

企業と人間

— 構造的関わり —

三浦雄二

<要約>

社会と人間の関わりには必ず制度の媒介があり、社会の構造的特質も制度を伝わって人々に降りていく。どの制度が構造的特質を最も良く伝えるかはケース・バイ・ケースで外在的に予断してしまうことはできないが、構造的特質を代表する制度にどのような客観的可能性が用意されているかは確認できる。そこで、企業による媒介を取り上げる。企業は社会にとっては構造的特質を体現する制度であるばかりでなく、大半の人にとっては生計の糧の元を提供する殆ど唯一の制度である。企業と人間は、今の社会の仕組みのもとでは、生産活動における賃金労働のやりとりをめぐって結びつくが、その現実には企業による労働者の組み込みである。企業に雇われない限り人々は賃金労働者にもなれず、結びつきの振り子は最初から大きく企業の側に傾いている。実態的に見れば、企業と人間の結びつきは決して平等ではなく、企業の都合次第なのである。だがこの事実には、〈豊かさ〉の中で必ずしも十分に問題にされてきていない。

企業と人間の結びつきが問題視されてこない今一つの理由は結びつき方そのものにある。我々は企業との結びつきを語るが、その実態は制度としての企業が抱える役割構造の内の一つの役割を取得しているに過ぎない。しかも殆どの場合には、権限階層の下位の末端的な役割である。そのような場合、これを取得し遂行していく労働者にとっては全身・全霊を挙げて取り組まなければならないものであっても、制度全体から見れば容易に代替の効くマイナーなものであることが多い。そこで、全力を尽くさなければならない割には制度そのものには手が届かず、全体を見渡すことすら出来ないのである。つまり、企業との制度的結びつきは、実は極めて曖昧な、不安定なものでしかない。しかもそれがその人の社会構造的位置の基礎になっているのである。現代人は、思いの外に自らの制度的基盤を脆弱化させてきていると言わなければならない。

脆弱な基盤で、頼りなげに企業に結びついている労働者にとって、それは必ずしも明快に社会の在り方を感じ取らせてくるものではない。むしろ、何とはなしに企業にしがみついている標準的な社会の〈豊かさ〉は享受できるとして、無自覚的な企業への依存の姿勢を育ててしまっている。企業への依存は、当然、それを核とする社会の構造的仕組みへの依存にもなる。だが、社会の構造的仕組みへの無自覚的な依存は社会と人間の関わりにとって健全な姿ではない。むしろ今の企業との結びつきの中にこそ、現代社会を管理社会的状況に追い込んでいく構造的疎外の現れが萌芽的に見出されるのである。企業が、現代における社会と人間を媒介する最大の制度であることは間違いないが、それはまた、現代における社会構造的課題性の最大の媒介にもなっている。我々はこの現実には気付かなければならない。

<キーワード>

賃金労働者、管理社会、企業、構造的関わり、構造的疎外、組み込み、人間、制度、制度的結びつき、社会、社会的生活圈、癒着と乖離

I 企業との結びつき

高度産業社会の制度的構造はシステム性を強め、社会秩序に斉一性を課すことによって、管理社会の新たな様相を醸し出してきている。それに覆われていくのは人間である。だが人間は、社会の制度的構造に直接的に結びついているわけではない。そこには必ずや制度が介在している。人々が直接的に加わっていくのは制度であって制度的構造ではない。人々にとって制度的構造は間接的な存在でしかない。制度的構造は全ての制度によって成り立っているが、当然、その全てと直接的な結びつきを持っている個人は存在せず、人はその一部、しかもそのまた末端的な役割を取得することによって、自らの社会的生活圈を形作っているに過ぎない。役割を直接的に提供してくるのはそれぞれの制度である。社会的生活圈に存在する制度の中には、存在そのものがその範囲に留まっているものもあるが、多くのものは、とりわけ社会生活上重要なものになればなるほど、それを超えて存立している。社会が個々の社会的生活圈を超えて存在しているのは当然だが、今ではその構成単位である制度すらが、多くは社会的生活圈を超えて成立している。こうした単位制度の肥大化を産業社会の高度化がもたらしてきたのはいうまでもない。だからこそ社会生活の高い機能水準が確保されているのである。現代人の社会的生活圈は徹底的なまでに制度的構造の上に乗っかっており、またその故に、その動向に流されやすくなっている。管理化は、システム化がその先端部で諸役割を裁断・細分化し、機能的には人々を社会の仕組みに依存せしめながらも、制度的には彼等をそこから遠ざけるようになったこと、即ち、我々のいう〈癒着と乖離〉の結果なのである。だが、制度的構造に全面的に対応し得ている個人が存在しない以上、それは個々の制度において発現する以外にない。社会の問題は、社会的生活圈に介入してきている制度を通して一人一人に降りてくるのである。〈癒着と乖離〉は社会と人間の関わりに現れるものだが、より現実的には、それに連なるものが制度と人間の結びつきにおいて現れてきているはずなのである。だが、個別化された個々の制度での体験を管理社会的様相として察知することは意外なまでに難しい。我々は社会の全体的仕組みに依存している割には、全体社会を見渡すことに慣れていないからである。しかも、どの制

1) 私はここで社会の構成単位である制度の問題を取り上げる。制度に関する最近の注目すべき研究である盛山和夫の『制度論の構図』（創文社、1995年）は、「蓄積された行動規範」式の伝統的な制度の把握が十分な成果を出してきていないことを指摘し、「行為者の主観的意味」という新たな視角からこれに迫ろうとしている。こうした試みが制度に関する新たな知見を生み出していくのは間違いないとしても、私の制度の把握は伝統的なものを基礎にしている。何故なら、「意味の体系」（222頁）の視角からは、制度そのものが当事者に対して放つ抑圧性の問題は追究できないからである。

度が最もストレートに全体社会的な傾向を伝達してきているか、あるいはリードしてきているかは、予断的には決められない。理屈からいえば全ての制度がその可能性を持ち、最後はその人の受けとめ方によって個々の左右されてしまう。そこで一般的に出来るのは、制度的構造の特質に応じて、最も代表的な制度における現れを検討しておくことである。その意味で企業に着眼しよう。企業こそが、今の社会の構造的な特質に我々を最も強く結びつける制度であるからだ。企業では、我々が提起しつつある管理社会的様相は、どのような形でその萌芽を見せてきているのであろうか。これを解き明かすことがここでの直接的な課題となる。

