

労働者文化と労働者意識

— 職場集団の社会学的研究と係わって —

Workers' Culture and Worker Consciousness

— Sociological Research on Work Groups —

荒 岡 作 之

一 問題と方法

「日本的経営」論が、今日、一種のブームの観すら呈していることと相俟って、職場集団と人間関係に関する社会学的研究を再検討することはますます重要となっている。

1954年末からの19年間、日本資本主義が実質成長率10%の高度経済成長をなしとげたことで、「日本的労使関係」や「日本的経営」への国内外からの評価が高まり、日本の企業における経済的技術的發展を支えた人間的・社会的側面に大きな関心が寄せられることとなった¹⁾。1975年以降の日本の労働者をとりまく状況はといえば、大企業中心に強力におしすすめられた「減量経営」の展開を反映し、雇用の削減、賃金の抑制、労働生産性の上昇、労働時間の延長など労働諸条件は悪化の一途をたどっている。それにもかかわらず、労働組合の組織率は低落傾向をたどり、争議行為参加人員の労働損失日数は、驚くほどの減少の停滞にある²⁾（註表 参照）。そして、「私事化された生活スタイル」³⁾（'privatized' style of social life）は一般化し、労働者の「中流意識」は依然として高いものとして現象している。まさに、「資本制的生産の進行につれて、教育や伝統や慣習により、この生産様式の諸要求を自明な自然法則として承認する労働者階級が発展」⁴⁾していることを意味する。

ところが、1960年代末頃から70年代にかけて欧米先進国では、労働者の欠勤

absenteeism やストライキの多発、アルコール中毒や麻薬中毒など労働規律の弛緩が目立ちはじめ、これへの対策として労働生活の質 Quality of Working Life が盛んに論じられた時期であり、欧米の研究者が日本的雇用・労働慣行に大きな関心を傾注した経緯がよみとれる。

なぜ、かくも日本の労働者は勤勉なのか。たんに働き中毒症 Workaholics にかかっているからなのか。一体、日本の労働者の社会的性格 social character はいかなるものなのか。労働組合の〈活性化〉はどのような経路をたどって具象化するのか。何を基盤として組織されるとき、その抵抗は強靱たりうるのか等の問題意識から、最近年、60年代の「停滞」をようやく克服して経験的調査も活発さをとりもどし、学際的共同研究においてもいくつかのすぐれた研究成果を生み出しつつある。それらの多くは、「雇用・失業問題や生活危機の深刻化→労働運動の高揚へ」と単線的に結びつける理論的傾向や、「労働の社会化」を「変革と管理の主体の成熟へと短絡させる傾向」⁶⁾への反省や批判的検討を通して従来の理論や方法の再構成をめざしていることが共通の特徴である。

民間大企業労働組合の職場活動を後退させた要因として、多面的な側面から多様な諸要因を列挙しうが、根本原因としては、下山房雄が指摘しているように、60年代から70年代にかけての「春闘体制」確立過程における「大企業の専制的職場支配の強化とそれに対応した協調主義的労働運動の抬頭」⁷⁾をあげることができよう。それは、元島邦夫のいう「大企業体制」⁸⁾の確立と熊沢誠のいう「ビジネス・ユニオニズム」⁹⁾の抬頭とに係わっていよう。閉塞化した現代社会を前にして、専制的体制を支える職場集団の今日的意味が改めて再認識されようとしているのである。

以下の分析では、労働者〈個〉が深く組み込まれ、その動向を直接的に作用する「職場共同体」、特に、電気機器工業における職場集団とそこでの社会関係に対象と事例を限定して論究する方法を採用する。

周知のように、電機工業は、自動車工業などと並び日本の工業部門の中では最も成長の著しい工業部門であるが、そこでの大企業体制を現実を支えている細胞として職場集団がある。職場集団は、企業組織の一部として形成される第二次集団でありながら、生活の場として第一次集団的性格をもつものである。

生産活動の場であると同時に、企業内外の生活のあり方＝「ライフ・スタイル life style」をも基本的に規定する場でもあり、ゲゼルシャフト的結合からなる機能集団という性格をもつ。こうした職場集団の構造や機能を把握するにあたって重要なことは、メイヨー・グループによる有名な「ホーソン実験 Hawthorne Experiment」の成果が教示したように、それが合理的に設計された組織における職務・職位体系である以上に、人間の情感にもとづいて自生的に成立した人間関係＝相互行為の体系である¹¹⁾との認識であろう。E. メイヨーら人間関係学派の一連の諸研究は、すぐれて「<管理的>応用産業社会学¹²⁾」と称しうる性格をもつものであり、その後シカゴ学派による修正や労働経済学その他から批判を経て職場・企業・産業の枠を超えた視野の拡大と発展をみることになる。

小集団たる職場集団は、「大衆社会」論者¹³⁾によって、「個人—集団(中間集団)—全体社会(国家)」という軸の上で、疎外 Entäußerung からの解放や人間性回復のよりどころとしてきわめて戦略的な意義を付与された。しかし、職場集団は、体制・資本にとっても同時に支配の導管であることから、階級的支配と連帯とのせめぎあう場となる。特に、わが国のように企業別組合といった組織形態が一般化している場合には、職場集団は同時に経営と組合の両組織の末端組織であることで社会的緊張の場と化しやすい。そのような緊張を孕む現代企業は、「従業員の全体をその中にとり込んだ一種の閉鎖社会¹⁴⁾」として現象していることから、土屋守章はそれを「企業カプセル」と呼んでいるが、まさに、大企業労働者は、「カプセル」の中で競争的人生を送っているのである。

労働者人格の包摂装置を具備した「企業カプセル」に包絡された職場集団は、同質的集団化をとげているため、労働者<個>の自立(主体性)を抑制し奪い去るマイナス「装置」と映りやすいが、市民社会の伝統のないわが国の場合、職場集団や「職場共同体」との一定の関係を前提としてはじめて「人間的主体」の確立や新しい労働者文化 workers' culture 創造が可能となるのである¹⁵⁾。職場集団や「職場共同体」への即自的同調や、逆に、単純な逸脱・「反発」からはいかなる活路も見出しえないことは経験則によっても明らかであろう。むしろ、そういった行為が労働者<個>の解体や腐敗の進行にもつながりうる可能性は、

われわれの「聴き取り」¹⁶⁾によっても窺い知れた。

本稿の課題は、大企業体制に包摂されつくされたかに見える本工労働者が、仲間との平等と連帯の規範にもとづき新しい関係性を創造する可能性がありえるのかを、電機工業の職場事例研究と労働者意識調査結果とを手掛りに検討することである。

(註)

- 1) 経済協力開発機構『OECD 対日労働報告書』労働省訳・編、日本労働協会、1972年、参照。「日本的経営」に関する議論を整理する上で、津田真澄『日本的経営の論理』中央経済社、1977年、同『日本的経営の台座』中央経済社、1980年および間 宏『日本的経営』日本経済新聞社、1971年、岩田龍子『日本的経営の編成原理』文真堂、1977年、の文献的価値は高い。
- 2)

主要労働経済指標

| | 生産指数 | 雇用指数 | 労働時間指数 | 労働生産性指数 | 実質賃金指数 | 労働組合員数 | 推定 | 争議行為参加人員 | 労働損失日数 |
|------|-------|-------|--------|---------|--------|--------|------|----------|--------|
| | | | | | | | 組織率 | | |
| | | | | | | 千人 | % | 千人 | 千日 |
| 1970 | 92.2 | 107.0 | 111.4 | 76.7 | 75.3 | 11,605 | 35.4 | 2,357 | 3,915 |
| 1971 | 94.6 | 107.7 | 109.6 | 80.1 | 81.0 | 11,798 | 34.8 | 3,623 | 6,029 |
| 1972 | 101.6 | 105.7 | 109.0 | 89.0 | 89.6 | 11,889 | 34.3 | 2,657 | 5,147 |
| 1973 | 117.0 | 106.0 | 108.2 | 104.6 | 98.9 | 12,098 | 33.1 | 4,929 | 4,604 |
| 1974 | 112.4 | 105.5 | 103.1 | 104.1 | 100.3 | 12,462 | 33.9 | 5,325 | 9,663 |
| 1975 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 12,590 | 34.4 | 4,614 | 8,016 |
| 1976 | 111.2 | 98.0 | 103.5 | 112.3 | 102.7 | 15,509 | 33.7 | 3,400 | 3,254 |
| 1977 | 115.7 | 97.1 | 103.8 | 118.0 | 103.2 | 12,437 | 33.2 | 2,413 | 1,518 |
| 1978 | 123.0 | 94.9 | 104.6 | 127.4 | 105.3 | 12,383 | 32.6 | 2,083 | 1,358 |
| 1979 | 133.3 | 94.1 | 105.7 | 142.8 | 109.2 | 12,309 | 31.6 | 1,476 | 930 |

(出所) 労働省編『労働白書』〔1980年版〕日本労働協会、1—30頁。

なお、労働省「労働時間制度調査」〔1980年分〕結果によると、1980年9月以前の過去1年間の年次有給休暇の日数は、1人平均わずか14.4日にすぎず、しかも実際に休みをとった日数は8.8日であり西欧の半分以下である。有給休暇消化率は6割にとどまり、依然として日本の労働者が長時間労働、“働きすぎ”の実態を示すものとなっている(『朝日新聞』1981年9月7日付朝刊)。

- 3) Goldthorpe, et. al., *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, 155.

