

日本企業と社員の関係により発生する 画一主義と思考欠如

——大企業総合職を中心に——

発表者：北野亮太郎 KITANO Ryotaro

コメンテーター：権安理(立教大学コミュニティ福祉学部)

司会：佐々木一也

はじめに

たった一年と二か月ではあるが、論者は企業に勤める会社員であった。正規雇用の営業職。不況といわれる現在の日本において、悪い条件ではなかった。しかし、企業に身を置く中で、自身の思考が剝奪されていく感覚を覚えた。上司や得意先のことを四六時中考えるようになっていた。営業職社員用のスマートフォンが支給されていたため、休日の電話にも対応しなければならなかった。そうした中で、私生活自体が労働至上主義的に作り変えられていくことに恐怖を覚えた。働くとは何か、そのようなことを考えた。上司や先輩からは思考停止を勧められた。思考を止めることは社会人を長く続けるためのコツなのだそう。もしそれが、論者が在籍していた企業の社員だけでなく、日本で長く社会人を続けている人々にとって一般的な感覚であるならば、それはハンナ・アーレント (Arendt, Hannah, 1906~1975) における思考欠如 (thoughtlessness) が全国的に広がり、かつ、今も新入社員に奨励されているということである。このような社員の思考欠如はアーレントが生涯の問題とした全体主義の出現へと向かう前段階ではないか。そのような危機意識が本論の根幹にある。こういった思考欠如を引き起こしている原因を日本企業を対象に考察していく。本論では、日本の被雇用者の中で特に、比較的賃金が高く、昇進の道も開けているが、過剰労働に陥りやすい、大企業総合職の社員を対象として論じていく。大企業総合職は日本の被雇用者の中で比較的良好的な待遇で労働をしている。そのた

め社会的にはいわゆる「勝ち組」とされており、目指すべき模範的な働き方とされている。しかし、その内実は一アレントの議論における「画一主義」と、それに起因する「思考欠如」を起しやすしい制度と環境のもとに置かれていると思われる。そうした状況に置かれるのは、日本の企業という組織の特徴が大いに関係している。以下、その問題点を指摘し、その後、それらへの対策として、企業の外に世界を形成する方向を模索する。

1. アレントの公共観念と日本の公共観念との相違

まず議論の前提として、アレントの公共観念と日本の公共観念の根本的な違いを示す。

アレントの公共観念は、私的関心としての生物的必要を克服していることで参加することが許される具体的な領域である。その領域の成員は全員が平等であり、その平等を前提としてそれぞれの自由な「活動 action」や「言論」が行なわれる。その「活動」や「言論」によって唯一無比の who が他者に対して現れる。この現われが起こるためには、それぞれの成員が別個の遠近法や位相を持つことが必要である。すべての成員から様々な見方によって見られ、聞かれることで、現れることができ、その現われが、世界に対するリアリティを確保することになる (Arendt, 1958, pp.50-51 = 75 ~ 76頁)。

一方の日本の公共観念は、それ自体が権威性を有している。公(おおやけ)の語源は大きなヤケ(宅)であり、つまり特定の地区を支配する大豪族の家を意味した(飯田, 浜岡, 2009, p.13)。日本の公共観念の特徴は、そのうちに権威的序列を含む点である。アレントが例示するポリスの公的領域も、彼女によればその成員の人数を一定数にとどめる必要があったという点で、真の意味で万人に開かれているわけでもなかったし、公的領域の中ではそれぞれが自身の卓越を競うことになっていたため、必然的に優劣がつくことになっていたことは疑いない。しかし、そこで重要なのは、アレントの公共観念は必然・必要の充足を条件に、その発言権は平等にあり、各成員間に明確な序列は存在しないことを前提としていることであろう。この点が日本の公共観念にはすっぱり抜けているのである。

公共事業と言えば国や自治体が行うものであるし、公共施設も自治体の持ち物であり、それを住民に開放しているに過ぎない。公的なことは常に一般的な個人とは関係のないところで起こっており話されている。それが日本の公共観である（齋藤，2000，p.1）。

そしてこの公的権威性は、一般に企業にも備わっているものとされる。これは業務に社員の個人的な都合を含むことを「公私混同」などと言って非難することによく表れている。しかし企業の権威性をさらに強める要因は、それが本来、人間の生存の必要を満たすための活動力、「労働labor」と結びついている点である。