企業が現代社会を特徴付ける最も重要な制度であることは既に明らかだ。同時に企業は、現代人の多くが自らの手で生計の糧を得ようとする時に期待する、賃金労働者という形での職業労働を提供してくる殆ど唯一の制度でもある。だから、企業を現代社会と我々を媒介する代表的な制度と見るのは当然のように思われる。事実、そうだとはいって差し支えない。だがそれだけに、その結びつき方が問われなければならない。企業と労働者の結びつきは、一見、生産活動の展開を挟んだごく自然のものであるかのように見えるが、実は徹底的なまでに人為的である。そもそも制度は全て人為的であり、だからこそ問題にされていかねばならないものなのである。²⁾ 企業は、述べるまでもなく、資本主義という特定の経済運営方式に最も適合的な生産方式として人為的である。今日、これが最も効率的で、最も高度な活動が展開できる生産制度であることは否定のしようがない。当然その多くは個々人の社会的な生活圏を遥に超えたところで成立している。そして、この企業が最も活発に動いているのが高度産業社会なのである。ところが、生産活動が企業、それも複雑に大規模化した企業を中心に成されていくと、生産手段や生産資源は企業（その殆どは私的資本）の所有するところとなり、これに加わろうとする人々は賃金労働者として雇って貰う以外にこれを果たしていく道はなくなってしまふ。人間は生を維持するために何らかの生産活動に加わらざるを得ず、生産制度への加入は宿命である。今日の問題は、人々が賃金労働者という無力な形で、強大化した企業に雇って貰わざるを得ないという点に、宿命性と人為性のぶつかり合いが生じてくるところにある。歴史的に見れば、結局、我々はこの宿命性を受け入れていかざるを得ず、それがその時点における生産制度の仕組みに我々が屈していく所以になっている。だがそれは、だからといって我々が、常に人為性に屈していかなければならないことを意味するものではない。むしろ人為性を問題にしていくことこそ我々の課題なのである。特に現代においては、制度の側からの不当な圧力は常在化しておらず、問題はもっぱら制度的な仕組みそのものに由来するものと考えられるから、それは社会の問題として扱われていかねばならない。ところが、現代社会にあって社会と人間を媒介する最大

2) 制度が人為的なものであることには全ての人が同意している。だが同時に、私は、制度は人間にとって宿命なものでもあるとも考えている。制度は、人間が本能的に持つ社会性の体現なのである。宿命であるということは所与的であるということでもあり、この所与性に制度の抑圧性の一つの根があるといえるだろう。

の制度と目される企業が、最初から人間に対して圧倒的に有利な立場で存立している事実は、何故か一般には問題にされてきていない。³⁾ それが見逃されていくのは、そこに不当な制度的権力が介在しているとは言い難く、またその結果が人々の心身に目に見える形での苦痛を与えてくるものではないからである。それどころか、この企業を軸とした今の社会の仕組みは、我々を〈豊かな〉生活で覆うのであり、高度な生活水準の享受は、何時の間にか我々と制度、ひいては我々と社会の関わりを無問題化させてしまう。しかし、制度的な結びつきからすれば、それは決して無問題ではない。我々が何時の間にか宿命性と人為性を安易に結びつけ、無自覚的なうちにも後者に屈していく道を自ら造りだしているからである。我々は結局、屈していかざるを得ない側面から逃れられないかも知れない。しかし、安易に制度に屈するということは、それを介した社会への展望を自ら閉ざし、知らず知らずのうちに社会の動きに身を任せてしまう、つまり管理社会化を受け入れる土壌を培養してしまうことになるといわなければならない。

企業との結びつきは本質的に企業に傾いている。そのこと自体に気付いていない人はいないが、どうしようもないものとして見逃されている。つまり、問題にはされてこない。しかし、自らの手で生計を挙げようとしている成人の多くが手にし、自らの社会的生活圏の最重要部分を捧げる役割が、最初からそれを提供してくる制度に有利に存在しているということは問題である。少なくとも、そこから派生してくる弊害を少しでも軽減させようと努力する必要がある。それには、この制度との結びつきを敢えて問題にしていく必要がある。制度は我々の社会性の体现であると共に、我々が意図的に保持していこうとするものでもある。だが同時に、先に指摘したように、所与的でもある。抽象的にそうであるばかりでなく、現実的にもそうである。我々が社会生活において必要とする制度の多くは、我々が物心付いた時には既に存在している。我々はそれらに迎え入れられるか、拒否されるかである。「人間が制度を形作っていく」という表現は⁴⁾ 全くもって誤りではないが、我々の関心に迫るには不適切である。むしろ現実的には、「人間が制度に組み入れられていく」という側面のほうが強く出てくる。このことは我々が制度を新たに作り出す可能性を否定しているものではないが、我々の言動は、全て、既にある制度の役割が用意しているものを手懸かりとしている。一般的に言えば、この世に生まれ落ちて以来、人は必要に応じて様々な制度と向かい合い、そこに蓄積されている行動様式や社会関係を基本的に受け入れることによって、世間と折り合った日常生活を営んでいく。どのように受け入れ、どのように遂行していくかは個人に任されるが、基本的には

3) 労働力の売買をめぐる資本と賃金労働者の力関係の優劣は資本主義本格化の最初から問題にされており、それなりに経緯を経て今日では多くの対応が施されている。それらの効率的な運用や改善はなお課題であるが、我々が今直面しつつあるのは、企業という制度の形式性が高まってきたところから発する新たな問題である。その一端は組織の問題として取り上げられることはあるが、真の問題は人間と制度の結びつき、ひいてはそれを介した人間と社会の関わりである。

4) こうした表現は古いタイプのものであれ、新しいタイプのものであれ、あらゆる制度への言及に必ず出てくるものである。新しいものとしては先の盛山のものがあるし、古いものの一例は次にある。Allan Wells, *Social Institutions*, Heinemann, 1970, p.6

受け身的なのである。人間が制度を作って社会を支えているのは紛れもない事実なのだが、むしろ人間のほうが制度に身を合わせていくほうが多い。人間は制度に「組み込まれていく」存在なのである⁵⁾。そして、制度に組み込まれるということは、社会が制度の積み重ねから出来ていることから解るように、結局は社会に組み込まれていくということをも意味する。もちろん、制度はそれぞれの論理に応じて勝手に組み込みを行っていき、単一の意志を欠く社会は独自の組み込みをなし得ないから、社会への組み込みは事実上錯綜的になされていく。これが社会と人間の関わりを複雑化させてきたのは疑いない。だが、制度はその社会において存在の意味を発揮してこそ存続を認められるものであるから、錯綜しあつた諸制度の存在も、ひとまず全体社会的な統合を受け入れている。だから、組み込みは、結局、社会に向けられたものだといいて良い。しかし、人間にとって直接に社会に組み込まれるという実感はないから、それぞれの制度への組み込みを通して社会への組み込みを見抜いていかねばならない。人間が社会の存在を感得するのは己の生活全体を通してであるから、分割された各制度を通してこれを行うのは容易ではない。しかし、己の生活は己が関わっている諸制度、即ち社会的生活圏によって成り立っているのだから、生活にとって重みのある制度との関わりは省察の対象にされてしかるべきである。企業はその好個の例なのである。これを実践している人は多くないが、我々は企業への組み込みを現代社会への組み込みを象徴するものとして吟味していく必要がある。組み込みはプロセスからすれば、「選抜」・「活用」・「放擲」の3つから成り、我々がここで問題にしようとしている企業と人間の結びつきを超える範囲をカバーしてくる。ここではまず結びつきに直接的に関わってくる部分の特徴を指摘し、視角そのものは、これからも必要なものとして、今後も堅持していこう。

