

事務労働概念の考察

—初期の研究から—

川口 啓子*

これまで事務労働は、本質へのアプローチはおろか、ほとんど研究対象となるにさえ至らなかった。多くの場合、事務労働者の行なう仕事を以て事務労働といい、領域別に別れた「〇〇事務」を所与の前提として出発する。だが、それだけでは事務労働の本質に迫れない。本稿では、事務労働の暫定的な4つ性格〈不可欠性〉〈付随的發展性〉〈連動性と協業性〉〈創造性〉を初期の研究に依拠し裏付ける作業を行なった。この作業においては、事務労働に「当初の労働」を位置付け、そこから起論し、動態的存在として事務労働を把握するに至った。その結果として、事務労働概念の外延に、組織化の過程と社会的相互依存関係形成の過程をおくことを論じた。

キーワード：事務労働、「当初の労働」、分業と協業、組織化、社会的相互依存関係

はじめに—問題提起

組織の大小を問わず、職域を問わず、事務労働はどこにでもある。

近年、さまざまな制度と組織が交差し、社会の仕組みが複雑さを増すに伴い、日常生活のなかにも事務労働が多様に存在するようになった。労働の場に限らず、町内会やPTA、サークルやお稽古事など、日常生活に在る組織にも必ず事務労働が存在する。事務労働なしには各々の組織の目的は遂行されない。

国や地方自治体に働く公務員のデスクワークには、我われの出生から死亡まで国民一人ひとりが社会的個人として生活することを支える大規模かつ多様な事務労働が集積されている。た

びたびマスコミの話題となる年金の「事務処理」では、年金制度を運営する事務システムの全体像と個々の事務労働の在り方が国民の基本的人権との関係で問われている。年金に限らず、社会保障・社会保険の諸制度は事務労働の連鎖と協業によって機能し、国民の基本的人権を支える。

だが、これほどまでに不可欠な事務労働であるにもかかわらず、そして多くの大学が多数の事務労働者を輩出しているにもかかわらず、一般的には事務労働そのものに迫る問いかけは極めて少ないと感じている。

職域別には、それぞれに専門特化した事務労働が事務部門を形成し、組織内においても相対的に独立した労働過程を形成している。病院の医療事務は、医療機関内部に止まることなく健康保険制度の現実的な機能を担う重要な位置にある。学校事務もまた日本の教育制度に則り、

*大阪健康福祉短期大学介護福祉学科教授

教育を受ける権利を現実のものとする。福祉の領域においては、事務が福祉行政そのものでもあり、福祉事務所の職員自身が憲法第25条の実現者でもある。

こうして、それぞれの職域において事務労働は高度な専門性が問われるようになり、「〇〇事務」というように細分化されてきた。研究領域においても、その細分化された「〇〇事務」の専門的研究が主流となり、常に現場に呼応する議論を提供している。それらは、確かに「〇〇事務」の具体的現象形態に忠実であり必要不可欠な議論であるが、しかしながら組織の大小を問わず職域を問わず横断的に存在する事務労働としては未だ十分に問われていない。

また、高級官僚と呼ばれる国家公務員上級職の事務や経営トップに直結するような事務を除くと、事務労働は「一般に、なくてはならない存在であるにしても、さして重要ではない要素として扱われがち」¹⁾ な地位に置かれている。このような状況をどう考えればよいのだろうか。

筆者はこれまで、二つの稿で不十分なながらも整理している。一つは、事務労働者自身の実感によるポジティブなイメージに依拠し、ネガティブイメージへの反論とともに理論化の手掛りを扱った稿²⁾ である。そこでは、事務労働の性格を〈不可欠性〉〈付随的発展性〉〈連動性と協業性〉〈創造性³⁾〉の4点に暫定的に整理した。もう一つは、事務労働概念の形成に関する先行研究を扱った稿⁴⁾ である。そこでは、時とともに事務労働が事務労働者の階級性を問う議論にのまれ、事務労働そのものを問う研究としては徐々に減少していることが明らかになった。だが、そこにこそ4点の暫定的性格を補完する議論があるのではないだろうか。

そこで本稿では、事務労働そのものを扱っていた初期の研究に依拠しつつ、4点の暫定的性格に対する補完を試み、さらに事務労働の概念について考察を重ねる。

I 先行研究概観

1 事務労働研究の減少

1960年代から70年代にかけて展開された事務労働を扱う議論は、多かれ少なかれ、事務労働が生産的労働であるか否か、資本家の機能の代弁者か労働者階級の一翼であるか、という二大階級論的対抗軸を背景にその本質に迫ろうとする研究が多い⁵⁾。結論的には、事務労働が本源的規定と資本主義的規定の二重の規定を受けること、事務労働は生産的労働であること、事務労働者は労働者階級であることに収斂されている。

後述する芝田進午氏も中岡哲郎氏も、このような時代の、このような議論の渦中にあったという意味では例外ではない。ただし、中岡は、『種本』⁶⁾ のみに解答を見いだそうとする傾向と政治革新運動に直結させようとする議論が、労働そのものから論を起こすべきことを見失うと警鐘をならしている⁷⁾。一方、芝田は二大階級論的対抗軸の本質を積極的にとらえ、さまざまな職域の労働論、労働者論を展開した⁸⁾。

だが、いずれにせよ、事務労働論は減少した。

事務労働者論が主流となった背景には、新中間層論やホワイトカラー論へと言及する議論（賛否両論を含めて）が背景にあったことと無縁ではない。高度経済成長による生産性の向上や労働者階級の生活の変化、事務業務・業態の多様化など急速な変化を伴いながら、労資二大

階級そのものを問いなおす議論，事務労働者の階級性を問う議論を登場させた。前後して，ホワイトカラーがブルーカラー化したことを論じる研究，関連して事務労働者の健康状態に関する研究⁹⁾，女性事務労働者の増大，それに伴う新たな雇用や労働条件にかかわる議論などが混在するようになる。

労資二大階級論からさまざまな階層論への展開は，「事務労働者は労働者階級である」という方向に結論づけようとする主張と「事務労働者は労働者階級ではない」という反論，さらには「事務労働者は新たな階層である」という主張となって登場するが，いずれも論者が予定した結論に向って議論が展開される事務労働者論が目立った。

これらは事務労働への言及はあるものの，事務労働者の労働実態や階級性に関する分析の必要に応じて言及されるにすぎず，概ね，当時の労働運動の高揚を背景にした労働条件改善，労働者の権利保障などの運動へと収斂されていった。