- 4) Karl Marx-Friedrich Engels : *Werke, Band 23, Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED*, Dietz Verlag, Berlin, 1962 (『資本論』マルクス=エンゲルス全集、第23巻、963頁)。
- 5) テーマ設定とそのアプローチの方法に違いはみられるが、例えば、向笠良一・戸木田嘉久・木元進一郎・高木督夫編著『工場調査 巨大工場と労働者階級』上・下、新日本出版社、1980年。北川隆吉編『日本の経営・地域・労働者』(上)、大月書店、1980年、同(下)、1981年。職業・生活研究会『自動車工業労働者の労働と生活—トヨタ調査中間報告—』『立命館大学人文科学研究所紀要』第32号、1981年等がある。
- 6) 相沢与一『現代社会と労働=社会運動』労働旬報社、1980年、16頁。
- 7) 下山房雄「戦後日本資本主義の展開と労働者の階級的主体形成」経済理論学会編『現代資本主義と労働者階級』青木書店、1977年、52—56頁。
- 8) 大企業体制の概念は、元島邦夫「大企業における支配構造」『講座現代資本主義国家』3、大月書店に負っている。日本の大企業における労働者支配の本質を氏は、専制的体制としてとらえている。そして、生活共同体による支配とファシズム的体制の二形態(支配の二側面)をもつ専制的体制を軸とする労働者支配総体のシステムを<大企業体制>と呼んでいる。
- 9) 熊沢 誠『労働のなかの復権』三一書房、1972年、第3章参照のこと。
- 10) 最近の電機工業の工場実態調査報告としては、前掲書、向井他3名『工場調査』(下)、第三章に詳しい。
- 11) Mayo, E., *The Social Problems of an Industrial Civilization*, 1945; ditto, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, 1946.
- 12) メイヨー・グループの研究は、生産性に連なるモラル論やリーダーシップ論として構成された。小集団の強調は、一方で、社会心理学と結びつき、ソシオメトリー (sociometry) やグループ・ダイナミックス (group dynamics) による研究が盛んに行なわれ、現実から切りとられた小集団分析に道をひらくこととなった。
岡本秀昭「産業社会学の発達」松島静雄編『社会学講座6』(産業社会学)、東京大学出版会、1973年参照。なお、「ホーソン実験」批判としては、岡本論文212—215頁および詳しくは、Arensberg, C.M. et. al. (eds.), *Research in Industrial Human Relations*, Harper & Brothers, 1957 (谷川 巖訳『現代人間関係論の争点』日刊労働通信社、1963年)を参照されたい。
- 13) Kornhouse, W., *The Politics of Mass Society*, 1959, The Free Press (辻

村 明訳『大衆社会の政治』東京創元社、1961年。

井上 俊・作田啓一は、「個人・集団・全体社会」作田・日高六郎編『学問のすすめ4・社会学のすすめ』筑摩書房、1968年の中で、「大衆社会」論の二類型として「中間集団無力説」および「過剰同調説」のそれぞれに内在する特有の論点を抽出している。

最近では、マクロ・ボランティアズムといった M. ウェーバーの現象学的読み替えによる研究もみられる（佐藤慶幸『行為の社会学』新泉社、1976年参照）。

- 14) 土屋守章『日本の経営の神話』日本経済新聞社、1978年、48頁。
- 15) こうした視座は、間庭充幸『共同態の社会学—人間性の呪縛と解放—』世界思想社、1978年に学んでいる。
- 16) 真田 是立命館大学教授をチーフに辻村一郎同志社大学教授、伍賀一道金沢大学助教授等筆者も所属する小研究会は、ここ数年、一部の民間大企業労働者との交流、「聴き取り」の機会を得てきた。その中には、退廃の一事例として、「ここ4～5年、若者たちは集団で“宝くじ”を買っている。一回に20万円ほどにもなる」との松下電器産業A事業部A氏の証言（1980年5月）もみられた。

二 職場集団と〈労働者文化〉

かつて、「労働者階級における保守的傾向の問題」¹⁾に論及した宝月誠は、J. H. ゴールドソープと D. ロックウッドの論述を敷衍しながら、経済的水準の上昇に伴う労働者階級の政治的態度を方向づける重要な要因は、たんなる経済的側面ではなく社会関係 social relations と彼らが同一化している規範にあることを強調した。

ゴールドソープとロックウッドによると、労働者階級が〈中間階級化〉する条件には、(1) 生活、賃金水準等の経済的側面 (economic aspects) での同化、(2) 社会的見地、行動規範等の規範的側面 (normative aspects) で中間階級と同一化、(3) フォーマル、インフォーマルな社会関係の关系的側面 (relation aspects) での社会的同等化、の三点が必要であるという。仮に、労働者の賃金水準が同じように向上しているとした場合は、彼らが中間階級化するか否かは一に規範的側面と关系的側面の問題に係わってくる。彼らは、こうした二側面²⁾に注目して、両者の相互連関から中間階級化の過程を図示して説明している

（第1図参照）。

第 1 図

| | | 準拠集団 (reference group) | |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|
| | | (a) 労働者階級の 規範と同一化 | (b) 中間階級の規 範と同一化 |
| 所属 集団 (membership group) | (d) 孤立化された 関係 | (B) 孤 立 型 労 働 者 | (C) 社会的志望型 労 働 者 |
| | (c) 統合された 関係 | (A) 伝 統 型 労 働 者 | (D) 同 化 型 労 働 者 |

（出所） Goldthorpe, J.H. & Lockwood, D., "Affluence and the British Class Structure", Sociological Review, vol. 11, 1963, p. 150.

すなわち、所属集団内の関係様式(統一孤立)と準拠する規範との相互関連より、労働者の態度や意識構造の変化の過程、(A) → (B) → (C) → (D) の<中間階級化>過程を析出する分析枠組を提示した。

第1図に相応して表現するならば、(D)「同化型労働者」タイプの多数派によって構成された<文化>によって日本の大企業労働者が全人格的に<企業共同体>に包摂されているかにみえる今日、労働者がいかなる規範に同一化(同調)しているのか、社会の支配的な価値体系に対抗する労働者の下位文化 subculture は存在しているか否かに着目することは重要となろう。

先に、職場集団は企業内外の生活のあり方=「ライフ・スタイル」をも基本的に規定すると言及したが、電機労連調査部もそこに少なくない問題関心を寄せ³⁾ている。D. ベルの言う意味で、「『より自由な』ライフ・スタイルの享受は、同時に文化のスタイルである⁴⁾」とすれば、生活者としての労働者が自らの生活課題を解決し欲求を充足する生活過程での規制パターンは、政治文化や集団文化ともひびきあうものとしてあるであろう。

資本による労働者の包摂・統合も、労働者の資本に対する抵抗も、工場・事

務所といった職場社会や職場集団文化との一定の関係性のもとでよりよく貫徹されるものといえる。職場によっては、職場生活とひびきあう集団文化の内実をみると、「仲間を裏切らない」という掟や、「仲間との競争はしない」という平等主義の行動規範が見出される。そこで「人間関係、生活習慣、行動様式、心性(意識)などで、独特の“労働者らしさ”を自立的につくり出している」とき、それを<労働者文化 workers' culture>⁵⁾と呼ぶことは可能であろう。