今日、日本の企業における組み込み、とりわけ選抜と放擲は、些か入り組んだ様相を見せている。表面的には、10年を超える不況のせいで、企業、とりわけ大企業が人員募集の枠を縮め、結果的に選抜はより厳しいものになっている⁶⁾。もともと日本の企業の選抜は、新規学卒者を対象に学卒期に当たる4月に一斉に行われるのを特徴としてきた。不況はその窓口を一挙に狭めた。企業活動の不振と、抱え込みすぎた人員からしてやむを得ない施策であったとはいえ、それは、長引くにつれて、会社の従業員構成を根本から見直させるものであった。新規学卒者の一斉採用は、若手労働者を定

5) 人間が既にある制度の役割に組み込まれていくという指摘は必ずしも新しいものではない。例えば次を参照。森博、『社会学的分析』、恒星社厚生閣、1969年（ここでは「はめ込み」という言葉が使われている。166頁）しかし、こうした指摘は何故か分析の隅々にまで使用されていくわけではなく、社会的役割の性格を説明するだけに留まっている。だが私は、この視角こそが人間と制度の関わりを解き明かしていく場合の基底に据えられるべきだと考えている。何故なら、現代社会における企業を始めとする様々な制度の形式的発達、制度による人間の組み込みの形式性をも増大させてきており、それが彼等を管理社会的状況に追い込んでいく元になっていると考えられるからである。

6) 大卒者を例にとっても、「就職氷河期」という言葉が出来たように、バブル破裂後は新卒者の就職窓口が狭まっている。バブル期には80%近くあった就職率が、今では50%半ばになってしまっている。生産性労働情報センター、『活用労働統計』、2004年版、社会経済生産性本部

年まで丸抱え的に確保し、いわゆる日本の経営の柱の一つであった終身雇用の出発点になるものであった。だがそれが時には余剰人員の因になることは明らかで、背に腹を替えられなくなった企業が見直しを図ってくるのも当然といえる。見直しは入り口を狭めるだけでは当然済まない。余剰人員を抱え続けることは無駄だが、状況の変化に応じた新たな労働力の確保も必要である。このため企業は新人募集を抑えるだけでなく、中途採用者の受け入れに従来以上に力を入れるようになる。中途採用者を受け入れるのだから、自分のところからの中途退職者にも対応しなければならず、そうすると、定年までの右肩上がり編成されていた年功序列的な待遇体系を見直さなければならなくなる。その結果がいわゆる「日本の経営の見直し」である。⁷⁾不況の長期化と、そこからの脱出の努力は、日本の企業に非常に大きな課題を押しつけてきているといえる。一言でいえば、選抜は厳しさを加味させているだけでなく、より効率性に傾いたものになってきている。選抜だけではなく、不況は放擲にもドラスティックな側面を出現させた。企業活動の沈滞は、それまでの事業活動を人員を含めて根底から見直させ、再編・縮小を始めとし、最悪の場合は倒産にまで至るものである。不況の長期化はこの両方を生じさせている。倒産はもとより、いわゆるリストラと呼ばれる事業再構築も、場合によっては従業員の強制的な切り捨てを含んでいる。⁸⁾それまでは考えられもしなかった放擲の発動である。定年制については、平均余命年齢の向上、労働力の活用、年金問題との絡みなどもあって、若干の延長が模索されている。その意味では放擲に厳しさが加わっているとはいえないが、リストラや倒産による解雇に我々個人は全く無力であるし、それが何時我が身に降りかかってくるとも限らないから、結局放擲はかつて以上に重苦しい圧力として我々の上へのしかかっている。今の仕組みのもとでは、我々は企業から離れることは出来ないのだ。これを要すると、企業との結びつきという観点からすると、現在の日本は選抜も放擲も非常に厳しい状況にあるといわなければならない。組み込みが、文字通り企業の都合による組み込みとして断行されているのである。今、現在の日本人で、企業との結びつきの厳しさに気付いていない人は一人もいない。その限りでは社会の在り方に批判的に迫る好機である。だが、そうならない。それどころか、それは却って問題の真意を誤った方向で解釈してしまう方向に流れている。

7) 日本の経営の見直しは巷間大きな関心を集めているが、本格的な研究は未だそれほど現れていない。しかも、言及は「改革」という視点でなされている。ただ当然、ポイントは年功序列や終身雇用に置かれている。典型的なものとして次を参照。山本政一、『増補・日本の経営の改革』、千倉書房、1999年

8) リストラによる解雇者の問題はマスコミを通じて報じられることが多いが、厳密な数値は掴めない。新聞で報じられる大企業のリストラ計画は希望退職者の募集を柱にしたものが多く、その他の事例を含めてどれだけの強制的解雇が行われているのかははっきりしない。しかし、失業率が高い水準にあるのは明らかなのだから、決して他人事にはできないであろう。次の文献が参考になる。玄田有史・中田喜文編、『リストラと転職のメカニズム：労働移動の経済学』、東洋経済新報社、2002年

9) 厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、2004年1月20日に65歳までの定年延長または再雇用を企業に義務づける最終報告を纏めた。2013年度までに完全実施されることが目論まれており、時代の流れを示している。(日本経済新聞、朝刊、2004年1月20日)

長引く不況は企業と人間の結びつきを改めて厳しいものと意識させてきている。だが同時にそれは、問題が結局は経済的なものであるという誤った解釈を押し広げてきている。確かに、経済が順調であれば、今我々が直面しているような厳しい問題は表面化しない。だから、経済が回復すれば、問題は再び潜在化するであろう。大半の人はそう受けとめ、じっと現状に耐えている。耐えている間、不況克服のためになされてくる施策は、企業レベルのものであれ、国政レベルのものであれ、やむを得ないものとして受け入れられていく。日本的経営に象徴されるように、それはより効率性を重視したものになっていく。効率は企業にとってのものであり、それだけ個人に対する企業の優位性が強まることになる。そして、正にここに真の問題がある。企業と人間の結びつきはもともと企業に有利であり、我々は企業による組み込みを受け入れざるを得ない。だがこの関係において、我々は権利的な平等を認められながらも、実質的にますます企業に屈するようになっていく。生産活動そのものが企業の資本力と組織を前提に展開されており、到底個人では太刀打ちできないものになっているのだから、両者の力関係を云々することは無意味だと思われるかも知れない。だが、両者の結びつきは労働力の売買という経済関係にのみ留まるのではなく、企業という制度の中で持続していく社会関係でもある。その結びつきの一方の当事者がますます強大化し、置かれた状況からしてやむを得ないとはいえ、絶えざる効率性の追求をしていくのに対し、今一方の当事者が依然として無力なままに、ますます相対的な地位を落とし、企業の動きに屈していかざるを得なくなっているということは重大な問題である。しかもこれは、経済の好調・不調を乗り越え、高度産業社会の企業という制度が必ずや迎えていかなければならない事態なのである。この点に関する限り、不況はアクセントに過ぎない。だが現実には、不況は問題を露骨な形で惹起してしまうが故に、却って事態の本質を覆い隠す作用を持つ。今のままでは、経済が好調であろうとなかろうと、企業を効率化させ、仕組みを強大化させていこうとする動きはまかり通っていくことになる。それが個人の人々の生活に直接的な心身の苦痛を持ち込むならいざ知らず、組織に対する個人の相対的な劣弱さは、それ自体としては特に生き死には関係がない。だとすると、我々が我々の生活の中心に据える制度的役割を介して、我々が社会の在り方を見つめ直そうとする気運が高まることは余り期待できない。むしろ無自覚的なうちに、重大な問題性の拡がりを見逃していくことになりかねない。私の見るところ、今の日本はこの状況にある。自らの社会における構造的位置を見極める意味でも、我々はなお企業と我々の関わりを見定めておかねばならない。

