

## 労働社会から市民社会へ —時間主権の確立—

佐々木政憲

彼らは、all work and no play (makes Jack a dull boy) (働いてばかりいて遊ばないと人間ばかになる) という諺を忘れていた。これまでイギリス商品に一般的な信用と名声を与えてきた手工業者やマニファクチュア労働者の独創性と熟練は、イギリス人の誇りとするところではないか？これはいかなる事情のお陰であったのか？おそらく、わが労働者たちが思い思いに憂鬱を晴らすゆとりがあったればこそであるうに。

ポスルスウェイト『一般商工業辞典』1755年

### はじめに

出口の見えない不況の中で、“カイシャ”が揺らいでいる。

1997年11月、明治以来の伝統をもつ北海道拓殖銀行が経営破綻に陥り、4大証券の筆頭にあった山一も創業100年の記念すべき年を自主廃業で飾った。1997年は日本経済の中核部でバブルを演出した一部上場の大手金融機関・ゼネコン・不動産などの破綻が相次いだ。それは日本経済にとって初めての経験であった。だが、それは日本経済を牽引してきた自動車・機械等の基幹産業における中核的企業の本格的なリストラの前兆でもあった。バブル経済の中で、製造業もまた、私たちの消費生活の容量を著しく越える過剰な生産能力をつくりだしたからである。今日、日本企業のほとんどは「雇用より収益」という劇的な選択のルビコン川を渡った。

その雇用である。1998年11月、完全失業率は初めて4.4%の最悪を記録し、アメリカ(4.3%)を上回った。以後、3カ月連続の最悪記録である。アメリカとの差はわずか0.1ポイントにすぎないが、その内容は深刻である。アメリカの場合は失業者の中心が若年層で、24歳以下の10%台から55歳以上の2%へと右肩下がりの傾向を示している。また失業期間も短く、失業者の7割が3カ月程度で再就職している。だが、日本では事情が全く異なる。第一に、家計を支える中高年男性で職を失う例が増え、24歳以下で最高の8.9%だが、55-64歳でも失業率は6.6%と平均をはるかに上回っている。また失業期間については、今ほど失業が深刻でなかった97年度でも20%以上の人々が1年を超える失業である。いったん失業すると再就職は困難を極める。最近では、就職難から職探しをあきらめる人が増え、非労働力人口は女性や中高年齢者層を中心に過去最多を記録し続けている。統計数値以上に日本の雇用情勢は厳しい

(日本経済新聞1999年1月20日)。日本ではこの10年間で約100万人の勤労者が製造業から放出された。政府の公共投資政策もあって、そのうち約70万人が建設部門に吸収されたといわれる。しかし、需要創出のための公共投資は景気刺激に役立たないだけでなく、膨大な財政

赤字と凄まじい環境破壊を生み出すだけに終わった。問題は需要不足ではない。著しく過剰な生産能力にある。現在の日本経済が抱える過剰生産能力は40兆に達すると推定される。潜在的GDPの8%にも及ぶ(池尾和人「需要刺激路線と決別を」日本経済新聞1999年3月5日)。

7兆円超の公的資金注入で金融に一応の区切りをつけた政府は、「経済戦略会議」の答申を引き継いで、3月末に「実行機関」ともいうべき「産業競争力会議」を発足させる。日本経済を再生させるには、膨大な過剰設備の処理と新たなリーディング産業の創出という「供給サイドの改革」によって製造業の体質改善と生産性向上を目指す以外にないとの判断である。まさに1999年は「過剰雇用と過剰設備」の調整を開始する「企業リストラ元年」となる(日本経済新聞3月11日)。かくして今後、企業が余剰人員を本格的に整理し始めるなら、失業率はヨーロッパの水準を記録することもありうる。

企業倒産は決してめずらしいことではない。また日本的経営の神話が闊歩していた時でも決して雇用が無条件に守られていたわけではない。私たちはこれまでも不況のたびに多くの企業倒産や厳しい失業を身近に経験してきた。事実、円高不況下の1986年の企業倒産は昨年1998年の1万9千件を上回っていたし、またこの倒産で職を失った従業員数についても1986年が14万4167人で、昨年に近い人数を記録していた。しかしその場合でも、当時は“カイシャが揺らぐ”という感覚はなかった。企業倒産はあっても、カイシャそのものは永遠(ゴーイング・コンサーン)である。多くのサラリーマンにとってカイシャは単なるビジネス上の利益集団ではなかったからである。それはサラリーマンのアイデンティティの核心にあって、人びとを社会的に統合する中心的枠組みであった。カイシャが社会であり、その外に社会は存在しない。だから、もし“カイシャが消える”ということがあるとすれば、それは“日本が消える”というのに等しい。これが、つい数年前までの多くのサラリーマンの意識だった。

しかしバブル崩壊後、金融機関や大手ゼネコンの倒産・破綻が金融不安や雇用不安を増殖し、景気低迷に拍車をかけ、さらに多くの倒産・破綻を誘発するという悪循環が続く中で、人びとは日本の企業社会に変化が起りつつあると感じ始めている。今ではサラリーマンの多くはカイシャの揺らぎを身をもって経験しつつある。マスコミも“日本が消える”と警告し始めた(日本経済新聞1997年1月1日)。かつてソ連・東欧諸国における「社会主義国家」の消滅は、日の昇るバブル・ニッポンのサラリーマンにとって酒の肴でしかなかった。10年後の今日、バブル崩壊とともにカイシャとニッポンが一緒に消滅しそうな現実である。

“夢から覚めて、自分を回復できた”。山一のある証券マンの言葉である。自分固有の名前をもつ職業人ではなく、“山一の名前を冠することに誇りをもつサラリーマンであった”と言う。その山一が自主廃業し、自らも失業という人生の大危機の中にある。にもかかわらず、“偽りの自分”に終止符が打たれたという奇妙な“安堵感”を語る。すでに学生たちは旧来の“就社”意識を捨て、職業と自己との関係を見つめ直そうとしている。またカイシャと夫に我が身を預けてきた妻たちは、家族の危機に直面しながらも、暮らしを変える良い機会と思い始めた。そして自らも働き手としての覚悟を固めつつある。“夫がいつ辞めてもいいように、まず私が受け皿づくりを”、と。“何とかなるわよ”という妻の一言ではじめて自分の姿に気づく

サラリーマンたち。カイシャを離れた男たちの支えになるのは、実はカイシャの外の妻たちであり、そしてカイシャの枠にとられない社会的個人のネットワークだった。

## 1 労働社会の現在

### (1) 「国民のサラリーマン化」

1995年の統計によれば、日本のサラリーマン（非農林漁業雇用者）人口は約6000万人。就業人口6500万人の約92%である。今では“サラリーマン”が働く人びとの代名詞になった。国民的アイデンティティといってもよい。1995年度の『国民生活白書』は「戦後50年の自分史」と副題し、産業構造の変化に伴う就業構造の変化を「国民のサラリーマン化」と特徴づけている。高度成長が始まる直前の1950年の時点では、農林漁業の就業者数はまだ50%近くを占めていた。N・カルドアは国内用食料供給に従事する人口比率が80%以上を後進国、40~50%を中進国、10%以下を先進国と規定したが、この指標で見ると1950年代の日本は中進国であった。40%を割るのは高度成長が始まる1955年頃である。そして先進国の10%水準に達したのは1980年。さらに1990年には7%にまで減少した。先進国の多くは40%台から10%台の水準になるのに60年から100年以上を要しているが、日本はわずか25年である。白書のいう「国民のサラリーマン化」はこの極めて短い期間の出来事である。「戦後50年の自分史」は激変というにふさわしい。

