

「失われた」40年*

——戦後労働の精神史——

井 上 雅 雄

はじめに

よく知られているように「失われた10年」とは、1990年代における日本のバブル経済崩壊後の長い不況を象徴した形容句であるが、日本の労働の現実についていうならば「失われた」のは10年どころではない。少なくともそれは40年近くの長期におよぶ現象と言ってよい。ここで「失われた」というのは、指摘するまでもなく労使関係の文脈においてである。経営側とは異なる独自の価値規準をもって、仕事の仕方から賃金や雇用のあり方まで職場生活の基本を律しようとする労働者の志向性が、日本の職場から消失してしまってから既に40近く年が経過した。石油危機以降に定着した労使関係の空洞化や労働組合の機能の低下といった日本の労働の現実、20世紀末葉から顕著となった社会ダーウィニズムともいべきむき出しの市場経済システムの跋扈の果てに、今日その危機の様相を一層深めるばかりである。

なにゆえにこのような事態がもたらされたのか——ここでは、やや長い歴史的スパンから労働者という存在の日本の特質・日本の条件および日本の職場秩序の特徴を経営者の行動様式とかかわらせて解き明かし、日本の労働組合が労働力の販売組織としてはなぜ弱体なのかという問題について考察を加える。これを踏まえて、日本の労働組合が内在していた運動思想の問題点とそれが今日の労働の現実にいかなる事態をもたらしているかを明らかにすること、これがこの小稿の目的である。

1 日本の職場秩序

(1) 労働者の社会的性格

この国において労働者という存在がいかなる社会的特性を帯びているのかと問うならば、彼

* 本稿は、2005年7月に立教大学で開催された国際シンポジウム「現代日本の精神史」に提出した報告原稿を、その後の状況の変化を踏まえて加筆・修正したものである。

らが、自己を社会階級としての労働者と自覚的に位置づけ相互の競争の排除による社会的共同性に依拠してその経済的・社会的地位の向上を図り、このことをとおして労働者としての独自の秩序・独自の価値規範を育むというよりも、むしろ自己の出自からの脱却を強く志向し、いわゆる アスクリプション 属性原理を拒否して業 アチーブメント 績原理を内面化した、すぐれて能力志向的な行動様式によって特徴づけられることは、よく知られている。このような日本の労働者に特徴的な意識と行動様式は、当然にも独自の社会的・歴史的条件によって規定されている。

1950年代初頭、京浜工業地帯の労働者調査をとおして、氏原正治郎は日本の労働者の意識の特質について次のように述べた。

彼らが身につけた熟練は、多くは客観的な知識や技能として得られたものではなく、経験によって獲得されたところの、「カン」または「コツ」である。したがって、社会的な資格として制度化されることもなく、また、職業別組合形成の基礎となることもなかった。だから、この熟練は、よそでは通用しがたいものであることに限界がある。このような状態のもとでは、自分の職業を「天職」と感じ、自分の身体に宿っている熟練にたいして「誇り」をもち、このクラフトマン・シップの上に、熟練に値する正当な社会的経済的評価を、同職的連帯性の上に要求するところの近代的賃金労働者の意識は、生まれてこない。彼らの意識は、賃金労働者の現在の境遇を運命と感じ、よりよき境遇——俸給生活者や生活の豊かな自営業者にたいして、はかない夢をいだいている下層階級の意識であるといつてよい。彼らが、労働者階級なり農民階級なりの階級の生活のなかに、自分の運命を開拓しようと考えていないという意味で、虐げられた下層階級の意識なのである¹⁾。

労働者が自己の「誇り」の源泉であり「同職的連帯性」の基礎となりうるはずの熟練が、「よそでは通用しがたい」という意味で社会的制度化の実体を欠いたがために「階級の生活のなかに自分の運命を開拓しよう」というよりも、ホワイトカラーらの「豊かな」生活に「はかない夢をいだいている」「虐げられた下層階級の意識」を纏わざるをえなかった、というこの氏原の指摘は、戦後初期において労働者という存在の日本の特質・日本の条件の核心を明らかにしたものであるとして今日もなおその輝きを失っていない²⁾。

日本の労働者が熟練の「正当な社会的評価」を得られず「虐げられた下層階級の意識」を抱かざるをえなかったのは、前近代の職人組織におけるクラフト規制の弱さ——江戸時代の株仲間における同職規制の弱さにそもそも基因するが、それに加え徒弟制の近代的再編たるべき明

1) 氏原正治郎 (1966) 365頁。氏原は、また別の箇所でも次のようにも述べている。「日本の職人の悲劇」は、「国民の多数から、日本社会のなかの無知で貧困であらくれた最下層のものと考えられ、そして職人自身さえもが、おなじ劣等感をもっていたことである。職人達の多くは、中世職人とちがって、自分の子供達がおなじ職人としての運命を開拓することを誇とせずむしろ役人や俸給生活者に出世し、商人になって利殖の途に長ずることに夢をいだいた。先進国の職人達は、強力なクラフト・ユニオンをつくりあげ、直接生産者としての誇を、『勇み肌』をもって主張しながら、生産技術と社会の進歩に自らを適応させてきたが、日本の職人達は、その誇とする技術も組織も狭い仕事意識と劣等意識のために、しばしば支配者によって利用されることになってしまった。」同 (1968) 110～111頁。

2) その後の日本の労働研究は、結局のところこの氏原の簡明な洞察を、あるいは精緻化あるいは補完するものとして発展していくことになったといつてもよい。

治近代における職業教育制度の挫折と日本社会の階層的秩序を支える権威主義的価値体系に増幅されたものであった³⁾。そうであればこそ日本の労働者は、熟練の独占的販売組織としてのクラフト・ユニオン職能別組合を結成し維持する社会的基盤をもつことができなかつたのである。彼らが「虐げられた下層階級」からの脱却を求めて、勢い能力志向的にならざるをえなかつたゆえんがここにある。例えば、民間企業をはるかに上回る強固な階層的秩序に貫かれていた戦前（大正末期）の国鉄にあって、労働者たちが昇進を要求しようとした際、その基準を自己の「勤続年数」とともに仕事の「成績」や「技術・技倆」をもって、上級ホワイトカラーの学歴や知識に比肩する「能力」と読み替えて自らそれに依拠したという事実⁴⁾などは、日本の労働者が勤続年数という客観的ルールだけではなく、仕事の能力や成績など経営側による評価の介在を許容してまでも止みがたい能力志向性をあらわすものとして看過してはならない。

かくも熾烈な能力志向は、日本の労働者に独特な「人格的平等主義」の欲求——すなわち「生産機械視せられ、若くは賃金奴隷視せらるる所の境遇を以て甘んずることは出来ず、「何物よりも先に」「人としての待遇」「企業家、資本家、又は工場主」と「対等の関係に在る者」として自らの「人格を認めて」ほしい⁵⁾という、自己の熟練の社会性に依拠することのできなかつた「虐げられた」者に固有の切実な平等主義的希求を発条として、日本の労働者の意識と行動様式を深く規定づけたのであった。