アーレントの定義によれば、経済活動はかつて「家計」として扱われていた。そのような自分や家族が生きるために必要に駆られて行なう活動を「労働」と呼ぶ（Arendt, 1958, p.7=19頁）。そうした「労働」は、主に家などの私的領域内で行なわれるものであった。しかしその経済が政治的関心となった近代以降、私的関心によって公的領域が侵食され、「社会」が成立したというのがアーレントの主張である（Arendt, 1958, pp.29-30 = 50頁）。経済活動はいたって私的な関心から行なわれるものなのだ。しかし日本では経済活動を行う企業は、公的権威を持っているかのように社員側からも経営側からも思われている。このような権威性と、生存の必要性を併せ持っている組織が日本の企業なのである。これはアーレント的な視点から見た日本の大きな歪みということができよう。そしてこの歪みこそが、日本の企業社員に対し、画一主義と思考欠如を、アーレントが見ていた欧米社会以上に強力に促しているというのが本論での仮説である。

2. 公的権威性によって引き起こされる「たえざる人間接触」

日本の企業はしばしば「企業共同体」と呼ばれるように、営利組織でありながら社員の精神的な拠り所としての役割を担っている（水町，2011，p.45）。これは社員が精神的な拠り所となり得る共同体を企業以外に持っていないことの裏返しだともいえる。このような状況は企業の公的権威性と生存の必要性を後ろ盾とした、社員の個人的領域への過干渉による。それを説明するにあたり、中根千枝の

「たえざる人間接触」が重要な概念となる。

「たえざる人間接触」は、日本の組織（中根は特に企業を想定している）を特徴づける感情的な集団意識を形成することで導出される人間関係である（中根, 1967, p.37）。この「たえざる人間接触」を促すような制度や環境が、日本の企業では多く見受けられる。

新卒一括採用で就職した新入社員は業務内容を覚えるために直属の上司と常に行きながらOJT（On-the-Job-Training）を施される。本論で問題としている総合職では定期的な部署異動が起こる例が多く、自立した業務を行うことが阻害されがちである。また、日本企業社員の職務範囲は広くかつ曖昧化されている（伊藤, 1986, pp.230-231. 熊沢, 1997, p.166）。特に総合職は一般職や専門職と比べて複雑で責任範囲も曖昧化されているため、密に連絡を取り合う必要がある。

それに加え、賃金や昇進に係わる人事考課制度には、各社員と良好な関係を築けているか、業務への意欲があるかといった評価者（主に直属の上司）の主観的判断が多分に影響を与える項目も存在し、企業関係の人間接触から逃れられない（伊藤, 1986, pp.230-231）。また、得意先との親密な人間関係の構築が不可欠となる場合は、休日に得意先に接待を行うことを強要されることもある。ちなみに論者は、休日のゴルフの誘いを断り続けたがために得意先から「最近の若い奴は人づきあいが悪い」と苦言を呈されたこともあった。得意先との関係構築が売りに影響するために、そういった付き合いを回避することができない。取引先との関係の悪化は、個人の成績の悪化、営業所の成績の悪化、ひいては企業の売上げ悪化につながる。そうなれば自身の賃金や生活にかかわってくるため、個人の都合よりも企業全体の利益のために休日にも得意先の機嫌を取ることが優先されるようになる。このように制度的に「たえざる人間接触」が促される。

また、「たえざる人間接触」は社員が置かれる環境によっても促される。日本企業の労働環境は大部屋で数人がデスクに向かい合う形が主流である。それに対し、アレントが見てきたと思われるアメリカの労働環境は、コンパートメントか個室が割り当てられているのが主流である（小熊, 2019, p.127）。職場でこういった個人的スペースを作ることができる大きな要因は、職務ごとに欠員を採用す

る制度による。この場合、日本の新卒採用の新入社員のようにつきっきりで業務を教える必要がないからだ。このような労働環境から生まれてくる労働観は当然日本のものとは違って来る。欧米的な個別に仕切られた環境の場合、労働とは一人でこなすものであり、私的な行為であることが意識される。しかし、日本の大部屋方式では、労働は数人のチームとして行うものだという意識を抱かせる。日本の労働環境ではそれぞれのデスクは簡単に侵入されるし、また、先述した制度面から見ても侵入されなければならない。そうしなければ部下の意欲や態度を上司が把握し、評価することができないし、新入社員や転勤社員のような業務に慣れていない者の業務状況を把握することも指導することもできない。また、それぞれの顔が見えることと、業務内容と責任の曖昧さから自主的に休暇をとったり、周りより先に帰ったりすることがしづらくなる。そこから悪平等的に勤務の長時間化につながる。そうなると、より長い間、企業内で同社員と接触し続けることになる。

