

私の労働研究——テーマと問題意識

はじめに

私に与えられたテーマは「現代労働研究の課題と私の問題意識」ですが、後半の「私の問題意識」というところをふくらませ、タイトルを「テーマと問題意識」とさせていただきます。これまでの私の著作は、どういう問題意識で、どういうことを明らかにしようとしてきたか、それはどのような時代の影響を受けていたのかをふりかえってみようということです。研究生活も終わりに近づいた私の一つの総括の試みです。

研究の時期を、著作の刊行年次によっておおよそ初期、中期、後期に分けてみました。その研究時期別の時代的な特徴、その時代に影響された私の価値意識——なにに感動したかという意味では「研究の問題意識」、そして書かれた著書のごく簡単な概要とそこでの特徴的なキー概念などを語らせていただきたく存じます。全体として起承転結があるというわけではなく、こうした個人的な回顧にどれほど意義があるのかはわかりませんが、これまで私がそれぞれの著書のなかで「こういうことを書いているのは、こういう問題意識からだったのだ」ということを汲み取っていただければ、うれしいです。

大学院時代、いうならば「徒弟時代」（1961年から66年まで）については、今回は省略させていただきます。20代のころ、60年代半ばぐらいまでの時期です。ちなみに私は「安保世代」に属します。この時期には主として、早くに亡くなられた私の師、岸本英太郎先生の指導で、日本の賃金体系についての共同研究・共著の分担執筆をしていました。東大社研を中心に行われていた日本の年功的労使関係についての調査報告はだいたい全部読みました。特に大きな感銘を受けたのは『労働組合の構造と機能』（59年）です。こうした本への帰依と一定の距離感など、いま立ち入ればおもしろいかなと思いますが、時間の都合で今日は省略します。

初期（1967～78年）

その時代 私は自分の研究の初期を1967年から78年までと設定しています。主として私の30代、60年代半ばから70年代末にあたります。この時代には、それから終生変わることのないいくつかの関心と問題意識を抱き、それを育てるようにしてきました。この時代は、先進国ではいわば「戦後体制の爛熟期」でした。戦後体制とは、下に社会保障制度を据え、上からは有効需要創出の経済政策をかぶせ、その中間では労働者が自由な団体交渉とストライキを武器とする労働組合運動によって生活の向上をはかることを完全に容認する——そういう3本柱で成り立っていた体制と考えていいと思います。それが戦後の先進資本主義国が社会主義に対抗して生き延びる唯一の方途でした。しかし、この体制は資本主義の経済運営としてはよほど条件に恵まれなければ大変しんどいシステムであって、後に崩壊していきますけれど、ともあれこの時期にはなお「戦後体制」が健在だったのです。

それと関係して、私が勉強を始めた頃は、国内では大量生産と大量消費の好循環があり、その作用で大衆社会化状況が到来していました。日本は資本主義の歴史にもあまり例のないような長期の高成長時代だったということが出来ます。しかし一方、では社会運動も沈静化

した安定した時代だったかということ、必ずしもそうではありません。おそらく若い方は1968年という年に特別な感慨をお持ちにならないと思いますが、私には68年はとても大切な年でした。それは、大衆社会の中であって若い労働者や学生や市民が管理社会的な支配というものに対して「異議申立て」の運動をグローバルな規模で引き起こした年だったのです。68年ごろから73年ぐらいまでの間は、世界的にもその種の社会運動が活発だった時代と言えましょう。特に注目に値するのは、西欧で「自主管理的社会主義」とも総称される主張が台頭したことです。たとえばこの時期のイギリスでは、ショップスチュワードを中心とする労働組合運動が非常に強靱でしたが、その強靱さも、いわばサンディカリズムの伝統を一部引きつぐ「ワーカーズ・コントロール」(労働者管理)思想の再復興と無関係ではありませんでした。この場合の「労働者管理」は、「労働者の管理」ではなく、「労働者による職場や労働管理」を意味します。労働や職場のあり方、ひいては社会のあり方に対して労働者が自主管理的にその支配権を広げていくという考え方です。