さらに，これらの言及において具体的な事務業務を扱う頻度が高くなるにつれ，職域，職種を限定して論じるようになり，「〇〇事務」というような職域に分かれた縦断的議論が主流になった¹⁰⁾。そこに働く人々は，事務労働者ではなく「事務職員」と呼ばれることが一般的になり，徐々に彼ら事務職員が扱う「〇〇事務」に直結した議論が大半を占めるようになったのではないだろうか。

こうして，労働一般から起論し可能な限り具体的現象形態を捨象して考察するという研究が遠のき，年代の新しい研究ほど，その職場，職域において事務という名称で括られる業務を以て事務労働という，そのことが所与の前提とし

て論じられるようになった。

この傾向は，事務労働の職域別（縦断的）研究としては発展するものの，横断的な研究には向かいにくい。こうして，初期の研究にあるような「労働とは何か」という問いかけの延長から事務労働の本質に迫る議論が減少し，本質に触れる概念形成は未完のままに置かれることになった。

さらに，こうした周辺には事務労働の現象形態だけをとらえて「精神的労働」対「肉体的労働」や「頭脳労働」対「肉体労働」というように直接的生産労働を対立させた安易な二分化の議論も登場し，さらには「管理業務」対「事務作業」や「知的労働」対「補助労働」というように事務労働自体を対立的にとらえる議論も登場した。

だが，現象形態は分化されても，本質は分化できない。二分化であれ更なる分化であれ対立的な現象であれ，それ以前に未分化であったことを踏まえるなら，分化し対立しているように見える労働が，どのような生成・発展のプロセスをもち，どのような分業と協業の関係にあって存在しているのか，その存在の仕方が追究されなければならないはずである。

2 初期の研究から

事務労働そのものを扱った初期の研究としては，芝田進午氏による「事務労働論（報告と討論）」『銀行労働調査時報』No.194（1966年，銀行労働研究会），中岡哲郎氏による「事務労働の分析（組織と人間-7-）」『現代の理論』No.6（1969年，現代の理論社）がある。前者はやがて『公務労働の理論』（現代の精神的労働5，1977年）に結実し，後者は『工場の哲学—組織と人間』（1971年）に結実する。加えて，事務労

働を論じる際に不可欠な管理監督労働という視点からの言及においては、管理労働論を展開した山口正之氏による『社会革新と管理労働』（1975年、汐文社）がある。

本稿では、主としてこの三者に依拠しながら考察する。

(1) 労働一般に内在する事務

さて、芝田論文の公表は1966年である。所収誌が『銀行労働調査時報』であることから、当時の銀行労働者の労働運動、反合理化闘争が背景にあった。また、社会主義思想が理想的に語られていた当時であって、労働の使命感がいわゆる「サラリーマン化」によって失われつつある、という気分感情を背景にしているようでもある。

芝田は、「労働」と「事務労働」の関係を『資本論』の労働過程に依拠しながら整理する¹¹⁾。

最初に、人間が自然に対して働きかける過程を「労働の技術的過程」と表わし、「人間が人間の自然との物質代謝を自分自身の行為によって媒介し、規制し、制御する一過程」とであると説明する。さらに、人間が相互に協働しあう過程を「労働の組織的過程」と表わし、「どのような労働も分業・協業の関係にあり、また指揮労働と被指揮労働という関係にあり……後者から前者へ『情報』が流れるわけであり、またこの情報の流れによって、分業と協業の統一がより能率的に行なわれる」と説明する。

したがって、単純な労働過程が同時に「情報」の流れる過程であり、工場の生産過程では伝票が流れる。そのことは同時に、コミュニケーション過程であるとも説明する。

つまり芝田は、「事務労働」とは「『情報』を分析し加工し記帳し制御する労働であると考え

ることによって「労働過程そのものが『情報』の流れる過程」とであると認識する。すなわち、「『事務労働』は本来、労働一般のうちに未分化のまま含まれて」おり、「労働の高度化、複雑化にともない、分業の一環として特殊に『情報』を分析・加工し記帳し制御する労働が分化した」ととらえるのである。

こうして、芝田の「『事務労働』は本来、労働一般のうちに未分化のまま含まれる」という主張は、事務労働を労働一般から解き起こし、未分化だったものが事務労働としてその姿を現しつつ分化する過程を分業と協業の関係性構築という時間経過のうちにとらえていることがわかる。

(2) 分業と協業にみる事務

さらに、分業と協業に関する綿密な考察を加え、組織・機構の形成に深く言及した議論が、1969年の中岡論文¹²⁾とその後にまとめた『工場の哲学—組織と人間』である。そこでは、分業にもとづく協業を「組織の基本的な特徴」、「定義の中心」¹³⁾と述べられている。

中岡は、すでに組織として事務労働が遂行されている某区役所の業務を事務の典型として、作業工程毎に描写、分析しつつ「『分業と協業の体制』を人間主体に構成したときそれは組織であり、機械主体に構成したとき工場である」¹⁴⁾という整理を軸に、「分業による協業が発達するかどうかは、結局何でも屋の人間の協業よりそれを分業にした方がコストが下がるかどうかで可決する。……分業の経済的採算点をきめるもっとも重要な要因は、事務の絶対量とおそらく等質性……」¹⁵⁾と述べた。

この分析のうちに、「労働そのものの本質的内容においても、事務労働と直接生産労働の間

には、何等区別はない……多くの小規模な事業所において、事務労働が何でも屋的な不定形な労働にとどまっているのは、それが多くの人が誤解しているように『頭脳労働』であるからではない。それらの事業所に於ては、工業的分業を採用することが採算に合うほど同質事務量が多くないからにすぎない¹⁶⁾と述べ、「事務労働というもの本質的には工場労働と全くかわりないこと。したがって工場を成立させる原理にしたがって、事務工場を作りあげることが可能である¹⁷⁾」ことを明らかにする。

「われわれが通常、『組織』という名で呼ぶ分業と協業の糸の中をつらぬく仕事の流れにそって事務工場は成立する。つまり事務工場を成立させるものは分業にもとづく協業なのであり、事務所の原理と同じである¹⁸⁾」。

芝田の議論が、労働を特定せず労働一般の本質から事務労働の分化を導き出しているのに対して、中岡の議論はそのことを当然の前提としつつ、事務労働追究のために「事務労働」を特定して論じる。事務労働の「労働そのものの本質的内容」にもまた分業と協業を必然化し組織・機構の形成に至るといふ動態的存在の仕方を導き出し、組織に言及することによって今日の事務労働者の実感に近づいてくる。

