

「仕事（職務）」をめぐるこの30年

——個人的な回想をまじえて——

山田 潤

1

ロナルド・ドーアの『イギリスの工場・日本の工場』に、つぎのような記述がある。

イングリッシュ・エレクトリック社のブラッドフォード工場に勤務する鑄造工と列車のなかで出会って、仕事はなにかと尋ねたら、相手が最初に返す答えはおそらく「鑄造工」であろう。つぎに、現在の職場はブラッドフォードにあり、イングリッシュ・エレクトリック社という社名が告げられるのはそのあとだ。日本の列車内で出会った相手に、同じように仕事はなにかと尋ねたら、ほぼまちがいがなく、まず「日立電工の社員」であること、つぎに、現在は日立のどの工場で働いているかが告げられ、最後にやっと「鑄造工」であることが知られるという順序になろう。Ronald Dore; *British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*; Univ of California (1973/03) p.115. 山之内靖訳『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学』（筑摩書房，1987年）の訳文を参照したかったが、手近になかった。）

列車の座席でたまたま向かい合わせになった初対面のふたりが、どのようなきっかけで会話を始めるかはさておこう。ウォークマンをはじめとする携帯音源や、液晶画面付きの小さなITガジェットがまだなかったころには、会話のきっかけは今よりは格段に多かったろう。そして、ともかくも対話がはずむようであれば、やがて“What do you do?”、「お仕事は？」ということにもなったであろう。さらに言えば、おおむねイギリスのほうがこうした話題に入りやすかったであろう。

過去形の推量文が多くなり、話がまわりくどくなるのは、イギリスと日本の双方でこの30年ほどのあいだに生じた社会変化があまりにも大きくて複雑であるからだ。とはいえ、ひとつだけ、まちがいがなく言えることがある。日英ともに雇用労働の全般が著しく不安定になったことである。だから、“What do you do?”、「お仕事は？」は、イギリスでも避けたほうが無難な話題に化しているかもしれない。

列車に乗り合わせた相手が若者であれば、なおさらであろう。一部の青少年が社会的に排除されている状態を指し、その是正をめざす政策上の概念として「NEET」なる語がつけられたのは1990年代後半のイギリスであった。日本でも、それがまたたくまに「ニート」と読み替えられ、あたかも今日の青少年が陥りやすい病態を指す符丁として、イギリス以上に一般の口の端にのぼるようになっていく。

「不登校」がとめどなく増加した1990年代の日本では、「学校は？」と問われるのがこわくて、電車はおろか、外出さえ控える子どもがさほどもずらしくなくなった。そうして、学校教育以後の若者の多くが、「お仕事は？」に答えづらくなっているのである。なんどもなんども「お仕事は？」と詰め寄られれば、やがて、「わたしたちから仕事の機会を奪っているのは、中高年のあなたたちではないですか？」「会社で働くだけが、仕事ですか？」「そもそも、仕事をしなければ人間としてダメなのですか？」と、これまた返答のむずかしい反問を返されるのは必定である。

こうした反問をまえにして、今日の若者の「仕事へのレディネス（準備態勢のできぐあい）」や、今日の若者が受けてきた「教育の職業的レリバンス（役立ちぐあい）」をあげつらうのは空々しい、とわたしは思う。まず問われるべきは、「仕事」の質と量が、たとえばこの30年ほどのあいだにどのように変わったのか、であろう。それはまた、「仕事」なるものに寄せる人々の想いや価値づけの変化と無縁ではありえない。