もちろん国によって現れ方はさまざまです。くわしくは紹介できませんが、フランスでは工場占拠の「5月革命」があり、イタリアでは翌年に「暑い秋」と呼ばれるような社会運動の台頭があり、既存の社会主義の国の中では「プラハの春」がありました。これらは全て反管理社会論・自主管理論という一つの流れとしてみることができます。さらに、同時期の文化大革命さえ、かなりいびつな形ではあれ、この流れを汲んでいるといえないわけではありません。文化大革命は、毛沢東主義ではあるけれど、平の労働者や人民による官僚主義的な党の破壊という側面もあったからです。

しかし、広角レンズ風にみて日本はどうかというと、日本では労働組合運動は穏健化していきます。しかし経営の内部では経営主導のQC活動が展開されていました。なぜ「しかしQCか」というと、管理社会に対抗して労働者たちがみずからの労働のあり方を決めていくというグローバルな時代思想が、経営主導の退いたかたちではあれ、QC活動のなかに痕跡を残していると私は感じました。時代の思潮が日本では労働者の運動としてはQC活動のなかに表れたわけです。突飛な考え方でしょうか。後に刊行された『日本の労働者像』(1981年)に収められた、日本の労働者の性格を問う一連の論文の最後がQC活動の光と影の分析になっているのは、私には突飛ではないのです。

労働運動の外では公害反対の市民運動がありました。私も「水俣病を告発する会」に参加していた時期がありました。これも必然的に管理社会化に帰着する「近代」を問い直すような運動だったと思います。それからウーマン・リブの台頭がありました。これも「近代」の裏面を鋭く抉る思潮です。ウーマン・リブは後にジェンダー論になり、男女共同参画論に収斂するわけですが、私が若い日に最も影響を受けたのはウーマン・リブでした。後に女性労働運動を研究対象のひとつとすることになったきっかけはウーマン・リブの影響です。論文「女性労働者の戦後」(1986年)や、後期の『女性労働と企業社会』(2000年)などにもそのことにふれています。田中美津『とり乱しウーマン・リブ論』(田畑書店、1972年)などは、ある意味でとても乱脈な本だけど、ここには明らかに本当のことが書かれていると感じたものです。私は当時、公害反対の市民運動、ウーマン・リブ、そしてアメリカで1972年に起こされたベルトコンベアのかたわらでの職場反乱、この三つに「近代」や管理社会や大衆社会を新しくする息吹があると感じていました。

問題意識と研究テーマ このような時代の中で、研究上どのような問題意識を私が抱いたかを話します。戦後日本の社会科学で長らく支配的であった伝統的な価値意識は一種の近代化論でした。日本は西欧に比べると遅れた古い国であり、個人主義や個人尊重が未発達な国であるという考え方。このような考え方は、歴史学にも法学にも政治学にも、社会政策論の大きな影響を与えました。しかし私は、高度経済成長の大衆社会の時期から勉強を始めたこともあって、権威ある巨人たちのこのような考え方にもとづく著作にあまり惹かれませんでした。当初から近代化論からの距離感のようなものがあって、簡単に言えば、日本ではむしろ、近代化以後のほうに挑戦すべき問題があるのではないかと考えたのです。

小池和男さんの仕事をいちばん早く評価したのは徒弟時代の私ではないかと秘かに思っています。小池さんがおもしろかったのは、近代化論から切れたところがあるからでした。いま労働問題研究では「反貧困」という問題意識が中心を占めています。しかし初期の私は、貧困や失業よりも労働疎外にたいして強い問題意識を感じていました。ですから、私は初期マルクスをかなり真面目に勉強したものです。

もうちょっと敷衍します。私は人種、門閥、あるいは性などによって事前的に人を選別する前近代的な「いわれなき差別」よりも、一種のメリトクラティックな社会の中での能力主義的選別から生み出される「いわれある格差」のほうが、重大な問題だと思いました。そう思ったのは、私が個人的には「いわれなき差別」に悩むといった経験をもたなかったからだという気もしますが、ともあれ、当時から私はこれから深刻になるのは「いわれある格差」のほうだと思い、そこにそれからの関心を向けたのです。