この国民化したサラリーマンの生きる時間と空間がカイシャである。そして彼らのライフサイクルを設計してきた制度のひとつが年功序列である。今では死語だが、“勤め上げる”という表現がぴったりの制度である。カイシャに自分の人生を預けて最後まで尽くす限りは、係長・課長と昇進し、定年時には部長程度で退職する。これが年功制を生きる平均的サラリーマンの神話であった。社会開発研究所の調査報告「2000年に向けて激動する労働市場」（1985年3月）によれば、「現在（1985年）50歳から54歳の大学卒のサラリーマンは、幸いにも91.8%が部課長の職に就いている」という。もしこの数字が真実なら、年功序列の夢を生きることのできた幸福な世代である。このサラリーマン層は1930年代に生まれ、高度成長の始まる1955年頃に大学を卒業して働き始めた世代である。高度成長期には課長の平均年齢が35歳、次長が42歳、部長が49歳であった。だから1985年時点で部課長を経験した50歳から54歳のサラリーマンは、ほぼこの年功序列を生きてきたことになる。

だが、それにしても奇妙である。年功序列型人事構成はピラミッド型の組織に構成されているのだから、同世代のサラリーマンの90%が部課長を経験することなど本来的に不可能なはずである。たとえば次のような単純なピラミッド型モデルを考えてみよう。1人の部長とその下に2人の次長、4人の課長、さらに課長1人の下に平社員7人という構成なら、1つの「部」は合計35人（平社員28人）からなるピラミッド型の人事構成をとる。この組織が今後も同じ条件で維持されるとすれば、平社員28人に対して管理職ポストは課長4・次長2・部長1で7つしか用意されていない。つまり役職に就ける確率は $7/28=25\%$ で、4人に1人でしか

ない。にもかかわらず、高度成長期に同世代のサラリーマンが90%も部課長を経験したというのは、どういうことなのか。いわゆる日本の経営なるものが従業員を温かく処遇する何らかの仕組みを備えていたからなのか。

宮崎義一 [1995] はこの問題に対して「ノー」と答えて、次のように言う。それは“従業員重視の日本的経営”の成果であるよりも、急速な経済成長の下で企業規模が急拡大し、それとともに人員ポストも増加するという例外的な過程の結果にすぎない、と。たとえば高度成長期は毎年10%近い成長率だったが、このスピードで成長するとGDPは7年間でほぼ2倍になる。この間、ミクロレベルにおける個々の企業はさらに数倍のスピードで成長するだろう。たとえ規模拡大が2倍にとどまったとしても、それに応じてポストは2倍の14に増加する。当初の平社員28人のうち2人に1人以上は7年後に部課長のいずれかに就くことができる。確率は50%だが、実際は例の調査報告に近い数字になるだろう。同一時点では固定的なピラミッド型人事構成も、時間の経過の中で人員の新陳代謝（参入・昇進・退出）を繰り返しつつ急速に企業規模を拡大していくなら、90%のサラリーマンが管理職を経験するのも不可能ではない。つまり年功序列制が維持されるのは、経済の規模が年率10%を越える速いスピードで成長する限りにおいてである。逆に、この条件が消滅すれば年功制も維持しえなくなる。高度成長が終わり、1970年代以降の低成長とバブル以後の限りなくゼロに近い成長では、この雇用慣行は絶対的に維持できない。上記の調査報告も予測している。2000年には大学卒が50歳から54歳までに管理職を経験できるのは26%すなわち4人に1人に激減するだろう。そして「第二次ベビーブームの団塊世代二世が就職戦線に登場してくると、雇用環境は激変し、2000年までに日本的経営を支えていた年功序列制の企業内秩序は崩壊する」、と。

マイナス成長の深刻な不況が続く中で、私たちは今この現実に向き合っている。この不況は従来の循環型不況とは全く異なる。戦後50年の日本を支えてきた経済的・政治的枠組みが変容しつつある。その構造的変化を、私たちはいま足元で感じている。日本的経営を核とした企業集団によるモノづくり、そこにマネーを供給する間接金融制度、この市場セクターの産業構造を調整する政府の役割、これらが相互に前提し補完しあう枠組みとしての「国民経済/国民国家」のシステム。「国民のサラリーマン化」はまさに、この日本型「国民経済/国民国家」のシステムを統合する集団的アイデンティティであった。カイシャ中心にサラリーマン化した人びとの働き方と暮らし方が国民的社会的な支配的なパラダイムとなり、「国民経済/国民国家」の枠組みを日々再生産してきたからである。このパラダイムは、それによって多くの国民が互いに自己を確認し、それ以外の多様な働き方や暮らし方を排除する強力な意味づけの体系として機能した。だが、80年代の金融自由化と急激な円高の直撃によって日本型「国民経済/国民国家」の枠組みが空洞化し、従来の雇用慣行も根本的組み替えを迫られる中で、この国民的アイデンティティも揺らぎ始めた。そしてカイシャ中心の働き方と暮らし方が問い直されてきた。それがポスト・バブルの「複合不況」のひとつの意味である<sup>1)</sup>。

## (2) 国民的アイデンティティとしての「勤労」

戦後日本の国民的なサラリーマン社会は豊かさを求めて疾走し、ひたすら労働にのめり込んだ社会である。そして労働へののめり込みを強いる欲望増殖の社会である。より豊かな生活のためにはより多く生産しなければならない。より多く生産するにはより多く働かなければならない。だから、より多く働くことがより豊かに生きるための基礎である。このサイクルが私たちの働き方と暮らし方との関係であり、戦後日本の体制的原理である。このように、より多く働くことが国民的な行事となり、それゆえ生活規範として要請される社会、この意味でのワーカホリックな（仕事中毒の）社会を「労働社会」というなら、私たちは今もなおそのような社会を生きているとあってよいだろう。このことは、必ずしも日本だけの特徴ではない。程度の差はあれ、先進資本主義諸国に共通する。

だが、戦後の日本における労働社会の規範は「勤労」という一種独特な精神としてはるかに徹底している。「労働」は多少とも階級的・階層的響きを伴うが、「勤労」は国民的＝民族的な後光を放つ。そこに日本的経営をマイクロ基軸とする産業君主大国・日本の姿がある。労働時間短縮が議論される時、時短に異議を唱える側（経営側だけでなく、多くの労働者）が必ず持ち出すのは、この「勤労規範」であった。欧米人とは異なり、日本人にとって「勤労」は苦役ではない。それは生きがいであり、人格性のしるしでさえある、と。たとえば、次のように。

「日本的経営を欧米と比較して、誇れるものは数多くあるが、その1つは労働についての考え方である。欧米では生活のために働くという意識が強いとされるが、日本人はむしろ働くことに生きがいを見いだしてきた、と言えないだろうか。職場は教育の場であり、人間形成の場でもある。…時短は進める必要があるが、その議論が進む過程で、勤労を美徳とする伝統的な価値観を軽視するような傾向が強まることは、好ましいことではない」（関西経済同友会代表幹事 山本信孝、朝日新聞1992年8月18日）