II 役割構造の肥大化と労働者

我々は企業という制度と結びつく。それは我々の日常生活における最大の社会的場面であり、我々が体験する産業社会秩序の大半はここで得られる。だがそこでは、どれだけ正確に、我々は社会について察知できるようになっているであろうか。両者の関係は結局企業に傾いたままなのに、

それが問題にされることは余りない。しかもそれだけではない。企業は複数の役割を持ち、その拡がりは、殆どの場合、個々の当事者の社会的生活圈を踏み越えている。我々は企業との制度的結びつきという表現をとるが、実は我々が実際に結びつきを持つのは、企業が制度として抱える役割構造の内の一つの役割に対してであって、制度そのものではない。もちろん主観的な意識からすれば、人は制度との結びつきを意識するのであって、役割に対してではない。そして事実人が結びつくのは制度であって、役割はその一端と見るべきであろう。制度はもともと複数の役割から成っており、その全てを一人の個人が占有することはなく、個人に対する窓口が一つの役割でしかないことは通常である。ところが、今日の企業のように、制度の役割構造が肥大化して個人の社会的生活圈を超えてしまうと、一つ一つの役割と制度そのものとの距離は拡がり、一つの役割では制度を体現することは出来なくなる。今やどんな役割でも、生産制度としての実をそれ自体で体現してしまうものは存在せず、しかもその実は社会的生活圈を超えた拡がりにおいて初めて纏まりをなすものになっている。そうなると、企業との結びつきは観念化し、制度的結びつきの実態は改めて考察の対象にせざるを得なくなる。安易に企業との制度的結びつきを語れなくなっているのである。制度としての存在が社会的生活圈をはみ出している以上、我々はその全体像を直接的に掴むことは出来ず、情報を介して知識として取り入れる以外にない。ところがこの情報は、正規のものは、役割に付随した権限の量によって多寡に差がある。制度の役割構造は、一般に階層的に権限を配置してくるのだが、企業のように、厳しい状況の下で日常的に成果を上げることが要求されている場合には、それは徹底されたものになっている。その結果、権限階層の最末端にある役割にあっては、職務として遂行されるその役割に関する情報は与えられても、企業全体の経営状況に関する情報は通り一遍のものしか与えられないのが普通である。つまり、権限階層の下位の、末端的な役割の保持者にとっては、企業は手を直接的に及ぼすことが出来ないばかりか、その全体像を見渡すことすら出来ないものになっている。そして、通常、大半の人にとって、企業との結びつきは、そうした最下層の末端的なものから始められるのである。人はその職業経歴を賭け、その企業ないし別のところで少しでも有利な地位を得ようと努力していくが、大半の人は上位にまでは行けず、中位以下のところで職業経歴を終えてしまう。結局、少なからぬ人は、その職業生活を賭しても、遂に自らが勤める制度の全体像が掴めぬままに退いていくことになる。我々は企業を介した社会との関わりを問題にしようとしているのだが、殆どの人にとっての実態は、社会を云々する以前に企業そのものが掴めていないというものなのである。これでは、間違いなく、企業を介して社会に構造的に位置づけられながら、それとの間に確実な制度的結びつきを持っているとは言い難い状態にあるといわなければならない。しかもこの傾向は企業に限られたものではない。今や、家族を除く主要制度の殆どは制度としての規模を拡大させ、個々人の社会的生活圈をはみ出した形で自らを成立させている。我々はそれらの末端に、部分的にぶら下がっているに過ぎない。我々はますますその存在を構造化させながらも、かえって構造が見定めにくい時代にいる。それを導いているのは企業である。我々

は企業との結びつきを、更に細かく追究する必要がある。

我々が、企業の役割構造の肥大化により、社会はおろか企業という制度をすら見定めがなくなっている事実は、何も物理的な距離感に関してだけではない。以前にも記してあるように、企業と人間の結びつきは、本源的には、生産活動の展開において果たされている。人間は生産行為を必要としており、それは殆どの場合制度化される。そのほうが高い機能が実現されるからである。ところが、制度化された生産活動は、次第にその主権を制度そのものに譲り渡していく。そのほうが、単なる協力ないし総和を超えた高度な活動が、最初から制度を単位に計画できるからである。だがそうになると、制度が挙げる生産活動と、これに関わっていく人々の生産的行為の間にギャップが拡がっていく。素朴な生産活動の場合、たとえそれが制度化しても、その成果はこれに関わった人々の生活に直接的に取り入れられていった。しかし、制度が主体となった生産活動は、制度の判断によって生み出されるもので、必ずしもそれが、これに関わった人々の生活を直接的に潤すものではなくなる。しかも活動は制度を単位になされるから、一人の人が最初から最後まで何かを新たに作り出すということはなくなる。一人一人は生産活動に部分的に関わり、ものを作り出す充足感を制度に譲り渡しなが、そこから得られる賃金収入によって生活を成り立たせていこうとするようになる。個々人が組織化された制度で果たす労働と生産的行為の間には開きが出てくる。こうした傾向は企業という制度による生産活動が本格化し始めた頃から現れだしているのだが、今や殆どその頂点に達してしまっている¹⁰⁾。生産活動が大規模化した企業によってなされているが故に、我々は高度な機能水準を社会生活において享受し得ている。それに間違いは全くない。だが人々の個人的な労働は、今や役割構造の整理ともいべき組織に向けられたものになり、制度が制度として挙げる生産活動との関わりは希薄化ないし部分化している。彼等の労働も、紛れもなく何かを新たに生み出しているのだが、その成果は多くの場合目に見えるものでなく、したがって手応えにも乏しいものになっている。生産の喜びを組織への貢献に置き換えでもしない限り、今日の職業労働から直接的な生産の満足感を得ることは難しい。職業が確立されて以降、人は己の職業労働を通して社会への貢献を実感することが多かった。そのことは今日でも意外なまでに多くの人がそう望んでいる。だが現実には、二段構造的な発想でも導入しない限り、己の職業労働を社会に直結させることは難しい。ここでも我々は観念的なレベルにおいてのみ、企業の生産活動との結びつきを確認できるだけである。実質的には、我々の多くは企業の組織に埋没し、自らの日々の労働の意義を見いだせない。