<労働者文化>の具現する職場集団に注目した一人に熊沢誠がいる。熊沢は、英国とわが国とでのその現われ方の違いに立脚し、<労働社会>—<労働者文化>と<企業社会>—<従業員文化>の対概念を提示する。⁶⁾<労働者文化>の存在する職場集団とは、労働者が自分たちの生活の全体を包摂する<労働社会>に所属し、労働における権力と労働そのもの immediate job に基礎をおく掟、黙契、規範が存する集団のことであり、企業志向的なタテ社会に組み込まれ、報酬と働きぶりにおいて競争的なく従業員文化>を担う労働者で構成される職場集団とでは、顕著な差異が見出される。それは、第1図の「理想型 ideal type」でいえば、(A)労働者タイプで担われる<労働者文化>と(D)タイプ労働者で支えられる<従業員文化>との差異として具現することになる。

日本の職場社会は、経営者のイニシャティブによってつくられた「企業カプセル」= <企業社会>の中にとかしこまれて存在しており、<労働社会>としての骨格は弱く、「文化の労働者的な独自性をきわめて淡い」⁷⁾ものとしている。大企業労働者の職場集団への所属の仕方、すなわち、フォーマルな社会関係の「関係の側面 relations aspects」や「規範的側面 normative aspects」での同一化にみる文化的価値は、競争と上昇志向を重視する個人主義にもとづく<従業員文化>のそれであると推察される。職場労働者の価値観や没論理的感情の形成にとって、直接的な人間接触の行なわれる職場集団の規範や文化の影響は大きい。“淡さ”を色濃くひきずるわが国の職場社会の性格や水準は、すぐれて、職場集団に照準を合わせた経営側の労働管理によっても規定されている側面を看過してはならないであろう。

次に、<従業員文化>を優位に具現させる今日の職場集団事例を検討するのに先だって、経験的実証に耐えうる職場集団の構造や機能に関する社会学的研

究の一つとして、G.C. ホマンズのそれをとりあげ、あらかじめ分析視点の順序をしておこう。

メイヨー・グループによる「ホーソン実験」ほかいくつかのフィールド調査並びに社会心理学的実験的成果に依拠して、職場集団のみならず小集団一般にも適用可能な「中範囲の理論 theory of the middle range」を構築したホマンズの功績は大きい。

彼は、職場集団の構造を規定するものとして、活動 (activity)、相互作用 (intraction)、感情 (sentiment) や規範 (norm) をあげ、集団行動のダイナミクス分析のための概念図式を構成したが、⁸⁾ 経験的に観察される職場集団を理解する上で、⁹⁾ 一定の留保付きではあるが有効なものとする。職場集団をさらに詳細にみていこうとする場合には、人間行動の諸要素である、「活動」、「相互作用」、「感情・規範」にそれぞれ対応させ、「地位・役割構造」、「コミュニケーション構造」、「感情構造」に区分し相互に関連づけての分析は、不可欠の基礎作業となろう(第2図参照)。

第2図 職場集団の構造と機能

| インプット (成員の行動) | 集団の構造 (集団過程) | アウトプット (集団の業績) |
|------------------|-----------------------|-------------------|
| 活 動 | 地 位・役 割 構 造 | 集 団 の 生 産 性 |
| 相 互 作 用 | コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 構 造 | 集 団 の 統 合 |
| 心 情 | 感 情 構 造 | 集 団 の モ ラ ー ル |

↓
 集団の文化(集団規範・集団標準・集団理想)

(出所) 青井和夫他『集団・組織・リーダーシップ』培風館、1962年、84頁。
 ただし、配置については、筆者が移動させている。

(a) 地位・役割構造とは、T. パーソンのいわゆる環境への適応、目標達成への努力、集団の統合、緊張の処理と動機づけというような「集団の諸機能が成員の間にどのように分担されているかに関するもので、職場集団の場合には機能の分化も身分的な地位の上下関係に発展しやすい¹⁰⁾」。地位・役割構造は、部長—課長—組長といった役割や資格で代表される職位序列とそれらを明文化

した職務権限とを典型とするもので、上下関係として具象する。

(β) コミュニケーション構造は、「集团成员の間のコミュニケーション通路の布置状態を示すもの¹¹⁾」で(α)構造や感情構造によっても、指示・命令・報告や情報などの内容、方向、通路が限定づけられるが、それらを一定とすれば、通路の数や距離などが集団の機能を左右することが多い。

(γ) 感情構造は、ホマンズの図式には含まれていないものであるが、ソシオメトリー構造にとどまらず「さらに深く成員の意識にはのぼらない集団心性とも名付けうる集団の情緒的深層構造をも意味する¹²⁾」。例えば、権威主義的な上役への部下の反発など成員相互の感情的関係を示すものである。

ところで、第2図にみるように、「インプット—アウトプット・システム」の導入でホマンズ流の社会体系による接近の修正がはかられ、研究の主流は、集団過程からは集団業績とともに集団文化(これは<従業員文化>とも<労働者文化>ともなりえるもの)の分泌がみられるとするものに発展をとげてきていることを確認しておこう。

さて、以上の職場集団の構造を規定し構成した要件を準拠枠とし、次に、電機工業における職場構造の事例研究の検討に移ることとする。そのことは、とりもなおさず、民間大企業の職場における人間関係のネット・ワークを具体的に析出することにほかならない。

(註)

- 1) 宝月 誠「労働者階級における保守的傾向の問題」『ソシオロジ』51号、社会学研究会、1970年8月参照。
- 2) Goldthorpe, J.H. & Lockwood, D., "Affluence and the British Class Structure", Sociological Review, vol. 11, 1963.
- 3) 電機労連〔調査報告〕「電機労働者の意識構造」第2章『労働調査』No. 136、労働調査協議会、参照のこと。
- 4) Bell, D., *The Cultural Contradictions of Capitalism*, 1976 (林雄二郎訳『資本主義の文化的矛盾』上、講談社、1976年、56頁)。
- 5) 河西宏祐「少数者労働運動のめざすもの」『ジュリスト増刊総合特集』No. 4、有斐閣、1979年、252頁。

河西は、少数者労働運動の団結の基盤として、①労働者に定着する思想、②労

働者生活の思想、③自立と自治の思想、④連帯の思想、を志向する。氏の所説については、『少数者労働組合運動論』海燕書房、1978年を参照せよ。

- 6) 熊沢 誠『労働者管理の草の根』日本評論社、1976年。概説的なものとしては、同『ノンエリートの自立—労働組合とはなにか—』有斐閣、1981年がある。
- 7) 同上「企業のなかの職場社会」『ジュリスト増刊総合特集』No. 18、有斐閣、1980年、120頁。

“淡さ”に関する評価基準として次の三つをあげている。

- (1) 労働の遂行において能率向上という価値の唯一性・絶対性は疑われているか。
 - (2) 稼ぎぶり、働きぶり、雇用機会などをめぐる労働者間競争を規制する志向は存在するか。
 - (3) 構成員の選別と取捨に抵抗する志向は明瞭であるか。
- 8) Homans, G. C., *The Human Group*, Harcourt, Brace, 1950(馬場明男・早川浩一訳『ヒューマン・グループ』誠信書房、1959年)参照。後に、ここで提示した概念図式をもとに、等価的な相互作用の連続が互いに好意を増大させ、対人関係を安定化することで集団を不可避的に発達させることを論じている—*Social Behavior: Its elementary forms*, 2nd., Harcourt, 1974 (橋本 茂訳『社会行動—その基本形態』誠信書房、1978年)。
 - 9) 人間の社会的相互作用の本質を理解するためには、その活動の「心理」、「精神的」要因ではなく、やはり、生産関係に研究の出発点をおかなければならないであろう。

F. L. K. シューは、比較社会学的研究の見地から、人間の行動原理を支える文化的背景を強調し、ホマンズの間人集団論では、事実上、文化を無視していると批判しているが、その妥当性ととも文化主義的アプローチからの批判のもつ限界も気になるところである。

- 10) 羽田 新「職場集団の構造と機能」松島静雄・岡本秀昭編著『産業社会学—人間と企業とのかかわり—』川島書店、1968年、82頁。
- 11) 同上。
- 12) 同上。

三 職場構造と職場労働者

—電機産業の職場[事例]研究を手掛りに—

総合電機メーカー Y 社 Y 工場の大型発電機製造職場を対象とした河西宏祐に

よるわれわれの問題関心に親近性のある〔事例〕¹⁾研究を素材に、民間大企業の職場構造と社会関係(集団成員間の人間関係)について検討をすすめる。

同調査の実施時期は、高度経済成長の最盛期の1967～69年であり、日本の大企業が「新型年功制」を軸としながら職場の専制的秩序を再構成し、社会関係の安定性を確保していった時期でもある。従って、電機工業の職場事例から、自律性を保持した職場集団がそこに存在し、経営側への抵抗力を葆ちうる労働組合主導の活発な職場活動が析出されうるとはとうてい望み難い。