勤労を美徳とする伝統的価値観。カイシャが揺らぐ中で、この価値観は国民的理念としての統合力を喪失しつつあるが、それでも私たちはこの言葉の前で襟を正す。が、この価値観が「日本の伝統」となったのは、そう古いことではない。「生活のために働く」という「欧米的な労働」から「勤労」を区別し、それを「生きがい」とすべき生活規範、崇高な人格性を意味する国民的価値として位置づけたのは、1940年代の戦時総動員体制である。日中戦争が長期化の様相を帯び始めるなかで、この長期戦を維持するには戦争を積極的に担いやる国民意識と組織が形成されなければならなかった。長期戦への国民的統合は、労資の利害対立の調整という枠を超えたレベルでの政治的实践である。1940年、政府は全国民に向かって「勤労新体制」を呼びかける。「勤労は国家に奉仕するとみられる時は全国民は等しく勤労者であり、勤労に上下、貴賤はない」（「勤労新体制確立要綱」、と。この体制においては「労働者も経営者も国家に奉仕する勤労者として初めて真の国民たりうるとされたのである」（佐口和郎 [1991] 191頁）。

「勤労者」とは雇用労働者のことではない。経営者も同じ勤労者なのである。労働者も経営者も勤労をなす主体として「陛下の赤子」たる栄誉を与えられた平等な存在となる。国民はす

べて勤労を通じて国家に貢献する主体であるがゆえに、国家によって等しくその人格を尊重される。重要なことは、「勤労」という行為が単に生産力の主体的要因として道具主義的に位置づけられているのではないということだ。この行為のなかに国民の全人格性が意味され、その崇高な行為と報国の行為とが直接に同一化されるのである。勤労は「皇国民の奉仕活動」として「国家性、人格性、生産性」を一体的に具現する最高度の活動なのである。こうして国民一人ひとりが、あらゆる中間的媒介項を飛び越えて、裸のままで国家の懐に平等に抱かれ、自ら国家的存在として勤労に励む。その勤労は苦役ではない。自ら自発的に行う崇高な行為である。それが国民的理念としての勤労規範である。

とはいえ、この全人格性を象徴する勤労規範が国家の号令だけで単純に人びとを金縛りにできたわけではない。国家総動員体制による勤労者としての強制的均質化は、敗戦とともに一度は挫折する。それが戦後民主主義の下で、高度成長を支える勤労規範として甦るには、労働をめぐる凄まじい闘争がある。1960年代においてさえ、「仕事を生きがい」とする「伝統的価値観」なるものは未だ経営者の願望でしかなかったのである。当時の日本の経営者を最も悩ませた問題のひとつは、職場に蔓延する労働者の“砂利意識”であったことを思い起こせばよい。たとえば今では日本的労務管理の古典となったソニーの小林茂『生き甲斐を生かす管理』は、厚木工場の労働者のモラルの荒廃に悩み、職場を支配する労働の空虚感や高い離職率の改善に取り組む経営者の格闘を記録している。職場に戦闘意識がなく、仕事の意欲がわからない。勤労意欲の欠如である。もともと勤労を民族的特性として備えていたわけではない。その働く人びとに勤労意欲を植え込むべく格闘し、大々的な人間改造に取り組んだのが1960年代の日本の経営者たちであった（中岡哲郎 [1970] 119頁）。日本型生産システムの顔となったトヨタも同じである。

世界にはすでにフォードやGMなど欧米の強力な自動車産業がテーラーの科学的管理法やコンベアーシステムなどのノウハウを確立し、大量生産・大量消費の生産システムを確立していた。だが日本にはこのノウハウもなければ、大量消費の市場もない。こうした状況の中ではフォード的大量生産は不可能である。「多品種少量生産という日本的風土から発想された生産システム」（大野耐一 [1978] 68頁）を確立しなければならない。それには人間を作り変える「意識革命」が必要だった。テーラー・フォード主義を日本の生産と消費の条件にふさわしい形で作り変えること。日本的経営の戦後の構築はここから始まる。テーラー・フォード主義的生産システムに学びつつ、それを「日本型」と称される生産システムに改造していく。仕事を通じて熟練を積み、市場の動向に応じたフレキシブルな作業をし、積極的に提案・改善に取り組む。「ニンベンのついた自動化」で知的熟練労働を編成し、内部労働市場を作り上げる。この作り変えが個別企業の枠を超え、モノづくり（生産資本循環）と資金供給（貨幣資本循環）の両面からひとつの蓄積体制に結実し、国家の産業政策を含めた調整様式の構築につながっていく。それが戦後日本のキャッチアップにほかならない。働く人びとが「仕事を生きがい」とする「伝統的な価値観」を内面化していくのは、この改造過程においてである。「産業報国の精神」と一体化したカイシャ内「勤労規範」は、戦後日本のサラリーマンが経営者と共に社訓

として仰いだ最も重要なもののひとつであり、国民的アイデンティティをなしている。勤労規範が国民化し、人格性の核にすえられた社会。戦後の日本はそのような勤労社会であるといえよう。

### (3) 過剰労働社会としての20世紀資本主義

だが、生活のための労働であれ、人格性としての勤労であれ、労働と非労働との間に仕切りをつくり、前者を国民的価値の中心にまで高めたのは20世紀の資本主義である。ここでは労働領域に属する人と非労働の領域に属する人（主婦・障害者・高齢者など）との間に社会的序列が形成される。後者の人びとは社会人ではない。勤労国民によって養われる人びとである。その意味で「勤労規範」で国民を統合し、総力戦への枠組みを構築した「1940年体制」は、20世紀資本主義のひとつの典型をなしたといえる。

20世紀資本主義における労働の一般的な形態は経済という戦争を戦う企業戦士のそれであった。たとえばJ・ショアー [1993] は、いつも深夜まで事務所に居残って「週100時間」も働いたり、「一日の休みもとらずに何か月も働いて、命を擦り減らす」といった「働き過ぎアメリカ人」の過剰労働社会を分析している（26頁）。そこには日本のサラリーマンに劣らず自らを労働に駆り立てる労働社会の姿がある。だがこの社会はまだ100年の歴史を経験していない。それは自由時間への欲求が侵食され、過剰労働と過剰消費の国民的サイクルが出来上がって初めて成立した。今世紀初頭の二度にわたる世界的総動員体制とその後のフォード主義的蓄積体制の成立過程の出来事である。その分水嶺は1920年代であると、ショアーはいう（164頁）<sup>2)</sup>。だから日本の労働社会の特殊性を語る前に、ワーカホリックな社会の世界的同時性を確認しておく必要がある。日本の過労死社会はその先頭を走っていたと考えるべきなのだ。

この過剰労働社会は、つい数年前までニッポンの元気の象徴でさえあった。毎日数時間の通勤地獄でウォーミングアップし、“自己申告”のノルマ達成を目指して凄まじい業績競争を戦う。この基準に達しなければ雇用契約は打ち切られるという“脅かし”が自らを奮い立たせるし、その基準を越えることが自らの誇りとして内面化されてもいる。このように労働にのめり込ませると同時に自らのめり込む過剰労働社会の装置について、青木昌彦は日本企業における「業務調整の非ヒエラルキー的管理とインセンティブ体系のヒエラルキー的統合」という命題で定式化している。この社会的装置の中では「従業員は怠けることで得る短期的な利益と、解雇やその結果としての格下げによる長期的潜在的な損失とを比較しなくてはならなくなる。

『終身』雇用と『年功序列』による昇進は自動的に得られるというわけではない。さもなければ、そうした制度はインセンティブとして効果を発揮しないであろう」（青木昌彦 [1993] 257頁）。

現在、日本のサラリーマンにもこの元気に陰りが見えている。代わって、女性たちの一部にこの過剰労働が浸透しつつある。そして国境を越えてアジアに広がりつつある。望むなら、それもよい。が、問題は、この社会の標準男性労働者の働き方にすべての人が合わせなければならないということである。この元気な経済戦士の働き方を標準としてすべての人間が格付けさ