この小論で試みるのは、「この30年ほどのあいだに生じた社会変化」のいくつかの筋道を、わたしの記憶と関心を整理しながらたどりなおしてみることである。

2

それで、もういちど、冒頭の、日英の列車内で交わされた二組の会話に立ち返って見なければならぬ。ドーアは、日英を代表する電気機器メーカーの労使関係を比較する文脈で、労働者の帰属意識の優先順位が、職種→地域→企業となるイギリスと、企業→地域→職種となる日本とが好対照をなすことを、上のたとえで示そうとしたのである。職種（job）というものが個別企業の壁をこえて社会的な認知を得ている前者と、要員配置（だれが何をやるか？ Who does what?）が個別企業の内部できわめてフレキシブルに処理されるがゆえに「社員」という身分観念は鮮明に成り立ちえても、「自らが帰属する職種」という観念そのものがたいへん希薄になる後者とでは、社会全般のありようが断然異なってくる。

ドーアの研究目的からは、日本の列車にはしかるべく「日立」の社員が乗っていなければならなかった。けれども、ドーアの研究から離れて、わたしたちが日常に車内で一時をともにする相手は、それこそ名もない町工場に勤める鍛造工であることのほうが多いのだ。そして、その場合は、ある種の居心地の悪さを感じることなく What I do, 「わたしの仕事」を告げることはむずかしいのである。それは実は、「日立」の社員がすんなり「日立に勤めています」と答える場合であっても、”What do you do?”, 「お仕事は？」に答えるかたちで What I do, 「わたしの仕事」を告げたことになっていないのと表裏をなしている*。

*最近では、「派遣」「請負」「偽装請負」など、雇用関係が複雑に入り乱れるようになっているから、「日立」で働いていてもその社員ではない人は、たくさんいる。その意味でも、「お仕事は？」に答えることがむずかしくなっている。

「大工をやっています」とか「理容師です」と答えるのにくらべると、「鍛造工です」とか

「金型工です」という返答は、どうしても通りが悪い。前者は自営であるか、元来、経営規模がごく小さいからおのずと職種を名乗ることになるのだが、後者は、雇用関係に入る企業規模の大小によって、労働条件や社会的威信において大きな格差がある。また、そのことが一般に周知されているがために、客観的には同じ「鋳造工」であっても、「日立」の社員はみずから「鋳造工」とは思っていないからそうは名乗らないし、無名の町工場の「鋳造工」はなにがしか居心地の悪い思いをしながら「金属関係で・・・」などと歯切れの悪い答えを返すことになりがちなのだ。

かりに、ごく図式的に「職種→地域→企業」型と「企業→地域→職種」型の社会があるとすれば、多くの人にとっては、前者のほうが暮らしやすいのではなからうか。所属する企業名から自己紹介できる人は、日本にかぎらず、総じて少数派なのだとすることを忘れてはいけない。

後にも述べるように、わたしは、20代の5年間、小さな町工場で板金工として働いていた。ある年の健康診断が近隣の工作機械メーカーの構内で行われて、その地域一帯の町工場の工員たちがぞろぞろと体重計や、聴診器をもつ内科医の前に立ち並ぶということがあった。医務室や広い社員食堂や休憩室をそなえる規模の企業だから、健康診断も自社内でまかなえる。それができない中小零細の従業員が、こうして地域一帯から集まることになったのである。同じ金属加工の現場で働きながら、こういうことでもなければ、わたしたちは一堂に会することがない。こういう機会がもっとあればよいとわたしは思った。ところが、たまたま春闘中の構内には「全国金属」の赤い分会旗があちこちにはためいて、労働組合とも無縁の「町の衆」は「大手はちがうよな」と言うのであった。そうして、組合があっても、というべきか、組合があったから、というべきか、「吉田のボール盤」で知られたこの老舗の機械メーカーはその後もなく倒産した。その理由はともあれ、「企業」は倒れても、「旋盤工」や「鍛造工」などの「職種」は、その地域に残る。

たとえばこうしたことがあって、わたしは「職種→地域→企業」型のほうが好ましいと言うのだが、それをほんとうに実感したのは、1979年の夏に熊沢誠に同行してイギリスの各地の工場を見学してまわったときだ。イギリスの労働組合は、すぐれて職種（trade）別に組織されている（trade union）。ということは、組合事務所が企業内やその近辺ではなく、むしろ個々の職場からは離れた、交通の便のよい市街地に、さまざまな商店や娯楽施設などと並んで立地しているということなのだ。うかつなことに、わたしは現地を踏むまでそのことに思い至らなかった。逆に、イギリスの社会常識からすれば、労組の事務所が企業の構内にあることのほうが奇異なのである。