それ以降私は、機会の平等を前提とした能力主義的選別によって、恵まれている人、恵まれていない人が職務内容や収入に大きな格差のあるポストに位置づけられることが公正であるのかについて、終生の疑いをもつようになりました。後期 1997 年の『能力主義と企業社会』はこれをベースに書かれています。やはり後期の『リストラとワークシェアリング』（2003 年）も、同様な観点から退職者募集のプロセスを分析しました。ある会社がたとえば 100 人のリストラ要員を選ぶ場合、多くの会社は一律に年齢、一律に性や婚姻状態などの「いわれなき差別」によって選別するものではありません。選別は、それまでの査定の蓄積の上に立った従業員のランクづけを基準にします。そして、執拗に「あなたの働ける場所はない」と言われて、多くの人は辞めていきます。「あなたの能力はこの会社にもう必要ありません」と言われて辞める場合、その人はその受難を自分のこととして考えざるを得なくなります。そうして辞めていった人の「心の闇」は、「あなたは第一組合員なのだから」、「あなたは女性なのだから」、「既婚女性なのだから」などという「いわれなき差別」によって辞めさせられる場合より、もっともっと深いのではないのでしょうか。

研究の初期に私が関心を寄せた「具体的なテーマ」に進みましょう。その一つは、労働そのもののあり方についてでした。私はいまでも労働者の描写、労働の状態を報告する際には、仕事の具体的な記述から始めることにしています。たとえば、日雇い派遣労働者などワーキング・プアの状態を論じる場合、まず彼らが日々遂行している仕事内容、ペットボトル飲料を検査する仕事では、間断なくコンベアを流れてくるボトルを陽にかざし、その中に小さな浮遊物があるかどうかを瞬時に見分けて、浮遊物のあるものは取りのける、それを 8 時間繰り返す——そんなことが気になります。日雇い派遣の工場労働というのはそういう仕事が多いのです。それというのも、私が労働研究を始めたころ、目前に展開していたのは、当時は

もちろん正社員も、膨大な単純労働です。労働疎外論の問題意識からしても、単純労働というものの考察が私の最初の仕事になりました。

私はそのころ欧米の労働社会学にかなり傾倒しており、ロバート・ブラウナー『労働における疎外と自由』（訳本 71 年）などに大いに刺激を受けました。欧米の労働社会学は、労働に関する具体的な事実をたっぷり描きます。ブラウナーなどによると、単純労働には、労働のペースや方法について労働者が決定できないこと（パワーレスネス）、労働そのものに意味を感じることができないこと（ミーニングレスネス）という特徴があります。その上に単純労働の「可視的徴候」として、きわめてレペティティヴ（反復的）でジョブ・サイクルが 1 分もないこと、仕事のペースが機械やコンベアによって決定されていること、あるいは製品のごく一部だけにたずさわることなどが重なります。私は、このような単純労働が枢要の現代的な労働問題であると考えたのです。

もちろん労働現場だけではなく、社会全体にも網の目のような分業構造があります。大量生産なりオートメーションは、分業の中のすべての労働を関連づけてゆとりのない方向に牽引するものですが、それでも分業によってさまざまな階層的な職務分布が生まれます。私はいまでも職務、雇用形態、性あるいは年齢による労働者の分布あるいは構成を描くことができれば、職場分析の半分は終わったと考えます。逆に言えば、職務構成や労働者分布考察を伴わない職場の労働研究は、ほとんど虚妄にすぎないと思われます。

しかし、ジョブ・サイクル 90 秒というような仕事を、例えば若い女性はどうしてなにも文句を言わず、反乱を起こすことなく、黙々と遂行しているのか？ それが私の次の難問でした。それは、膨大な量に及ぶ広義の単純労働に対し、そのような仕事を遂行するに「ふさわしい」と思われる人を見つけて配置しているからだ、そうでなければ反乱が起こる——若い私はそう考えました。「ふさわしい」人々の配置があってはじめて社会の秩序が保たれ、労働者の安定的な階層形成が行われるのです。その際、労働者は、次の 2 つの条件のもとで単純労働を「反乱なく」引き受けるのではないか。第 1 に、長年の失業や貧困の体験が、労働の種類を選ぶことを一種の「ぜいたく」と感じさせるような条件にあるときです。派遣村に集まった人びとが「正社員になったらどんなことでもやりますよ」と言うのは、そのような条件におかれてきたからです。第 2 の条件は、継続するのはしんどい単純労働でも、それが労働生活の一経過点でやがて脱出できるのであれば引き受けるということ。そう考えてみると、今しんどい仕事をしている人々が、なぜそれを黙々と遂行するのかがある程度わかります。すなわち、条件に強制されたものではあれ、ある種の主体意識の媒介があってはじめて安定的な労働者階層ができるのだと思ったりしました。