事例とされた電工班(班は経営組織上の課に相応)が「職場活動の活発な班」であり、鑄造班が「不活発な班」であるとの評価は、いずれも、Y労組が「特定企業の目標達成機能(個別資本の利潤増殖)に協力することによって、特定企業従業員のみ²⁾の労働条件向上(個別労働の利潤分配の増加)をはかろうとする経営内的機能」(傍点は筆者)を機能的特徴とする労働組合であることを前提にしてのことである。

河西報告から「活発な班」である電工課の作業工程の特徴をみると、大きく「企画部門」と「現場部門」とに分かれており、工程上は大型発電機を製造する最終段階に位置する。機械加工された発電機に電気加工をする部門で機械化・自動化の波が押しよせている。コイル製作、組線作業、絶縁加工、配線などの作業を行っており、熟練軽作業を特徴とする。

一方、鑄造課は、作業工程上は各工場で使用される鑄造物品の製作部門をうけもっている。Y工場で一番の「汚れ作業」といわれ、作業員は汗と塵芥にまみれ、耳栓で騒音を防いで、塩をなめながら作業するという典型的な重筋肉労働である。そこは、工場全体の機械化による合理化の動きからとり残された「斜陽職場」である。

そのような対照的な二課の職場構造を比較したものが第1表である。そこでは、二でみた(a)地位・役割構造が、「職位・職務構造」と表裏の関係にある「権限構造」とに二分されて具体的に扱われる。では、同表からどのような職場構造の実像とそこでの人間関係が析出されるであろうか。われわれの問題関心にひきつけて河西の分析をフォローし検討していくことにしよう。

まず、(i)「職位・職務構造」についてみると、基幹職場としての電工課は、

第1表 二課の職場構造の比較

| | 項 目 | 電 工 課 | 鋳 造 課 |
|-----------------------|---------------|---------------------------|-------------------------------|
| 職 位・ 職 務 構 造 | ①人員配置の基本方針 | 基幹職場として重視 | 斜陽職場として重視せず |
| | ②作業員数 | 360名(1965年は400名) | 160名(1963年は800名) |
| | ③男女比 | 女子50名 | 男子のみ |
| | ④年齢構成 | 若年層多く中高年層の少ないピラミッド型 | 高年・若年・中年の順に多い不規則ピラミッド型 |
| | ⑤若年層定着率 | 良好 | 悪い |
| | ⑥企業内訓練機関卒者 | 補充あり、現45名 | 補充なし、現2名 |
| | ⑦職場秩序 | 職位・技能・勤続・学歴序列が一致 | 職位・技能序列が不一致 |
| | ⑧作業責任 | 集団責任 | 個人責任 |
| | ⑨職種数 | 5 | 13 |
| 権 限 構 造 | ①課長権限 | 強い、有力人事、大卒 | 弱い、有力人事なし、旧中卒 |
| | ②組長の権威づけ | 課長のバック・アップあり | 課長のバック・アップなく現場が強い |
| | ③職位序列と権限序列 | 一致 | 不一致 |
| | ④インフォーマル・リーダー | 存在せず | 存在し、派閥を形成 |
| | ⑤組長-棒芯-作業員関係 | 権限関係明確 | 権限関係不明確 |
| コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 構 造 | ①フォーマル構造 | 課長-組長-棒芯-作業員の構造は良好 | 課長と現場、組長と作業員の間で不通 |
| | ②インフォーマル構造 | 意思疎通の障害となるクリークなし | 派閥・職種ごとのクリークが実質機能し、フォーマル構造を妨害 |
| 感 情 構 造 | ①組長への信頼度 | 高い | 低い、インフォーマル・リーダーとの確執あり |
| | ②集団の統合性 | 強い | 弱い |
| | ③インフォーマル人間関係 | 比較的単純、全体でまとまって旅行、レクリエーション | 複雑で重層的、派閥ごとに酒をのむ |

(出所) 河西宏祐「高度成長期における職場の労使関係」『労働問題研究』創刊号、五月社、1980年、49頁。総合電機メーカーY社・Y工場の大型発電機製造職場調査(1967～69年)結果をもとにまとめられたものである。ただし、表現は河西氏の意向に即して筆者が一部加工している。

斜陽職場である鋳造課に比して、いかに、優遇されているかが①人員配置の基本方針、②作業員数、④年齢構成、⑥企業内訓練機関卒者の補充等の項目にははっきりと表わされている。

5年間の作業員数の推移をみると、電工課がほぼ横ばいなのに、鋳造課は800

名から75%減で160名にも激減している。人べらしは造船、繊維などの構造不況業種だけでなく、電機などの好況産業にまで及んでいることがわかる。

また、職務中心のアメリカの経営組織では、先任権にもとづく内部昇進制がとられているのと異なり、わが国の職場集団の場合、本来、職務序列と技能序列・年功序列とが整合性をもつことで自律性が保持され、職場内社会秩序を安定させてきた。そういった視点からすると、電工課では、若年層の補充もあり定着性は高く、いわゆる「つぶしのきく職種」であることも反映して年齢構成は「ピラミッド型」になっている。⑦職場秩序は、職位・技能・勤続・学歴序列が一致しているため安定していることがわかる。

それに対して鑄造課では、高年層の多い「不規則ピラミッド型」の年齢構成で職位序列と技能序列とが不整合であるため、技能水準はより高くても組長（職位）になれない派閥ボスが生まれたりする。しかも、13と職種が多く、個人責任の強い作業であることも加わって職場の統合性は低いものとなっている。

次に(ロ)「権限構造」をみると、電工課では、(イ)構造との一致がみられ、職場の凝集性 (cohesiveness) は高い。大卒の有力人事を課長に据えることから課長と彼のバック・アップする組長の権威は高く、⑤権限関係も組長一棒芯一作業員と明確である。正当化された権威に対する内面的な同調によって権威システムは有効に機能している。

ところが鑄造課では、「重筋労働で職人氣質の強い職場であるために、『熟練信仰』が強く、ホワイト・カラーの発言権は弱いという特徴」をもっており、監督労働と現場労働との矛盾も顕在化している。そのため、「職務としての課長の権限が現場に対して弱い³⁾」という状態がみられる。しかも組長への昇進競争に敗れた④インフォーマル・リーダーがそれぞれ派閥を形成⁴⁾することで、権限構造は不明確さをきわめ円滑には機能しえない。

さらに、(ハ)「コミュニケーション構造」をみると、(イ)、(ロ)構造の整合する電工課では当然、フォーマルな課長一組長一棒芯一作業員の命令・伝達構造が正常に機能している。クリークもなく、コミュニケーションの流れはきわめてスムーズなものである。(ハ)構造においても、鑄造課とは対照的である。

最後に、(ニ)「感情構造」をみると、組長への信頼度も高く、集団の統合性の

強い電工課では人間関係も良好である。それに比して、鑄造課では、派閥・世代・職種別に多彩なグループが重層して存することから、集合の統合性は悪い。それが、作業組でまとまって旅行やレクリエーションに参画する職場と派閥ごとに酒を飲む職場との違いとなって表われている。

以上のように、電工課と鑄造課、基幹職場と斜陽職場との構造比較からする差異は驚くほど著しい。社会的見地、行動規範といった「規範的側面 *normative aspects*」からは二班(課)とも、「経営内的機能」の順機能として企業の目標達成にむけて同一化(同調)しておりその差異は看取しがたいものの、「関係的側面 *relations aspects*」につなぎとめてみると、フォーマル、インフォーマルな社会関係レベルで具象化することがわかる。勿論、同調競争がこうじて過剰同調に伴う弊害もさることながら、組長との確執のあるインフォーマル・グループとそのリーダーの存在は、組合の「経営内的機能」の発揮、職場集団の統合性や凝集性に大きなマイナス要因となっていることはすでにみたところである。

職場構造が理念型に近い安定的なものとして形成されている電工課は、「活発な」班としての諸特徴を備えていることが了解されよう。すなわち、鑄造班に比べて、組合員の数も多く、行動力のある若年層がたえず補充されており(「職位・職務構造」)、権限関係の明確さに裏づけられた権威ある班委員がリーダー・シップを執っており(「権限構造」)、まとまりのとれた職場(「感情構造」)ゆえに、伝達・命令・指揮のコミュニケーションの流れはスムーズ(「コミュニケーション構造」)であった。このような「活発な班」の経営末端職制たる組長は、従業員かつ組合員といった重複成員性 *multiple membership*⁵⁾ のもつ葛藤をも、〈企業社会〉—〈従業員文化〉の維持・存続を最優先させることであらかじめそれを派生させる余地は除去されていたと思われる。