わたしたちを受け入れてくれた合同機械工労組（旧AUEW）の地方支部事務所は、バーミンガムでもリバプールでも中央駅から歩いて数分の市街地に店を開いており、同地域に居住する「機械工」たちを、所属する経営規模の大小にかかわらず、そして、失業中であっても、同じ組合員として世話しているのである。わたしたちは、そうした地方支部の事務所を基点にして、支部役員の人に同乗し、かれが管轄するいくつか工場を、企業の別を越えて、ほんとうに自由に見学してまわることができた。組合員として機械工がいる職場は、なんどもくりかえすが、企業の別、その大小を越えて、機械工労組の権限がおよぶ職場なのである。あたかも自分の庭を案内するかのようになり、所要所で自労組の職場委員（shop-steward）に声をかけながら、い

まこの職場で何が労使間で問題になっているかを、支部役員はよどみなくわたしたちに説明することができた。

労働者の帰属意識の優先順位が、イギリスでは職種→地域→企業となるのは、もちろん労働組合のこうした仕組みもあってのことである。ことは、絵に描いたようにきれいに進行するわけではないけれど、その仕組みの目指すところをあえて図式的に示せばこうなる。

かりにバーミンガムという地域で「機械工」の失業が一定以上に増えれば、失業者となっても機械工組合の組合員資格は失わないから、組合財政の上からも、それ以上の失業組合員の増加を抑え、できれば失業者を「**機械工**」として復職させる方策を採らなければならない。同じ地域のある企業で機械工が失職し、他の企業で機械工の残業がつづくというのは、職種別組合としては見過ごしにできない事態であって、残業がつづく企業に機械工の増員を促しつつ、組合員に残業のストップを指令する。それでも、失業増が続くようであれば、同じ地域一斉に労働時間の短縮を図ることも考えられる。職種別組合 (trade union) とは、職種 (技能) の継続と住み慣れた地域を重視するワーク・シェアリング、より正確に言うとジョブ・シェアリングのための組織なのである。

3

ドーアの同上書の原著が刊行されたのは1973年であった。日本の雇用関係が、終身雇用、年功序列、企業別労働組合の三本柱 (the three pillars) で成り立っており、それがまた日本企業の生産性の高さを支えているとする『OECD対日労働報告書』が発表されたのは、前年の72年である。この「三本柱」は日本語版では「三種の神器」と訳されていて、以後、「日本の経営の三種の神器」などともはやされることになる。だが、73年秋の第一次オイルショックに端を発する70年代後半の「構造不況」は、まさにこの「三種の神器」に手厚く守られているはずの中高年労働者を深刻な雇用不安に突き落とすことになった。なぜか。

ついきさほどの言いかたをくりかえすなら、企業別組合とは、社員身分の継続と職種・職場を問わない雇用の長期 (終身) 保障を重視するワーク・シェアリングであると言えよう。敗戦直後の困窮のなかで、「生活給」の考えかたに立って、職種による差別のない「社員としての平等」を求め、またたくまに50%を超す組織率を達成した労働組合が、さしあたり企業別であるほかなかった経緯にまで立ち返ることは、いまはしない。ここでは、同一企業内での「終身雇用」を成就するためには、企業の必要に応じたフレキシブルな要員配置に応じること、いいかえれば、「わたしの職・技能」「わたしの住み慣れた地域」に固執しないことが暗黙の前提になっていたということを確認しておけばすむ。