10) この問題は、例のマルクスによる疎外の指摘（カール・マルクス、城塚登・田中吉六訳、『経済学・哲学草稿（K. Marx, Oekonomisch-philosophische Manuscripte aus dem Jahre, 1844）』、岩波文庫、1964年、87頁）以来、資本主義的労働の社会学的研究の中心に据えられてきている。しかし、私がここで強調しているような、全体社会の構造的な問題の延長でこれを扱おうとする姿勢は見られない。これは、これまでの社会学的研究において、「社会」なるものが伸縮自在的に解釈されてきたためである。説明の基準となる社会の拡がり全体社会におく必要がある。マルクスのもは資本主義という経済活動の仕組みとの関わりで説かれているもので、広さは充分だが、必ずしも社会の問題にはなっていない。

いまに日々の職務の遂行に翻弄されていく。発達した企業、即ち、肥大化した役割構造の一面で努力してこそ、我々は社会レベルでの高度な生産活動に参加でき、その成果を享受することが出来るのだが、誠に皮肉なことに、それには己の職業労働の社会に対する直接的な貢献への期待を引っ込めるか、変形させなければならない。しかもそれは、自らと社会との直接的な接点を不問に帰し、与えられた状況で満足していくという姿勢を導くものでもある。我々は労働という実質的な機能においても、企業との接点を掴み切れていない。それは不可避免的に、労働を通じた社会との結びつきをも曖昧化させるものである。

企業の役割構造の肥大化は、我々と企業との制度的結びつきを量的にも質的にもか細いものにしてきている。それは先に指摘した企業の優位性と相まって、我々と企業の制度的結びつきをますます脆弱なものにしていく。もちろんこの場合の脆弱化は相対的なもので、以前の結びつきが太かったというのではない。資本と賃労働の制度的結びつきは昔も今も細い。その本質的な事実に加え、企業のほうは規模を拡大し、強大性を増していくのに対して、個々の労働者、取り分け権限階層の低位に置かれる平均的な一般労働者の立場が、ますます弱いものになってきているように見えるということである。企業の決定や影響は、役割構造を伝わってストレートに最末端の労働者にも伝わっていく。それは今日の、リストラや倒産時の解雇に象徴的に現れている。だが、そうなった時には、個々の労働者にこれを跳ね返す力はない。解職とまではいかないとしても、総じて、役割構造の肥大化は組織の力の個々人への拡がりを伴っている。だが、その具体的な現れは、露骨な締め付けの強化（強制解雇などはその極例）になる場合もあれば、以前よりも労働者の自主性を喚起してくるという表面的には穏やかなものもある。つづめていけば企業は総体としての効率性を高めていけばよいのであり、それは全体としては常に締め付けの強化に向かっていても、大規模化した組織で階層的に翻訳されていく個々の現れでは、様々な形を取り得るのである。常に締め付けの強化が横行するというのではなく、合理的になっていくということも確実にある。現実には両方がない交ざって現象してくるのである。そして、実際に多くの平均的労働者が経験するものは、このミックスされた、それぞれに対して翻訳されたもので、殆どの場合には制度の宿命性によって取り込める程度のものである。つまり、仕事はきつくなつたと感じて、我慢できる範囲なのである。結局どこかで働いていかざるを得ないのだと我慢している内に、瞬間的に沸きかけた企業への疑問は萎んでいく。そして企業は、そうした労働者の受け止めに、個々のなものとして一々にするだけの余裕を持っていない。繰り返しているように、今日企業ほどその論理の追求を日常的に厳しく求められている制度は他に存在せず、その活動は総体としては常に厳しさに向けられていかざるを得ない。明らかに不当と判断されてしまうような締め付けの強化は許されないと、基調が厳しきの増大におかれるのは容認されていくのである。しかもそれは複雑に大規模化した経営組織の中で翻訳されていく。あたかも巨大化した役割階層によって保護されているかのように、それは曖昧な現れ方をする。だがもちろん、保護されているわけではない。それどころか、そこに残る

のは、役割構造の中で断片化され、脆弱化した、影響だけは一方的に降りてくるが捉え返しの効かない、やせ細った制度的結びつきでしかない。労働者はそれに己の全てを賭けているのであり、それは彼等の社会構造的位置の弱さに通じていく。

我々の多くは、企業の役割構造において中位以下のところに位置づけられ、企業の全体像が掴めないままに日々を過ごしている。ところが企業は、我々にとって生活の中心であり、生活時間の大半が費やされていくところである。我々の努力は間違いなく企業に貢献しているが、それがどういう形でどれだけかは解らずじまいである。我々の日常的努力には、そうした構造的な不安定さや曖昧さが付きまとっている。しかも、こうした不安定さは企業に対するものに限られるわけではなく、それを原点にしながら生活の他の面にも及んでいく。既に記してあるように、今日、社会生活上必要な主要な制度は、家族を除いて全てが規模を拡大し、組織を高度化させている。そしてその結果、普通の人々とそれらの制度の接点は、機能を中心に断片化し、一時的なものになっている。一時的な接触であれ、機能そのものは享受できるから、機能的にはこれで問題にならない。だが構造的な位置づけからすると、諸制度が屹立していくわりには、人々はますます個々バラバラ的な存在になっていく。我々は既に制度的構造の発展において、その先端で諸役割が裁断・細分化されてきている事実を指摘している。それは裏返せば、人々が裁断・細分化された諸役割を受け取っていくことを意味しており、存在はバラバラになる。制度的構造の発達には制度の多様化を内実しているから、役割の数は増える。数の増える役割を本来的に有限な社会的生活圏で受けとめるのだから、それぞれへの接触は平均化すれば一時化する。現代人の社会的生活圏は、不特定多数に向けて提供された末端的役割を少しずつ数多く縫い合わせて出来上がっている、と言い換えても良い。それは社会構造的に言えば不安定で、か細い結びつきでしかない。社会構造に対する我々の結びつきは、我々の側からすれば心許ないものなのである。そしてその中心に位置してくるのが、企業の役割構造における我々の位置である。何故なら、企業との結びつきは、たとえそれがどんなにか細いものであっても、その一方の当事者である労働者にとっては生活の殆ど全てであるからだ。もちろん、全てとするかどうかは本人が決めることであるが、空間的並びに時間的占有度からすれば中心である。そして、そこで得られる賃金的な報酬が、消費面でのその他の制度との接触の質と量を定めてしまうのである。だから、いってみれば、企業の役割構造におけるその人の位置は、殆どそのまま、社会におけるその人の構造的立場に横滑りしてしまう。不安定さを抱えたままである。しかもその場合、そうした役割構造は、全体的な制度的構造における力関係によって一端洗い直されて表現されてくる。規模の大きなところはそのままだが、規模の小さく、社会的な影響力にも乏しいところでは、その企業内での役割構造はそのままでは通用しない。その意味では、全体的な制度的構造での位置が効いてくることになる。だがストレートにはではない。我々の社会構造的位置は制度的構造における制度の位置をほぼそのまま投影させたものになっているが、制度が持つ重みほどには、我々が個人的に持つ制度的結びつきは重いものではない。我々と社会の制度的結びつきは二重化さ