第2次大戦後、既存の政治的・社会経済的秩序の崩壊のもと、労働者たちが自らの人間としての“誇り”を傷つけられてきたホワイトカラーとの処遇上の格差の撤廃を労働組合をとおして要求し実現したのも、上のような「人格的平等主義」の欲求に源泉するものであった。この結果は、労働者たちに、ホワイトカラーとの制度的な均等処遇のもと、その自由な能力発揮の機会を広く与えることとなったが、とはいえ日本の労働者が、最少の労働支出によって最大の報酬を求めるといふ、あるいは仕事の仕方や作業編成について自らコントロールしようという世界の労働者に普遍的な地下茎ともいふべき志向性をいささかも内在していなかつた、というのはむろん言いすぎである。後にも触れるが、日本の労働者の戦後は、自己の仕事能力を賃金や昇進に反映させてほしいという根強い欲求と、労働者に普遍的なこの競争忌避的態度とのせめぎあいの歴史であり、このせめぎあいが最終的に前者の優勢として決着したのが、高度経済成長下、春闘体制の定着による大衆消費の圧倒的な波濤に洗われた後のおよそ1970年代初頭であったといつてよい。

3) 江戸期職人組織における同職規制の弱さが、日本の労働者の熟練の性格を規定したという点を明らかにしたのは、二村一夫（1984）（1989）である。またそれに加えて近代的職業教育の挫折や日本社会における価値体系の性格を増幅要因として指摘した井上雅雄（1989a）を参照せよ。

4) 禹宗杭（2003）101頁表11をみよ。

5) 鈴木文治（1914/1977）198～205頁。この点については、さらにSmith, Thomas C.（1988/1995）および前掲井上雅雄（1989a）を参照せよ。

(2) 日本の職場秩序

その上で、留意すべきは、自らの能力の発揮を求める労働者の志向性が、すぐれて経営親和的な意識であったということである。戦後直後期からおよそ1960年前後にかけての深刻な紛争議の貴重な代償を払って、日本の経営が発見したのは、労働者の内部に潜むこの二つのベクトルの存在とそのせめぎあいであり、彼らは経営親和的なその能力志向的欲求を自己の文脈に移し変え、それを満たすことによって、労働者をその最深部から掌握することに成功する。雇用・賃金・昇進・福利厚生など人材管理の枢要をなす局面での労働者の職員との同質化——いわゆるホワイトカラー化は、むしろ労働者が組合をとおして獲得したのものにはちがいないけれど、日本の労働者を深く覆っている平等主義的欲求とそれを発条とする能力志向的意識の可燃性を嗅ぎ取った経営側の、すぐれて対象内在的な統合策の所産でもあった。下位レベルの生産管理にかかわる意思決定権限の職場への分散化やQC活動などによる現場参加システム、密接な労使コミュニケーションによる情報の共有など、その後の「日本的経営」を特徴づける平等主義的政策装置は、これを軸に編み出され、洗練され、精緻化されたものにほかならない。

そして労働者の欲求を経営側が自らの文脈に移し変えて満たしたという場合、経営が労働者にとって核心的な利害関心である仕事とその反対給付のあり方に鍵を入れたという点が重要である。前者の仕事については、労働者の能力発揮の欲求を生産現場での改善活動の組織化に変換して、生産効率の上昇に結びつけたQC活動の役割が、注目されるべきであろう⁶⁾。それは、“モノづくり”の実際を日常的に担うことによってその身体に蓄積され埋め込まれた労働者たちの経験知・暗黙知を顕在化・客観化しながら、その技能の内包を強め外延を拡げようとする労働者の欲求——それはまた彼らの自己実現欲求と不可分のものであった⁷⁾を掬い取り、それを職場の共有財産として蓄積しようとしたものである。企業特殊の熟練として今日定式化されている技能の性格が意味することは、労働者の技能形成が企業の外で個別的にはなく、企業の内部で職場ごとに行われることによって、スキルが企業の競争力の草の根を構成しつつその個別企業内への封鎖性が強まった結果、労働者の経営への依存度が一層深化することになったということである。企業のこの試みは、経営対抗的な組合の職場活動を逼塞させ、組合を排して仕事を媒介に労働者を経営側が直接掌握することを可能にしたという点において、経営による職場革命ともいべきものであった。こうして日本の生産現場の職場秩序・職場文化は、労働者内部のかの二つのベクトルの経営側による一元的組み換え・再組織化の結果、労働者にとってはすぐれて競争促進的・自己包絡的なものとならざるをえなかったのである。

後者の仕事の反対給付については、労働者の能力志向的欲求を、それに呼応する賃金や昇進などによって経営的文脈で満たしたことが注目される。とりわけ賃金が重要である。賃金は労働の対価——その物質的な表現でありながら、日本の労働者にとってそれは自己の仕事の成果

6) QC活動が労働者にとっていかなる意味をもったかについては、仁田道夫(1988)および中村章(1982)を参照せよ。

を映し出すもの、仕事に込めた自己の誇りを体現するものでなければならなかった。年功賃金として知られる年齢・勤続年数にリンクした賃金のあり方は、労働者にとってライフステージに応じた家計支出に対応する生活保障的性格と勤続年数が技倆の深化を映し出す限りにおいて合理的なものと考えられていたが、同時に彼らのうちには懸命に働いた者と怠けた者とを同等に処遇するという賃金のあり方——平等主義的報酬秩序は不公平だとする観念も強く根を張っていた。年功賃金の典型をなすとされた戦後直後の電力産業におけるいわゆる「電産型賃金」においてさえ、日本の戦闘的組合の労働者が作業成績によって賃金に格差が生ずる能力給を否定しなかったことは、象徴的である。年功賃金に代わる独自の賃金体系の構築を模索していた総評を尻目に、年齢・勤続給に加えて職務遂行能力を査定によって格付けするいわゆる職能給が1960年代を通じて大手企業に拡がり、70年代に一般化するのには、こうした労働者の欲求の経営側による組み換えの所産にほかならない⁷⁾。こうして賃金という労働者生活の根幹をなす秩序形成においてもまた経営側は、組合を排して労働者を直接掌握することに成功したのであった。