中岡は、「目的を実現するために形成された分業に基づく協業の糸を組織」といい、工場の組織になぞらえつつそれとは異なって「明瞭に物象化したものをともなわない協業のつながりを組織と呼ぶ¹⁹⁾」と述べる。

(3) 「精神労働」、頭脳労働」批判

さて、中岡はこれらの議論を通じて、周辺に登場する「事務労働を精神労働、直接生産労働を肉体労働」という安易な二分化を批判する。

「頭脳労働」を「誤解」、「無意味」と記し、事務労働に含まれる判断の質に言及する。

「事務労働では判断が作業と対等以上の比重を持つ。しかし、そのことを以て事務労働を精神労働、直接生産労働を肉体労働というふうに分類できるかどうかということは全く別の問題である²⁰⁾」。

「典型的な事務労働の中で要求される判断の質は、直接生産過程の典型的な熟練労働の中で、対象となる自然現象の構造に媒介されて要求される判断よりも、はるかに単純で数も少ないのだ。……事務労働を、それが判断を主要部分とする労働である故に頭脳労働であるとする見解は殆ど無意味に近い²¹⁾」。

したがって、「労働そのものの本質的内容においても、事務労働と直接生産労働の間には、何等区別はない²²⁾」という主張は、先の二分化に対する反駁でもあり、モノをつくる労働がやがて道具や機械に対象化され機械制大工場を形成することと同様、事務労働が対象化された存在の仕方として組織・機構を動態的に見だしているのである²³⁾。

この議論は、中岡自身にその意図があったかどうかは不明だが、後の芝田らによる『双書/現代の精神的労働』への批判に通じる要素が伺える。また、労資二大階級論を背景に事務労働者の階級性ばかりを問う議論に対しては、おそらく批判の意図があったであろう。

(4) 管理監督労働という分化

さて、芝田、中岡からさらに20年ほど経たあとに事務労働を論じた井上圭二氏は、「(事務労働は)企業経営を支える事務作業であり、もう一つは企業の経営方針を決定し、それを実行していく機能をもつ管理業務である。従来の事務

組織機構は、事務作業労働と管理業務が未分化であり、一体化して機能していた²⁴⁾と述べる。

このことは、資本主義的企業にあっては事務労働が「資本家の機能としての管理監督労働²⁵⁾」を遂行しつつ「企業の目的に貢献²⁶⁾」することを述べたものではあるが、資本主義的企業でなくても同様であろう。どのような組織であっても、その発展に伴い「事務の絶対量²⁷⁾」が増え、業務内容の「等質化²⁸⁾」が増すに伴い、「事務作業労働と管理業務が未分化²⁹⁾」な状態のままではいられなくなり、管理監督労働と事務作業労働はますます分化されつつ結合労働過程を顕在化させて機能する。

したがって、多様な現象形態を持つ事務労働ではあるが、その結合を以て一つの本質、すなわち生産的要素として不可欠な管理監督労働を構成する。その結合労働過程に携わる事務労働者の増大が「経営諸機能を労働過程に転化せしめ³⁰⁾」、一つの組織内においては協業を必然的につくり出し、社会においては「社会的分業の一環としての生産的労働³¹⁾」として機能するのである。

以上のような文脈においては、山口の議論が視野を広げる。

「こうして労働過程が自然成長的過程と区別される本質的な契機は、目的意識性であり、知的な規制、企画による執行、意識的な管理、である。人間の労働は、多かれ少なかれ、制御し管理する活動である³²⁾」。

山口は労働一般から社会的分業に至るまで、史的唯物論と労働の社会化を軸に、管理労働を問う。それは、無政府的社会的相互依存関係に置かれる現実において、管理労働を一つの工場や事業所枠内の議論にとどめることなく、社会的管理、しかもその民主主義的管理へと議論を

広げる。

山口は、管理を「労働の外部にあるものではなく、反対に、労働を労働たらしめている内的本質である³³⁾」と規定し、資本主義的生産様式がその歴史的使命として生み出した社会的生産力の社会的管理を、民主主義的管理へと変革しうる物質的諸条件が存在することを論証する。その社会的基礎単位として企業をとらえ、企業の民主的管理というミクロの変化が労働の社会化によって社会的生産力の民主主義的管理というマクロの変化と不可分な一体であることを主張する³⁴⁾。

さらに、「社会的労働全体の管理、統制にかかわる公務員や教師や科学者や芸術家の労働も、この中に含めて考えることができる……労働の社会化は、社会的分業と相互関連の複雑化と緊密化の中に表現されるものでもあるからである³⁵⁾」と述べる。

以上のような初期の研究を通して、「労働一般のうちに未分化のまま含まれる」それは、分業と協業の発展とともに多様な関係性をもって現れ、組織・機構形成を促しつつ管理監督機能を担い、やがては社会的管理へと指向する。この動態的存在の仕方のうちに、日々の具体的な事務労働が絶えず我われの目に映るのである。

II 事務労働の性格

1 4つの性格——再考

筆者は前稿³⁶⁾にて事務労働者自身の経験や実感をもとに4つの性格〈不可欠性〉、〈付随的発展性〉、〈連動性と協業性〉、〈創造性〉を暫定的にとらえた。本稿では、先述した初期の研究に依拠しつつ補完を試みる。

(1) 〈不可欠性〉

どのような職域であっても事務業務は存在する。したがって、「存在すること自体が共通する」という性格〈不可欠性〉を経験則から自明のこととして確認した。

初期の研究によると、このことは、事務労働が「労働一般のうちに未分化のまま含まれる」（芝田）労働であり、「労働を労働たらしめている内的本質である」（山口）ことを指している。この根拠は、マルクスによる労働過程の単純な諸契機に求められる。その諸契機のうちの合目的的な活動（労働そのもの）に内在する「労働の全期間にわたって労働する諸器官の緊張のほかに、注意力として現われる合目的的な意思」³⁷⁾がそれに該当する〈不可欠性〉である。その事後的な現象形態を、芝田、中岡は事務労働と表した。山口は事務労働という用語は使用しないが、より広い射程をもつ管理労働概念のなかに含んでいると考えられよう。