ところで、われわれは、電工課にみる諸特徴からは、すぐれて電機と並んで好況な自動車工業等、「科学・技術革新」の進展著しい近代的工場や事務所におけるホワイト・カラーの相対的に多い職場を、鑄造課からは、繊維・造船等のいわゆる構造不況業種で、「科学・技術革新」から相対的に立遅れた重筋肉労働を特徴とするブルー・カラー層中心の職場を、アナロジーのもとで電工

課>類型と<鑄造課>類型とに一般化し敷衍してとらえかえすことが可能かも知れない。

<電工課>類型で析出された職場秩序と社会関係(人間関係)の統合性の強さ、まとまりの良さも、支配-服従関係を内包した相互関連の深まりの現象形態であるとするならば、それはゲマインシャフト *Gemeinschaft* 的・共同社会的なまとまりではなく、階級的な性格が前面にでたもの⁶⁾としてとらえかえすとき、大企業体制を支える労働者の企業意識の「強さ」も、実は深層では資本・経営にとってきわめて未定形で危ういものであることも読みとれるかも知れない。

次に、それを電機労働者の組合員意識調査結果から検討してみよう。

(註)

- 1) 河西宏祐「高度成長期における職場の労使関係—電機産業Y労組の事例研究」『労働問題研究』創刊号、五月社、1980年。

同調査が高度成長の最盛期に実施されたものではあるが、同書14頁のY労組(組合員数約1万人)の労使関係の基調や組合運営上の諸特徴をみると、その後の<減量経営>のもとで、調査結果として公表された二課の構造実態は一層鮮明化し、拡張されたものとして発現しているであろうことは想定しうるところである。当時の民間大企業労組に共通した諸特徴をY労組を事例とした二班が保持していることから、そこでの職場構造分析は一般性をもちうるものと理解される。なお、以下の論述における具体的事例は、河西[事例]研究からのものであることをおことわりしておく。

- 2) 同上、15—16頁。なお、その概念については河西前掲著書、第5章に詳しい。その対概念である「経営外的機能」とは、労働組合の機能の及ぶ範囲が、特定企業をこえた広がりをもっていることと、従って、組合の目標達成機能は、特定企業の従業員をこえた労働者階級の労働条件向上をめざしていることを内容としている(同15—16頁)。同氏の所説がサンジカリズムとよりよく共鳴しあうものの一見みえながら、その限界性を射程におさめて手堅く論理化していることが、この概念の提示からも知れよう。
- 3) われわれの聴き取り対象としたK重化学工業・K工場の現場労働者も格言形式で上司への批判を述べており、その事例もきわめて類似したものであった。
- 4) Miller, D. C. & Form, W. H., *Industrial Sociology*, Harpar, 1951. ミラーとフォームによれば、クリークによって典型的に代表されるインフォーマルな組

織には、①慣習と規範を含む行為の掟（code）、②行為の掟や集団活動を支えている観念・信念および価値の体系、③フォーマルな職務行動に関連した、あるいは無関係なインフォーマルな集団活動、④集団の連帯と活動の核心をなす観念・感情および出来事をメンバーに知らせるコミュニケーションの体系、といった構造上の諸要因がみられた。

「社会的ネットワーク」を論じた森岡は、産業社会学におけるインフォーマル・グループの発見は、ソシオメトリックな手法を活用して生まれた発見として、ネットワーク研究の前史を飾る成果とみた上で、それは成員の凝集性が高くネットワーク内の他の部分を一線に画するような形態を示すのでむしろ「クラスター」と呼ばれるべきである、と指摘している（森岡清志「社会的ネットワーク論—関係性の構造化と対自化—」『社会学評論』117、第30巻・第1号、日本社会学会、34—35頁）。

- 5) Gross, N., Mason, W. & McEachern, A., *Explorations in Role Analysis*, 1958, 参照。ただし、尾高邦雄らにみる企業と労働組合への二重忠誠に関する研究（代表的なものとしては「企業意識と組合意識—働くものの二つの役割」尾高邦雄『日本の経営』中央公論社、1965年所収）全般についての批判も多い。例えば、その一つとして大須賀哲夫「労使へのいわゆる『二重忠誠論』批判」『労働科学』第41巻、8号、労働科学研究所、1965年を参照されたい。
- 6) 真田 是「現代の生活と社会科学の方法」『季刊科学と思想』第41号、1981年、新日本出版社、103頁。
同論文では、社会規範についての言及ではあるが、「階級的な面と共同社会的な面とを实態に即して解明すること」の重要性にふれている。

四 <従業員文化>を支える労働者意識の実相

大企業体制に包摂された「活発な」職場からは、<労働者文化>生成の基礎的条件を見出す余地はほとんどありえないのであろうか。その総合的考察のためには、職場〔事例〕の構造や社会関係のインテンシブな究明を試みた河西調査の諸結果を重視しつつも、質問紙法による労働者意識調査で数量的に趨勢をとらえる作業を併用するのが有効であろう。労働者意識現象（調査結果自体）は、自然発生的には「保守的」ブルジョア的なものとしてネガティブな表明となるものである。従って、そうした現象と本質的要求との歪みを解くことが重要で

あり、そのためには現実観察に依拠しつつ、論理上の概念や判断の助けを借りた総合的分析を必要とする。

本節では、高度成長最盛期の職場〔事例〕の検討を前提に、その後の<従業員文化>を支えた労働者意識の実相とその動向を電機労連「組合員意識調査」結果を手掛りに探ってみよう。Y労組〔事例〕の機能的特徴は「経営内の機能」であり、すべて経営の諸機能に従属していたことに止目した上で調査結果をみると、<企業社会>の住人たる電機労働者の心象は企業規範への固執性や一貫した同調主義を示すものとはなりえていないことがわかる。

まず最初に、第2表から彼らの生活関心の広がりや全体的特徴をおさえておく。生活関心がどのような領域に傾中しているかに労働者の「ライフ・スタイル」もよりよく具現する。

第2表 生活関心

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n | o |
|-----|-------------|-------------|---------|---------------|--------|-------|--------------|---------------|------------------|-----------|----------|--------|---------|--------|--------|
| | 生活の基礎を固めること | 恋愛や結婚に関すること | 友人やレジャー | 家族とレジャーを楽しむこと | 子供の教育 | 自分の趣味 | 仕事上で実績をあげること | 仕事に関する勉強をすること | 自分の能力を生かせる道を知ること | 成長を高め人間的に | 自分の健康・体力 | 自分の老後 | 職場の人間関係 | 組合活動 | 政治の動向 |
| 総計 | 84.0 | — 9.2 | 52.8 | 29.2 | 3.3 | 75.0 | 46.0 | 48.6 | 83.2 | 76.5 | 96.9 | 1.1 | 58.7 | 3.3 | 11.5 |
| 男子計 | 92.7 | — 21.8 | 54.5 | 32.8 | 12.7 | 78.8 | 57.0 | 62.6 | 86.0 | 79.4 | 100.6 | 7.9 | 60.8 | 9.0 | 30.9 |
| 女子計 | 39.8 | — 7.1 | 67.0 | 10.6 | — 19.8 | 55.2 | — 11.7 | — 22.8 | 55.2 | 61.5 | 77.8 | — 33.3 | 47.6 | — 25.7 | — 37.5 |

（出所）「電機労働者の意識構造」『調査時報』No. 141, 104頁。

注）第6回組合員意識調査（1976年8月実施、調査対象5,000人、有効回答数4,009）

なお、この表では数字を、

「非常に関心がある」(%)×2+「かなり関心がある」(%)×1-「ほとんど関心がない」

(%)×1-「まったく関心がない」(%)×2

と加工して扱っているため、「男子計+女子計」が「総計」とは一致しない。

第1に注目される点は、生活関心における私生活領域への求心化である。

「自分の健康・体力」を第1位に、「生活の基礎を固めること」、「自分の能力を

生かせる道を知ること」、「自分の趣味」と私生活に関する選択肢の比重は高い。

第2は、「組合活動」、「政治活動」が有意的に低い数値を示している点である。この表からのみでは「満足」しての関心の低さなのか、懐疑的・批判的な「不満」意識の表明なのかは速断しがたいが後者に近いとみるのが自然であろう。