そして、今にして思えば「おめでたい」というほかないのだが、企業の存立そのものが危うくなるという事態は不問に付されていた。70年代後半の構造不況が白日のもとにさらしたのは、職種や地域を機縁とする社会的な絆をもちえなかった労働者が、社員身分の喪失とともにすべての寄り辺を失うという現実であった。そうして、復職のあてのない失業者が増大しつづけるなかで、またそれゆえに、社員身分にしがみつくほかなかった人々は、遠方への単身赴任を含めたあらゆる配置転換に耐え、残業に追われた。「去るも地獄、残るも地獄」と言われたゆえん

である。

けれども、こうした日本的な雇用関係の特質を論じるさいに、不当に看過されてきたのは、もともと、しがみつくほどの企業規模や社員身分とは無縁の、量的にはむしろ多数派となる「未組織」労働者の境遇である。「未組織」にカギカッコを付したのは、すでに組織をもつ側が導き手となって、未だ組織をもたない「遅れた仲間」に手をさしのべるというニュアンスに染め抜かれた言葉であったことを、いまさらながら苦々しく思い起こすからだ。日本の労働組合がすぐれて企業別に編成されてしまっているがために、それ以外の組織モデルや運動理念が現実的な力をもてなくなっていたのであり、そのことに無自覚なまま、みずからの組織に似せて「遅れた仲間」を指導するなど、見当ちがいはなはだしかった。

4

まだ「学園闘争」の余塵の残る大学を卒業して、職業訓練校の板金工科で1年間の訓練を終えたのち、大阪は東成区の小さな板金工場でわたしが働きはじめたのが1972年だった。初任給は皆勤手当などを含めて42,000円程度だったと記憶する。当時、ようやく一部の大企業で週休2日制が始まりかけていたが、中小零細企業では日曜日の休みさえまならなかった。わたしが入社した最初の社内会議で、それまでは隔週の日曜日が休みであったのを、今後は原則としてすべての日曜日を休業とする、ただし祭日は従来通り出勤、と決められたことを思い出す。企業規模による賃金・労働時間と社会的威信の格差はその後もずっと開いたままであることを忘れないようにしたい。

わたしの個人史を先にたどっておくと、板金工として町工場で5年間働いたあと（その間に、オイルショックの影響を受けて、満身に仕事のない工場で機械工具の手入れに明け暮れるほかなかった、それはつらい、とてもつらい数ヶ月間があった）、1977年に大阪府立今宮工業高校の定時制課程の英語科教員になる。そして、上にふれた「構造不況」が造船、鉄鋼、機械金属などの「重厚長大」型の製造業を軒並み苦境に追い込み、「雇用調整」という名の人減らしが組織労働者のただなかで容赦なく進行するさまを、生徒を介してまざまざと実見することになった。当時の生徒会の役員には、全造船労組S分会の青年婦人部長がいて、彼自身が遠方への配置転換か「希望退職」かの二者択一を迫られていた。彼だけではない。今にして思えば隔世の感を禁じえないが、当時の定時制工業高校には、全造船や鉄鋼労連や全国金属などという、総評系の大単産労組に所属する「組織労働者」がけっしてめずらしくなかった。そういう生徒の一人、Sさんについて、わたしはつぎのように書いている。

四人の子を持つ三十過ぎの定時制高校生は、便所にまで用言活用表を貼るほど文字通り寸暇を惜しんで、近畿郵政局の高卒採用試験にそなえた。彼はそのころ中堅型鋼メーカーの保全部門で働く旋盤工であった。それ以前に町工場の倒産で何度も辛酸をなめた彼は、「きちんとした労働組合」のあるこの平炉メーカーに就職してやっと安住の地を得る思いがした、という。だから長年果たせなかった定時制高校へ通う心の余裕もできたのだ。そこへ例の構造不況である。会社はまず希望退職者の募集を始めた。追いうちをかけるように