労働者階層論、すなわち職務の階序性をまぬかれない分業を引き受ける、多様な人々のさまざまな条件と意識のありようは、私にとって生涯にわたり追求すべき重要な課題にほかならぬと思いました。階層論のない階級一体論は、これまたほとんど虚妄です。同様に、たとえば女性労働論では、女性一体論も現在では虚妄です。階級一体論より女性一体論のほうがまだしも現実的な根拠があるかもしれませんが、それでも「女の敵は女」という、無視してはならない側面があるわけです。

少し飛躍があると思われるかもしれませんが、私の場合、労働そのものや労働者階層の重視は、労働組合というものの機能や形態に対する関心と固く結びついています。私は、勉強のほとんどははじめから、「左翼」学生としてはほとんど例外的に、運動の主体としての労働組

合にふかい関心を寄せており、今でもそうです。なぜ、そうなのかをふりかえると、労働組合運動こそは民主主義の根幹であるとする西欧の自主管理社会主義的な労働運動論に強い影響を受けたからでしょう。民主主義は、リンカーンの演説でいうと” of the people, by the people, for the people” となりますが、私は大学の教養部の時、「この三つの中でこれがなければ民主主義は絶対に死ぬという真髄はどれか」という問題を出されました。そのときの正解は、” by the people” でした——” of the people” は、例えばソ連は労働者の国であるというがごとくしばしば欺瞞的になる、また” for the people、でいけば、啓蒙君主制にしても明治天皇の政治にしてもそういえないわけではない、しかし、” by the people” だけは決してそれを捨てることはできない、と。単純な議論ですが、私はその教えを敷衍して、労働組合は、可能性としては” by the ordinary workers” でしかできない、政治では扱えない職場の日常の問題にかかわりうる唯一の組織、すなわちふつうの労働者にとってかけがいの民主主義の運動だと思ったのです。現実には、たとえば日本の労働組合のありようはまことにたよりなく、私たちは労働問題の解決をすべて政治に頼りがちになりますが、考えてみても、誰を、どういう雇用形態で雇うのか、どのように働かせるのか、賃金格差をどうするのかなどの具体像は、ひっきょう経営者が決めることなのです。労働組合こそが、その経営者の専制を by the ordinary workers で規制しうるのです。

ふつうの労働者の日々の労働のあり方を規制するという視点で労働組合をみると、どうしても一種の「永久労働組合主義」になりましょう。永久労働組合主義とは、どんな体制のもとでも労働組合は絶対に必要だという考え方。私の永久労働組合主義的論は、長らく社会主義協会や共産党など公式左翼の陣営から批判、というよりは非難を受けてきました。けれども、1980年以降、私の側の旗色はよくなったと思います。この年、ポーランドのグダニスクの労働者たちは、なお社会主義政権のもとではじめてスト権をもつ労働組合を要求する運動を展開したのです。「労働者の国」であっても、現場の日常的な労働のあり方をめぐり、命令する者に対する命令される者のニーズは確実に存在します。労働組合はそこに執着するものなのです。

もう少しきめ細かくいえば、労働組合運動は「経営権の蚕食」を通じて労働のあり方を変えうるのです。企業には上からは財務管理、生産管理、労務管理と下降する「経営権」があり、経営者はこれらの「関数」として労働条件を決定しようとし、労働組合はふつう労使関係を通じて労働条件に関し発言する。しかし労働者の職場史の教えるところ、労働者は一定の条件のもとでは生産管理や労務管理といった領域の少なくとも下半分に労働者によるコントロールを及ぼしてきました。このように経営権に食い込んでいくことを「蚕食」、英語で” encroachment” と言いますが、そういう労働組合運動のあり方を私は「蚕食的組合主義」とよびました。のち79年にイギリスに行きましたとき、「右派」と目されていた労働組合の幹部が「労働組合運動の歴史は経営専権の蚕食の歴史である」と言うのを聞いて、私はずいぶん意を強くしたものです。私が注目した職場における労働そのもののありかたが、労働組合機能がこのような蚕食の側面を帯びているかどうかにより大きく影響されることはいうまでもありません。