「人間はその労働によって『自然的なものの形態変化』をひき起こすだけでなく、同時に『彼の目的を実現する』。その目的を実現するために、人間は、自らの『行動の仕方』を規定し、自分の意志をこの『行動の仕方』に従うよう規制しなければならない。そのためには、『労働する諸器管の緊張』だけでなく、『注意力として現れる合目的的な意志』が労働の継続期間全体にわたって必要である」³⁸⁾。

分業と協業がある程度進んだ段階においては、たとえば、ある生産工程の分割から経営者の意思（『注意力として現れる合目的的な意志』）を代行する労働が分化し、さらに規模の拡大と分業の進展によって個々の部門が協業するよう指揮し・制御し・管理する経営管理の労働が相対的に独立する。こうして、直接的生産

過程に携わらない労働による結合労働過程が形成される。そこに働く労働者の業務が、たとえば統括する任務であっても、指示を出す仕事であっても、単純な事務作業であっても、それらの総体が管理労働を担う。

こうした分業と協業の必然的結果である組織が遂行する労働は、事務労働が欠ければ完結しない。このことが、工場であろうと、商店や銀行であろうと、役所であろうと、病院や学校であろうと、事務労働が必要不可欠な生産的要素として職域に左右されず存在し続ける根拠となる。

(2) 〈付随的發展性〉

事務労働は、「労働一般のうちに未分化のまま含まれる」。このとき、労働がどのような労働であるかは特定されない。特定されないが、現実には何らかの労働（ここでは「当初の労働」と表現する）「のうちに」事務労働が見出されることに重要な意味をもつ。つまり、「当初の労働」が何であるかを問わずに成り立つことを意味する。

この特定されない労働、「当初の労働」との関係性において、事務労働は「当初の労働」を実現しようとして姿を現す。芝田はこれを「本来的には派生的なもの」³⁹⁾とした上で、「情報」,「情報が流れる過程」⁴⁰⁾と表し、中岡は「判断」⁴¹⁾という事務作業をあげ、山口は「制御・規制・管理」と表現した。いずれも、管理監督、指揮の労働を生産的労働として念頭に置き、現実の姿として事務労働を描き、労働過程として動態的にとらえている。ここに、事務労働の〈付随的發展性〉を確認することになる。したがって同時に、事務労働自体が原初的には「当初の労働」になりえないということ、「当初の労働」無しには現れないということ、逆から

述べれば「付随しなければ発展できない労働」であることが示される。

教育を例にとると、もっとも単純な労働の姿、すなわち教える者と教えられる者だけで教育が成立する場合には事務労働は現れない。だが、現代の教育機関、たとえば大学では、教員が学生とあい対する授業だけでは終わらない。学生の入学から卒業までには、その教育を受ける権利の実現に向けて、数えきれないほどの事務労働の交差と集積を経る。実に多くの大学事務職員が携わり、教員組織から相対的に独立した機関として大学事務部門を構成する。こうして、大学は高等教育機関として組織的に教育労働を貫徹する。つまり、教育機関の事務労働は、その「当初の労働」、単純な教育労働という出発点なしに現れない労働なのである。

医療も同様である。病院のように、医療機関という組織によって医療労働が総体として担われる場合、事務部門があたかも最初から独立した部門として存在しているようにみえるのは、「当初の労働」である医療労働の一部が外部化した結合労働過程として成立していると認識されなければならない。

以上のことから、事務労働の〈付随的發展性〉は、固有の内容をもつ「当初の労働」が発展するという時間経過を伴って確認できる性格であるとも言える。

付言すれば、事務労働は事務労働だけで成立する固有の内容をもたないため、したがって事務労働そのものの研究が成立しにくい。反対にすでに「当初の労働」に伴って成立した事務部門を所与の前提とすると、「当初の労働」を表す「〇〇」を冠した「〇〇事務」という職域別の事務労働研究は展開しやすい状況にあると言えよう。

(3) 〈連動性と協業性〉

事務労働が、未分化から分化し付随し発展しつつも固有の内容をもたずそれだけでは成立しないということは、分業と協業の相互補完的な結合労働過程、すなわち組織を形成するに至る。組織もまた「当初の労働」を遂行するための枠組みであって、組織それ自体は固有の内容をもたない。

固有の内容はもたないが、どの組織であっても共通する機能をもつ。たとえば情報の伝達にその機能の一端を見ることができる。多種多様な伝票、書類、電信電話、PC等の通信も、それらが通過する機構の整備も、会議も、会議の準備も事後処理も、分業が成立しているがゆえに「当初の労働」から発した連動と協業の一端である。こうした性格を、ここでは事務労働がもつ〈連動性と協業性〉と押さえたい。

〈連動性と協業性〉を組織のうちにとらえるには、中岡の議論が有効である。

中岡は、工場の組織になぞらえつつ「目的を実現するために形成された分業に基づく協業の系を組織」といい、「明瞭に物象化したものをもととなわない協業のつながりを組織と呼ぶ」^[42]と述べる。

このことは、二つの意味で重要である。一つは、「当初の労働」から分化しつつ付随して発展してきた事務労働が、「当初の労働」との分業と協業の関係を組織として形成することを示す。もう一つは、「当初の労働」から相対的に独立した事務労働を、分業の結果として現れた事務労働の認識にとどまることなく、さらに並列的な分業の一部門を担う事務労働であるという認識にとどまることなく、分業と協業を同時に指向しつつ協業の導線をつくる機能に注目する。そうして直接的生産過程に触れることなく

幾重にも交わる事務労働の機能へと導く。ここに、〈運動性と協業性〉という性格を見出すことができよう。

重複するが、単純な労働では顕在化しなかった事務労働が、分業と協業の同時進行を加速し、もはや一つの事業体にとどまらず外部との関係を結ばずにはおれず、「当初の労働」を完結させるまでの道程の縦横に次々と新たな事務労働を形成する。山口はここに、社会的相互依存関係と労働の社会化の客観的基盤をみる。したがって、事務労働の〈運動性と協業性〉は同時に社会的管理を指向する必然性を内包しているのである。

(4) 〈創造性〉

以上の〈不可欠性〉〈付随的發展性〉〈運動性と協業性〉は、事務労働を現場で創造する。事務労働者の経験則においては、それは事務システムの構築であったり、事務作業の合理化であったり、書類や伝票の定式化であったり、機構の整備であったり、マニュアルの策定であったりする。それらは、その組織が担う「当初の労働」に固有な内容に規定されつつ、主には組織の規模に規定されて現場でつくられる。