(3) 日本の経営の基本性格

以上のように経営が労働者の欲求を取り込み、自己の文脈に変換して充足させるという日本の労働システムの社会的基礎は、技術革新の進展によって旧型熟練が解体したという高度成長期の職場状況を背景としつつも、経営者自身がランクアンドファイルから内部昇進してきた存在として、労働者「大衆の言葉と、感情と、倫理とを自らの肉体をもって知っている」⁸⁾とところにあった。ホワイトカラーではあっても、一般社員からプロモーション・ラダーを上ってきた日本の経営者は、そうであるがゆえにヒラの哀しみや屈辱を味わい、あるいはそれをリアルに嗅ぎ取ることのできる位置にあった。経営者層の独自の横断的労働市場が存在し、労働者と経営トップ層との間の社会経済的・文化的階層格差が格段に大きい欧米とは異なり、閉鎖的・垂直的な労働市場構造のもと、トップ層との階層的格差が相対的に小さい日本においては、このことが結果として労使の意識の断層を狭めるのに資したというべきであろう⁹⁾。

日本社会が企業中心社会といわれるほどに、労働者の日々の営みを職場に収斂させながら企業が強力な凝集力をもって働く人びとを包摂・統合し、かつそれを社会大に拡大させていった

7) 職能給を受け容れる労働者の精神的基盤を明らかにしたのは、石田光男(1990)である。

8) 丸山真男(1964)66頁。ちなみに日本の金融機関を除く株式市場上場企業中総資産額上位200社の大企業で1989~1992年の3年間に新たに社長に就任した者105名のうち、80%が新卒入社後社内キャリアを経ての内部昇進者であり、創業者等の同族出身者の7.6%、企業集団の親会社の出身者6.7%、官庁・金融機関等からの天下り・転籍による者5.7%を圧倒している(石井耕(1996)特に第8章)。

9) この背景には、少なくとも1980年代初頭までは日本の労働者の世代間=社会的流動性が高かったということも看過できない。1970年代末の日米英における社会的流動性を比較した石田浩によれば、日本のブルーカラー労働者の上層階層への移動率は、英米のそれに比して顕著に高く、したがってその階層再生産の割合は顕著に低いという事実が明らかにされている(Ishida, Hiroshi(1993) chap.6)。

のは、以上のような労働者と経営者との職場秩序の形成をめぐる相互作用によるものであった。その底には、権威による強制によってではなく、成員の内発性によって支えられる組織こそ、最も安定的かつ活力的であるとする組織哲学が流れている。しかし成員の内面に深く踏み込み、その欲求を自らの文脈に移し変えて実現する組織の体系は、そのうちに人格の内面支配にまで及ばないではすまないモメンタムを有し、勢い拘束度の強い組織実体を形成することになった。内面把握を通ずる労働者の組織目標への動員によって高い効率性を実現した日本の経営は、それゆえに“民主主義の顔をしたファシズム”と紙一重の危うさのなかにあったというべきであろう¹⁰⁾。

そして、それゆえにこそ、というべきであるが、日本の経営は労働者の処遇について大きな制約・負荷を課せられることとなった。さまざまな福利厚生施策に代表される労働者生活の経営によるほとんど自己完結的な包摂をさておいても、終身雇用といわれる周知の長期雇用の慣行は、その最も象徴的なあらわれにほかならない。経営側が市場の変動に対応して容易には雇用調整できないというこの慣行は、しかし経営をして雇用バッファとしての臨時労働者やパートタイマーなど正規従業員とは異なるカテゴリーの労働者の雇用を常態化・構造化させたのであり、雇用構造に重大な格差・差別を維持し固定することとなった。ホワイトカラーと同等の平等主義的処遇を求めての労働者たちの欲求が、経営側の手によって結果として新たな不平等を生み出すというこのパラドックスは、日本の労働史全体を貫くものである。自らの享受している平等主義的処遇が、実は大いなる不平等によって支えられているという冷厳な現実は、

10) この点に関して本田由紀(2005)の議論に触れておこう。本田は、今日の「ポスト近代社会」を特徴づける「ハイパーメリトクラシー」は、「意欲」「創造性」「個性」など「不定形の、情動までも含む」「ポスト近代型能力」の形成を人びとに要請するが、それは「人間の全人格に及ぶさまざまな側面を不断に評価のまなざしにさらそうとする」(31頁)ものであるから、それに「対抗するための有力な『鎧』」(261頁)として、「具体的な輪郭をもつ知的領域」である「専門性」(263頁)を高校教育などで身につけさせるべきであると主張している。この議論は、「能力」の規定自体の曖昧さをさて置けば、日本においては、職業高校や大学の自然科学系学部など一部を除けば、ブルーカラーもホワイトカラーも基本的に企業内での教育訓練いわゆるOJTと職場異動によって獲得された「専門性」=職業上のスキルをもって働いているのが実態であり、例え「専門性」の教育を高校レベルで施したからといって、その「専門性」が直ちに企業の人格支配に抗しうる「有力な『鎧』」の役割を果たすとは言いがたいという点においておよそリアリティに欠けている。人びとは企業の内部で、欧米に比べれば「幅広い専門性」(小池和男)をもって働いているのであり、それでも経営による「全人格的」な「評価」の「まなざし」を避けえないのは、「専門性」の欠如のゆえなのではなく、繰り返すまでもなく、経営の政策が日本の労働者の欲求のありように基礎を置き、それを経営的文脈で組み替えたところに根をもつからである。本田が求めるように人事評価を仕事の業績に限定しようとするのならば、それは「専門性」の獲得によるのではなく、労働者の運動による経営内社会関係=労使関係の変革によってなされるべきものであって、そもそも次元が異なるというべきであろう。その上でむしろ留意すべきなのは、後の行論でふれるが、現在、日本の企業はその全人格的な評価の重みに耐ええなくなつて、成果主義の名のもと、仕事の業績に評価の軸足を移しつつあるということであり、それはまた働く人びとにとっては、別種の困難を招来しているということである。

ながきにわたって差別に敏感で平等処遇を追い求めてきた日本の労働者が、戦後それを手に入れることと引き換えに手放したものが何であるかを物語ってあまりあるといわなければならない。

2 労働組合の運動思想

(1) 高度経済成長期

以上のような労働者と経営による職場秩序をめぐる相互作用に対して、それでは日本の労働組合はどのようにかわってきたのか。以下では、経営対抗的性格を顕示していた総評の運動思想を検討することによって、この点に接近してみよう¹¹⁾。

日本の労働組合運動が戦後一貫して追求してきたことは、一言で言えば、労働者生活の向上と企業の論理とをいかにして折り合わせるか、ということであった。それは、企業別組合という組織形態が労働市場の自律的制御機能を欠いているがために、不可避的に抱え込まざるをえない課題であった。総評労働運動に即してみれば、この課題の克服はおよそ1960年代までは(1) 職場闘争 (2) 春闘 (3) 地域組織を通じた政治闘争の組織化の三つの経路によって試みられた。が、このうち職場闘争は、それが有力なモデルとして依拠したかの三井三池労組の合理化反対闘争の敗北を契機として「職場活動」に限局されていき、それも結局は既にみたごとく経営側のQC活動の席捲によって空洞化を余儀なくされる。第2の、総評が編み出した独創的な賃上げ闘争戦術である春闘は、経営協調的運動基調の同盟系組合にも波及することによって大きな社会的広がりを獲得するものの、その成功は多分に労働力需給の逼迫という高度成長下の有利な労働市場条件に支えられたものであって、組合の交渉力はこの外的条件を内的現実性に転化させうる程度には強かったものの、その域を大きく超えるものではなかったといつてよい。