とはいえ、労働組合はどうしても労働者の階層的存在を反映する組織です。労働者の階級としての一体論に立たずに労働組合論を展開する場合、どういう階層の労働者によってどのような労働組合がつけられるのか、ということに当然、次の関心が及びます。労働者は、ふ

つう「アトム」（原子のようにバラバラな個人）として資本主義社会に投げ出され、雇用機会をめぐって競争させられる状態にあります。それでも、労働者は生活上の具体的な必要性和可能性が共通することをベースとするある種の凝集性を、自然発生的にもつようになるのではないか。この自然発生的に生まれる凝集性を「労働社会」として意識化したものが労働組合であり、労働社会の中に自然発生的に芽生えている、資本の要請に多少とも対抗的な掟、倫理コードを意識化したものが労働組合の機能や政策にはかならないのではないか。たとえば、仲間同士では決して競争しない、生活の向上は個人間の競争制限の上に乗って仲間とともに追求する——私はそのように考え、それを「労働社会論」として一つの論文にまとめました。アメリカの研究者、たとえばライザーソン（William M. Leiserson）、タンネンバウム（Frank Tannenbaum）、パールマン（Selig Perlman）などの示唆も受けています。こうした知見を総合して、労働社会としての労働組合論を組み上げたのです。

しかしながら、このように労働組合の組織や機能を把握しますと、強靱な労働組合運動が結果として生み出す影響が国民経済の必要性和整合的であるかどうかはどうしても疑わしくなります。私は研究史の初期の終わり近くには、草の根の労働組合機能と国民経済の管理運営との関係を考えるというテーマに踏み込んでいます。この問題に取り組むのは実はとても大変でした。

もう一つの研究テーマは、企業社会に包摂された日本の労働者の状況分析です。このテーマの考察は、いつの時期にも試み、その後、その比重は次第に高まることになりました。この時期には、『労働のなかの復権』（著書3）を刊行しています。

著作 このようなテーマと問題意識にたつ初期の時代の著作は、次のようです。

- (1) 『産業史における労働組合機能—イギリス機械工業の場合』（ミネルヴァ書房、1970年）
- (2) 『寡占体制と労働組合—アメリカ自動車工業の資本と労働』（新評論、1970年）
- (3) 『労働のなかの復権—企業社会と労働組合』（三一書房[三一新書]、1972年）
- (4) 『労働者管理の草の根』（日本評論社、1976年）
- (5) 『国家のなかの国家—労働党政権下の労働組合 1964-70年』（日本評論社、1976年）

70年刊行の『産業史における労働組合機能』と『寡占体制と労働組合』は、ペアの作品です。これらでは、英米の自動車産業を含む広義の機械工業を舞台にして、一方では技術革新による労働と熟練の変化、他方では企業間競争・製品市場の変化に規定された労働組合の機能と組織の史的展開を描き、職能別組合から産業別組合への推転を確認しました。私は、労働組合の機能を蚕食的 vs. 取引的、製品市場外在的 vs. 製品市場内在的という2つの軸で把握できるとして、労働組合機能の国別、時代別の多様性を指摘しました。ここでいう「取引的組合主義」は、普通アメリカでいわれるビジネス・ユニオニズムとはやや異なり、労働のあり方の決定は経営権として認め、それに対する報酬に関心を限定するという組合機能を指します。また、製品市場内在的組合主義とは、労働組合が労働者の要求を、企業ごとの支払能力とか生産性とかの許す限りで処理していくという考え方です。他方、それら経済的要因はさしあたりお構いなしに労働条件の横断的な標準化に固執する労働組合運動は、製品市場外在的労働組合主義になります。企業別組合は製品市場内在的組合主義の極北であり、一般組合は製品市場外在的労働組合主義の極北ということができるといえるでしょう。著作1と2は、これ

ら2つの軸でわけられる組合主義がイギリスの機械工業労組(AEU)と、アメリカの自動車産業労組(UAW)の歴史の中にどのように表れてきたか考察しました。

72年に刊行した『労働のなかの復権』(著書3)は、最初の日本的労働関係の現状分析で、働く人々とのつながりを得る最初の機会になりました。この本は、先述したワーカーズ・コントロールの思想を基底に据えて、日本の労働と労働運動を批判的に考察しています。現状分析は、疎外、差別、統合という順序で組み上げられています。タイトルからも生産点や仕事についての私の深い関心がわかるでしょう。しかし日本では、労働者の凝集性がすぐれて企業社会のなかに閉じ込められている…。「企業社会」という言葉は、後にはもう少し広い意味で、企業の論理が社会全体のありようを強く規定している、企業が中心になっている体制を指す概念として使われるようになりましたが、私の「企業社会」は、労働者がさしあたり企業という社会に属しているといること、すなわち「企業という社会」のことです。これもそれなりにひとつの「労働社会」なのです。