れる。だから労働社会では高齢者は労働能力を喪失したお荷物となるし、女性の身体は本来的に非効率な二流の労働力でしかない。女性が基幹労働力となるには男性になりきらなければならない。労働社会の効率性はジェンダーや世代に対して決して中立的ではない。それは女性たちの方が一番よく知っている。均等法第一世代の女性たちという（『AERA』1998年3月2日）。“会社は所詮、男社会。そこで女を意識されたら仕事はできない。男に同化することだ。仕事は徹底的に男の手法を真似ること”、と。戦闘服のスーツに身を固め、携帯パソコンと電話を抱えて出張・転勤・単身赴任を引き受ける。そして内心はどうあれ、接待の酒やゴルフを付き合い、社内の飲ミニケーションも取り仕切る。もちろん深夜まで残業をこなす。上司は足元を見透かして女性の深夜業禁止の建前を持ち出す。それだけに残業は男性以上にサービス残業とならざるをえない。労働の多様性と流動性をめざす規制緩和は、この過剰労働社会をジェンダーを越えて徹底するだろう。勤労国民としての同質化とそれにもとづく効率化、それがサラリーマン化した戦後日本の労働社会の現在であり、20世紀資本主義の姿である。これが戦後の日本的であるのは、労働生産性の上昇と私的欲望の無限増殖がカイシャ社会の中でつながり、累進的な経済成長を可能にしたからである<sup>3)</sup>。

#### (4) カイシャ社会における労働と欲望の回路

高度成長期を通じて賃金水準は名目・実質ともに上昇したが、それは生産性の上昇率を下回っていた。賃金上昇が生産性上昇を後追いし、それを取り戻すという形である。たとえば1995年を100とした製造業の賃金指数は60年には134に上昇したが、労働生産性は155に上昇している。それだけ労働分配率は低下したわけだが、この低下分は資本の超過利潤（生産性→利潤）となり、それが資本の強蓄積を促進し（利潤→投資）、技術開発投資となって再び生産性上昇を可能にした（投資→生産性）。他方、生産性上昇の一部分は実質賃金の上昇分として配分され、これが国内市場を著しく増大させた。市場の拡大は規模の経済の拡大という形で生産性を上昇させ、再び資本蓄積が進展した（遠山弘徳 [1990] 67頁）。戦後日本の資本主義はフォード主義的蓄積体制に参入する過程でこの好循環を実現した。そしてカイシャ中心の働き方と暮らし方の諸制度（調整様式）がこの好循環の蓄積体制を媒介した。

一方でこの生産システムは、労働生産性を引き出す社会的制度をカイシャの内と外に備えている。カイシャの内では働く者の能動性を引き出すフレキシブルな労働編成と競争促進的な内部労働市場が構築され、働きすぎが内面化され日常化している。日々の勤労に過剰適応することが積極的に評価され、人事考課が適応状況を管理する。こうして男性正社員たちの能力主義競争が展開する。そしてこの制度を外から支えるのが、生活時間のすべてをカイシャのリズムに一体化し、勤労者のケアを積極的に引き受ける女性のアンペイド・ワーク（無償労働）および家計補助労働である（熊沢誠 [1992] 87頁）。“働く男性とケアする女性”のフレキシブルな性別役割分業は絶妙に機能し、両者ひとつになってカイシャ社会の労働とその生産性を支える。ジェンダー的権力関係としての家父長制はミクロの家庭を貫くと同時に、家庭を越えてカイシャ社会全体を再生産する制度的装置である。



他方、生産性上昇の成果は労働時間の短縮ではなく所得の増加という形で、カイシャの枠の中で配分される。それは“働く男性とケアする女性”がこの生産システムを積極的に受容し生産性向上に貢献した代償としての意味をもつ。家父長制を前提とした資本と労働の政治的妥協といってよい（大沢真理 [1993] 67 頁）。“生産性の配当”は所得上昇ではなく労働時間短縮という道もありえたが、それは選択肢たりえなかった。時短ではなく賃金上げが選択されたということ、この点で企業内労働組合はカイシャ社会の安定装置としての機能をいかんなく発揮した。生産性の配当を所得の上昇で担保する制度は、私的欲望の増殖にマネーの裏づけを与えることによって高度成長を需要面から支えると同時に、欲望しつつ働くヒトを拡大する規模で供給することになったからである。それこそ、近代的家父長としてのサラリーマンの拡大再生産である。家父長的年功賃金と終身雇用の下で勤労に励むサラリーマンが、この社会の標準的労働者となる。そしてカイシャ社会の枠の中で豊かさを競うサラリーマン家族の暮らしが、その働きぶりを正当化する。

要するに労働生産性の上昇はカイシャのフレキシブルな労働編成に自らの生活時間すべてを一体化することによって可能になったのであり、この生産システムを積極的に受け入れる代償として、サラリーマン戦士とその家族は所得購買力の上昇を手にし、不安な老後のために貯蓄を積み上げてきた。職能化された年功賃金、その家父長制的維持、そしてカイシャに吸収された社会の典型的なライフスタイル。ヒトの誕生から成長・結婚、そして老後という生活のライフスタイルは、このカイシャ社会における所得のサイクルにほぼ完全に一体化していた。カイシャ社会の序列競争を学校と家庭で学習する子供たち、猛烈な競走ゆえにお荷物となり早期の余生を強いられる高齢者、その高齢者と子供とサラリーマン戦士をケアするパート主婦。これがカイシャに吸収された戦後 50 年の暮らしと働き方の現在である。

## 2 労働社会の変容と変革

### (1) 雇用の総入れ替え

いま、雇用の総入れ替えが進んでいる。そして“脱会社人間”が社命として訓示されている。“大競争時代”だからである。いわく。右肩上がりの成長経済においては、企業の方は新卒採用・社内教育・終身年功の雇用慣行で発展し、従業員の方も自らの生活設計を会社任せにして勤め上げる“生涯一社主義”で満足してきた。しかし、冷戦体制の崩壊に伴って、旧社会主義諸国が再資本主義化し、途上諸国が参入し、大競争時代が到来した。情報化は先進-後進の落差を縮め、グローバルな地平での凄まじい資本主義間競争を迫る。この大競争の中で、従来の安定的な終身雇用と年功処遇を柱とする日本型雇用システムは機能不全を起こしている。新しい時代には新しい経営と新しい雇用システムを、そして創造的で自立した専門的職業人へ、という旗印である。要するに、終身雇用と年功制で戦後 50 年の生産システムを支えた中高年サラリーマンに対する解雇通告である。

1995 年、日経連は「新時代の『日本的経営』」と題する報告をまとめた。この報告ではスリ

ムで効率的な企業体質づくりに向けた雇用システムが提起され、労働の規制緩和の必要性が強調されている。不確実な経済環境の変化にフレキシブルに対応するには、雇用を多様化し流動化する必要があるというわけである。労働者は雇用形態によって2つのグループに編成替えされる。第一は「長期蓄積能力活用型」といわれる。企業経営に参画する頭脳集団で、従来の終身雇用形態はこの部分に限定される。いわばストック型従業員集団の少数精鋭化である。第二のグループは短期雇用契約のフロー型従業員集団で、① 営業や研究開発を担当する「高度専門能力活用型」集団と② 定型的な日常業務を時間給で担う「雇用柔軟型」集団からなる。いずれも外部調達に雇用資源だが、前者は残業時間規制などに縛られない裁量労働制で働く少数の専門家集団だろう。それに対して後者は“必要なときに必要なだけ”調達されるカンバン方式労働者となる。恐らく仕事と家庭の両方を担う女性たちの多くが、カンバン方式の格好の雇用資源として活用されるだろう。