保全部門が閉鎖され、残る圧延部門も同業他社への吸収合併が噂される。ここもけっして末長く働ける場ではなかったのである。

彼は、ただひたすら、「かたい勤め先」を探しもとめた。もうこれ以上転々とするのはごめんだという思いは、中学卒業以来の十数年におよぶ旋盤工としての技能にたいする執着よりも強かった。来春の卒業を見こしての郵政局の定期採用に臨んで、彼がかろうじて示した職種への選り好みは、内勤の事務作業よりは外勤の集配がよい、というささやかなものであった。(山田潤「労働者管理とは何か」；熊沢誠編著『働く日常の自治』(田畑書店；1982年7月)所収、19-20ページ)

「かたい勤め先」の筆頭が公務員であり、その後つぎつぎに「民営化」が進められた「三公社五現業」であった。なかでも後者に関していえば、70年代の定時制高校は全日制とは別立てで「学校推薦」枠をとりつけている場合があったから、一定の学内選考を経て、国鉄、電電公社、地方郵政局などに毎年、ごく少数ではあるが、卒業生を送り出していた。そして、かれらは、おおむね、国労、全電通、全通などの組合員になった。かつての「闘う総評」を支えていたのが、これらの官公労組であり、民間ではついさきほどに言及した、おもに製造業を中心とする大単産労組である。すべて、いまは消滅しているか、その影響力は見るかげもなく衰えている。

5

2005年の夏に衆議院の「郵政解散」を強行した小泉前首相は、端的に、「郵便局の仕事は公務員でなければできませんか？民間人ではいけませんか？」と問いかけて、おおかたの喝采をえた。上のSさんなどは、これをどういう想いで聞いたろう。

たしかに、同等・同様の仕事ないしは職務(job)にたいする処遇が、それをを行うのが公務員か民間人かという雇用身分によって異なるというのは断じておかしい。その意味では、「同一労働・同一賃金」の大原則は、わたしがこれまでにみてきたように、企業間の壁、企業規模間の格差によって阻まれていただけではなかった。「官」と「民」でも分断されていたのである*。小泉前首相は、そこをたくみなレトリックで突いて、大きな共感を呼び込むことに成功した。そうして「かたい勤め先」がいまひとつ「ぶつつぶされた」。

*仕事・職務の分断線は「男」と「女」のあいだにも引かれている。「男女雇用機会均等法」の成立(1985年)をはじめとして、雇用労働における男女差別にとどまらず、ひろく性別分業のありかたが問い直されたのは、ようやくこの30年間のことであった。国労や動労がスト権スト敢行したころ(1975年)の国鉄には、女性の職員は付属病院の看護職種などにごくわずかに採用されているだけだった。男子正社員を正会員とする「闘う総評」の内部から、これを問題とする声はついに上がらなかった。この小論は、「30年前」がよかったと言っているのではけっしてない。

手をかえ品をかえ、わたしは同じことを語ろうとしている。

小泉純一郎は、正確にはこう言ったのである。

「郵便局で働いている正規の国家公務員約26万人、1日数時間働く短時間公務員約12万人を加えると約38万人の公務員でなくては本当にこの郵便局は運営できないのでしょうか、サービスは展開できないのでしょうか。（中略）民間人に任せれば、今よりもっとよい商品やサービスを提供してくれると思います。（中略）わずか数十万人の公務員の既得権益を守るために、1億2千万人の利益を損なってはいけません」（小泉内閣メールマガジン第201号 005/08/25-09/08 <http://www.kantei.go.jp/jp/m-magazine/backnumber/2005/0825.html>）

ここにあるのは、総体としての「経営」の効率を最優先する観点であり、もっぱら消費する側の利便を言いつのる立場である。それがまた、国民の圧倒的多数の利益に沿うというのである。しかし、「経営」の効率（私企業で言えば利潤）と消費者（市場）の要請を何にもまして優先すれば、仕事・職務の質と量はいともかんたんに損なわれる。

わかりやすく「郵便局の仕事」を例にとってみよう。封書や小包を区分したり、運搬したりするのに、郵袋という厚手の布袋が広く用いられている。1個の郵袋に何キログラムほどの郵便物を詰めて持ち運ぶのが適当か？たとえばこの種のことを、だれがどこできめるのか？