第3は、「職場の人間関係」、「仕事に関する勉強をし実力をつけること」、「仕事上で実績をあげること」にみられるように、女子に比して男子の場合、総じて職業生活と仕事に関する領域に関心が相対的に高いことである。

私生活への求心化傾向とは、国民の生活構造の歴史的変化を前提として、前近代的共同体への〈個〉の埋没という日本の集団主義からの「脱出」傾向とも重なる一面をもつものであり、これには、60年代後半以降の住民運動・市民運動の高揚期における脱物質主義、「生産第一主義から生活優先の論理へ」の価値転換も一定反映していよう。私生活にアイデンティティを求めはじめていることを意味するが、普遍的な規制原理を欠く点では問題を残す。

ところで、電機労連調査（1978年8月）は、前回（1976年8月）にひきつづき「今後の組合活動として何に期待を寄せているか」を設問している。その回答分布をみると前回同様、第1位「賃金・一時金の獲得額」（79.8）、第2位を「労働時間、休日、休暇」（58.8）が占め、76年よりそれぞれ15ポイント、9ポイントと大きく増加している。さらに、第3位「雇用確保」（32.3）、第4位「昇進・昇格問題」（28.1）、第5位「要員、作業量、作業方法など日常作業問題」および「配置転換・職種転換」（26.9）の諸項目がつづき前回は上廻る。大量観察的にみて、「賃金・一時金」をはじめとする労働給付をめぐる選択肢に「期待」の大きいことから、「減量経営」施策のもとでの雇用問題の深刻さと労働そのものへの評価が投影されていることがわかる。こうした賃金要求の高さや「中流意識」の歯止め現象³⁾の徴候からは、消費欲望の高まりの中での水準低下や経済環境の悪化の影響が看取されよう。

第3表は、労働給付に関連づけて「不満や不安」を領域別にとらえてみたものである。

まず「生産現場」に注目すると、〈鑄造課〉類型から端的に抽出されるが、

第3表 職場生活や仕事の不満や不安

| | ①賃金のきめ方が不公平 | ②労働の質 | ③労働の軽減 | ④作業方法・作業環境 | ⑤職制のやり方がよくな | ⑥仕事上の責任権限が少 | ⑦職場の雰囲気 ¹⁾ が面白く | ⑧職場に信頼できる人が | ⑨福利厚生施設がよくな |
|---------------|-------------|-------|--------|------------|-------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|
| 男子計 | 24.7 | 40.6 | 26.7 | 32.5 | 29.9 | 20.9 | 22.1 | 21.7 | 22.6 |
| 1. 生産現場 | 27.9 | 49.4 | 28.6 | 42.6 | 28.7 | 11.5 | 20.8 | 19.6 | 18.8 |
| a. コンベアによる流れ | 26.7 | 70.6 | 19.4 | 41.6 | 24.8 | 17.6 | 22.9 | 18.7 | 17.2 |
| b. 機械工作作業 | 31.1 | 45.7 | 21.4 | 49.2 | 29.2 | 16.7 | 22.3 | 17.4 | 17.4 |
| c. 工程の管理・監督 | 25.6 | 40.6 | 17.8 | 29.3 | 29.3 | 22.7 | 17.5 | 22.1 | 20.1 |
| 2. 技術(製造) | 22.8 | 32.1 | 28.7 | 33.7 | 34.2 | 20.3 | 22.6 | 23.2 | 24.5 |
| 3. 技術(研究開発) | 23.6 | 26.3 | 49.0 | 21.4 | 30.2 | 24.6 | 22.7 | 26.3 | 30.0 |
| 4. 事務 | 18.7 | 49.4 | 30.5 | 16.3 | 28.7 | 22.3 | 25.3 | 19.9 | 22.7 |
| 5. 販売・サービス+NA | 20.7 | 31.5 | 29.1 | 16.4 | 30.0 | 22.1 | 21.6 | 27.2 | 29.1 |

(出所) 第2表に同じ。

与えられている仕事の貧しい内容と疎外感を反映して「労働の質」や「作業方法、作業環境」領域への不満や不安は高い。「労働の質」の内訳は、「仕事が単調でつまらない」(24.9)、「仕事に将来性がなくて不安」(24.5)であり、こうした傾向は日本の単調労働専門家会議の調査によってもすでに確認されている。これに対して、「技術(研究開発)」では、休日・休暇が満足に取得できないといった「労働の軽減」、すなわち、労働給付の量的側面への不満が高く、「事務」ではそうした側面とともに「生産現場」同様「労働の質」への不満も相対的に高い(49.4)といった有意差が職種別には見出される。

また、同表からもう一つの注目すべき事実⁴⁾に気づく。「職制のやり方」への批判、不満の高さ(29.9)である。さらに、「職場の雰囲気が面白くない」と「職場に信頼できる人がいない」はいずれの職種も平均して相対的に高い数値を示す。これらの数値が、勿論、「組長とインフォーマル・リーダーとの確執あり」

とされたく「鑄造課」類型的な職場のみを調査対象とした結果ではないことから、もく「従業員文化」を支える労働者意識における脆弱化傾向をよみとれよう。

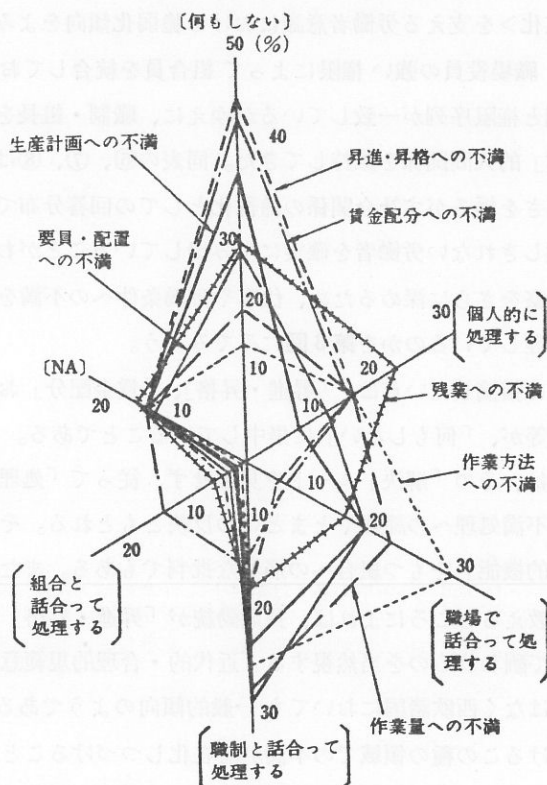
Y労組は、職場役員の強い権限によって組合員を統合しており、職場の職位・職務序列と権限序列が一致しているがゆえに、職制・組長を中心に強固な「職場共同体」的人間関係を維持してきた。同表の⑤、⑦、⑧は集団の統合性や凝集力の高さを揺るがす社会関係の稀薄化としての回答分布であり、<企業社会>に同調しきれない労働者を確実に生み出していることがわかる。

その辺の考察をさらに深めるため、仕事や労働条件への不満を電機労働者がどのように処理しているのかを第3図にみてみよう。

同図で第1に指摘したい点は、「昇進・昇格」、「賃金配分」および「生産計画」への不満等が、「何もしない」に集中していることである。比率がこのように高い理由は、その「解決」ルートを見出せず、従って「処理」経験もないか、この種の不満処理への諦観やとまどいの反映ともとれる。それらのこと自体が「経営内の機能」をもつ組合への痛烈な批判でもある。また、萬成博らの実証的研究が教えるところによれば、長期勤続が「昇進・昇格」や「労働条件向上」によって酬われるのを当然視する「近代的・合理的規範意識」はわが国だけのものではなく、⁵⁾西欧諸国においても一般的傾向のようである。「職位・職務構造」におけるこの種の領域での不満が潜在化しつづけることを意味する。

次いで気づく点は、「組合と話合って処理する」労働者が極端に少ないのとは対照的に、「職制と話合って処理する」労働者が「作業方法」を別とすれば有意的に高い数値を示している点であろう。大企業の専制的体制を支える上で職場集団のもつ準自律的機能や職制・組長の果たす役割は大きい。Y労組の組合機能特性とも係わって、組長主宰の職場懇談会や職制が、事実上、組合の職場組織の重要な諸機能を代替していることを反映して、労働者<個>が職制の問題処理能力に有効性感覚を抱いていることを示している。調査報告者も分析するように、電機労働者の問題解決行動の媒体として職場末端職制の位置と役割が大きく、その解決行動の特質は、「『職制型』問題解決行動」と規定されうるものである。組合支部委員・班委員に職制やそれに近い人物が座ることも多く、そこで発生するはずの重複成員性 multiple membership 問題も、企業の性格