『労働者管理の草の根』(著書4)は、単純労働、労働疎外、労働者配置、労働社会、労働者管理思想についての論文集です。私が当時どんなことを考えていたのか知るうえでは、この本がいちばんわかりやすいと言われますが、この本は最も売れなかった本の一つでした。

初期の最後の著作は『国家のなかの国家—労働党政権下の労働組合1964—70年』(著書5)です。この本は雑誌の連載だったのですが、毎月の1回分の結構長く、当時は本当に元気だったのだなあと思います。内容はというと、1964年から70年までのイギリスは、労働組合がつよく擁護する労働党政権でした。つまり私は、保守党政権 vs.労働組合ではなく、労働党政権 vs.労働組合の確執をあえて描きました。毎日が労働である生活者のニーズおよび連帯的生活防衛と、政治の最大課題である国民経済の安定的な管理と間の闘いは、労働党政権下でも避けることができない問題でした。この本は、インフレを防ぐ所得政策、労働者の働く姿勢を問う生産性協約、ストライキを少なくする労働組合の法的改革の3点をめぐって、労働党政権と労働組合はことごとく対立しました。そして79年までは労働組合側の勝利でしたけれど、これは「憂鬱な勝ち戦」でした。なぜなら、サッチャー政権の誕生を招いたことに、その前の労働組合運動の成果はたしかに無関係でないからです。労働組合が強すぎるのは資本主義の国民経済にとって厳しいことなのです。イギリスの場合、労働組合運動は国民経済の要請に妥協せず、草の根の蚕食的で製品市場外在的な労働組合機能を徹底的に追求しました。その結果、インフレや失業といった資本主義経済の困難が引き起こされたのです。けれども私は、そうした困難や混乱を経てはじめて労働組合運動が新たな広い視野を開くことを迫られるのだという立場をとりました。政治家的「大所高所論」に対する距離感のごときものがあつたため、国民経済を苦しめる労度運動のゆきすぎを直截に批判するというスタンスをとりませんでした。この点については栗田健さんから、内在的な理解の上立つ、優れた、かつ厳しい批判を受けたものです。私は研究者かつ批評家として栗田健さんを尊敬し、恐れていますが、それでも栗田さんと私のスタンスはやや違います。ともあれ、このようなきわめて「在野的」なスタンスをとったことにより、私はその後、労働組合のナショナルセンターには潮流にかかわらず重視されることはなくなり、労組トップリーダーからはいつも疎遠な存在となりました。不可避の在野性のようなあり方が私に生涯まわりつくことになったのです。

中期（1979～93年）

研究史の中期は、およそ1979年から93年まで、私の40代から50代半ばぐらいにあたります。この時期の主要な著作は以下の通りです。

- (1) 『日本の労働者像』（筑摩書房、1981年）
- (2) 『ノンエリートの自立－労働組合とは何か』（有斐閣、1981年）
- (3) 『働く日常の自治－労働者管理の思想と領域』編著（田畑書店、1982年）
- (4) 「スト権スト・1975年日本」清水慎三編『戦後労働組合運動史論』（日本評論社、1982年）所収
- (5) 『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』（田畑書店、1983年）
- (6) 『職場史の修羅を生きて－再論・日本の労働者像』（筑摩書房、1986年）
- (7) 『日本的経営の明暗』（筑摩書房、1989年）
- (8) 『新編・日本の労働者像』（筑摩書房[筑摩学術文庫]、1993年）
- (9) 『働き者たち泣き笑顔－現代日本の労働・教育・社会経済システム』（有斐閣、1993年）
- (10) 『新編・民主主義は工場の門前で立ちすくむ』（社会思想社[現代教養文庫]、1993年）