まとめて同じ地方に配送される郵便物が100キログラムあるとすると、これを10キログラムずつ10コの郵袋に分けると、20キログラムずつ5つの郵袋に分けるとでは、経営効率だけを考えるなら後者が選ばれるだろう。いや、短期アルバイトの屈強な若者なら、軽い郵袋を数多く扱うよりも、少々重くても上げ下ろしする郵袋の数を減らしたほうが手取り早い、と思うかもしれない。けれども、これらの郵袋が経巡る日本全国の郵便局で働いているのは屈強な若者ばかりではない。すべての郵袋を15キログラム以下に抑えると決めれば、重さのばらつきはそれだけ少なくなり、だれが扱うにせよ、腰を痛める危険性は経る。もう少し重くても、と考えがちな経営効率の論理に抗するものがなければ、多くの人にとって、仕事は総じてつらいものになってしまうのだ。

6

Sさんのことを書いた拙稿の表題は「労働者管理とは何か」であった。「労働者管理」とはworkers' controlの、こなれない訳であった。それで言おうとしたのは、実際にその仕事・職種を担う人々が、その現場で、たとえば郵袋の「ほどよい重さ」をコントロールする力をもつこと、つまりは「働く日常の自治」の重要性であった。

同じく熊沢誠との共訳でポール・ウィリスの『ハマータウンの野郎ども 学校への反抗・労働への順応』（筑摩書房、1985年、現在はちくま学芸文庫）を出版したとき、わたしは「訳者あとがき」でつぎように書いた。

勤勉は美德ではある。しかしそれだけでは大切なものが欠けている。みずからの心身の健康のために、また肩を並べて働く同僚たちの雇用の安定のために、あるいは家族や近隣社会のために、どのように働けばいいのかということ、それが軽視されるようでは勤勉も

ただちには首肯しがたい。わたしたちは「働きかた」にこだわるのである。すでに職場で働いている人びとはもちろんのこと、学校教育を終えてこれから職場に入ろうとする若い人びとに、その「働きかた」ということについて、どれだけのこころの備えがあるだろうか。発想の手掛かりをさしあたりイギリスに求めはするが、わたしたちの関心はもちろん日本の寒々とした状況に向けられている。(前掲学芸文庫版, 449～50ページ)

また、筑摩書房の広報誌に寄せた小文「働く親と学ぶ子ども－『ハマータウンの野郎ども』を訳し終えて」では、親がその「労働」において、子どもがその「学習」において強い不安と虚しさを抱え込むゆえんを問いながら、こんなふうにした。

…わたしは、どちらかとあえて言えば、親の働きかたのほうにより根元的な問題がはらまれていると考えている。教室の荒廃は声高に論じられるけれども、では日本の職場は荒廃してはいないだろうか。極端な例だと言われるかもしれないが、同僚の首を切りかねない工程合理化の提案が出てくるような職場は、いじめが横行する教室と同じようにすすんでいると言えないだろうか。「安定した労使関係」を世界に誇る日本で、頭を痛めるべきは教育問題だけであるかのような昨今の風潮に、わたしは強い違和を感じる。(『ちくま』1985年4月号, 20ページ)

この小論のはじめにも少しふれたように、労働のありかたに起因する問題を教育の問題にすりかえてはいけない。むしろ、そうしたすりかえが教育のありかたをいっそうねじ曲げる方向に働くのである。

「戦後の教育熱」の背景に、親の側のどういう事情があったかを、滝川一廣はこう書いている。

… 徒手空拳から戦後復興に尽力した都市サラリーマンの大半は、子どもたちに分与すべき資産もなく、伝統社会のように親から子へ職業技術を伝え残すこともできなかった。また、人生経験や生活思想を無形の「財産」として教え伝えることも、敗戦による価値観の急転換や激しい文化変容を身をもって体験した彼らには不可能に近かったであろう。