さらに、総合職につきものの転居を伴う転勤が、社員に企業とかわりのない人間関係の構築を困難にする。転居を伴う転勤は、その社員がその時まで過ごしてきた地域共同体的なつながりを断絶し、新たな地での人間関係の構築を強いる(小熊, 2019, p.24)。単身赴任となれば家族とのつながりすら絶たれることとなる。そうなれば必然的に職場に友を求めることとなる。職場の同僚や上司は、同じような体験をしており、お互いに心が通い合うように思える。こうした感情的アプローチによって、企業の中の人間関係が作り出される。こうして、朝早く出勤し、夜遅くまで残業し、終業後には同僚と酒を飲み、休日に上司や得意先とゴルフに行く、といった企業の人間関係のみで日常が構築される「たえざる人間接触」が形成される。

これによって、私的領域は当然として、「親密さ」の領域すら企業によって侵される。「親密さ」の領域とは、自分個人の主観を守るために近代に入ってから発明された領域であり、頼りになるような堅固なものではないが、自身の主観の最後の拠り所といったものである(Arendt, 1958, p.69=98頁)。私的領域は、アーレントによれば、自身の隠すべきものを隠すための四方を壁に囲まれた家族の領域、言ってしまうえば家である(Arendt, 1958, p.71=101頁, 仲正, 2009, p.92)。私的領域はアーレントの見立てでは近代以降、不動産

が動産に代わっていったことを重大な例として解体している (Arendt, 1958, p.69 = 98頁)。日本の場合も、先祖代々の土地と家で生活している者は多くないという意味ではアーレント的には私的領域は崩壊していると言えるだろう。引っ越しが多くなりがちな大企業総合職では、私的領域の確保は不可能である。そのため、自身の必要最低限の私的親密圏を形成することしか現代的「社会」人には許されていない。しかし日本の総合職の場合、そのように個人的に私的親密圏を形成することすら許されない。企業の権威は「たえざる人間接触」を通して私的親密圏に侵入してくる。そうして本来、個人に開かれているはずの余暇も企業の権威によって染められていく。社用スマートフォンを支給されれば休日でも関係なく電話は鳴り、対応しなければならぬ。論者は、友人と会う娯楽の時間を電話対応で中断することなどいつものことであった。自宅に社用PCを持ち帰らないことを上司に不思議がられたこともあった。このことから発する問題は、私生活をも「行動behavior」化していく画一主義と、一人になれないことから導出される思考欠如である。

3. 「たえざる人間接触」によってもたらされる画一主義と思考欠如

前節で見たように、企業がもつ権威性によって不可避免的に押し寄せる「たえざる人間接触」は、社員の私的親密圏にも侵入し、社員の私生活を企業の間人関係に作り替えていく。そうして起こることは、社員の徹底した「行動」化である。「行動」とは、他者や特定の集団から強制される振る舞いのことである (Arendt, 1958, p.40 = 64頁)。このような画一的「行動」の根源を、アーレントは「協働労働の肉体的経験と密接に結びついている」「同一性sameness」に求める (Arendt, 1958, p.214 = 341頁)。日本の場合は、協働労働の肉体的経験とともに、同一集団に属していることを根源とし、組織の構成員としてふさわしい「行動」が期待される。

前節の「たえざる人間接触」は同一企業の社員の共同体的側面を具体的な人間関係によって強化するための行為だとも言える。そういった組織の中で行なわれるのは「社会的強制」の内面化である。