むしろ総評運動の特徴は、組合運動をその時どきの政治的課題に対する闘争と結びつけて、いわゆる「社会党・総評ブロック」を形成することによって組合運動の劣勢を補完しようとしたところにある。が、それが組合運動に看過できない翳を落したことも否みがたい。改めていうまでもないが、政治闘争の取り組みは特定の政治的価値規準 = 政治的イデオロギーに支えられることなしには成り立たないから、それが組合の運動思想・運動理念と結びつきあるいは混淆することによって、本来は組合の運動思想としてその正否・妥当性を厳格に問うべきところを政治的イデオロギーをもって代替したがために、組合として現実への有効な対応力を弱めるように作用したのではないか、ということである。二つの事例を取り上げよう。一つは、組合分裂である。既に戦後直後から日本の労働組合はさまざまな闘争や争議などを契機に分裂を繰

11) 以下の労働組合の運動思想に関する論点については、かつて拙稿で触れたことがある。井上雅雄(1989b)。

り返してきたが、1960年代に入って産業再編成を背景に分裂が大規模に展開され、その結果、民間の主要な産業・企業の多くが同盟系やIMF・JC（国際金属労連日本協議会）系組合の掌握するところとなった。留意すべきは、これら同盟系組合が組合分裂を企てる際、経営側と気脈を通じあるいはそこから援助を受けるケースが少なくなかったことから、総評系組合はそれをとらえ階級的な裏切りとして激しく非難・糾弾し、両者の対抗関係が深刻化するのが通例であったが、こうした非難・糾弾は、イデオロギー的・倫理的色彩を帯びていたために、その射程が同盟系組合に走った労働者たちの生活と精神の深みにまで届くことはなく、むしろ自らに内在する運動の問題点を覆い隠してしまう結果となったということである。

総評労働運動は、自己の運動のあり方を問い直し点検する内省的契機を、このイデオロギー的・倫理的な非難によって自ら放逐してしまうこととなった。そもそも組合分裂は、それに呼応し共鳴する実体的基盤がなければ成り立たないものである以上、それは一般組合員自身の選択にほかならない。総評は、敵対する組合への外在的な非難・糾弾に終始することによって、自らの傘下の労働者の態度変容と行動選択を深部から突き動かしていたものに対する省察の重要な契機を失ったのである。

当時、労働者の態度変容を規定していたものはむしろ多様である。が、その核心をなすものが、既に繰り返し指摘した労働者の能力志向的欲求であり、それを変成して実現した経営側の諸施策であったことは改めて注意しておく必要がある。同盟系の組合は、経営側による生産性向上運動の積極的承認と成果配分交渉への組合機能の限定とによって、労働者の能力志向的欲求を取り込みながら、経営側の要請と労働者の要求とにともに応えようとしたのであった。それは企業の論理に労働者の欲求を流し込むことによって、組合としての抵抗力を手放し、総体として労働組合の存在根拠そのものを掘り崩すこととなったのであるが、そしてそれはまた日本の労働組合運動の今日を水路づけることとなったのであるが、むしろ注意すべきは、総評がこうした労働者の能力志向的欲求を捉えそこない、それへの適切な対応を見出せないままに経営側による職場秩序の再構築を許してしまったということである。懸命に働き、何とかして効率よく正確に仕事を仕上げるができないか、と工夫を凝らしている労働者に、そうした行為は結局は会社を利することになり、労働者間競争を強めることになるから反組合的だとして否定的な対応を取ったのが、伝統的な経営対抗的組合運動であった。

それは労働組合の運動思想としては確かに原理的・原則的ではあったけれど、否そうであるがゆえに、自らの求めるものを自らの努力によって手に入れようとする、中産階級のエートスを内蔵した日本の労働者の“貪欲な勤勉さ”を捉えそこない、彼らを結局は離反させる要因となったことは否定できない。そこには、もしその運動思想を真に実体化し実質化しようとしたならば、不可避免的に直面せざるをえない困難——労働者の能力志向的欲求と組合の論理との相剋の克服を、組合の原則＝「建前」の主張をもって事実上避けてきた、対抗的組合に固有の問題が映し出されている。かつて藤田若雄は「労働組合主義という言葉は左翼的組合と対比して

使われて」おり、それは「誤れるもの」「協調主義だというような既成観念がある」が、「しかしわが国の左翼主義は、言葉だけ革命的で具体的な問題の処理ができない。」「自己の無能ぶりを相手に非難の言葉 例えばあいつは協調主義だといった を投げつけて事をすませてしまう。」と述べた¹²⁾。あるいは谷川雁は、1960年代初頭、三井三池争議の敗北を眼前に見ながら、人びとの「生活意識が隣人と競合しているとき、その契機をすつとばして」「ともに協力して共同の敵にあたりましょう」と説くのが日本のマルクス主義であるが、しかしそれは「机上の論理」でしかなく、そこには「生活意識と切れることのない階級闘争」の道を探ろうとする姿勢がない、と批判した¹³⁾。高度成長下、総評労働運動に問われていたのは、まさしく労働者大衆の生活意識に深く内在しながら、それを組合的文脈に転換させていく困難な道の探索であった。総評は、職場における労働者相互の社会関係を律する新たな原理をどのように創り出さうのか——職場秩序の組合的文脈での再構築を、当時問われていたというべきであろう。

かくして高度成長期、総評労働運動がその主要な影響力を保持しえたのは、事実上市場競争から遮断されていた公共部門と内部労働市場の形成が相対的に微弱な民間中小企業に限局されたのである。そして石油危機に端を発する不況のもと、まさに総評運動の最後の砦ともいべきこの分野において組合の方向転換が雪崩のごとくにはじまり、それはつまるところ総評の解体に帰結することによって今日の運動の位相を決定づけることとなった。