このように「新時代の日本的経営」では中核部分を少数精鋭集団に絞り、定型的な日常業務の圧倒的部分を派遣労働者やパートタイマーに委ねるという構想が提起されている。その一環として、例えば派遣労働者の対象業務の原則自由化が要請されている。これまで秘書など16業務に限定されていたが、その規制を撤廃すべきだという。現に、個々の企業ではこうした方向での動きが加速している。たとえば、トヨタ自動車は成熟産業となった自動車へのモノカルチャー状態から脱却し、通信や航空機などの新規事業への比重を現在の2%から10%に高めていく計画である。そうした分野の人材を終身雇用で抱えるには負担が大きいとの判断から、契約社員のように終身でない従業員の割合を将来は全社員の30%程度にまで広げるという（朝日新聞1995年7月14日）。この方向はいま凄まじい勢いで進展している。そして1998年の現在、長引く不況の中で人材派遣会社の売上高が軒並み過去最高を記録している。「事務系の女性を中心に、人件費の安い派遣社員に置き換える動きが進んだためである」（日本経済新聞1998年3月3日）。

## (2) 砂時計型社会か？

このような労働の規制緩和と日本型生産システムの再構築の先に展望される社会はどのようなものだろうか。それは恐らく、賃金生活者が二極に分裂した社会である。中央部分がくびれて狭くなり、少数のエリートからなる上層部分と大量のノン・エリートで構成される下層部分へと両極に分裂した状態である。A・リピエッツ [1990] の適切な比喻を借りるなら、「砂時計型の社会」（65頁）である。通信・情報など科学技術のイノベーションと生産性上昇の成果は競争の勝利者である上層部分が特権的に享受する。彼らは科学技術の専門家、システムの構想と決定の権限を集中する精鋭部隊、ビジネスとしての仕事に賭ける攻撃的人間集団である。他方、中央部分に位置する人びとは特別な専門能力をもたないゼネラリスト労働者の集団で、二極分解の進展につれてその地位も次第に不安定化し、多くは徐々に下方へ移動する。おそらく少数精鋭化するストック型雇用集団の周辺に配置され、雇用は保障されても生産性上昇の成果を所得上昇として享受することはない。そしてこの中央部分からの脱落集団は不断に下層部

分へ流入し、圧倒的な数のフロー型雇用集団を構成する。それはカンバン方式の不安定な雇用状況の中で、一方ではストック型雇用の末端部分に食い込む競争に奔走し、他方では失業者からの挑戦を受け、不安定雇用と失業との間を揺れ動く。

労働の規制緩和で好景気に沸く現在のアメリカが、それを先取りしている。アメリカでは雇用形態の多様化が一段と進み、労務管理請け負い企業に転籍して働く「リース社員」や企業にプロジェクトごとに雇われる「契約労働者」などの非正社員層が増加し、パートタイム労働者層を除いても1000万人台に達している。この仕組みの活用で、企業は余剰人員を抱えずに「必要な時に必要なだけの人材」を集める「人の無在庫化」（つまりカンバン方式）を進め、生産性を向上させている。そしてこの仕組みが、好景気と物価安定のアメリカ経済を支えている（日本経済新聞1997年6月8日）。

このようなカンバン方式によるヒトの無在庫化は雇用の女性化を加速するだろう。これまでも女性労働力は雇用調整のバッファとして貢献させられ、フレキシブルな生産システムの労働資源を構成してきた。日本型生産システムが順調に機能していたときは、景気変動にともなう雇用の調整弁は新卒採用者部分を中心にしてきたが、1980年代には明らかに中高年女性がその役割担うようになった。90年代以降パートタイム労働者は急増しているが、そのうち女性パートは7割を占める。しかもパート女性の平均勤続年数は4.8年で、半数近くは有期雇用のため平均9.5回も契約更新している。半年に一度の割合である。不安定なカンバン労働者化が急速に進行しているといつてよい。そしてポスト・バブルの不況の下では、ストック型雇用の高コスト性を理由に雇用調整の対象となった中高年男性がカンバン労働者の役割を分担するに至った。いまでは周辺化された女性労働力のさらなる周辺部に中高年男性が配置された。女性失業率の減少と中高年男性失業率の急増という最近の失業率の内容が、それを象徴している。

だが、このような二極化の傾向は日本や先進諸国だけの特殊事情ではない。「労働の主婦化housewifization」という現象として、現代資本主義の「中心部」と「周辺部」の両方で進行していると、M・ミース[1995]は指摘する。従来の賃労働関係が風化しつつある。これが「雇用の女性化」の隠れた特徴である。資本主義の先進的中心部分では低賃金の不安定な女性労働層の陣営に不安定化したフロー型男性労働が大量に加わり、彼らの労働は家事労働と同様の性質を帯びて次第に主婦化しつつある。しかもこの「主婦化された労働」は、もはや従来の男性のように労働組合や労働法によって保護されることもない。パート・タイムでバラバラに切り売りされるだけである。他方、資本主義の周辺部分では近代的開発にともなって「女性の主婦化」が増加するだけでなく、大量の難民化した男性も「インフォーマル・セクター」の不安定雇用労働に流入して主婦化する。そして固定した勤め先をもつ安定的雇用労働は特権化している。総じて現代の資本主義全体を見れば、中心・周辺の区別なく、またジェンダーを越えて「主婦化された労働関係」が進行しつつある。「今日、資本は『労働のフレキシブル化』というスローガンのもと、主婦化された労働のモデルに沿って労働を再編成する政策を追求している」（30頁）。これは「賃金労働の風化」であり、新たな「本源的蓄積過程」の形態といつてよい。こうして20世紀の労働社会は確実に危機を累積させつつある。とはいえ、このような

砂時計型社会のグローバルな展開が私たちにとって避けられない道というわけではないだろう。新しい社会運動と社会形成の多様な試みが展開しているからである。

### (3) 労働運動と市民社会の再生

複合不況にあえぐ日本経済には、グローバル・スタンダードと国際競争力の標語ばかりが飛び交い、規制緩和とリストラの旗が一方向的に振られている。その内容は多くの場合、市場経済主導のデモクラシーという「アメリカ・モデル」の焼き直しである。経済学の世界では新古典派的普遍主義として大きな影響力をもっている。しかし世界で起きている動きを冷静に見つめるなら、この市場中心主義に包摂されない多様な潮流が存在していることに気づく。そして大競争の猛々しい叫びに対抗し、市場経済を市民社会に埋め込もうとする政策や新しい社会運動の動きを確認できる。市民社会主導の経済といってもよい。ブレア労働党政権が誕生したイギリスはサッチャー流の市場万能主義的政策を軌道修正しつつあるし、EUの枢軸国ドイツとフランスは「アメリカ・モデル」に対しては明確に「ノー」を示している。そしてイタリアの左派「オリーブの木」も同様である。ここでは市場経済の前に頑迷ともいえる市民社会がある。

規制緩和の先進国アメリカにおいてさえ、市場主義一辺倒の論理に意義を唱える潮流が力を増しつつある。NPO・NGOなどの市民運動や社会的剰余資本の転換を通じて新しい市民的公共空間を創造しようとする社会的責任投資の活動などがその典型だが、労働運動においても同様の動きを見ることができる。70年代以降、アメリカでも労働運動の影響力が低下し、労働争議も顕著な減少傾向を示してきた。80年代には規制緩和が凄まじい勢いで進展し、市場主導の「アメリカ・モデル」の構築に成功したかに見えた。1997年6月のデンバー・サミットでクリントン大統領は「市場主導の民主主義」を自慢したものである。だがその足元で同じ年の8月、大規模な労働争議が発生した。アメリカ最大の宅配会社ユナイテッド・パーセル・サービス(UPS)の労働者18万5000人がストライキに突入したのである。2週間の闘争の末、組合側はその要求をほぼ完全に勝ち取って暫定合意に達した。ストライキの最大の争点はUPSのパートタイム労働者の雇用問題である。UPSでは全従業員30万のうち約6割がパート労働者で、しかも正社員の時給は平均20ドルであるのに対してパート労働者は半分の10ドル前後であった。労働者の間にパートタイム労働化による雇用不安と不平等が拡大していたのである。