中根は、日本人の精神性を現わす際、「他者がどう考えるか」と

いうその状況ごとに立ち現れる規範によって自身のモラルを形成するとしている。しかし、この他者は具体的な交流を通じて規範化されるのであるが、それぞれの他者を断片的に寄せ集めて一般化し、「社会の人々」の意見として規範化され、内面化する。そうした「社会の人々」も、同一企業内での「たえざる人間接触」によって集められたサンプルからなっている。そうして内面化された「社会の人々」の期待を満たす行動をとることを強いられる。このことを、中根は「社会的強制」と呼ぶ(中根, 1967, pp.170-171)。これを、「社会」人の規範として受け入れる。この規範の内面化を促す際に使われる言葉として「普通」や「常識」といったものが挙げられるだろう。論者の元上司も、よく「普通」行なわれるべき「行動」を私に説いたが、その普通は個人が周囲の社員との「たえざる人間接触」によって身につけた、いたって個人的経験の産物である。この規範は企業内業務だけにとどまらない。休日の過ごし方や私生活にまで侵入してくる。こうして社員としての規範によって、生活のすべてが侵犯されることとなる。

この現象をアレントの語句を使って表すならば、「たえざる人間接触」によって他者の遠近法や位相を自身に引き受け内面化することだといえる。アレントの場合、徹底した個人主義化によって客観的人間関係を失い、それによって人間の共通した感覚が、生物的活動力である「労働」や身体的感覚しかなくなり、〈労働する動物〉としての「行動」が画一化されていくとしている(Arendt, 1958, pp.320-322 = 497 ~ 500頁)。これに対し、日本の場合、人間関係の中から「労働」以外の活動力すべてを私情として排し、「行動」が集団の規範として現れ、画一化されていく。同じ画一化に到達しながらも、その成立に大きな違いがあることは興味ぶかい。これは、「労働」を担う企業が、日本では公的権威性を持つと認識されていることと大きく関係している。

アレントの議論によれば、人間が唯一無比のwhoとして現れるための条件は、公的領域の存在と、そこで構築される他者との客観的な人間関係である(Arendt, 1958, p.51 = 76 ~ 77頁, p.183 = 297頁)。日本企業社員の場合、「たえざる人間接触」によって他者に現われているようにも思えるが、まったくそのようなことはない。これは、whoとしての現れが、公的領域においてのみ実現するものであるか

らだ。公的領域は第一節で論じた通り、万人に開かれ、かつ成員が平等でなければならない。そうした条件があって初めて、「活動」や「言論」による who の現れが可能となる。

日本企業社員の場合、人間関係の基盤が私的領域である企業に置かれている。そのため、当然のことながら成員間には序列がある。そのような中で自由な「言論」など望むべくもない。そうした中で社員は、感情的にお互い親しいように感じていても、それぞれの who を現わすことも見て聞くこともできず、集団の中にながらリァリティを失い、孤独 (loneliness) に陥る (Arendt, 1968, p.623 = 320 頁)。「たえざる人間接触」によって社員との人間関係で全生活が構築されているので、企業外の人々と交流し、自身の who を現わす可能性すら奪われている。

前節で論じた制度・環境的要因と、上記の他者の規範化によって、社員は思考欠如へと陥る。思考を行うためには一人にならなくてはならない。これは、思考が自己との対話であり、そのためには他者との対話を中断しなければならないからである。しかし、制度・環境的に導出される「たえざる人間接触」によって、社員が一人になることは難しい。

また、そういった環境が仮に整備され一人になる場と時間が確保されたとしても、そこで思考を行うことはできない。それは自己と対話するべき自己の不在による。「たえざる人間接触」によって内面化された「社会の人々」が対話するべき自己に取って代わっているのだ。この「社会の人々」は自身の具体的経験の中で出会った人々の断片的な寄せ集めであり、何らの社会的規範性を持たない。持たないはずなのだが、企業という公的権威と生命の必要性とが結びついた組織によって内面化された「社会の人々」は、自身の意見を私情として抑圧するには十分な権威性を持つのである。

このような権威性を持つ規範を内面化し、それに則って考えることは自己との対話ではない。そこには命令する他者とそれを実行する自己という関係が構築されている。そこに自己の意志と判断が入り込む余地はない。アーレントはアイヒマンをまったく思考しない男と評したが (Arendt, 1978, p.4 = 6 頁)、百木漠によれば、アイヒマンはヴァンゼー会議で自身が意見を持つことが全く無意味であると知るまでは、自主的に目的を設定し、つまり思考し、それを実行す

るための「仕事work」を行なっていた。しかし、ヴァンゼー会議で、自主的に何を考えていても、序列上位の者たちに従わざるを得ないことを知ったことで心を折られ、自身の思考を放棄したという。ここでアイヒマンの「労働の喜び」は打ち砕かれ、自発性と主体性を失い思考欠如に陥ったのである。(百木, 2018b, pp.74-75)