れてくるのである。そしてこれが、今日の我々の社会への組み込みの実体を現している。社会が企業を始めとする制度を肥大化させていけばいくほど、我々はますます末端的にそれらに付属させられ、その実態すら見定めがたい状況へと追い込まれていくのであり、それを作り出していくのは企業である。

労働者が企業と制度的結びつきを持っているのは間違いない。しかしその実体は、もともと弱いのに加え、企業の制度としての拡大によってますます曖昧かつ劣弱なものになっている。我々が従業員として会社に抱くイメージは、殆どの場合、一方的な思い入れか幻想に過ぎない。我々はこれといった制度的基盤を自らの存在に対して持つでなく、最後はどこかの企業に雇われざるを得ない立場にある。何処にするかは本人が決めることであり、選択の機会も僅かではあるが増える傾向にある。しかし、だからといって、企業に対する立場が強まったり、制度的結びつきが太くなったわけではない。依然として弱いままなのだ。人々が思い込んでいる以上に弱いといわざるを得ない。にもかかわらず、何故かこの問題は一般的に広く取り上げられることはない。それは、そうした曖昧さや脆弱さの中で、人々の生活がまがりなりにも〈豊かさ〉に包まれて推移していくからである。もちろん、今日の日本のように不況になれば、〈豊かさ〉の享受は切り下げなければならない。だがそれは断念にまでは至っていない。仕組みそのものが〈豊かさ〉の創出に向けられているのだから、不況からの脱出もこの方向で試みられており、断念は仕組みが瓦解でもしない限り起こらない。だから今の日本のように、〈豊かさ〉の享受を抑え、合理化の波に耐え、後はひたすら景気の回復を待つだけということになる。それが問題を経済の問題にすり替えてしまうだけだということは既に述べてある。だが、敢えて繰り返せば、社会構造的な問題こそより深刻なのである。確かに、人々が構造への依存を強めているということは、それ自体としては何も彼等の心身を直接的に脅かすものではない。特にシステム化した今日の社会ではそうである。だから、解職とか破産のような経済的問題のほうが、より直接的な深刻さを帯びているといえないこともない。事実としても、これらの問題は決して軽視できない。しかし、社会構造的な問題はより根源なところで人間の社会的存在性に迫ってきているのである。人間はもともと社会に対して劣弱な存在であり、結果的には制度的構造を受け入れていかざるを得ない。それだけに制度的構造は常に問題にされ、弊害は改められていかねばならない。生活が〈豊かさ〉に包まれているからといって、己の社会的存在性を等閑に伏すということは、結果的に我々を社会の人為的な仕組みに屈服せしめていくことになる。その仕組みに人間存在への配慮が取り込まれているなら、それはそれで社会の発展といえよう。だが現状はそうなってはいない。それは、そうすることが構造側によって拒否されているからではなく、事態そのものがまだ十分に認識されていないためである。企業と労働者の制度的結びつきは、現代社会における人間と社会の関わりを代表するものである。我々はその実態が放つ意味を明らかにし、事実に関する認識を深めなければならない。

III 構造的課題性の媒介

我々は現代の賃金労働者と企業の制度的結びつきを取り上げ、それがどれだけ社会の構造的特質を体現したものになっているかを検討してきた。制度が社会と人間を媒介しているのは間違いなく、企業が大半の成人にとって、最大級の心身の労力を費やさなければならない制度であることも疑いない。だが明らかになったように、企業との結びつきは圧倒的なまでに制度に傾いているだけでなく、個人にとっては想像以上にか細く、曖昧なものでしかなかった。そこからストレートに社会との結びつきを察知していくには余りにも儂いものである。我々が指摘した制度的構造のもたらす〈癒着と乖離〉は、実はこの企業と労働者の間にも現れてきているのである。もちろん直接的にではなく、屈折した形においてではあるが。まず、賃金労働者という役割は、殆どの場合、その人の生涯の活動時間の大半を占めるもので、決して「瞬間的」な関係とはいえない。次に、費やす労力からしても、賃金労働者はそこに己の全てをさらけ出さなければならないのだから、「裁断」されたものと済ますわけにはいかない。最後に、やっていることは確かに「細分」化されたものなのだが、人はその先で観念的に企業との結びつきを感じているから、細分化のままというわけでもない。要するに、労働者の側からすれば、企業との結びつきはなお裁断・細分・瞬間化されたものとはいえないものを持っている。しかし、重要なのはこの先である。我々が明らかにしたように、平均的な労働者の引き受ける役割は、今日の大部分の企業にとっては微々たるものでしかない。容易に代替可能なものである。企業の側からすれば、やはり裁断・細分・瞬間化されたものなのである。その結果、企業の最終的な結果はストレートに個人に伝わるとしても、普段はその全体的な実態をすら掴み得ないままに、社会的生活圏での労力の大半をこの制度に費やしていくことになる。奮闘する割には周りの制度的状況は正確には掴めておらず、奮闘そのものが何とはなしの不安に曝されてなされていく。我々は、特定の企業に対してではないにしても、どこかの企業には頼らざるを得ず、それは我々をして企業という制度に従属的な形で引き付けてくる。そして事実としても、そこに組み込まれていてこそ、我々は平均的な生活水準を享受することが出来る。だから結びつきそのものは成立する。だがそこに成立する制度的関わりは細く、捉え返しは殆ど効かないものなのである。制度としての在り方に積極的に働きかけられる力など殆どない。そうになると、賃金労働者という形での企業との結びつきは、現代社会の構造的特質を体現したものとして、間違いなく我々を社会に関わらせる最大の媒介項になるものであるが、社会の存在を身近なものとして感じ取らせる意味での媒介項であるよりも、却って構造的仕組みの中で社会の存在を曖昧化させてしまう媒介項、いってみれば課題性の媒介を果たすものだということになる。しかも、そのことを気付かせないままにである。