UPSに限らずアメリカでは、80年代以降の規制緩和の過程で契約労働制など労働のキャンバン化が進行し、雇用関係が著しく不安定化していた。また、好況にもかかわらず若年層世帯を中心に実質賃金が低下し、所得格差は拡大していた。こうした傾向に対してはフェアでないとの批判が市民の間に浸透していたが、AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)もそれに対する対応が十分でなかった。労働の多様化と流動化の流れに対処しうる新しい労働運動と制度設計が要請されていたのである。UPS争議もこの問題と関わっており、さしあたり

- ① 正社員化の促進、
- ② 正社員とパートタイム社員の時給引き上げ、
- ③ 退職年金の引き上げ、
- ④ 外注下請けの抑制などが合意された。

UPS社の労働争議が提起した問題は教訓的である。それは労働のパートタイム化などによる経営のダウンサイジングだけでは、21世紀に向けて企業が長期的に生命力を維持することはできないということである。桑原靖夫〔1997〕は次のように指摘する。現代企業の重要な課題は、生産性向上・競争力確保・組織の柔軟化という経営目標と仕事における生きがいや充足感など労働の個人的・共同的意味の創造という労働側の欲求との間にいかに折り合いをつけるかということである。その制度設計のためには働く者の「公正」と「参加」の仕組みが確立されなければならない。それは狭い意味での企業内組織の問題にとどまらない。経営者と株主の関係や、広く顧客・消費者・地域社会など多様な利害関係者を包含する「コーポレート・ガバナンスの問題」として追求されるべきである。つまり市民社会に開かれた企業統治の確立であり、それが企業の持続的生命力の源泉ともなる。規制緩和とリストラばかりが目されるが、アメリカでもこのような方向で「新しい企業像を再構築する実験的試み」（75頁）が真摯に模索されてきた。それは利潤と効率性だけでなく、それ以外の多様な基準を包摂しつつ多元的で複合的な経済空間を構築することであり、新たな市民社会形成の中に市場経済を織り込む試みである。

この動きは大西洋を越えて呼応しあっている。デンバー・サミットでのクリントンに対して、フランスのシラク大統領は「われわれはアメリカ・モデルを採用しない」と応答した。ドイツのコール首相も市民社会主導の「市場社会経済」の構築をめざすと反論した。またUPS労働者のストライキの勝利を、パリの『インターナショナル・ヘラルド・トリビューン』紙は「ヨーロッパの社会政策の正しさの証明」と歓迎した。イギリスのブレア政権もEUの社会政策にそって、パート労働者の権利保護や公正労働基準の法制化をめざしている。そしてフランスの新しいジョスパン内閣はワークシェアリングによる雇用創出をめざし、1998年2月には労働時間短縮法案を成立させた。イタリアのプロディ政権も失業問題に取り組み、2001年までの週35時間労働をめざしている。

このようにEU諸国は労働時間短縮と労働諸条件の保護規制に積極的に取り組んでいる。柴山恵美子〔1997〕によれば、これは1993年にEU理事会が採択した「労働時間編成に関する指令」に基づいており、「基本的人権としての男女の働く権利の確立、男女労働者の職業・家庭生活の調和」を基本理念としているという（95頁）。この指令は労働時間編成における安全と健康の最低基準の規制を目的とし、①男女同一の基準、②経済効率を労働の安全・衛生・健康に優先させない、③1日・1週・1年単位での休憩や休暇の最低基準を定めて労働時間の編成を行う、④ILOの労働者保護原則に基づく夜間労働時間編成などの点を柱としている。EU諸国はこの「指令」を受けて国内法を整備中であるが、こうしたEU路線は市場経済の社会的制御と法的規制による「人間の顔をしたヨーロッパの建設」ということができる。つまりここでも企業経営における働く者の「公正」と「参加」を尊重しつつ、新たな市民社会形成の中に市場経済を織り込む制度設計が模索されているのである。もちろんアメリカとヨーロッパでは大きな違いもある。特にアメリカはヨーロッパのような保護政策的介入や法制度化を回避し、労資の自主努力による問題解決をはかる傾向が強い。だが、新たな市民社会形成を通じた

市場経済の制御調整という方向では共通する。

日本はどうか。主流はほぼ完全にアメリカ・モデルの規制緩和とあってよいだろう<sup>4)</sup>。中高年サラリーマンに対する配転・出向・移籍・解雇などによる内部労働市場の解体と労働のアウトソーシング（委託・請負・派遣など外部労働市場への置き換え）や女性パートによる補填とが凄まじい勢いで進んでいる。また辛くも居残ることのできたサラリーマンには、“自己責任”原則の下に能力給・実績給・年俸制など生産性に応じた個別処遇化の勢いが止まるところを知らない。労働の多様化・流動化は企業内の労働者間競争をますます激化させている。今国会に提出された労働基準法改正案はこの現実をほぼ追認する形である。これに対して従来の企業内労働組合の多くは特権的正社員の賃上げのための閉鎖的な利益集団と化し、労働の分断・孤立化の現実は何ら対処していない。そしてカイシャ社会に特徴的な過剰労働状況に対する抑制力を完全に喪失している。

私たちの社会では男性はカイシャ内の過剰な労働時間のゆえに家庭と地域の生活に参加できず、逆に女性は家庭内の過重な家事時間のゆえに職場生活に参加できないという現状が支配的である。いや、夫は仕事だけだが、妻は家事と仕事という「新・性別役割分業」を考えるなら、「世界の働き者は日本の女性」（1993年女性白書）とあって間違いない。過剰労働状況は男性より、家事と仕事の二重負担を強いられる女性の方で遥かに深刻である。だから女性に対する雇用機会の均等ということ以上に、男性に対する家庭と地域生活の均等責任という法整備が必要である。そのためにこそ労働時間短縮は不可欠だ。ところが今回の労働基準法改正では方向が逆である。労働の多様化・流動化や女性労働力の活用を理由に労働の女性保護規制が撤廃され、過剰労働の女性化を容認するものとなっている。これまで女性の残業時間や深夜労働は「健康」や「福祉」を理由に規制されていたが、これは性別に関係のない問題である。むしろカイシャに吸収された男性労働を女性なみに規制し、男性を地域社会に生きる健全な人間に戻すのが先決問題だろう。だから森岡孝二〔1995〕は言う。「女性のみの保護規制を撤廃し、男性についても『女性並み』の規制を設けるという方向こそ探られるべきである」（255頁）、と。現在の女性労働に対する保護規制撤廃の方向は男性基準への女性の同化戦略であり、女性労働力の男性なみ活用である。そしてこの資本の戦略はさしあたり成功しつつある。