たとえば、小規模な大学なら役職に就く教授であっても、定期試験の会場設営もすれば、試験問題も自ら印刷し、成績表の作成も行なう。学生募集のために高校訪問に行くことも、深夜に戸締りの点検をすることも日常の姿である。だが、大規模な大学ならそういった業務はそれぞれに固有の部署に責任と権限が与えられ当該部署の事務職員によって担われているだろう。

どのような組織であっても、規模が拡大する過程でさまざまな制度と手続きを伴いながら仕組みがつくられ、事務労働が定着する。いつ、

どのようにどのような事務労働がつくられてゆくのかは、第一義的にはその組織の規模、次いで分業と協業の到達段階、そしてそこに携わる事務労働者の創造力によって異なる。

この〈創造性〉は、労働一般が「労働過程の終わりには、そのはじめに労働者の表象のなかに既に現存していた、したがって観念的にすでに現存していた結果」⁴³⁾をつくりだそうとすることと同様である。事務労働もまた、「観念」のなかに想像し、現実において創造しようとする人間的労働の本質をもつのである。

ただ、「当初の労働」が直接的に使用価値の生産をするのとは異なり、事務労働は使用価値の生産が組織（分業と協業）によって担われるための「機能」を生産する。つまり、「彼の目的一彼が知っており、彼の行動の仕方を法則として規定し、彼が自分の意思をそれに従属させなければならぬ彼の目的一を実現する。そして、この従属は決して一時的な行為ではない。労働の全期間にわたって、労働する諸器官の緊張のほかに、注意力として現われる合目的な意思」⁴⁴⁾こそ、「『組織』という名で呼ぶ分業と協業の糸の中をつらぬく仕事の流れにそって」⁴⁵⁾事務を創造し続けるのである。

事務労働は、それぞれの現場に構築された仕組みの中で行う仕事もそうだが、その仕組みを創造すること自体もまた事務労働なのである。

2 ネガティブイメージ

「一般に、なくてはならない存在であるにしても、さして重要ではない要素として扱われがち」⁴⁶⁾と表現された事務労働について、ここまでのところ、前段については本稿の主な目的として追究してきた。続いて後段、「さして重要ではない要素として扱われがち」な現実につい

でも批判的考察を加え、補論としたい。

(1) 一般的なネガティブイメージ

「事務的」という語感に代表されるように、事務労働といえば、人間的な感情や想像力、コミュニケーションや手応えなどの面白みを伴わない仕事というイメージをもちやすい傾向にある。加えて「マニュアル的」という表現には、予め決められた型通りの仕事で、働く者の裁量権がなく、誰にでもできるワンパターンのデスクワークという意味合いも含まれる。

したがって、「つまらない」「やりがいがない」仕事、というイメージに結びつきやすい。求人案内で目にする「簡単な（単純な）事務」という業務内容の提示はおそらくこの典型であろうし、大手商社などが「総合職」に対して「一般職」という職種を対置する場合にこういったニュアンスを感じとることも、全くの無関係ではないだろう。

だが、このようなイメージはどのように生まれてきたのだろうか。これは、事務労働の本質から規定される状態であろうか。ここまでの議論で明らかなおお、答えは否である。言うまでもなく、「つまらない」「やりがいがない」仕事が集まって事務労働の全過程ができるわけではない。このような状態は、結果としてもたらされてそこに在る。

中岡は次のように述べ、労働の分断から疎外へと言及を広げる。

「組織化の進展とともに、その中に働く人間は、少しずつ、強制的に、『全体のことを考える必要』から免除されてゆく。(略)全体から強制的にも、無意識的にも切断されることによって、労働の中の人間の意識は必然的に自分ひとりの、孤独の中におちこんでゆく」⁴⁷⁾。

事務労働のみならず、製造工場のラインなどでも想像できるように、労働の全過程が分断され、全体像を遮断された部分労働は職域を問わず存在する。したがって、事務労働＝「つまらない」「やりがいのない」仕事、という論理は成立しない。ただ、事務労働に対する認識の出発点がこのイメージにあることと、事務労働自体が「当初の労働」のように物財・サービス財などの目に見える労働生産物に直結しにくいことが、本質へのアプローチをより困難にしている。

言い換えれば、事務労働の一般的なネガティブイメージは、先述した「当初の労働」に未分化に含まれる〈不可欠性〉とそこから派生する〈付随的発展性〉を見いだす術すら看過されたままに生じたイメージであると言えよう。

(2) 専門職がもつネガティブイメージ

前項のような事務労働にたびたび対置される労働が、専門職と言われる労働である。専門職は事務労働に対してどのようなネガティブイメージをもつのであろうか。

専門職が、自分自身の専門的業務に付随して発生する伝票や書類作成などの事務に「煩わしい」感情を抱く場合がある。医療機関では「事務的な仕事が多くて、患者さんとの対話もできない」と訴える看護師も少なくない。「専門職には専門職の仕事がある」、「本来、自分がやるべき仕事ではない」といった意識から出発しつつも、現実には関連するさまざまな事務を「しなければならぬ」状況に置かれる。このような場合に、「煩わしい」感情を伴うネガティブイメージが生まれやすい。

だが、これらのイメージもまた事務労働の本質から規定されるのではない。

たとえば、小さな医療機関では、医師が受付から会計、カルテの整理や処方箋発行、レセプト作成から診療報酬の請求まで付随する事務労働の全てをこなすが、大規模な医療機関であれば、医師がこういった事務労働に携わることはない。それでも、双方とも医療機関として医療サービスを提供するという「当初の労働」を貫徹しようとすることに変わりはなく、事務労働は必要不可欠である。

したがって、医療専門職が事務労働を「煩わしい」仕事として否定するならば、医療労働そのものを否定するに等しい。この考え方の枠内にとどまる限りは、「煩わしい」仕事を「当初の労働」から切り離す、という結論しか得られない。ここには協業は成立せず、分断された分業だけを集合させることになる。

むしろ、解決に必要なことは、「煩わしい」と思わせる原因を客観的に明らかにすることである。おそらく、事業体の規模や労働総量を鑑み、現行システムが適切か否か、というようなことに原因を求め、分業と協業の見直しや組織・機構の新たな整合性を追求することになるだろう。このような業務もまた、事務労働のもつ〈連動性と協業性〉に依拠し、現場で創造することになる。それらは決して「当初の労働」を分断した状態でつくられるものではない。