アイヒマンが思考の余地を残していたとすれば、それは一人で過ごせる場と時間を持っていたことを示す。そしてそこで自己との対話を行っていたことになる。それでは日本企業の社員の場合はどうか。一人になる場と時間を奪われ、自己と対話すべき自己が「社会の人々」に挿げ替えられている。アイヒマンは自主性や自発性を発揮することができなくなったことから思考欠如に陥ったが、日本企業の社員は、それこそ新卒採用で入社した直後から思考欠如を強力に促されるのである。

アーレントは『人間の条件』の中で、デカルトから始まる近代的個人主義の思想を批判している (Arendt, 1958, pp.272-273 = 434 ~ 435頁)。しかし、日本のように不断に他者と関係を持っていても問題が起こる。それを解消するために必要なのは、権威性を持たず、平等を実現しうる公的領域と、企業の「たえざる人間接触」から脱する場と時間である。近年は原田曜平がいうように、若年層の中で自身の私的親密圏を守ろうとする動きがあり (原田はこれを「利己主義化」と評している)、これがベテラン社員との軋轢を生み、世代間の争いとして現れている (原田, 2018, pp.67-164)。しかしこれも、画一主義や思考欠如から抜け出しリアリティを得るようなものとはなりえないし、企業の権威性による抑圧は、このような反発を許さない。勤務態度が怠慢だとして人事考課で特定の社員の賃金を落とすことも、意に反する転勤を命じることもできるのだ。労働組合も企業とは運命共同体的関係を形成しており、企業の権威性に対立するどころか親和的であることがほとんどだ。そのため、企業に不利益な社員を守るような行動をとるとは考えにくい。こうして日本企業の総合職社員は画一主義と思考欠如を受け入れていくこととなる。

今後の方針

以上から日本企業の総合職社員が深刻な画一主義の下に置かれ、思考欠如を起こしていることがいえるだろう。それではこの状況を解消するためにはどうすればよいのか。そのためには企業外に人間関係を再構築することが必要である。それを実現するためには、企業という「労働」の場以外に、自身の必要を満たしつつ、かつ公的に現れる場所を作らなければならない。それにあたって、アーレントが活動的生の三つの活動力の一つとして挙げている、「仕事 work」に注目する必要があると考える。百木は活動的生の三つの活動力が適切なバランスで三角形を形成する必要があると主張する。また、「活動」と「仕事」は補完関係にあり、優れた「活動」を「作品化」することの必要性から「仕事」の再評価の意義を主張している(百木, 2018a, pp.312-313, p.316)。また、権安理は〈公共的なもの〉の新たな可能性として、空き家や廃校などのシェア・スペースの有効性を説く(権, 2018, pp.288-290)。この空き家や廃校は「仕事」によって製作された具体的な空間である。このように「仕事」への再考が迫られる中、論者は「仕事」を行う製作者によって作られる公的領域である「市場」の有効性を主張したい。例えば自身のハンドメイド製品を販売するフリーマーケットのようなイベントは全国各地で行なわれており、その参加者も年々増えているという。さらに企業の財政状況の悪化によって副業や兼業を推奨するような機運も高まってきている。「仕事」の最大の特徴は、それが自身の目的を達成するための活動力でありながら具体的な製作物を作り出し、それを「市場」によって販売することができる点である。つまり「労働」以外の金が稼げる活動力なのである。これによって企業への生命の依存度を減らし、企業の権威性と必要性が結びついた強力な抑圧や「たえざる人間接触」から脱却することができるかもしれない。現代資本主義社会において金銭を得ることができない「活動」を行う余裕は生活者にはない。自分が行なっている行為が金になることが重要なのである。そうした点からも「仕事」が果たしうる可能性は大きい。