我々は制度を介して社会と結びつく。それは一見極めて単純な事実であるように見える。そして

事実でもある。だがそこにおける結びつきは、従来暗黙の内に見過ごされてきた程には単純ではないし、滑らかでもない。¹¹⁾ 厳然たる事実には違いないのだが、そこにおける問題が社会の問題の原点として、社会と人間の関わりに決定的な影響を与えるのである。そしてそれは、制度の存在が我々の生活において形式的な形で重大化してくればくるほど、明白に浮かび上がってくるものである。つづめていえば、それは制度が我々人間を分断し、分断された形で我々を社会に結びつけていく、ということから来ている。しかもそれは、それ自体としては、制度の本質に根ざすものなのである。制度は人間の社会性の現れとして、人間が生きていこうとする場合に不可避免的に必要とされるものである。少なくとも、人間が人間になれているのは制度のおかげである。だが、そこで必要とされる人間は、その制度の機能の達成に方向付けられた役割人間であって、人間そのものではない。制度は機能ごとに成立するものであり、そのための役割遂行に関わりの無い部分は、本来、その制度にとっては不要である。もちろん人間は己の中から役割人間を切り離すことはできないから、どんな役割にも全てが付いていく。しかし、そうした全てに制度が応える必要はなく、そのこぼれ出た部分は本人が受けとめる以外にない。つまり、人間は如何なる制度に対しても、己の全てを没入させることは出来ない。何かが残る。既に気付かれているように、これは我々のいう構造的疎外の〈芽〉である。社会はこうした制度の輻輳的な堆積を基礎に、一つの新たな全体的な秩序として成り立つものであるから、結局そこに社会としての構造的疎外が存在していることになる。我々が本研究を通じて提起している問題はこれである。だがその〈芽〉は、既にあらゆる制度の中にある。どちらが先であるかは、例の鶏と卵式の議論になってしまうが、私としては同時存在的だと判断している。人間は社会を伴ってこの世に現れてきたはずであるし、本能としても社会性を持っている。¹²⁾ 問題は我々がそれを制度としてしか体现することができず、しかもそれに人間は己の全てを没入させることはできない、という点にある。もちろん人は、必要な機能に応じて制度を選び分けていき、結果的には必要とする全てをまがりなりにも充足させて生きていく。そしてその結果として、人はそれぞれの制度に対して想いを残している現実を失念してしまう。もともと人間は、ある瞬間には一つの役割としか対応できない存在であるから、次々と役割を渡り歩いている内に前のことは忘れてしまうのである。だが実は、満たされていくのはバラバラにされたものでしかなく、それぞ

11) 標準的な社会学のテキストにあって、社会・制度・人間の間本来の亀裂があることを強調しているものは存在しない。これらの中に軋轢や葛藤が存在することを認める場合も、人間の対応が遅れているためと見なされる。対応は紛れもなく必要であるが、その根底には、この3者の間には間隙が不可避免的に存在することが置かれなければならない。この点を強調することが本研究における私の基本的な主張である。

12) もちろん、社会性を持った生物は人間だけではない。「種あるところかならず社会あり」という指摘（今西錦司、『人間社会の形成』、日本放送協会、1966年、19頁）は正しいと考えられる。ただし、だからといって、人間社会の問題を全て生物本能に帰させてしまおうとしているのではない。人間社会の難しさは、間違いなく、人間が本能を超えて行動していけるという点にある。ただ、人間は本来的に社会を持ち合わせているのだということは強調されていて良いものである。

れに対して残された想いは空中に漂い、何時の間にか一つの塊になっていく。もちろん、殆どの場合は自覚的ではなくである。しかも、取り残されるのはこうした機能の面に関するものだけではない。制度は、当然のことだが、2人以上の当事者を抱え、しかもそうした当事者を越えたところで成立している。つまり、制度には一人の当事者には決して及び得ないところが必ずある。役割上の納得が充分成り立っているとしても、個人と制度の間には決して埋めることの出来ない隔たりがあるのである。そしてそれは、制度の規模が拡大し、形式性が高まれば高まるほどはっきりしてくる。これも構造的疎外を育てていく。人間は、己が制度には完全な形では受け入れられないのだという現実を、受け入れなければならない。それは人間の社会生活の宿命である。構造的疎外の芽はあらゆる制度に見られるものであるが、今日その典型が企業において現れているのは明らかである。我々は企業によって分断され、遠ざけられてきているのである。それは構造的疎外の芽としては紛れもなく社会の問題なのだが、我々が直接的に感じ取るのは制度との関わりにおいてである。企業との結びつきは、最終的にはこの点から問題にされねばならない。

企業との結びつきが労働者にとってか細いものになっているということは、とりもなおさず構造的疎外の現代的現れである。自らが所属し、そのために全力を尽くしている制度の実態が掴みきれていないということは、結局その制度から疎外されているとしかいいようがない。もちろん、この意味での疎外はあらゆる制度にあり、社会的存在としての人間の宿命である。まただからこそ、人々は無自覚的なうちに企業におけるその現れを見逃していく。本質的にどうしようもないことになっていくからだ。だが、構造的疎外の問題は、その時点での現れに如何に対処していくかがポイントなのである。現れは常に人為的で、対応可能なものなのである。だからこそ我々が敢えて問題提起してきているともいえる。企業は紛れもなく現代における人間と社会を結びつける最大の制度であり、そこでの構造的疎外の芽は全体的なその土壌になるものである。だがそれは、必ずしも労働者の心身の安寧を直接的に脅かすものではないから、気付かれぬままか、多少鬱陶しさは感じられてもやむを得ないものとして見逃されていく。資本と賃労働の関係は、労働力の売買をめぐる平等性の確保に関してはこれまでもそれなりの対応が施されて来、これからもなされていくに違いない。しかし、ひとたび出来上がった関係の社会構造上の問題に関しては、組織の効率化という点を除けば、殆ど話題にされてくることはなかつた¹³⁾。だが、今、我々が構造的疎外の拡大として提起しようとしているのは正にこの問題なのである。企業の拡大、経営組織の確立は、制度として

13) 組織研究が隆盛の今日、労働者の社会関係が充分取り扱われていないという判断は行き過ぎと思われかねない。メーヨーらの古典的発見(Elton Mayo, Human Problems of an Industrial Civilization, Salem, 1933. 村本栄一訳、『産業文明の人間問題：ホーソン実験とその展開』, 日本能率協会, 1967年)以来、職場組織の人間関係の問題は、可能性からすれば、社会構造的なものになりえるものを持っていた。しかし、メーヨー自身にはその関心はなく、後継者達も経営組織内の問題に専心していったため、全体社会への拡がりは開かれなかった。それが今日の組織研究にも受け継がれている。殆どの場合ここでは、労働者の心理的側面との関わりで一般化された組織の在り方が問われてくるのであって、歴史的現実としての社会構造的在り方が問われてくるわけではない。