(3) スペシャリスト対ジェネラリスト

さて、専門職と事務職をスペシャリスト対ジェネラリストと対置することがある。ここから生じる事務労働に対するイメージは大きく分けて二つある。

一つは、事務労働は専門的知識がなくても誰にでもできるというもので、前項に通じるイメージである。

もう一つは、文字通りスペシャリスト＝専門職であって専門以外は関知しないことに端を発する。この場合、周辺の多様な領域、多様な業務を網羅するイメージを以て事務労働に携わる者をジェネラリストと表現する。ときに「なんでも屋」⁴⁸⁾と言われ、その存在の必要性から「縁の下の力持ち」などとも表現され、さほど対立的なとらえ方にはなりにくい。舞台芸術における裏方と表現者のように、スペシャリストが常に最大限の力量を発揮できるよう環境を整え協業関係を築く——ここでは、ジェネラリストのそのような役割が期待されている。

ところで、スペシャリスト対ジェネラリストと似たような表現に、ライセンス（有資格）対ノンライセンス（無資格）という対置の表現もある。程度の差はあれ、ライセンスには何らかの法的根拠や基準を有する業務独占、あるいは名称独占を伴い⁴⁹⁾、ノンライセンスはそこに抵触しない隣接業務、周辺業務に従事する。このノンライセンスの労働を、即座に事務労働であると認識する傾向も否めない。そのような場合に事務労働は専門的知識が不要な労働と解釈されてしまうのだが、果たしてそうだろうか。事務は特定の領域に限らず横断的に存在する。加えて、事務系の資格も多数ある。換言すれば、特定の領域に縛られない事務系の知識、力量こそ、事務労働に求められる「専門性」ではないだろうか⁵⁰⁾。少なくとも、特定の領域の視点から必要なライセンスの有無を基準にして、事務職員はノンライセンスであるといったところで全く無意味であろう。

付言すれば、医療機関のように多くの有資格者で構成される事業体の場合、当然、医療系の資格を持たない事務職員だけでは医療機関は成り立たないが、逆に事務職員がいなくても医療

機関は成り立つ。医師や看護師などの有資格者が、事務労働を行なうことは可能だからである。言い換えれば、事務労働者は切り離せても事務労働は切り離せない。したがって、スペシャリスト対ジェネラリスト、ライセンス対ノンライセンスというとらえ方自体が奇異なのである。それでもなお、こういった表現がもたらすさまざまな状況が重なり、有資格者を多数雇用する組織ほど、事務労働と事務労働者を「さして重要ではない要素として扱われがち」な地位（相対的低位）⁵¹⁾にとどめやすいのではないだろうか。

(4) ネガティブイメージの再考

事務労働の4つの性格の再考とここまでの議論を理解するなら、それは本質的に協業であり分断された労働をそのままにしてはおけない労働であることも同時に理解できよう。

医療機関であれば、事務労働の媒介によって患者への医療サービスが完結する。その過程は、〈連動性と協業性〉によって成立する。事務労働は、医療機関という組織の全体像を掌握し、分業と分業を繋ぎ、医療サービスが貫徹されようとする仕組みを構築し維持し、かつ新たな段階に応じて次の協業をつくりだす労働である。専門職労働と事務労働をあえて対比させるなら、専門職労働はそれぞれが分業を担うのに対し、事務労働はそれらの分業を結合させる協業を担う。医療機関を人体に見立て、手足の動きや個々の内臓の働きなどを分業化された専門職労働にたとえるなら、それらを一人体のバランスある行動として成立させる神経系統や血管系統が事務労働である。事務業務において発生する多数の伝票類は、血管や神経を走るさまざまな成分である。

したがって、専門職労働と事務労働との分業は、単純に並列化できる分業ではない。分業と協業を分業している。さらにその協業自体がまた細かく分業されつつ、一つの結合労働過程を形成する。その結合労働過程は協業の成立を指向する。あえて事務労働の「専門性」を言うなら「協業を成立させること」であり、協業を可能なさしめる知識や思考に他ならない。

こうして事務労働は「当初の労働」を支えるが、それが相対的に独立した労働過程を形成すればするほど、その姿は「当初の労働」から乖離し、「当初の労働」を見失う。したがって、事務労働のネガティブイメージは、協業が遮断された土俵において生じる、ということもあわせて理解できよう。

だが、この同じ土俵で、事務労働にはポジティブイメージも存在する。それは定型的な事務作業を所与の前提とし、簡単で・考える必要もなく・残業も休日出勤もないなど「楽な」イメージを重ね、「さして重要ではない要素として扱われがち」でも毎月決まった給料がもらえる、という「自己満足」を表すイメージである。労働が終始一貫して労働力を売るだけの行為であれば、それも妥当であろう。事務労働に限らず、一定の歴史的社会的到達段階においては労働に対するこの認識が主流であっても何等不思議はない。ただし、このイメージは正確には「ポジティブ」ではなく、労働一般に対する認識の貧困、その社会的到達段階の未熟さの結果である。

Ⅲ 事務労働再考

経験則から見出した4つの性格を補完する考察を重ねた結果、事務労働は、一つは組織化の

過程として、もう一つは社会的相互依存関係形成の過程としても確認できる。組織化の過程は、それだけで完結しない。その伸張は、社会的相互依存関係を必然的に形成する。

(1) 組織化の過程

事務労働は事務労働自体が目的にはならない。あたかも最初から独立して存在したかのように立ち現れる事務部門や定型的な事務作業を所与の前提としたとき、すなわち事務労働それ自体が目的化されたとき、「当初の労働」を見失い、本質にたどりつく方途も見失う。

その逆を示すように、経験則から出発した事務労働の4つの性格は、「当初の労働」を見いだすことによって初期の研究が示す本質へのアプローチを可能にした。さらに、ネガティブイメージについてもまた、「当初の労働」を見出すことによって克服の可能性に近づいた。

繰り返し述べてきたように、事務労働は、「当初の労働」を遂行させる機能として内包されていた生産的要素が外部化したものであり、さまざまな業務を幾重にもつくり出す。小規模な組織や事業体であっても管理監督を必要とし、指揮を生み、書記や会計のような職種を抱え、規模の拡大につれて庶務課や経理課となり、経営管理を総合的に担う総務部や法人本部、本社機能などの形成に至る。したがって、「当初の労働」を遂行させる事務労働は常に労働過程に在り、時間経過を伴う動態的把握によって認識が可能となる組織化の過程でもある。

