課題であった時代には、産業が偏重されるのもあながち不当とはいえない。しかし、産業化によって豊かさが実現されつつある今日、産業以外にも、有用な人間活動はいくらでもあるということを知らないではすまされない。将来においては、比較的少数な人びとだけが楽しみながら産業に従事し、残りはそれ以外の分野で活動することが可能になるだろう。このような社会においては、「能力に応じて働き、欲求に応じて消費する」という人間の理想が実現されるはずである。何故ならば、働く人びとにとって、仕事がそれ自体として報酬になるので、彼らはほかの人びとに対する社会的・経済的優位を主張しなくてもすまされるからである。

単調作業による困難を賃金や人間関係などによって埋め合わせようとするのでは、社会の新しい展望は開かれない。知識集約的省力化が生産過程から排除しようとするのは人間一般ではなくて、労働力の間だけである。それによって、人間性の疎外を必然的にする単調作業は存在の余地がなくなり、高度な仕事に従事する労働者が大量に出現してくる。かくて、「新しい階級」は経営者や研究者からなる少数者のものでなくなる。マレーの「新しい労働者階級」は、ガルブレイスの「新しい階級」よりも広い大衆の基盤に立脚しているといえる。この階級が胎動しはじめるにつれて、人類の歴史は「偉大な転換期」に接近してくる。

しかし、理想に走りすぎて、現実から眼をそらすことは許されない。賃金の上昇は省力化を促進するが、賃金水準においてわが国よりもはるかに高いアメリカでも、単調作業はなくなっていないという事実を忘れ

てはならない。オートメーションに過大の期待を寄せて、そこから理想が独りでに現われてくるとするのは技術的幻想にすぎない。単純労働は技術的・経済的問題ではなくて、道徳的・人間の問題であるという態度が生まれてこなくてはならない。人間化を産業化に優先させるだけの主体的条件を成立させることが必要である。そうなれば、企業体制は民主主義のなかでしか生き残れないということ、経営者は自覚するほかはない。これをまっぴら、疎外問題への彼らの対処は真剣味を帯びてくる。

高等教育は有用ではあるが、生産的ではないというのが経済学の創始者とされる人(A. Smith, The Wealth of Nations, 1776)の見解であった。産業化が高度になってくると、この見解は通用しなくなる。これに代わって、高等教育はすぐれて生産的であるという意見が出てくる。それへの産業的需要が活発になると、教育投資論が脚光を浴びる。産業主義のなかで生まれ、育ってきたが、教育投資論はそれとは融和しないものを根底に秘めていることに注目しなくてはならない。

投資によって、資産が形成される。したがって、教育による人材への投資に際して、「人的資源勘定」といったようなものが設けられてよいわけである。ところが、今日の企業会計において、人間への投資は損益計算書のなかで処理されるのが通例である。この投資が少額であれば、それでもすまされるだろう。しかし、それが巨額になってくれば、それを貸借対照表のなかで整理する必要があるのではないか。人的投資は耐久性に富むのが普通であるから、それを一時的な費用として計上するのは妥当であるとはいえない。

そうであるにもかかわらず、人的投資を資産勘定に掲げるのを困難にしている事情がある。物への投資であれば、資本はその成果を支配することができる。ところが、人間への投資に対して、資本が支配力を行使しようとする、人間売買という非難を免れるのはむずかしい。形式的には資産でありながらも実質的にはそのように扱えないところに、教育投資の矛盾が露呈する。産業構造の知識集約化にともなって、支配力を十分に及ぼすことができない対象に投資しなくてはならなくなってくると、資本主義は根底から揺れ動くのを避けられそうにもない。

これまでの産業主義を推進してきたのは、資本の論理である。投資の対象が物から人へ移り、資本がその成果を支配できなくなれば、産業主義はそのなかでそれとは異質的なものをはらんでしまったということに

なる。この異質的なものが人間主義であり、これを担うのが「新しい労働者」である。人間主義は胎内ですぐに歯が生えている「鬼子」にたとえられる。この歯でもって母胎たる産業主義を食い破って、人間主義が誕生する。産業主義は、その発展の頂点において、それを克服するものをはらんでしまう。このような皮肉は、歴史のなかで必ずしも珍しくはないようである。この事情を理解すると、教育投資論のなかで人間化に通じるものがあるのを知ることができる。

この人間化が順調に進行するならば、変革の芽ばえは体制の外側からだけでなく、その内部からも出てくる。前者を強調するのが、公式的革命論の特質である。後者においては、それと違ったものが見出される。ひとたび確立された体制は自己更新力を持たないというのが、公式論の前提である。したがって、それを外

部からのゲバルトで打倒しなくてはならないという結論が導き出される。

しかし、この発想は比較的単純な構造の社会にしただけで通用しないのではないか。高度に有機的に発達した社会においては、外部からの破壊にともなう秩序の真空状態は、それがたとえ建設までの一時的なものであっても、耐えがたいほどの苦痛を人びとに与える。だからこそ、現状に批判的な人びとが多いにもかかわらず、ゲバルト的発想に同調しようとするのは多くはないのであろう。産業化が未熟な社会に適合しているような公式論は、それが成熟に達した社会では陳腐化を免れない。かくて、期待を寄せられるのは、脱皮を迫られている体制のなかで自己更新力を担う「新しい労働者」ではなからうか。

(経済学部教授)