(2) 低経済成長期

1980年代、新保守主義を志向する政府が折からの財政危機を奇貨として打ち出した行政改革が、総評労働運動の基幹をなしていた官公労を痛撃したことは、国鉄の分割・民営化をめぐる国鉄各労組の劇的な対応に象徴的にあらわれているが、ここでは強靱な戦闘性に裏打ちされて総評労働運動の草の根を担ってきた中小・中堅企業の組合に起こったドラスティックな運動方針の転換に着目する。それは、総評労働運動にはらまれていたいま一つの問題点を浮き彫りにするからである。中小組合の方向転換は、何よりも合理化への対応方針の転換として現実化した。労働組合にとって合理化とは、当時、人員整理から配置転換や労働時間の延長まできわめて多義的な内容をもつものであったが、技術革新の成果である新鋭機械設備の導入という狭義の、しかし枢要な局面に限ってみても、それに対する絶対反対という方針は、総評にとっては自己の運動思想・運動理念を直截的にあらわすものでありながら、その現実実態はその理念・方針との大きな乖離を余儀なくされてきたものであった。すでに1960年代においてさえ合理化絶対反対の原則は、大手企業にあっては激しい技術革新の波に押されて大幅な妥協を余儀なくされ、建前として掲げられていたに過ぎないのが実態であり、「『合理化絶対反対』は、運動の

12) 藤田若雄 (1963) 67～68頁

13) 谷川雁 (1984) 203～204頁

大勢において口先だけのスローガン倒れであった」¹⁴⁾。実際、総評自身、後に公式に「この時期 (= 高度成長期) の組合の (合理化への) 対応は、“現実的対応” であり、タテマエとは別のものだった」と総括している¹⁵⁾。

職場の現実においては既に崩れていたにもかかわらず、なおこの原則が放棄されなかったのは、なぜなのか。総評がこの原則を放棄できなかった最大の根拠は、新鋭設備の導入を認めて積極的に生産性向上運動を推し進めていた同盟系組合に対する、最も基本的な運動思想・運動理念上の対抗軸を手放すことにほかならないからであった。自己を他と峻別する運動思想の核心部分に「合理化絶対反対」のスローガンが盤据し、総評のアイデンティティを構成していたのである。オルグの一人によれば、このスローガンを降ろすことは「総評主流なり左翼の労働運動の立場から放逐される」ことを意味し、この原則を掲げるか否かは、左派の労働組合にとっては「踏み絵」としての意味をもっていたのであった¹⁶⁾。組合の運動思想としてその方針の有効性を厳格に問うべき問題であったにもかかわらず、実際はイデオロギー上の問題に転化されることによって、組合から職場規制のあり方を探る契機を放逐させ、結局は職場に経営の跋扈を許してしまうことになったのである¹⁷⁾。

14) 白石徳夫 (1988) 162頁

15) 総評中長期方針検討委員会 (1988) 24頁

16) 林弘 (1987) 41頁

17) 白石徳夫が前掲書において、1960年代における全造船での運動経験をもとに、「いまにして思えば、技術革新は、『労働生活』の変化にかかわる、さまざまなフロンティアを運動に提供していた」にもかかわらず、当時、組合において「技術革新の浸透と運動とのかかわりについて、掘り下げた討論が行われた形跡はない」として、「『左』は資本主義体制下の合理化一般論に還元して、『搾取』強化に結びつくにすぎない、という立場から『合理化絶対反対』論を主張し、『右』は技術進歩の不可避性一般論に解消して、これへの『抵抗』の無意味さを説く、といったぐあい」に「どちらも『外』の理屈を受け売りしているだけのイデオロギー的『言論戦』であって、企業レベルでの対処いかん、これを総括して、産業別組織としての対応基準いかん、といったリアルな討論に発展することもなければ、熟練解体の、運動としての由々しさに、論議が及ぶこともなかった」(前掲 白石徳夫 (1988) 129～130頁) と述べていたことは、当時の運動の実態をリアルに物語るものとして貴重である。

他方、総評自身もまた前掲書において「生産性向上運動に対する組合の対応は、賛成派は無原則、反対派は反体制職場闘争の両極になってしまった。獲得したものの評価ではなく態度のあらし」が実態であり、それは「企業の発展と組合要求」という「二つの関心のウエイトの置きかたのちがいが、現実的対応よりもイデオロギー面で増幅されすぎた」ことによる、と自己否定的に評価している(前掲 総評中長期方針検討委員会 (1988) 23頁)。

その上で触れておくべきは、アンドリュー・ゴードンによる指摘である。彼は、日本での先行研究の成果を駆使して戦後日本の職場史を概括した論稿において、「もし (日本の) 労働者が、限りない生産性向上の追求とは異なる独自の準拠基準にもとづいて自立的な組織を維持していたならば、今とは異なった種類の民主主義と、より緩やかな経済成長の軌跡を、そして究極的には日本以外の国々にとってもっと魅力的な社会モデルが実現していた可能性があったはずである。」(Gordon, Andrew (1993/2001) 1993, p. 394, (2001下) 393～394頁。但し、訳は一部変えた) と結論づけて、日本の労働者の行動様式を批判している。しかしながら、日本の今日の労使関係は、既に検討したように、労

この点は、中小企業のレベルでも隔絶したちがいがあったとは必ずしもいいがたいが、しかし高度成長期は、大企業に比べれば技術革新投資の質と量においてかなりの限りがあり、また中小企業にとりわけて深刻な労働力不足という組合に有利な労働市場条件のもとで、かの原則がなお相対的に維持されやすい環境にあったことは疑いを容れない。が、1970年代後半以降、それまでかろうじて原則に見合う運動実態を作り上げようとしてきたこの中小・中堅企業の組合においても、その原則を震撼せしめる不況の深化がはじまる。高度成長期を通して合理化絶対反対の原則を維持しようとし、比較的強い職場規制力を培ってきた中小・中堅企業の組合の少なからぬ部分が、不況下大幅な市場収縮による企業間競争の激化によって深刻な経営危機に見舞われることになった。こうした事態に直面してこれらの組合が試みた対応は、結局のところ二つに大別できよう。

一つは、経営危機の責任は経営側が当然に負うべき性格のものであって組合の関与すべき事柄ではないとして、それまでの運動方向に大きな修正を加えることなく踏襲していく道であり、この対応が最悪の場合、他の要因と連動して企業倒産を呼び起こしていく一因となったことは否定できない。そのなかからいわゆる工場占拠・自主生産による労働者自主管理の試みがあらわれ、労働組合が経営の責任主体として登場するのであるが、それが絶対的には散発的な試みとして終わったことは既によく知られている¹⁸⁾。むしろ強靱な組合の多くは、いま一つの道を選択する。そこでは経営危機の深まりを契機に、雇用を守り生活を守るためには企業をこそ守らねばならない、という認識が組合員の共通認識として形成された。不況のもと、中小企業組合の戦闘性を支えていた労働市場条件が失われ、企業危機が雇用危機に直結する環境条件の変化が、組合員の危機意識を醸成し、合理化反対の旗を降ろさせて危機打開のために経営側への協力を促したのである。