アーレントの市場に対する評価は高いとは言えない。そこに現わ

れるのは唯一無比のwhoではなく、商品所有者であるとして、そのことが自己疎外を引き起こすと批判している (Arendt, 1960, p.194-195 = 196 ~ 197頁)。しかし、果たしてそれはアーレントがいうように自己疎外を生み出すものとして非難しうるものなのだろうか。また、上記のような批判とともにアーレントは「仕事」の活動力が持ちうる暴力性を警戒した (Arendt, 1958, p.139 = 228頁)。しかしこれは、「仕事」の手段一目的の構造を一般化し、それを政治的領域において行うことの危険性である。論者が論じたいのはもっと個人レベルの話である。自身が製作者となり、それを互いに顔が見える場で売買する。これにアーレントが想定する政治的な場としての公的領域とは別の、唯一無比の現われの場を見ることができないのではないだろうか。これを論じるにあたり、アーレントの提示する問題が日本においても発生していることを示し、アーレントの議論の中から解決策を見出すことの正当性を確保するために、本発表の内容は書かれている。

[参考文献]

- Arendt, Hannah, 1958, *The Human Condition*, The University of Chicago Press. (= 1994, 志水速雄訳『人間の条件』筑摩書房)
- Arendt, Hannah, 1978, *The Life of the Mind*, A Harvest/HBJ book. (= 1994, 佐藤和夫訳『精神の生活 上—第一部 思考』岩波書店)
- Arendt, Hannah, 1968, *The Origin of Totalitarianism*, Harcourt, Brace & World, Inc. (= 1974, 大久保和郎、大島かおり訳『全体主義の起源3』みすず書房)
- Arendt, Hannah, 1960, *Vita Activa ober Vom tätigen Leben*, Kohlhammer. (= 2015, 森一郎訳『活動的生』みすず書房)
- 飯田哲也・浜岡政好, 2009, 『公共性と市民 [第二版]』, 学文社.
- 伊藤修, 1986, 『日本の経済』, 中央公論新社.
- 小熊英二, 2019, 『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史的社会学』, 講談社.
- 川崎修, 2014, 『ハンナ・アレント』, 講談社.
- 熊沢誠, 1997, 『能力主義と企業社会』, 岩波書店.
- 栗田健, 1994, 『日本の労働社会』, 東京大学出版会.
- 権安理, 2018, 『公共的なもの——アレントと戦後日本』, 作品社.
- 齋藤純一, 2000, 『思考のフロンティア——公共性』, 岩波書店.
- 中根千枝, 1967, 『タテ社会の人間関係——単一社会の理論』, 講談社.
- 仲正昌樹, 2009, 『今こそアレントを読み直す』, 講談社.
- 原田曜平, 2018, 『若者わからん!』, ワニブックス.
- 水町勇一郎, 2011, 『労働法入門』, 岩波書店.
- 百木漠, 2018a 『アレントとマルクス 労働と全体主義』, 人文書院.
- 百木漠, 2018b 『労働者アイヒマン——ハンナ・アレント『イェルサレムのアイヒ

質疑

権 私の専門は社会哲学・公共哲学で、社会科学と哲学・思想の横断ということがテーマですが、ハンナ・アーレントの思想も研究対象としています。アーレントの *The Human Condition* (『人間の条件』) が出版されたのは1958年ですが、90年代ぐらいからアーレントの再考が進み、かつての政治学者、共和主義者、ギリシャ憧憬懐古主義者といったアーレント像とは違う解釈が生まれてきました。ポストモダン思想や社会学に影響されたものがあり、あるいは森川輝一先生のお仕事のように、どんな影響も排除したアーレント論もあります。これに対して、この研究はアーレント解釈というよりも、アーレントの思想を使って現象を解釈するものであり、現実批判のための理論的バックボーンを定めているという特徴を持っています。同時に、こうした研究は古典の現代的意義を明らかにすることにもなりますね。

その前提のもとに、この研究で特に評価できるといった点を三つほど挙げたいと思います。第一に、かつて企業に勤めていた時の自身の個別的・限定的な経験を、思想を媒介とすることで普遍化・一般化しようとすることは評価できると思います。他方で今言ったことと矛盾するようですが、社会哲学や社会学的な考察は一般化・普遍化しようとするから問題だという批判もあり得るので、個別的なものは個別的なままに、という見解にも、どこかで目配せできたらいいかもしれません。

第二に、何度も言及している「たえざる人間接触」ということが、まさにアーレントの思想の核心の一つである世界疎外を示唆する点で、非常に興味深いということです。世界疎外というのは、人を集めるけれども接触しすぎないようにする媒介者としての共通世界がなくなってしまうことを意味しますが、アーレントを知っていれば、「たえざる人間接触」という論点と世界疎外との関係を連想することはできます。ですが、言われないと意外と思いつかないという側面もあり、そのような意味で、北野さんの論点はオリジナリ