本稿において依拠した芝田、中岡、山口の議論はいずれも、事務労働の現象形態を所与の前提とせず、常に労働一般から動態的把握を提起し、その労働過程は分業と協業によって語られた。その分業と協業が組織・機構を構築するこ

とは言うまでもない。今日では、事業計画、企画、プロデュースなど、「事務労働」という言葉ではイメージが追いつかない範疇にまで業務形態を多様化し、さらに組織の情報開示、説明責任など組織が有する社会的責任の遂行も事務労働が担っている。そこでは、あらためて「当初の労働」の社会的意義も問われよう。

こうしたことを意識しようとしまいと、日々眼前の事務労働がそうした組織の在りようを現実に作り出す。この組織化の過程に見出しうる事務労働の積極的可能性は、その当事者が組織・機構の全体像を掌握し、労働過程そのものの姿である組織・機構への主体的参加の条件を整え、組織の仕組みと働き方を「当初の労働」から再構築することのうちにある——社会的諸関係を視野に置きながら。

そこにもまた、「合目的な」新たな事務労働が重層的に発生し、組織・機構の改築が繰り返される。その意味では、事務労働とは永遠につづく組織化の過程でもある。

(2) 社会的相互依存関係形成の過程

初期の事務労働研究は、多かれ少なかれ、日本の資本主義社会の歴史的到達段階を問い、社会の変革を展望するものであった。したがって、さらに大きな概念を想起させた。

芝田は、公務労働に見られる事務労働の現実の姿を次のように述べる。

「生まれおちるとすぐに出生届をだして国民として登録され……すべての人は健康保険制度にくみこまれ、……国家行政から自由でありえず、……民間の事業所自体が、源泉徴収をおこなうことによって、国家機構の末端に組織されている」⁵²⁾そして、「国家に死亡届が提出されなければ、埋葬してもらうことさえもできな

い」⁵³⁾。その意味で、「公務労働のあり方は、全国民にとって普遍的な死活の意味」⁵⁴⁾をもつと述べる。

芝田は、「すべての公務労働は国民の基本的人権の擁護を本務とする」という立場を一貫し、「公務労働運動の前進、官僚主義の克服と民主主義の発展」⁵⁵⁾を事務労働の集積と連鎖による社会への統合のうちに論じ、労働者が統治の主体となるべきことを主張した⁵⁶⁾。

中岡は、資本主義的生産工場を例にとり、そこに働く「求心力」に注目した。「それは分業にもとづく協業の原理のいわば精神的な表現」であるといい、「管理とは、いかにしてこの求心力を、上向きに自分たちに求心的にすいあげるか、そのためのシステムを合理的につくりあげるかという問題につきる」と述べる。そして、「労働者の自己権力のための闘争も、その求心力をいかにしてみずからの手にうばいかえすか」⁵⁷⁾という課題となって提起され、「(資本主義的生産工場で—引用者)失われた労働のトータリティは、はるかにひろい労働者集団の社会的な関係をとおして回復されなければならない」⁵⁸⁾と、労働疎外の終焉を社会的な射程に置いた。

「われわれが確認しなければならないことは、労働の直観性、労働の意味、協業のための求心力の存在、労働の熟練の人格依存性、そうした諸要素を基礎として作り上げられていた、労働と、労働者の意識の、トータルな社会的構造の重要性である」⁵⁹⁾。「労働のトータリティはおそらく人間自身のトータリティによって支えられ、その構造に一致せしめられなければならない」⁶⁰⁾ととらえた。

中岡の言う「求心力」は、山口の表現を借りれば「すべての組織体では、諸個人の諸活動を

調整し統合する管理労働の質を絶えず高めるよう」な力に相当する。そこに「努力するという共通の課題」⁶¹⁾を提起し、さらに一つの組織の枠内にとどまらせることなく、社会総体に押し広げる。

社会的相互依存関係は、もはやすべての人々があらゆる労働生産物に依存しつつ生活している関係にある、という解釈だけにはとどまらない。第三者機関やオンブズマン、消費者の権利を保護する団体、情報公開の市民ネットワークなど、あらゆる労働生産物の量、質、生産や流通、提供の仕組みなど、関係するすべての在りように、基本的人権尊重の視点から、民主主義の視点から、地球環境保護の視点から、今日的適性を求めようとする社会の目を張り巡らせてきている。

「社会的分業の編成は、複雑に絡みあった網の目を形成するようになり、諸個人の社会的相互依存関係はきわめて緊密なものになる。個人の『私益』と社会の『公益』の相互関係は、切り離すことのできない一体のなかに融合するようになる」⁶²⁾。山口は、「その結果、すべての個人の生存のために社会的生産過程＝社会的分業の全体にたいする民主的計画的な管理への志向がつかまる」と述べ、「社会的民主的管理のための客観的条件」⁶³⁾が成熟しつつあると説いた。

「だが、獲得されたのは条件にすぎない」⁶⁴⁾。組織化と社会的相互依存関係がどのように形成されるかは、日常的な事務労働の連鎖とその先への洞察力による。

まとめにかえて

これまで事務労働は、本質へのアプローチはおろか、ほとんど研究対象となるにさえ至らな

かった。このこと自体が事務労働研究不在の原因であり結果でもある。

あらためて確認しておきたい。事務労働とは、事務労働者の行なう仕事を以てそのようにいうのではない。それは結果である。事務労働のルーツに迫ろうとしない限り、事務労働を紐解くことはできない。本稿において、事務労働の性格を初期の研究から裏付ける作業は、「当初の労働」を位置付け、そこから起論することでもあった。

人は、労働によって「ヒト」に終わることなく「人間」に進化した。「労働の意味がわかるということは労働者にとって最も本質的なことである。意味がわかることによって、はじめて労働は自発的なものになる。労働の中で労働者は主体性を感じることができる」⁶⁵⁾。事務労働も例外ではない。その本質が「合目的な意思」であるなら、事務労働は「労働の意味」を知るための労働でもある。

そして、その動的な存在の仕方は、組織化の過程と社会的相互依存関係の過程を事務労働概念の外延においた。さらなる理論的整理の必要性を痛感するものの、事務労働の本質に関する研究は、すべての労働が絶え間なく築く社会的相互依存関係への認識につながる。

組織においても、社会においても、どのような網の目がどのように存在し、どのような関係を築いているか、それ自体が事務労働の産物であり、それへの参加の道筋もまた事務労働の所産である。