留意すべきは、このような運動の方向転換が、不況を背景とした経営危機という経済的要因に規定されただけではなく、それを契機としてそれまで組合規制や組合の権利と混淆した組合員の労働規律が弛緩し、放埒の傾きさえ見せていたことが、運動の深刻さを増幅したということである。それは、例えば1980年代の国鉄解体に際しての国労に浴びせかけられた労働規律非難の国民的大合唱を想起すれば、容易に理解されるであろう。強靱な労働組合にとって伝統的・原則的な、労働は生活の資を稼ぐための手段に過ぎず、苦役 (toil and trouble) である労働は少なければ少ないほどよいとする、かの世界の労働者に普遍の手段主義的労働態度は、労働

働者の心性と行動様式の特質によるだけでなく、経営者の社会的性格に基礎づけられた労働者統合策と対抗的労働組合運動の失敗 とりわけ合理化反対の理念を職場の問題と具体的に結びつけて実体化することができずに経営側による職場の再編成を許してしまったがための結果なのであって、こうした複合的な視点を欠落させたその労働者批判は、なお一面的であるという諷りを免れがたい。

18) この運動が固有にもった社会的意味と日本労使関係上の位置づけについては、井上雅雄 (1991) を参照されたい。

働者としての健全さ = 経営からの自立性をあらかずものではあったが、しかし他方、このインスツルメンタリズムは、労働そのもののうちに組み入り、そのあり方を真に労働者的に組み替えていくという粘り強い働きかけや主体的な労働態度を構築することはむろんのこと、規律の弛緩を自主的にチェックすることもできなかったのである。“貪欲な勤勉”の国である日本社会にあって、この労働規律の弛緩は強靱な組合運動にとってアキレスの踵であった。外に向かつては強靱な組合の、この内部の脆さこそ、経営危機に直面して彼らを雪崩のごとくに転向させた無視しえない動因であったのである。

かくして、1970年代末以降の総評系組合の方向転換は、経済的危機を客観的要因とし、労働規律の弛緩を内的動因としながら、合理化絶対反対の建前を降ろすというかたちで現実化した。それは、組合にとって労働者の欲求と企業の論理との相剋を後者の優位のもとに折り合わせるということの承認であり、それはまたその運動が現実的対応という名のもとに過剰にして過敏な政治的イデオロギーからの脱却のプロセスでもあったのである。1980年代の行政改革による官公労のドラスティックな方向転換は、総評民間中小組合を襲った激浪の、巨大ではあるけれど他律的・没主体的な後追いでしかなかったといつてよい。総評労働運動の体制内化は、およそ以上のような経路を通して完成していく。1980年代末の労働戦線の統一による総評の解体と連合の結成は、その総仕上げにほかならなかった¹⁹⁾。ベルリンの壁の崩壊によるいわゆる冷戦の終焉 = 20世紀最後の世界史の転換を目の当たりにして、日本の労働組合の幹部が、われわれは壁の崩壊に先んじて既に体制選択レベルの闘いは終えている、と奇妙な誇りを口にしたことは、それまでの日本の労働組合運動が体制選択のイデオロギーに枠づけられていたことを図らずも露呈したものであるが、しかし以上のような労働の戦後史を想起すれば、その内省を欠いた発言はほとんど喜劇的だといわなければならない。

3 労働の現代的位相 「失われた10年」とその後

(1) 雇用システムの転換

1990年代初頭のいわゆるバブル経済崩壊後、とりわけても1997年の金融危機以降の不況の一段の深化を直接的な契機とし、グローバリゼーションの進展による企業のガバナンス構造の変化をより規定的な動因として、日本企業は競争力の強化とコスト削減を目的に経営の合理化を強力に推し進めたが、その焦点は固定費的性格を帯びていた労務コストの削減にあり、経営は二つの方向に大きく舵を切ることとなった。一つは、長期雇用慣行の事実上の放棄と非正規雇用の拡大である。それまでながきにわたって日本の雇用システムを特徴づけてきた長期雇用の慣行をなし崩しに弱体化させ、基幹の正規従業員をスリム化しながらその仕事の多くを派遣

19) 総評の解体と連合の成立については、その社会経済的意味を日本社会の変容という文脈において明らかにした井上雅雄 (1997) を参照されたい。

や契約社員、パートタイマーや業務請負等雇用・賃金いずれも容易に調整可能な労働力に置き換えるとともに、正社員に対しても経営の高まる要請に応えられない者に対しては事実上辞職を迫るという雇用システムの抜本的な再編がそれである。

いま一つは、正規労働者を対象として、その短期の仕事業績を問ういわゆる成果主義の導入である。すなわち正規従業員に対して、賃金や昇進など処遇における成果主義を導入することによって、かつてのごとく雇用の安定と手厚い福利厚生等を軸に労働者生活の基本を保障するという自己完結的包摂を放棄して、労働者に生活の自己責任を求める一方で、長期にわたる人材育成方式からスキル形成の自己投資・自己責任の強化を軸に、労働者個々人の人的資本としての“市場価値”を問うことによって、総体として労働者の経営からの自立——労働者の経営依存性を拒否する試みがそれである。もともと日本企業の報酬システムは、既にみたように能力主義を基調としていたが、それは厳密には労働者の潜在能力を含む職務遂行能力を比較的長期にわたって評価するという性格から、年功的色彩を払拭できないものであった。これに対して成果主義は、短期的にその顕在能力を査定するというかたちで正社員の処遇に大きな格差を導入することによって、彼らの仕事効率を高めようとするものである。その先には、属人的な報酬体系から職務＝仕事中心的なそれへの転換が展望されうるが、それはまた日本の職場秩序を根本から変えるベクトルをはらむものといつてよい。

これら二つの方向での日本型雇用システムの転換・再編が意味することは、一言で言えば、グローバル化の進展を背景とした市場メカニズムの企業経営への直接的な浸透・強化であり、具体的には経営がそれまで労働者のコミットメントに対応して負ってきた制約・負荷を自己解除し、組織志向的＝従業員重視の経営から市場志向的＝株主重視の経営への転換に踏み切ったということにほかならない。すなわち日本の企業を特徴づけてきた雇用システムが、その基底をなす経営システムの再編の象徴的な表現として、今日大きく転換しつつあるのである。

(2) 日本型経営システムの変容

雇用システムの転換を迫る日本型経営システムの変容は、何よりも競争条件の一段の引上げを含むむき出しの市場経済メカニズムの世界大での拡張——グローバル化によってもたらされたものであるが、それは端的にアメリカ型コーポレート・ガバナンスの浸透として具体化されてきた。機関投資家と投資ファンドが半分強を、残りを個人投資家が所有するという株式保有状況を前提として、株主の資産価値の最大化を目的に経営意思決定が行われるアメリカ企業の場合、経営者は四半期ごとの高配当の維持と株価の上昇そしてそれを可能とする高い企業収益の確保という強い市場圧力のもとに置かれている。もっとも、アメリカにあって経営者の報酬は、通常1割程度の固定給以外はボーナスとストック・オプションといういずれも企業業績に直接に連動する給与であるから、株価を引き上げ高配当を実現するという経営行動