ティもあると思いました。それからアーレントは「親密性の領域」を、近代人が壁と家具に囲まれてフランス人形を置いて閉じこもる領域であると言って批判するわけですが、「たえざる人間接触」によりそれすらできないのではという論点も、非常に面白いと思いました。

第三に、市場に注目している点もとても面白いと思います。漢字で書けば「市場」ですが、広場に皆で集まるというニュアンスを出すならば、「いちば」という言葉の方が近いかもしれません。これまでのアーレント解釈ではあまり重視されてこなかった点ですが、(事前に頂いた資料で)北野さんがアーレントは市場の機能を低く評価しているとまで主張するのはちょっと言い過ぎかなと思っていたら、今日の最新の資料では、「市場に対する評価が高いとは言えない」に直っていたので、*The Human Condition*をしっかりと読んでいました。アーレント自身の市場に対する評価がよくわからない面もありますし、私が*The Human Condition*を最初に読んだ時も、どう位置付けて考えれば良いのか迷ったりした部分なので、そういう評価の定まっていない部分を参照するというのは、すごく面白いと思います。

アーレントのlabor、work、それからactionの中で、仕事に注目するというのも面白いと思います。ただ、なぜ仕事なのか、という点の説明はあった方がいいのではないのでしょうか。アーレント解釈だったら、仕事に注目されていないから注目すると言えればいいと思いますが、北野さんのようなタイプの研究では、なぜこの文脈で仕事なのかという説明があると、より説得力が増すのではないかと思います。

次に疑問に思ったことを挙げます。「はじめに」の部分に、「日本企業を対象に考察する」とありますが、この「対象」という言葉がどういう意味かわかりにくいのではないのでしょうか。私自身の研究に対しても、実証していないと非難されたりするので、現実に対してどのようにアプローチしているのか、方法をしっかりと示すようにしています。言説分析だと割り切ってもいいと思いますが、そうだとしたら諸言説の中で何をどう選んでいるのかと指摘されることもあり、資料の使い方が恣意的なのではないかという批判を受けないように気を付ける必要もあります。北野さんの場合だと、基本的

には「日本企業を対象にした言説」を分析しているのだと思いますが、どういう言説を選んでいるのかという説明はあった方がいいのでは。けれども他方で、個別的な経験、北野さん自身の経験というのは、大事にしてほしいと思います。

それから、これはもしかしたら百木漠先生のご著書に多分に影響されたのかもしれませんが。社員の思考欠如が全体主義的であるということが「はじめに」に書いてありますが、ここには飛躍がある気がします。全体主義というのが何を意味するのか明確とは言えないのと、ここから直ちにナチスとかソ連に結びつくという主張に見えて、そこに違和感を覚える人もいるのではないのでしょうか。他方で、ホワイトカラーとナチスの関係といった研究もあったように思いますので、面白いところはあると思います。ですが、今の段階では唐突な印象は否めないと思います。

また、これは質問ではないので、答えていただかなくても構わないのですが、日本の公共観念の権威性について、おっしゃることはもちろんわかるし、そのとおりの面も多々あると思います。けれども、かつて民主党が掲げた「新しい公共」以来、「皆さん、公共に関わりましょう」とむしろ過剰に謳われていると思います。それには良い面と、批判すべき点の両方があると思いますが、その前提のもとで日本の公共に言及するならば、この点にも目配せがあったらいいと思いました。

最後に、ぜひお聞きしたいことが二つあります。一つはフリーマーケットについてですが、フリマは（アーレントの言う）仕事であると限定できるのでしょうか。むしろそこでは、仕事と活動がセットになっているから面白い。作って売って儲けて生計を立てる、という話だけではないような気がします。そのあたりはいかがでしょうか。ちょうど私のところで卒論を書いている学生がマルシェを扱っているのですが、フリマと類似するものがある中で、なぜマルシェではなくてフリマなのか。恐らく、フリマは仕事に関わるからだということになるわけですが、そうすると、ではなぜ仕事なのかという話になります。思考欠如への処方箋として、自分の時間を取り戻す、というような話の時に、なぜあえて活動ではなく仕事に注目したのか。そのあたりについて説明があると説得力が増していくと思います。