そこで、親としてわが子の将来になにが残せるのか——この問題にぶつかったとき、結局、「教育(学歴)」という財産を残す道が選ばれたのである。ことさら、エリート(階級上昇)を夢見たり期待してのことではない。わが子の将来に向けてなにかを与えてやらねばという要請を親が放棄しないかぎり、さしあたり学歴以外になにか手に届く範囲にあったらうか。都市サラリーマン階層が、蓄財は無理だけれども、学資ならまかなえる所得水準に達した頃から、教育熱、進学熱は爆発したと考えられる。(滝川一廣『家庭のなかの子ども 学校のなかの子ども』(岩波書店, 1994年, 208ページ)

「戦後の教育熱」といっても、けっして一様ではない。ほぼ10年ごとに指導要領が改訂されねばならなかったことが象徴するように、そのニュアンスはつねに変貌しつづけたというほうが

事実に近かろう。しかし、いずれ自分と同じように「サラリーマン」となる子どもにむかって、親の側が「サラリーマン」としての「人生経験や生活思想」をほとんど語れなかったということだけは、今に至るまで一貫している。

この文脈で興味深いのは、『ハマータウンの野郎ども』にふれながら荻谷剛彦がつぎのように指摘していることである。

イギリスにおける労働者階級の文化には、教育に対するネガティブな態度が含まれることを指摘する研究がある（ウィリス・1977年、邦訳85年）。前述した比較の視点からみれば、このような態度は数世代にわたって継続してきた労働者階級の存在と、それより遅れて登場した教育という移動手段との文化的な摩擦を示したものと解釈することができるのである。（荻谷剛彦『階層化日本と教育危機』有信堂、2001年、13ページ）

ごくごく大づかみに言えば、日本では、まず「教育」によって第一世代の「サラリーマン（勤労階層）」が準備され、養成された。それが戦後に本格化する、農山漁村の第一次産業から都市型の第二・三次産業への労働人口の大移動の時期に見合うのである。荻谷が強調するように、欧米では、この人口移動は学校制度に先立ちながら、19世紀から20世紀にかけての長い時間をかけて達成されている（同上書、5ページ以下）。その意味でも、戦後日本における「教育」と「労働」との独特のめぐりあいを軽く見過ごすことがあってはならない。

ともあれ、さきにもみたように、1970年代には、他のOECD諸国との比較において、日本の雇用関係の特色が「終身雇用・年功序列・企業別労働組合」に求められるようになる。だがしかし、それは、60年代以来のいわゆる「高度成長」が結果的に許容したにすぎないシステムであった。経営の実務家たちは、「生活給」型の「終身雇用・年功序列」がいずれ経営効率の妨げになることを早くから予感しており、アメリカ型の職務給への転換を論じはじめていたのである。そうした経営側にくらべて、「サラリーマン」の側には、「終身雇用・年功序列」が企業の絶えざる成長を前提にした默契にすぎないこと、成長が止まり、企業の存立が危うくなればたちまち能力主義むき出しの選別がはじまりかねないことへの、思想的な準備がまったくできていなかった。70年代後半の「雇用調整」に、組織労働者はほとんどなんの抵抗もできなかったのである。さきに紹介したSさんなどは、だから、もはや組織に頼ることを断念し、個人的に「教育」を通じて「かたい勤め先」に脱出するほかなかったのだ。教育と労働の複雑な相関を考えると、わたしの脳裏には、つねに、70年代の後半に定時制高校で出会った若い組織労働者たちの、言葉になしえない苦しみやよみがえる。

そして、小論がずっと問題にしてきたように、「終身雇用・年功序列・企業別労働組合」の護符がまがりなりにも有効なのは、もっぱら民間大企業と官公庁の正職員層にかざられており、労働人口のせいぜい2割程度にしかあてはまらない。だとするなら、「サラリーマン」と言おうが「労働者」と言おうが、およそ働いて賃金を得る庶民が、彼らを雇用する経営の論理とは一線を画しつつ、「働きかた」に関する固有の「生活思想」を安定的に形成し、広く共有することがついに今日に至るまでかなわなかった、ということになるのである。