しかし、それでもやはり新しい流れが労働運動の中にも登場している。それは90年代以降、労働の規制緩和に半ば強いられながらも複合不況の意味を受け止めつつ、カイシャ社会からの自律をめざす運動である。各地のコミュニティ・ユニオン、管理職ユニオン、女性ユニオン、ジェネラル・ユニオンなどの活動が、ささやかながらも自律と連帯の力強い展開を見せている。それはあらゆる意味で既成の枠を越えている。そのメンバーが派遣・パート・臨時職員なども含むという点で正社員の枠を超え、男性中心でないという点でジェンダーを越え、“日本人”だけでないという点で国境を越え、そして何よりもカイシャ社会から自律しているという点で個別企業の枠を越えている。この多元的で多様なネットワークとして、新しい連帯が形成されている。カイシャの堀に囲い込まれたサラリーマンがそこから踏み出して自己と向き合い、特権的で閉鎖的なカイシャ社会内労働組合にとどまるのではなく、人間の尊厳において働く者の権

利を追求するとき、新しい自律と連帯の市民的公共空間が形成される。それは国民国家に吸収されず、カイシャの部分装置でもない新しい社会空間である。労働組合はそのような市民的社会形成の媒介項となりえて初めて、新しい時代を切り開く担い手となることができる。そのためには、カイシャ社会に吸収されたサラリーマンの「労働」概念が再審に付されなければならない。

### 3 労働社会を越えて

#### (1) 労働のトランス・ジェンダーな地平へ

カイシャが揺らぐ中で「静かな革命」が進行しているという。革命の震源は女たちであり、その目標は「会社を撃つ」こと、そして「閉塞を突き破る」ことだという（日本経済新聞1998年1月1日）。だがこの「革命」がその名に値するには、カイシャ社会の男性的な働き方を変え、新しい暮らしを創造するのだからなければならない。それには狭い意味での雇用機会均等問題を越えて、「労働」カテゴリーそのものが問い直されなければならない。

江原由美子 [1991] は「既存の労働/非労働といカテゴリー分けそのもののもつ抑圧性」（75頁）という問題を提起している。労働社会においては“働くヒト”と“働かないヒト”の非対称的關係は、強力な政治的権力作用をもって人間の尊厳を奪う。労働社会が認める「労働」とは「労働-賃金」範式にカテゴリー化される支払労働のみであり、アンペイド・ワークは排除される。だからこのカテゴリーに属さないヒトは“働いていないヒト”であり、社会形成の担い手としてカウントされることもない。それはせいぜい福祉国家によって恩恵的に養われるヒトにすぎない。このように労働社会は、一方で家事労働を含む地域社会のコミュニティ活動を非労働の領域に排除することによって性別役割分業（経済=男と家事=女）のヒエラルキーを再生産し、非労働領域に属するあらゆる人格（高齢者・障害者・失業者）を社会形成の担い手としての資格から排除する。他方、労働社会は非労働領域に女性を配置する性別役割分業によって、逆に標準男性労働者を基準とした労働領域を効率的生産システムとして編成する。だから労働社会は雇用機会均等を求めて労働領域に参入する女性に対して男性と同じ働き方を強制する。

労働社会に参加することが社会人の資格であるなら、男女の雇用機会均等は人間の尊厳の回復にとって最低限の条件である。この意味で労働の規制緩和とは、何よりもまず男性による雇用資源のジェンダー的規制を撤廃することである。だが雇用資源への女性参加が従来の男性と同じ働き方をするだけなら、その働き方は労働社会における労働/非労働の権力作用をますます強化することになるだろう。そして社会から排除された「非労働」や家事も含めた別の働き方や暮らし方に対する差別を再生産するだけに終わる。労働社会の権力作用を抑制し、自律性を奪わない多様な働き方の相互承認とその制度化を模索することが必要である。

そのためには雇用機会の均等のみならず、非労働領域の諸活動を賃金労働と対等な社会的活動として位置づける戦略が欠かせない。たとえばアンペイド・ワークの経済計算という試みが

ある。この活動は賃金労働とは異なる。が、しかしそれを敢えてペイド・ワークと並ぶアンペイド・ワークとカテゴリー化し、経済的に貨幣換算する戦略は、労働社会に潜むジェンダー・バイアスを表面化させ、性別役割分業のヒエラルキー性を解体する上で不可欠である。それは社会的分業のトランスジェンダーな枠組みづくりに生かすことができる。だから「家事=無償の愛」という労働社会の言説に対しては、臆することなく「家事労働に賃金を！」である。重要なことは、どのように計算するのか、誰が評価するのか、どのような枠組みを構想するのかということである。これは労働のカテゴリー権をめぐるヘゲモニー闘争である。政府のみが公共性を代表するわけではないように、政府によるアンペイド・ワークの計算だけが唯一の公的計算なのでもない。それは市民社会の多様な諸集団の自主的な評価と計算によって検証される必要がある。その意味で、たとえどれほど不十分であろうと、神奈川ネットワーク運動のようなアンペイド・ワークの調査 [1998] はもう一つの公共性を創造する試みである。労働社会にとって最も基礎的であるにもかかわらず、この社会から疎外され、排除された人間の営みを賃金労働と対等なものとして再評価すること、つまり社会的総労働の平等な部分過程として位置づけること、これは社会的力を剥奪された (dis-empowered) 諸人格が社会形成の対等な市民として承認され、社会的個人としてエンパワーしうるための不可欠な戦略である。

## (2) 労働神話の再審と自由時間

だが、雇用機会の均等やアンペイド・ワークの再評価の意義は、現代の労働社会における「労働」それ自体の問い直しにこそある。労働は私たちのアイデンティティの中心に位置している。カイシャ社会はこの労働優位の価値観を国民的理念にまで高めた。このように労働が最高の国民的理念となった現代は、しかし同時に労働が最も深刻な危機に陥った時代でもある。まず第一に、より豊かに生きることとより多く生産することとの間に亀裂が生じている。1人当たり GDP が世界トップクラスの日本で、“モノは多くなったが豊かではない”と誰もがいう。豊かでないのは生産が不十分だからではない。生産も消費も過剰だが、豊かではないという経験である。豊かさと生産との絆は切れている。第二に、より多く生産することとより多く働くこととの間にも深刻な対立が生じている。今日、生産増加の主たる原因は労働生産性の上昇であり、労働の寄与度は加速的に減少している。そして生産増加と労働削減の対立は稀少な労働資源をめぐる激しい競争を引き起こし、この競争がまた労働社会の生活からゆとりと豊かさを奪っている。そして第三に、この矛盾した状況のなかで、豊かな生活とより多くの労働とは両立しないことがはっきりしてきた。とりわけ過労死するほどの苛酷な労働とその拘束時間が極端に長い日本では、豊かな生活の条件はより少ない労働にこそあるといえよう。豊かさを所得水準に還元する社会はワーカホリックな社会になる。カイシャ社会の日本ではこの傾向が極限化している。この日本でこそ、労働中心のパラダイムは変容を迫られているといえよう。

労働は依然として年々の生活を物質的に支える最も重要な要因である。また、それは人間の自己実現のひとつでもある。だが、人間の人格性をはかる特権的基準ではない。人間のアイデンティティのひとつではありうるが、それ以上のものではない。ましてや「労働は富や価値の



唯一の源泉ではない」(マルクス)。徐々にではあるが、労働以外の多様な社会的活動の選択肢を評価する動きも現れている。労働神話は崩壊しつつあるし、労働社会は変容しつつある。そして所得と消費の増大ではなく、自由時間を豊かさの指標とするような働き方と暮らし方が人びとの社会的欲求となりつつある。富としての自由時間の再発見である。これは客観的・絶対的要請でもある。私たちは過剰労働と過剰消費の悪循環が生み出す人間と自然の根源的危機に直面しているからである。自由時間を富とする新しい欲求主体としての自己形成と社会的交通関係の構築が迫られている。「より少なく働き、よりよく生きる」という「時間解放社会」(A・ゴルツ [1997])の創造である。だから生産-再生産における社会的総労働のトランス・ジェンダーな再編成と同時に、近代の労働神話を越える自由時間の創造が課題である。