ちなみに、このあたりのことを考える時に、オルデンバーグのサードプレイス論は使わないのでしょうか。ファーストプレイスが家、セカンドプレイスが職場もしくは学校、サードプレイスが広場みたいなところで、彼はそれがなくなってしまったことが問題だと言う。そこを取り戻すのが大事だという話ですが、サードプレイス論があると、北野さんの主張を補完できる部分があると思います。あえて取り上げていないとしたら、なぜそうなのかを教えていただければと思います。

北野 なぜworkなのかについて、今回の発表では時間が足らずに言えなかったこととして、actionが果たして今の資本主義社会の中で行えるのかが個人的に疑問で、そのためには必要から明らかに分離された場であるとか、時間というものが必要になってくると思っています。かつ、自分たちの利害、利益というようなものではなく、全体というか、集団の中での善というものについて語り合う場というようなことが現代社会で可能かを考えた時、そこに疑問を覚えています。それから例えば、丸山眞男などが指摘した日本人の責任の問題といったことや、政治に対する日本人の言説というようなものも考えてみると、そういった集団全体の善という方向に、政治的な議論を行う方向には行くのが難しいのではないかということが、今の見解です。それがworkに、やや安直に飛びついてしまったことの理由にはなりません。

フリーマーケットはworkとactionがセットになっているからこそというご指摘ですが、確かにそのとおりだなと思いました。自主的にそういった場所に飛び込んでいって、その中で自分の目的を持って行動していくことは、確かにアクション性を持っていると思います。

権 今の話は面白いと思います。アーレントに依拠して、活動とか政治の重要性を過度に強調すると、日本にはストロングデモクラシーがないとか、ハーバーマスの言うような公共圏がないという話になりがちですが、そうではなくて、日本の体質に合わないから仕事だという話は、非常に面白いと思いました。

北野 二つ目のサード・プレイスについては、私の読みが浅いからかもしれないのですが、アーレントの公的な領域というのは「討議の空間」であるという考えに引っ張られているところがあって、

サード・プレイスは「憩いの空間」というところで、弾いてしまっていたものだったので、それはまた改めて検討してみたいと思います。ご指摘ありがとうございます。

権 闘争的でもないし、憩いでもない、だから仕事だということにもつながるのかもしれない。とても刺激を受ける興味深い発表を、どうもありがとうございました。

吉田 一昨年、卒業した吉田と申します。こういう発表があると聞いて、振替休日を取って仕事を休んで来ました。かねてから労働問題については関心を持ってきて、現在は労働行政の機関で働いています。僕もブラックバイトみたいな形で、携帯電話を持たされて四六時中拘束されたという経験があり、非常に近い興味関心を持っている印象を受けています。「たえざる人間接触」の点などは、現代日本を解釈する上では非常に重要なのではないかと思います。

北野さんが今後こういった形で論文を書いていくかを伺いたいのですが、アーレントの言説分析をして論文を一本組み立てるのか、それともアーレントの言説を利用して、現代社会の大企業総合職を批判したいのか、どちらでしょうか。

北野 現状では後者、批判ということです。そこから、アーレントの言説を使うことによって何か打開策、解決策を見つけていけるのではないかと考えていて、言説というよりは解釈も入るかもしれません。例えば、今の日本でworkはどういったものと考え得るかという方向でも解釈とも言い得るかもしれませんし、批判とも言えるというようなことになっていて、確かにどっちつかずな状況ではあるかと思っています。

吉田 先ほど権先生の話にもあったように、やはり客観的な論拠というところで、自分が考えているアーレントを通した会社像、日本の企業像といったものが、現実に照らし合わせて合致しているかを調べていく必要があるので、現代社会を批判するという点では、そういうワンクッションとしてデータのようなものが必要になるのではないかと思います。

それから、私はいろいろな求人票をチェックしているのですが、総合職というのは非常に多種多様です。実際には職務を限定されていることもあったり、就業規則によって定められている場合もあるので、言葉の定義は定めたほうがよいのではないかと思います。

北野さんが想定している大企業総合職というのは、言葉で定義する
とどのようなものでしょうか。

北野 基本的には頻繁な部署異動を行うということと、かつ、最
初から職務の範囲を限定せずに採用を行っているような雇用形態を
想定しています。

吉田 あくまでこれは企業であり、公共機関は含まないという認
識でよろしいですか。

北野 そうですね。

吉田 わかりました。ありがとうございます。