むずかしいことを言っているのではない。郵袋一個を15キログラム以下に重量制限する。た

たとえばその種の労働慣行を生み、効率を求める経営側の圧力に抗して慣行を守り抜くことを下支えするもの、ここで言う「生活思想」とはそういうものである。その核になるのは、競争を野放しにしないという知恵であり、それは、肩を並べて働く仲間への配慮と表裏をなしている。仕事・職務というものが、分業と協業の網の目に密に織り込まれてなりたっているかぎり、労働・仕事における福祉と安定は個人の孤立した努力によっては達成されるはずがないのだ。

7

小論のきっかけにさせてもらったロナルド・ドーアは、最近の味わい深い著作『働くということ グローバル化と労働の新しい意味』（石塚雅彦訳、中公新書、2005年）において、おなじく「この30年間の変化」をふりかえりつつ、くりかえし「社会的連帯を犠牲にしながら進む市場個人主義。その強い流れに逆転の可能性はあるのか」（162ページ）を問うている。技術革新の早さやグローバルライゼーションの深まり、人々の「労働そのもの」に寄せる価値づけの変化など、相互にからみあういくつもの要因が、経営の側には「規制緩和」「人材の柔軟な活用」を求めさせ、雇われて働く側にも、総じて、「選択の自由」「個人処遇化」を受け容れさせてきた。ドーアは、それを、企業共同体主義から個人主義への力点の移動、あるいは、組織志向よりも市場志向がますます優越する傾向として特徴づけている。わたしたちは、いま目前にその変化の行き着く先がどういふものかを見届けることができる。「労働破壊」とか「労働ダンピング」などと称される現実がそれである。

そして、わたしは、ドーアと同様に、なんらかの「社会的連帯」、なんらかの「組織志向」が働かなければ、「逆転の可能性」は万にひとつもありえないと考える。けれども、ドーアとはちがって、その「連帯」なり「組織」なりは、利潤（採算・効率）を最優先する企業（総体としての経営体）とは容易に融和しえない、仕事・職務それ自体にこだわる論理と実践をもたねばならないと思う。およそ、利潤の極大化を目的とする目的合理主義の組織が、いかなる意味でもついに「共同体」たりえないことは明白である。

30年前に、中岡哲朗が『人間と労働の未来－技術進歩は何をもたらすか』（中公新書、1970年）を、熊沢誠が『労働のなかの復権－企業社会と労働組合』（三一新書、1972年）を著し、このふたりが中心になって関西で「労働分析研究会」が12年間にわたって毎月の例会を重ねた。わたしは、板金工として、また定時制高校の教員として、この研究会に欠かさず出席した。郵袋の重量制限がなぜ必要か、電車の運転手の「連続実ハンドル時間」をいかに規制するか、など、「働きたた」にまつわる「生活思想」の一端を身近に見聞したのは、この研究会を通じてであった。

この70年代に「労働」の具体的なありかたへの関心が高まったのは、ドーアも指摘しているように、洋の東西を問わない。そこには、「人間らしい労働」に思いを寄せる理想主義が見られた。いま、たとえば国際労働機構（ILO）がDecent Workを問うとき、そこにあるのはもっと切迫した労働事情であり、日本ではそれを「労働破壊」と言っているのである。

この30年のあいだには、いまひとつ重要なできごとがあった。「社会主義陣営」の最終的な崩壊である。「労働分析研究会」は、体制が変われば労働における疎外と苦難も解決されると信じ

「仕事（職務）」をめぐるこの30年（山田）

ることのもうとも少ない「社会主義者」によって構成されていた。労働にとって、「彼岸」はありえない。ということは、また、「資本制社会であるかぎり」という立場に安住しないということでもある。どのような人々がどのような仕事に、どのような思いで就き、なにを願っているか。そこに目を向け、耳をすますこと。「逆転の可能性」をそこから探っていきたいと思う。