### むすびにかえて一時間主権の回復へ

冷戦体制の崩壊とともに、資本主義諸国は大競争が支配する市場経済に一元化されたように見える。それは膨大な商品資本循環の物象化された経済空間である。労働社会のシステム化された他律労働と消費社会の無限増殖する私的欲望、この両者が相互に前提し相互に促進しあう経済として、現代資本主義の循環=蓄積体制はますますグローバル化しつつある。しかしこのグローバル経済の物象化された運動は私たち一人ひとりの社会的集合力であり、私たちの労働や欲求の表現であることも確かだ。資本の循環=蓄積体制はそれ自体、所与の社会のテクノロジカル・パラダイム(技術水準と労働組織)によって、また社会的個人の生活欲求によって規定される。そして私たちが働かなければならない時間の長さが所与の労働組織や技術水準によって客観的に与えられた場合でさえ、どれだけを必要労働時間とし、どれだけを自由時間とするかは、私たちの社会的な合意の在り方によって決まる。この合意形成はそれ自体社会的文化的闘争であり、時間配分をめぐるヘゲモニー闘争である。それは社会的生産力の発展が生み出す膨大な剰余の循環を、商品資本循環に規定された労働-欲望の無限増殖にゆだねるのではなく、富としての自由時間を構想しつつ新しい自律労働と消費文化の創出に生かす運動である。自由時間を生きるということに最高の価値を置き、それを支える人間相互の多様な交通関係を豊かにすることで自分の存在を豊かにしようとする運動である<sup>5)</sup>。

賃金労働と私的欲望の動員に基礎を置いたフォード主義的蓄積体制から自由時間に基礎を置く新しい蓄積体制への転換とそれを方向づける市民社会のヘゲモニー形成。それは社会的に必要な他律的労働と個々人の自由な自律活動との新たな調整様式を模索する過程であり、社会的諸個人の自律的でかつ多様なアイデンティティの相互承認と多元的で複合的な社会形成の過程である。そのような時間と空間の再構築の努力こそ、豊かで洗練された市民社会の理性である。必要と剰余の時間総体に対する自己決定権の回復、時間主権の確立。それが市民社会としての社会の成熟と豊かさである。

## 注

- 1) 「複合不況」とは従来の「国民経済」の枠組みにおける循環性の景気調整にとどまらず、経済的枠組みそのものの転換によって発生した不況、つまり「新旧2つの経済的枠組みの転換期における不況」（宮崎義一 [1995] 263頁）という意味である。宮崎は従来の経済的枠組みとしての「国民経済」を①国内にフルセットの自給型産業構造を確立し、②国内市場中心の価格形成メカニズム（ナショナル・プライシング）を完備し、さらに③主権国家のマクロ経済政策による経済的制御（governance）の3つの点から規定する。この国民経済的枠組みが80年代の金融自由化と急激な円高によって崩壊し、「トランスナショナルエコノミー」への転換を促しているのが複合不況である。新しい枠組みでは①国民国家を越えた広域経済圏内部における水平的分業と②広域市場にまたがった価格形成メカニズム（いわゆるトランスナショナル・プライシング）が確立し、③主権国家による規制の大幅緩和が基調となると予測する。私も同じ立場だが、本稿ではこの「国民経済/国民国家」を統合する社会的アイデンティティ形成としての表象と言説に着目した。
- 2) 見田宗介 [1996] は労働管理におけるホーソン実験と消費戦略におけるGMに象徴させて、1927年を2つの側面から「現代的転回の日付」と捉える。ひとつはテーラー的科学主義からホーソンの人間中心主義的への転回によって労働のシステム管理が貫徹するという労働の転回であり、もうひとつはフォード的画一消費主義からGM的情報消費主義への転回による大量消費の貫徹という欲望の転回である。この転回とともに、労働の動員と欲望の増殖を原理とする現代社会の自己調整的システムが出現する。
- 3) 戦後的というのは、「1940年体制」における労働動員が民衆自身の相互監視による私的欲望の国民的自粛（1940年「奢侈品等製造販売制限令」の国民的標語「ぜいたくは敵だ」）と一体化していたのに対して、戦後のカイシャ主義的労働動員が丸山真男のいう「欲望自然主義」の国民化と結びついて「内包的蓄積体制」を可能にしたからである（佐々木政憲 [1997]）。そして日本的というのは、同じ資本主義でも市場主導型（アメリカ）や国家主導ないしコーポラティズム型（ヨーロッパ）と違って、日本は企業主導型とでも特徴づける「企業主義的レギュレーション」を装備しているからである（山田鋭夫 [1994] 226頁）。
- 4) 中央労働基準審議会のあるメンバーは今回の労働基準法改正案の審議を終えて、「日本の場合は、労働組合のある職場でも、時間外協定の締結を巡り組合が上限について争議をかけて争った例もみられないし、労働省の調査で明らかにされている時間外協定の実例を見る限り、労働者が毅然として長時間労働を拒否する姿勢が希薄である」と指摘し、法制化などの「国家的規制に頼らず自主努力」で長時間労働を克服する努力をすべきであると労働側に要求している。そして、こうたたみかける。「過労死というと、日本ではもっぱら経営者と国の責任が問われるが、先進国では日本の労働者は働き過ぎの変った人種と不思議がられている」（花見忠「労働制度、弾力的・創造的に」日本経済新聞 1998年2月24日）。日本の労働者は会社頼みや国家保護を脱して自己の権利確立のためにもっと努力

すべきであるというわけだ。「国家的規制に頼らず自主努力で」という「アメリカモデル」をのり越えるためにも、日本の労働運動はもっと市民社会に開かれた運動を展開することが必要だ。

- 5) 新しい「消費」概念については見田宗介 [1996] を参照。また、佐々木政憲 [1997] の「消費社会の転回と自由時間」という項目を参照。

#### 参考文献

- 青木昌彦 [1993] 「日本企業の経済モデル序説」(伊丹・加護野・伊藤編『日本の企業システム』有斐閣)
- アラン・リピエッツ [1990] 『勇気ある選択』藤原書店
- アンドレ・ゴルツ [1997] 『労働のメタモルフォーズ』真下俊樹訳、緑風出版
- 江原由美子 [1991] 『ラディカル・フェミニズム再興』勁草書房
- 大沢真理 [1993] 『企業中心社会を超えて』時事通信社
- 熊沢誠 [1992] 「二つのフレキシビリティ」『窓』No.12
- 桑原靖夫 [1997] 「労働コスト削減の限界を示したUPS スト」『エコノミスト』10月7日
- 佐口和郎 [1991] 『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会
- 佐々木政憲 [1997] 『裸になったサラリーマン』現代企画室
- 柴山恵美子 [1997] 「『規制』か『自由』か、労働時間短縮でEU対アメリカの攻防」『エコノミスト』11月4日
- ジュリエット・ショアー [1993] 『働きすぎのアメリカ人』(森岡孝二他訳) 窓社
- 遠山弘徳 [1990] 「日本における高度成長と危機」『経済評論』通巻45号
- マリア・ミース [1995] 『世界システムと女性』藤原書店
- 見田宗介 [1996] 『現代社会の理論』岩波書店
- 宮崎義一 [1995] 『国民経済の黄昏』朝日新聞社
- 森岡孝二 [1995] 『企業中心社会の時間構造』青木書店
- 山田鋭夫 [1994] 『20世紀資本主義』有斐閣