の企業に付着した構造的疎外を制度的に画然としたものにしていく。それはもちろん、曖昧化したものからの脱却という積極的な側面を持つとはいえ、画然となったものが制度に組み込まれていけばいくほど、形の上でも個人を制度から突き放しにかかってくる。しかも、既に見たように、多くの人はその事実に気付きもしない。人は企業で、それぞれに与えられた職務を懸命にこなしていく。それに嘘偽りはない。だがそれ自体が既に疎外された状況で進行しているのであり、それを生み出していくのが企業との結びつきなのである。構造的疎外そのものは結びつきを出発点にして更に拡がっていくが、出発点自体が既に軽視できない状態にあるのである。明らかに構造的疎外は深化し、我々はその中に取り込められてしまっている。しかも我々が明らかにしたように、企業における構造的疎外の深化は、それがその人の社会的生活圈で重きをなしているが故にそこで問題になるだけでなく、その他の領域にも及んでいくものなのである。〈豊かさ〉に包まれた全体的な生活において、確かに我々は企業における構造的疎外の深化を見逃しがちである。しかし、我々の社会構造的立場そのものが問題なのであり、企業と我々の結びつき方は今のものが望ましいものでもなければ宿命でもない。我々は明らかに企業に引き付けられながら突き放され、社会における構造的疎外を曖昧化させてきている。それは制度の肥大化の不可避の結果ではあるが、企業が我々の生活に占める位置からすれば、決して看過できるものではない。

構造的疎外の深化は、それが物理的な強制力によるのでない場合、結果的に、仕組みに対して従順な人々を生み出していく。曖昧な立場のままに仕組みに屈していくということである。今の場合、問題にしているのは企業における芽であるから、従順さの対象も企業という制度に向けられる。しかし、それが他の領域にまで波及する力を持っていることは既に繰り返し指摘してある。人々が自らが所属する制度に従順であり、しかもそれが強制力に基づくものでないなら、それは人間と制度の関わりにとって望ましいものであるかのように思える。一般的にはそのように思われているとまではいえないまでも、それが高度産業社会の本来の構造的疎外の問題なのだという認識もない状況になっている。しかし、この点にこそ、構造的疎外の現代的現れを敢えて問題にしなければならない所以がある。何故なら、既に示唆してあるように、人間と制度と社会の間にはそれぞれに間隙があり、3者が完全に融合することはあり得ないからである。だから目指すべきは、そうした間隙の存在を認め、それなりの対応を施した形で向かい合うことである。無自覚的な従順さは、一見制度と人間の関わりが円滑であることを指し示しているかのようだが、実はそうではない。自らの立場が適切に摺めないままに、状況に流され、あやふやに仕組みにしがみついているだけなのだ。強制されていないということは、強制によって従順さが生み出されるケースがあるだけに、確かに進歩である。しかし、従順さが積極的な意味を持つようになるには、己の構造的立場に対する自覚が必要である。今我々の間に拡がっている従順さはそのようなものではない。我々は己の立場をないがしろにしなが¹⁴⁾ら、制度や仕組みに従ってしまっているのである。確かに、仕組みが順調である限り、制度に従っているのが無難である。制度や仕組みは個々人には如何ともなしがたいまでに強化し

ているのだから。だがそれは、知らず知らずのうちに我々自身が、己の全存在を制度や仕組みに委ねてしまっていることを意味する。委ねた相手は人為的なものであり、制度として独自の論理を追いかけねばならず、決して個々の当事者の面倒を最後まで見ようとするものではないのである。もともと構造的疎外から逃れられない以上、制度に無批判的に己を委ねてしまうのは正しい態度ではない。それではまるで我々自身が、今の社会の最大の構造的課題性を、我々自身の手で作りに出しているようになる。もちろん、そんなことを意図している人は一人もいない。企業だって、人々の目を眩ませようと画策しているわけでは全くない。しかし、今の状況が続く限り、企業と労働者の隔たりは広がる一方であり、何処にも悪意的な存在はいないにもかかわらず、我々は蟻地獄的な様相へと落ち込んでいくのである。

結局、現代の企業と労働者の制度的結びつきは、現代社会の構造的課題性を体現したものになっている。しかもこの課題性は、当事者である労働者に事態を気付かせないで進行している、ということの特徴としている。制度的仕組みへの屈服は、とりもなおさず企業という制度への従順さに現れてくる。それは強制的でもなければ自覚的でもない。曖昧で不安定な、何とはなしの成り行き的な依存に発しているものである。自覚的とまではいえませんが、誰に脅されているでもなく進んでやってきていることである。これでは、課題性の体現には違いないが、それを梃子に己の立場を確認し、社会の構造的在り方に対する展望を育むことは難しい。労働者の社会的生活圏に忍び込んでいる制度的構造の最大のものとも言うべき企業が、労働者には確実に掴めない。いってみればそれは謎のままなのである。あらゆる制度に謎は付き物であり、だからこそ信頼という賭けの行為が必要になる。企業にあっても信頼は作動する。だがそれは人間に向けられるものであって、企業という制度に向けられるものではない。信頼は人間に向けられてこそ美しくなり得るが、非人格化された制度には馴染まない。というよりも、制度は信頼の対象にはなり得ない。それ自体の人格を持つものではないからだ。起こり得るのは信頼ではなく、思い込みまたは錯覚である。現在の日本の労働者に、企業に対する必要以上の思い込みや錯覚があるとは思えない。それは先に示した従順さの消極さからして明らかであろう。現代の日本人は企業を多少とも距離のあるものと受けとめられている。だがその距離感とはそれ以上には問題意識的に発酵せず、むしろ生産制度として放つ宿命性に呑み込まれて、謎は謎のままということになる。企業との結びつきが現代における人間と社会の最大の関わりであることは間違いない。しかし、その結びつきにあっては却って謎は深まり、社会は人間にとって近寄りがたいものになっていくのである。企業との結びつきは、今のままでは、必ずしもストレートに人間と社会の関わりを体現してくるものではない。その意味を的確に探り出すた

14) 内閣府総括官、『世界青少年意識調査』、第7回調査結果、2004年 (<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/pdf/top.html>) などを見ても、日本人の社会に対する満足度は決して高いものではない。しかし、それが原因して労働からの撤退が一般化しつつあるという報告はないし、社会不安も見出されない。結局人間は社会の構造的仕組みに従って生きていかざるを得ず、より良い生活を望むなら、不満はあっても従順たらざるを得ないということである。

めには、我々が試みたように、構造的疎外の視角を楔として打ち込む必要がある。我々ここでは企業と人間の制度的結びつき方だけを問題にしたが、厳密に言えば、制度的結びつきは企業による労働者の組み込みの全プロセスに渡って維持されているものである。社会との関わりを体現して行くのも、そうした全プロセスでの体験を踏まえた上でのこととなる。我々のここでの指摘はその出発点になるものである。出発点にあってすら、これまで必ずしも大きく取り上げられてこなかった問題点が明らかになった。それは恐らく制度の中で、更に大きく、かつ複雑な様相を呈するようになっているであろう。我々の追究は制度の中身の問題、即ち、企業における秩序化の問題に進まなければならない。

(「企業による管理的様相の媒介」の内)