第3図 仕事や労働条件への不満の処理方法



(出所) 稲上 毅「経営参加と労働者意識」『経営参加と論理の展望』日本労働協会、172頁。
ただし、電機労連「第4回組合員意識調査(1974年8月実施)」データ。

の優位性に内包され「克服」されていることはすでにみた。

ここで再び電工班、鋳造班〔事例〕の職場活動にたちかえり第4表にみると、両班とも「時間外労働問題」、「年休取得問題」、「標準作業時間」といった労働条件向上のための諸課題を「とりあげず」ほとんど取り組もうとしていないことは一目瞭然である。労働者意識のうちで労働過程と労働条件に関する部分は彼らの存在の根源的条件に係わる意識であるにもかかわらず、両班の職場活動が今日に至るも、「苦情処理」に限定づけられるのみで何ら新しい対応を示しえなかったとするならばおそらく「経営内的機能」を妨げる「規範非同調行

労働者文化と労働者意識（荒岡）

第4表 二班の職場活動比較

| 項目 \ 班 | 電 工 班 | 鋳 造 班 |
|-------------|--|--|
| 班 大 会 | 月1回(評議員会終了後)、昼休み35分間、出席率50~60%、評議員会報告のみ、班独自議題なし | 左に同じ |
| 班 会 費 | 1人月10円徴収 | 徴収せず |
| 単組執行部との関連 | 書記長、組織部長、特別専従役員を選出、単組執行部との連絡密 | 単組役員送らず、単組執行部との連絡弱い |
| 班 委 員 構 成 | 17名(技能職14名、事務職3名) | 14名(技能職12名、事務職2名) |
| 班 組 合 員 数 | 360名(女子50名) | 160名(女子0) |
| 時間外労働問題 | 協定遵守の監視、協定交渉なし | 時間外労働少ないため、問題としてとりあげず |
| 年休取得問題 | 問題としてとりあげず | 問題としてとりあげず |
| 標準作業時間 | 問題としてとりあげず | 問題が少ない |
| 苦 情 処 理 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情処理委員の活動なし ・ 個人的苦情の吸収は班委員長 ・ 作業環境の苦情の多くは組長と班委員長が吸収 ・ 班委員会は苦情処理活動重視 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情処理委員の活動なし ・ 個人的苦情の吸収なし ・ 作業環境の苦情は班委員長(安全労務担当者)が吸収 ・ 班委員会は苦情処理活動重視せず |
| 組合員の班委員への信頼 | 強い | 弱い |

(出所) 第1表に同じ、65頁。

動」が顕在化したであろうとの一つの推論は可能である。いずれにせよ、Y 労組機能は「経営活動の補完的機能」をもつとの労働者の認識が強まるにつれて組合帰属意識の相対化、組合存在感の低下傾向は強まるものといえよう。こうみてくると、第2表でみた「組合活動」への生活関心の低さは、「不満」と親和的な相関関係にあることは明らかである。このことは組合職場機能が経営のそれを効果的に補完しえないことを意味しており、職場構造における緊張関係は増大せざるをえない。

ところで、批判の多い職制(第3表⑤)になにゆえ依存して苦情を処理するのであろうか。これには、現代労働者のプロメテウスの社会的性格や、とりわけ若者の文化的価値のもつ特徴と深く係わっていよう。明確な普遍的規制原理を欠く<私>化一般は価値判断の基準の拡散・喪失化や価値の水平化を生み、

「フィーリング」が問題となる。⁸⁾ 具体的な価値選択の方法も並列的な諸価値からいずれを選びとるかはすぐれて感性の問題となる。適切かつ迅速な現実主義的「解決」行動選択の仕方は「職制型」問題解決行動の特質とも共鳴関係にあるものといえる。そうしたプラグマティックな対応からは、往々にして「面従腹背」的ニヒリズムの態度が生まれがちである。

さらに、電機労働者の職場生活と仕事についての「希望」をストレートに聞いたものが第5表である。

この表で顕著なことは、性・職種を問わず、「知識・技能習得要求」(83.0)が他を凌駕していることである。同数値は、「幅広い知識や技能を身につけたい」(57.2)と「もっと難しい問題に取り組んでみたい」(25.8)との小計であり、とりわけ職業技術教育要求の高位なのは技能(「研究開発」)・事務職員であり、年齢別調査項目を加味すれば若年男子となる。彼らが、「下層階級の意識」⁹⁾の持ち主ではなく<生産者>のそれに近いことはいうまでもない。

さらに、この表における「職場の意見反映要求」と「職場の人間関係改善要求」の小計が有意的に高いことは、職場における機能的な役割関係の強調であり、企業や上司への不満の表明である。そのことは、「権限構造」、「コミュニケーション構造」、「感情構造」における「良好な」関係性の軋みの現われ、別な言い方をすれば、職場における社会関係(人間関係)の稀薄化傾向の強まりと指摘されよう。

以上の電機労働者の「組合員意識調査」結果の分析を通して抽出された実相を要言すれば、現時点でみるかぎり、「活発な」班員の表明した価値・<従業員文化>規範への同調もその物質的基盤とともに脆弱化傾向を示しつつあることである。「減量経営」下の今日、大企業労働者が規範的側面や関係的側面で派生した問題意識を要求にまでたとえ形象化しえていないとしても、<労働者文化>とひびきあう諸契機を孕み醸成しつつあると推察される。

生活防衛的側面の強い<賃金要求>の高さと労働疎外感の深まり・労働条件向上要求の鋭さは、生産第一主義や効率至上主義を明確に批判して私生活に中心化させる。そこにアイデンティティを求め「職制型」問題解決行動を<手段主義 instrumentalism>¹⁰⁾的現実主義的に選びとる。従来までは、職位序列と

第5表 職場生活と仕事についての希望

| | | A | B | C | D | E | F | NA |
|----------------|--------------|---------|---------|---------|--------------------|---------|----------------|-----|
| | | 特に希望はない | 知識・技能習得 | 労働の軽減要求 | 環境の改善要求 作業方法・作業 | 職場の意見反映 | 職場改善要求 人間関係 | |
| 総計 | | 17.4 | 83.0 | 24.1 | 46.8 | 42.9 | 22.3 | 0.8 |
| 性別 | 男子計 | 14.4 | 89.1 | 24.7 | 46.1 | 45.4 | 20.5 | 0.7 |
| | 女子計 | 29.4 | 54.4 | 22.4 | 49.8 | 32.9 | 29.4 | 1.3 |
| 職種別 (男子) | ① 生産現場 | 15.3 | 78.6 | 18.2 | 59.2 | 52.4 | 19.8 | 0.8 |
| | a. コンベアによる流れ | 14.1 | 78.6 | 14.9 | 68.7 | 54.5 | 20.6 | 1.1 |
| | b. 機械工作作業 | 17.2 | 74.7 | 17.6 | 65.4 | 49.7 | 19.7 | 0.2 |
| | c. 工程の管理・監督 | 14.1 | 84.5 | 21.6 | 44.5 | 59.5 | 16.3 | 1.1 |
| | ② 技術(製造) | 13.1 | 98.3 | 27.2 | 42.0 | 47.9 | 19.2 | 0.2 |
| ③ 技術(研究開発) | 13.3 | 104.9 | 36.0 | 32.3 | 30.5 | 23.6 | 0.4 | |
| ④ 事務 | 14.3 | 100.8 | 28.7 | 27.6 | 35.4 | 22.7 | 1.2 | |
| ⑤ 販売・サービス + NA | 14.1 | 97.1 | 31.5 | 26.7 | 44.6 | 16.0 | 0.5 | |

(出所) 電機労連調査部「第4回組合員意識調査(1974年8月実施)」
ただし、『調査時報』(No.114)掲載表より、Bは「幅広い知識や技能を身につけたい」+「もっと難しい問題に取り組んでみたい」、Cは「もっとやさしい仕事にかわりたい」+「もっと人手をふやしてほしい」+「仕事量をへらしてほしい」、Eは「上司は意見や悩みをきけ」+「経営方針などにもっと現場の意見を」、Fは「人間関係をもっと明るく」+「もっと多人数で仕事をしたい」、のそれぞれ小計の数値に筆者が加工している。
第2表に数字の加工方法は同じである。調査対象5,000人、有効回答数4,273。