謝辞

末筆ながら、学部・大学院在学中より本稿にいたるまでていねいに御指導いただいた林堅太郎教授に、この場をかりて深く感謝申し上げます。

注

- 1) 有吉広介, 「事務労働者の社会学的研究」(『獨協大学教養諸学研究会』No.26, 獨協大学術研究会, 1992年) p.1。事務労働者にとって的を射た表現である。
- 2) 川口啓子, 「事務労働論のための研究ノート—理論化の手掛り—」(『創発』No.8, 大阪健康福祉短期大学紀要, 2009年)
- 3) 前稿(川口, 2009年)では「独自性」と表現した。
- 4) 川口啓子, 「事務労働概念の考察—先行研究を遡って」(『いのちとくらし』No.30, 非営利・協働総合研究所所報, 2010年)
- 5) Cinii 国立情報学研究所論文情報検索サイト。「事務労働」をキーワードに、日本国内の論文を検索。<http://ci.nii.ac.jp/>, 2011年11月9日
- 6) 中岡哲郎『工場の哲学—組織と人間』(平凡社, 1971年) p.21
「はしなくも、ただ一つの『種本』を固守して動かない思想の構造が、新しいネタを求めて次々と『種本』をあさり歩く思想の構造と同一であることをみる……そこで失われているのは、何よりも、現実と格闘せねばならぬものの、緊張であり、不安であり、責任である」
- 7) 同 p.282
「敗北したのは労働者の側であった。そして彼らの孤立をもたらしたのは、資本の巧妙な分断策などより何よりも、……市民運動を党派的に私有しようとした革新政党であった」
- 8) 芝田進午編 双書『現代の精神的労働』全6巻(青木書店)。本稿では第5巻『公務労働の理論』(1977年)を参考にした。
- 9) その多くが、キーパンチャーの頸腕症候群など作業の機械化に伴う事務労働者の心身の状態を扱った内容である。
- 10) Cinii, 2011年11月21日現在, 「学校事務」4650件, 「大学事務」236件, 「教育事務」220件, 「医療事務」266件, 「福祉事務」(本来のキーワードは「福祉事務所」)651件, 「介護事務」5件などとなっている。
- 11) 芝田進午「事務労働論(報告と討論)」(『銀行労働調査時報』No.194, 銀行労働研究会, 1966

- 年) p.47
- 12) 中岡哲郎「事務労働の分析（組織と人間-7-）」（『現代の理論』No.6, 現代の理論社, 1969年）
- 13) 中岡, 1971年, p.153
- 14) 同 p.154
- 15) 中岡, 1969年, p.106
- 16) 同 p.107
- 17) 同 p.104
- 18) 同 p.106
- 19) 中岡, 1971年, pp.154-155
- 20) 中岡, 1969年, p.105
- 21) 同 p.109
- 22) 同 p.107
- 23) 中岡, 1971年, pp.154-155
- 24) 井上圭二「OAとホワイトカラーの階層分化」（『産業医科大学雑誌』No.14, 産業医科大学学会, 1992年）pp.307-308
- 25) 井上秀次郎「あなたの疑問にこたえる—事務労働は生産的労働か」（『学習の友』No.598, 学習の友社, 2003年）p.94
- 26) 井上圭二, p.307
- 27) 中岡, 1969年, p.106
- 28) 同 p.106
- 29) 井上圭二, p.307
- 30) 幸光善「現代企業における技術発展と事務労働：H. Bravermanの所説を中心として」（『関西学院商学研究』No.7, 1978年）p.51
- 31) 井上秀次郎, p.93
- 32) 山口正之『社会革新と管理労働』（汐文社, 1975年）p.41
- 33) 同（序文）p. i
- 34) 同 pp. 1-77
- 35) 山口正之『現代社会と知識労働』（新日本出版社, 1972年）p.124-125
- 36) 川口, 2010年
- 37) K. マルクス, 『資本論』第2分冊（社会科学研究所監修, 資本論翻訳委員会訳, 新日本出版社, 1995年）pp.304-305
- 38) 山口, 1975年, p.41
- 39) 芝田, 1966年, p.48
- 40) 同 p.47
- 41) 中岡, 1971年, p.145
「区役所の単位工程に配置されている人間は（中略）判断によって作業の種類を使いわけ（中略）このことが事務労働の特徴である。つまり事務労働では判断が作業と対等以上の意味をもつ」
- 42) 同 pp.154-155
- 43) K. マルクス, p.305
- 44) 同, p.305
- 45) 中岡, 1971年, p.145
- 46) 有吉, p. 1
- 47) 中岡, 1971年, p.161
- 48) 中岡, 1969年, p.107
- 49) たとえば, 業務独占の典型的なライセンス（資格）としては医師が挙げられる。名称独占では, 介護福祉士がそうである。
- 50) 事務はノンライセンスではなく, ライセンスフリーである, と表現する考え方もあり, 一考に値する（2011年度全日本民主医療機関連合会事務幹部養成学校にて）。
- 51) たとえば, 有資格の専門職に比べて, 事務職員の給与水準は相対的に低く抑えられたり, 人員削減の対象になりやすいなど, 労働条件による社会的地位の相対的低位が考えられる。
- 52) 芝田, 1977年, pp. 3-4
- 53) 同 p. 5
- 54) 同 p. 6
- 55) 同（序文）pp. v-vi
- 56) 同 p. 9
「公務労働の能動的主体として, 人民の立場にたつて統治能力をもつことがもとめられる」
- 57) 中岡, 1971年, p.75
- 58) 同 p.277
- 59) 同 p.212
- 60) 同 p.279
- 61) 山口, 1975年, p.276
- 62) 同 p.177
- 63) 同 p.182
- 64) 中岡, 1971年, p.262
- 65) 同, p.202

An Approach to the Concept of Office Work

KAWAGUCHI Keiko *

Abstract: Few studies have been made on the concept of office work, particularly those on its substantial meanings. Some studies have quite easily stated that the labor of the office worker generally means office work, and most others have concentrated on specific areas such as medical work. In this paper, I tried to clarify four characteristics, such as indispensability, incidental development, linkage and cooperation, and creativity, based on former research on the concept of this type of labor. I developed an analytical approach to office work, starting from the concept of “original labor,” then I grasped office work as a dynamic situation. As the result, I argue that in considering the concept of office work, we should identify the organization process and the developing process of social and mutual relations.

Keywords: office work, “original labor”, division of labor and co-operation, organization process, social and mutual relations

*Professor, Osaka College of Social Health and Welfare