は、ひとり株主にとってばかりではなく経営者自身にとってもその利益に合致するものである。雇用の短期性、教育訓練投資の限定、薄い福利厚生、対立的労使関係などアメリカの雇用システムを特徴づける人材管理の態様は、経営者の外部労働市場からの調達と相俟って株主重視＝市場志向的経営の雇用面での表現なのであるが、それがアメリカ企業のガバナンス構造に基因していることは強調しておかなければならない。

これに対し、企業による株式の相互持合いを軸に市場とは相対的に独立した安定的な株式所有構造に支えられてきた日本企業のガバナンスは、経営上の意思決定と執行の未分化が取締役会への過度の権限集中をもたらし外部チェックがききにくいなど、経営の透明度に重大な問題点を内包して多くのスキャンダラスな不祥事を生んできたことはむろん看過できないものの、雇用の長期性、長期的教育訓練投資、手厚い福利厚生あるいは協調的労使関係などによって、相対的に従業員重視＝組織志向的な経営行動を可能としてきた。それは、内部昇進による経営者の調達と相俟って日本の企業経営に独特な人的凝集性を実現させた基本的な条件であった。

しかしとくに1997年の日本の金融危機以降、金融機関の不良債権処理による株式の放出を背景とした株式持合い比率の顕著な低下と外国人株主比率の上昇とによって、日本企業のガバナンスのありようも大きな変容を迫られることとなった。アメリカ型ガバナンスの導入を法的に認めた2002年の商法の改正とそれを最終的に集大成した2005年の会社法の抜本改正はその象徴的な表現であるが、それは外資系投資ファンドによる敵対的企業買収の増大と相俟って、日本の企業もまた株主価値の最大化を自己目的とした経営行動を迫る市場の圧力にさらされることになったことを意味する。長期雇用の収縮と非正規雇用の激増、年功賃金の終焉と成果主義の導入、教育訓練投資の削減と福利厚生の引下げなど、1990年代末以降顕著となった雇用システムの激変は、不況に加えてこうした市場からする経営システム転換圧力の最も顕著なあらわれであった。実際にも、「法人企業統計」（財務省）によれば、2001年から2005年までの5年間に大手企業（資本金10億円以上の非金融企業5600社）の配当は174%、取締役の報酬は97%各々増大したのに対して、従業員給与・福利厚生費の合計は6%減少している。株主の配当が約3倍、経営者の報酬が約2倍増加したにもかかわらず、従業員の給与は逆に減少しているというこのデータが示すことは、日本においても確実に経営行動が株主重視＝市場志向型へと変化しているという冷徹な現実にはかならない。

(3) そして現在...

長期雇用の収縮と非正規雇用の拡大あるいは成果主義の導入など不況の深化と企業ガバナンス構造の変化に促迫された雇用システムの再編は、一方ではスリム化された正社員にその労働負荷を一層高めるように作用し、他方では雇用構造にさらに多くの処遇上の格差を生み、拡大させることとなった。前者については、何よりも構造化した長時間労働がギリギリの要員配置のもと正社員の日常を分厚く覆いながら、その心身を深く疲弊させている現実に着目する必

要がある。日本の年間総実労働時間は、1995年から2005年までの10年間に1,909時間から1,829時間へと短縮しているが、それはこの間の非正規労働者の増大によるものであって、「一般労働者」として分類される正社員だけを取り出してみれば、2,004時間から2,009時間へとこの10年の間いささかも減少していない（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。しかも、20歳代後半から40歳代前半の男性労働者の場合、その20%以上つまり5人に1人以上は「週に60時間以上」働いており（「労働経済白書」2006年版）、それを1ヵ月に引き伸ばせば過労死認定基準の80時間を超えることになるから、わが国における異常に長い労働時間の実態が官庁統計からも浮かび上がってくる。実際にも、厚生労働省が把握する過労死の請求件数は、2003年742件、2004年816件、2005年869件、2006年938件と毎年増大しており、これにこれもまた常態化しているいわゆる「サービス残業」を含めると、日本の職場の労働負荷はすでに臨界点に達しているというべきであろう。

他方、後者についてはとくに女性労働者と若者に雇用格差の拡大が進んだことが重要である。それは、雇用労働力の3分の1が非正規雇用となっている日本の労働市場の現実を、女性と若者が集中的に体現した結果なのであるが、とりわけ女性労働者の場合、その半数を超える割合がパートタイマー、派遣・契約社員などの非正規雇用であって、賃金、昇進、キャリア形成など職業生活を規定する枢要な領域で充分展望が得られない状況が現出している。しかも注意すべきは、かつて比較的に高い専門的スキルをもとに特定の企業組織に縛られずに相対的に高い賃金を得ることができるものとして多様な働き方の象徴と注目された派遣労働は、度重なる法改正の結果、一般事務や製造現場等の定型的作業に大きく拡がり、その専門性や賃金の優位性が崩壊したばかりではなく、景気変動のバッファとして真っ先に解雇されるというこの雇用形態が内包する不安定性が一挙に顕在化したことである。

そればかりではない。職業生活における展望の不透明さという点からいえば、相対的に雇用安定度の高い正社員の女性にあっても基本的に同じであり、男女雇用機会均等法施行後すでに20年以上が経過しているにもかかわらず、なお抜本的な改善が進まないキャリアパスの組み方や処遇上の格差が、その家庭労働の負担と相俟ってこの国における女性労働者の困難を増幅させている。これに平均のほぼ2倍にのぼる高い失業率、公式統計でも200万人を超えるフリーター、60万人を上回るニートの存在によって特徴づけられる若者の雇用の実態を加えるならば、この国の雇用労働の一層厳しい現実が浮き彫りとなる。新規学卒者の採用にかたくなにこだわる日本企業の採用政策が、不況期に若者のフリーターや派遣労働者を大量に生み出しただけでなく、景気回復後も彼らをその位置に押し留め、再び不況が到来すると真っ先に彼らを雇用調整の対象として放逐するという悪循環を招いてきた。日本企業の視野の狭い雇用慣行が、一国レベルで見れば社会の未来を担うべき人的資源の空洞化を引き起こしているのである。

日本経済のバブル崩壊からの脱却は、これら正社員の、過労死や過労自殺を常態化するほどの過度労働と使い勝手のよい非正規労働者の圧倒的に低い労働条件によって可能となったので