技能序列が整合し、職制・組長を中心に、明確な権限関係を確立することで職場全体の凝集性や集団的統合性を保持しえてきたが、最近年では「職制のやり方はよくない」との批判的表明や規範非同調行動も顕在化しつつある。現在の職場集団には、専制的な「企業カプセル」の中にあっても自由な自己表出を一定可能にする受容的な雰囲気と支持的な働く仲間との新しい質の人間関係が派生する余地のあることを示唆するものである。

新しい質の関係性で支えられた<労働者文化>類型としては動力車労組の「『庫』コミュニティ¹¹⁾」が想起されよう。そこでは、<奴ら them>である区長

や助役層に対して、(A) 労働者タイプ(第1図)に親和的なく俺たち us> 動労組合員とに境界を設けている。年功的平等主義の慣行によって競争原理を否定し仲間同士の平等と連帯の規範を遵守する。仕事の給付規制等現場管理者頭越しの交渉過程を通して仕事への精進度・経験や熟練の点で組合員は彼らの力量を上廻り<奴ら>の無力さが増幅される。第1表の職場構造に即していえば、区長・助役層の権限、権威は弱く<鑄造課>類型で特徴づけられた職位序列と権限序列との不一致や権限関係の不明確さは明らかとなる。しかし、管理職志向の弱い動労組合員からは同類型のように昇進競争に破れたインフォーマル・リーダーが派閥をつくるケースはみられない。むしろ、機関区=職場におけるコミューナルな社会関係と生活圏から<奴ら>を排除し組合員で職場全体の凝集性や集团的統合性を高め「仕事の規制」を強めているのである。

とりわけ1970年代前半までの動労はじめ官公労に顕著なそうした諸条件の醸成は、民間大企業にそのまま多くの媒介項ぬぎに適用しうるものではないが一連の電機労働者意識調査から析出された諸特徴、すなわち、生活防衛と効率至上主義批判、「経営内的機能」組合と職制への不信と不満、新しい労働意欲や自律性と累重する職業技術教育要求の高さ等を想起するとき、それらは<労働者文化>の価値とひびきあうものであることがわかつた。そうした実相は、民間大企業においても既成の<企業社会>—<従業員文化>を支える諸関係に対抗する相互の新しい関係性の新生を推察させるにたるものでいっさいの無自覚的なもの・伝統埋没的なもの・権威主義的なものの破砕という現代的<セクテ¹²⁾ Sekte>の働きを想わせる。

現代労働者にみる集団志向の稀薄化と職場における機能的役割関係や<手段主義>的行動パターンの優位性は、職場集団としての凝集性や集团的統合性を阻害する傾性であり、電機工業における<従業員文化>を揺るがす基礎的条件のひとつでもある。そのことが、わが国独自の小集団管理である「自主管理運動」や職能資格制度等に関心がもたれ、階級的支配と連帯とのせめぎあう職場集団に着目される原因である。

新しい関係性創造の場としては、具体的な日常的な全生活領域におけるせめぎあいによっておし拡げられるものである。それゆえに、専制的体制に組み込ま

れ制度化されていない具体的社会関係に目を向け、電機労働者の私生活優先の欲求、職場外(家庭・地域)での生きがいにとまず¹³⁾変革の拠点を求めることも考究されよう。しかし、「自主管理」の名目で職場集団丸がかえのとりこみが追求され、労働者の生産者的発達志向を逆手にとった内発的経営「参加」による統合が功を奏している今日、「《平等を通じての保障》・反競争の文化をばぐくむ自治的な共同体¹⁴⁾」としての〈労働社会〉創出のためには、いかに閉塞的で重苦しくとも職場に固執しつつ働きざまの見直しを軸とする職場活動復権の提唱が重要となろう。すなわち、全体社会における〈労働社会〉の形成、労働者生活の全領域で集団的で民主的な社会関係創出の探究が重要であり、職場集団に関する社会学的研究もそこに位置づけらるべきものといえるであろう。

(註)

- 1) 労働者意識研究のアプローチに関しては、綿貫譲治の研究(「労働者意識研究の批判と課題」黒川純一編『日本社会学の課題』有斐閣、1956年)、および、その試みをふまえて6類型を提案した岡本秀昭の研究(「労働者の意識」福武直編『社会学研究案内』有斐閣、1964年)は著名である。なお、本稿では、職場集団と人間関係にアクセントを置いているが、媒体 *médiation* 研究としては宮島 喬の研究(「社会意識研究における媒介過程の問題」福武直他編『集団と社会心理』中央公論社、1971年)を参照のこと。

併せて、拙稿「労働者意識分析の方法についての一考察」『立命館産業社会論集』第14号も参照されたい。また、意識と社会的存在条件との動的な関係把握とそれを補完するための微分的アプローチの適用が方法的に要求される中で、最近年では、とりわけ社会意識論研究と係わって、意識の現象学的分析(例えば、Schuts, A., *The problem of social reality*, The Hague, 1967) や内在的構造の分析(その代表的なものとしては、Goldmann, L., *Pour une sociologie du roman*, Gallimard, 1964. 川俣晃自訳『小説社会学』合同出版、1969年)等の新しい研究動向がみられる。宮島 喬「社会意識研究の発展と現状」見田宗介編『社会学講座12(社会意識論)』東京大学出版会、1976年参照。

- 2) 電機労連「第8回組合員意識調査」(1978年8月実施、調査対象、5,000人、有効回答数4,102)『調査時報』No. 148 掲載。
- 3) 経済企画庁は「1981年度国民生活選好度調査」の結果を発表し、「国民の84%までは自分を中流以上だと思っているが、この中流意識にもやや歯止めがかかり

つつある」として「中の下」、「下の上」増を指摘していた（「朝日新聞」1981年9月11日付）。勤労者世帯の二軒に一軒が借金を持ち三軒に一軒が住宅ローンを利用中との『国民生活白書』（80年度）報告と併せ、経企庁同調査の、「仕事に対する満足度」は72年以降低下をつづけ、同じように「収入に対する満足度」も75年以降低下をつづけているとの結果をみると、調査方法上の難点をもちつつも国民生活の悪化を反映したものといえよう。

- 4) 労働省労働基準局監督署『単調労働』労務行政研究所、1970年。なお、技術革新と労働・労働者意識との関連については本稿では立ち入らないが、次の諸文献を問題提起的なものとしてあげておく。
星野芳郎『人間と労働の未来—技術進歩は何をもたらすか』中央公論社、1970年。中岡哲郎『工場の哲学』平凡社、1971年。小林謙一「産業構造と労働者生活の変貌」河野健二編『産業構造と社会変動』第3巻所収、1976年等。
- 5) 萬成 博他「日本の産業組織における終身雇用制の再検討」『社会学評論』第21巻第4号、日本社会学会、1971年。
- 6) 電機労連「職場の労使関係と労働組合（二）・第7回組合員意識調査報告」『総評調査月報』156号、1979年9月号、63頁。
- 7) 稻上 毅「労働者意識研究の展開をめざして—新しい労働規範の生成」『日本労働協会雑誌』1974年7月、52頁。
- 8) 中野 収「若者文化と大人文化」『ジュリスト増刊総合特集』No. 20、1980年、40頁。こうした視点は、北川隆吉「労働者意識の変化と動向」日本労務研究会編『労務研究』第30巻第3号にもみることができる。
- 9) 氏原正治郎「わが国における大工場労働者の性格」日本文科学会編『社会的緊張の研究』有斐閣、1953年、261頁。
- 10) Goldthorpe, J.H., et. al., *ibid.*, p.160.
- 11) 稻上 毅「労働組合と仕事の規制—庫コミュニティの構造と機能—」『日本労働協会雑誌』1980年7月号・8月号。併せて、遠藤公嗣・兵藤 剣「職場における組合規制」『社会科学研究』第30巻第4号、東京大学社会科学研究所、1979年も参照されたい。
- 12) M. ウェーバー理論における〈ゼクテ〉の変革性について、内田芳明、林 道義、佐藤慶幸らの批判的検討をふまえ元島邦夫が論究している（『変革主体形成の理論—マルクスとウェーバー—』青木書店、1977年参照）。
- 13) 矢澤修次郎「労働者意識研究の現段階」『津田塾大紀要』第9号、1977年、169頁。
- 14) 熊沢 誠『ノンエリート—の自立—労働組合とは何か—』有斐閣、1981年、67頁。