あったが、しかしその実感なき景気回復もいままた2008年秋のアメリカの金融危機に端を発する底の深い不況に取って代われ、彼らに一層の困難を強いる現実が重くのしかかっている。これまでの不況と今回のそれとを分かち最大のちがいは、非正規雇用の激増を背景として、派遣や契約社員、パートタイマーなどに対する雇用調整のスピードが速く、それだけに堆積されてきた貧困問題が顕在化し、先進国としては異例のセーフティネットの脆弱性が一挙にあらわになったことである。年収200万円以下の労働者が1000万人を超えたという事実はこれを裏付けるものである（国税庁「民間給与実態統計調査」2006年）が、それは、スキル形成もキャリアの展開も福利厚生もつまり労働者生活の基本をなす条件を個別の企業に過度に依存して、公共財としての社会保障や職業訓練制度の整備・充実を怠ってきたこの国の戦後過程そのものの帰結にほかならない。社会保障の充実を人びとの勤労意欲を殺ぐものとして怠ってきたこの国は、また個人所得税の最高税率を1987年の70%から40%に大幅に引き下げることによって政府の所得再配分機能を極度に弱めてきた国でもあるが、それはまたこの国を構成する人びとが、どのような社会の編成の仕方を選択してきたか——社会的連帯や共感によってではなく、自らの能力や才覚によって編成される社会を選択した結果でもあることは否みがたい。

おわりに

かつて日本の労働者は、家庭労働の一方的な解除・回避を事実上の前提として、企業に対する強いコミットメント - 強い拘束性の代償として雇用・報酬・キャリアの上昇など処遇上の安定をひとまず得ていた存在であった。が、いまや成果主義の導入によって彼らは拘束度自体には大きな変化がないままに安定性だけが奪われ、その分非正規雇用との明確な境界がなくなりつつある。個別人事評価の困難などによって必ずしも成功していないにもかかわらず、成果主義が時代の流行物^{はやり}として導入され、労働組合もまたそれに同調している現実があぶりだすものは、労働者という存在の日本的特質・日本の条件とそれを基礎にして形成された職場 = 企業秩序がはらむ根源的な危うさである。日本の労働者が、自らの人生のヴィジョンを労働組合という社会的絆に依拠して実現しようとするのではなく、自らがアイデンティファイする仕事 = 職場 = 企業の発展に見出そうとしてきたその結果として、いま彼らが眼前にしているのは、ながきにわたって強いられてきた人間的無理の大きさであり、そこで毀損された市民的自由の重さである。それは、つまるところ社会的・文化的そして道徳的存在として埋めようもないほどに空洞化した自己そのものにほかならない。自我の抛り所たるべき家庭と地域社会の崩壊は、その端的なあらわれというべきであろう。人生に深みと奥行きと多様性を付与する“豊かな時間”を奪われてきた日本の労働者の戦後の、これが帰結なのである。経営への過度なコミットメントの代償としては、しかしそれはあまりに不条理にすぎるといわなければならない。

まさにこのような日本の労働の現実が、若者を巨大な不安の只中に追いやり、彼らを立ちす

くませている。過酷にもかかわらず報われることの少ない日本の労働の今日の現実態が、家庭と地域コミュニティの崩壊という内生的教育機能の衰退と相俟って、彼らの社会的自立を阻み、自己閉塞の悪循環を招いているのである。人は、労働という営みをとおして人間=社会とつながり、他者とのまなざしの交錯のなかで自我を育み、自己確認と自己成長の契機を得てきた。が、そのような本質的機能を日本の経営は、労働から奪ってきた。企業が、人生における労働の意味そのものを問い、広い社会的・文化的コンテクストのなかでその実在感を育み共有しようとする契機を閉ざして、むしろ労働に圧力釜で炊き込むごとき位置しか与えないままに、企業中心社会として自らの存在とその影響力だけを過度に肥大化させてしまった日本社会のありようが問われているのである。今日の問題は、労働を、重要ではあるけれどあくまでも人生の一部でしかないという多元的な価値選択を当然とする、成熟した意志によって支えられる市民社会の構築を怠ってきた日本社会の現実の、屈折した写し絵にほかならない。そしてそれがまたこの国が抱える未曾有の困難の見やすいあらわれの一つでしかないことも、また改めて指摘するまでもない。日本社会が、克服の方途を容易には見出しがたい深い危機に直面しているという周知の時代認識は、この意味においても否定しがたいというべきであろう。

参考文献

- 石井耕 (1996) 『現代日本企業の経営者 内部昇進の経営学』 文眞堂
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』 中央経済社
- Ishida, Hiroshi (1993), *Social Mobility in Contemporary Japan*, London: The Macmillan Press Ltd.
- 井上雅雄 (1989a) 「中小企業の労使関係像」 土屋・三輪編 『日本の中小企業』 東京大学出版会
- 井上雅雄 (1989b) 「労働組合運動の転成」 『社会政策叢書』 編集委員会編社会政策叢書第13集 『転換期に立つ労働運動』 啓文社
- 井上雅雄 (1991) 『日本の労働者自主管理』 東京大学出版会
- 井上雅雄 (1997) 『社会変容と労働 「連合」の成立と大衆社会の成熟』 木鐸社
- 禹宗杭 (2003) 『「身分の取引」と日本の雇用慣行』 日本経済評論社
- 氏原正治郎 (1966) 「大工場労働者の性格」 同 『日本労働問題研究』 東京大学出版会
- 氏原正治郎 (1968) 「職人と労働者」 『日本の労使関係』 東京大学出版会
- Gordon, A. (1993/2001) "Contests for the Workplace," in Gordon, A. ed. *Post War Japan As History*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1993, アンドリュウ・ゴードン 「職場の争奪」 同編・中村政則監訳 『歴史としての戦後日本』 下 みすず書房)
- 白石徳夫 (1988) 『立ちすくむ労働組合』 日本評論社

- 鈴木文治 (1914) 「日本に於ける労働争議の特質」 社会政策学会論叢第7冊 『労働争議』 1914年同文館 社会政策学会史料集成 (復刻版) 第7巻 御茶の水書房 1977年
- 総評中長期方針検討委員会 (1988) 『これから委員会の提言』
- Smith, Thomas C. (1988/1995) “The Right to Benevolence: Dignity and Japanese Workers, 1890-1920,” in *Native sources of Japanese Industrialization, 1750 1920*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1988. 大島理夫訳 『日本社会史における伝統と創造』 ミネルヴァ書房 1995年
- 谷川雁 (1984) 『無の造型 60年代論草補遺』 潮出版社
- 中村章 (1982) 『工場に生きる人びと』 学陽書房
- 仁田道夫 (1988) 『日本の労働者参加』 東京大学出版会
- 二村一夫 (1984) 「企業別組合の歴史的背景」 法政大学大原社会問題研究所 『研究資料月報』 1984年3月号,
- 二村一夫 (1987) 「日本労使関係の歴史的背景」 社会政策学会年報第31集 『日本の労使関係の特質』 御茶の水書房
- 林弘 (1987) 「内側からみた総評労働運動」 『運動史研究』 第15号 三一書房
- 藤田若雄 (1963) 『現代労働組合入門』 青木書店
- 本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会』 NTT出版
- 丸山真男 (1964) 『増補版 現代政治の思想と行動』 未来社