その時代 この時代には、先進国はスタグフレーションを経て「戦後体制」から脱却するという大転換がありました。79年のサッチャー政権誕生がその嚆矢でした。この後、企業間・個人間競争を促進する市場万能主義、すなわち新自由主義的な経済政策思想がグローバルな規模で広がります。それと同時に、戦後体制の外枠であったIMF体制、ひいてはケインズ経済学的な需要管理政策・一国単位の管理経済の維持が困難になりました。それ以降、経済グローバリズムの波が世界を襲います。

また、この時代には二つの体制変動もありました。70年代末から80年代初めにかけては、「戦後体制」の爛熟期に西欧諸国で多かれ少なかれ社会民主主義的な施策をとっていた政権のいくつかが崩壊し、イギリスのサッチャー政権などを代表とする新自由主義的な政権に席を譲りました。ちなみにサッチャーは、自分が登場する前のイギリスを「ソーシャリスト・ブリテン」と呼び、それを変えるのだと演説していたのです。アメリカではレーガン政権、西ドイツではコール政権、そして日本ではやや性格が違いますが中曽根政権が誕生します。それから、80年代から90年代末にかけては、既存の社会主義政権が崩壊しました。この二つの体制変動は一つの同じ大きな流れの中にありますが、いまふりかえると、先進国の労使関係にとっては前者のほうが直接的には大きい影響を及ぼしたように思われます。新自由主義の台頭に伴って、労働現場では、雇い方、雇用形態、働かせ方、賃金の支払い様式、労働組合への対応などについて企業労務が全般的に変貌を遂げたからです。

もっとも日本は、70年代末の石油ショックを脱却して以来、世界の貿易競争において一人勝ちで、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」。とくにジャスト・イン・タイムなどによる日本の製造業の生産性は、世界に冠たるものがあり、膨大な貿易黒字が生まれ、その結果、円高が進行し、企業の海外進出、生産拠点の海外移転も促されました。日本国内では、先進国病の「予防」として行政改革が行われます。日経連の82年の賃金白書に現れたこの言葉は、実に味わい深いものがあります。すなわち、日本の経済的パフォーマンスはそう悪くないが、イギリスみたいになってはいけない、イギリスはサッチャーが「治療」として行政改革を行っているけれど、日本はこれを予防として遂行するのだというわけです。その際、公共部門

の経営と労使関係は「日本でのイギリス」として指弾され、「国鉄改革」が断行されるのです。「予防」としての行政改革は、のちの規制緩和が始動する契機となっています。

この時期、正社員の雇用保障と定期昇給はまだ健在でした。しかし職場では、日本の能力主義が静かに確実に浸透し、この原理による従業員選別が明瞭化してきます。そして労働組合は、正社員の雇用保障と定期昇給が保障される代価として、そのほかは何でも呑むというビヘイビアをとるようになりました。なにが労働組合の守備範囲から外れていったかという、労働者個人の作業量や残業に関わる働かせ方と、企業内の従業員の配置・異動です。働かせ方と配置・異動について、80年代以来、日本の組合はノータッチになったとほぼ断定していいと思います。この分野での経営専制の深まりから、働きすぎと過労死を社会問題化として浮上させています。過労死はそれまでもあったとは思いますが、これを社会問題化したのは労使関係の研究者や労働組合でなく、すぐれて遺族と弁護士たちですが、1988年は「過労死元年」と呼ばれるようになりました。正社員の組合は、伝統の「合理化問題」についてはもちろん、パイの分配、つまり賃上げについてもスト離れするようになりました。

問題意識・テーマ・方法論 80年代の労働史ではもっぱら労働戦線統一、連合結成しか語られません。80年代以降、ふつうの労働者の歴史はほとんど書かれてないと痛感しています。私は『国家のなかの国家』を書いた後、日本の労働者像の特徴はどこにあり、欧米と日本の労働者の性格はどの程度に隔たりをもっているのかを考えたいと思うようになっていました。すぐに思う浮かぶ問題群は、日本の労働者像の形成に寄与した歴史的・構造的な要因は何か、いろいろな抵抗はみられたものの、総じて体制順応のうちに推移した日本の労働者の主体意識のかたちはどのようなものだったのか、歴史的・構造的な要因と主体意識のせめぎ合う中での、戦前および戦後における日本の労働者像形成の具体的プロセスはどのようなものか――などです。このようなテーマが第一に勉強したいことでした。

それから、労働組合について改めて考察し、その機能、組織、方法、運営などを総括的に把握したいと思いました。その他にも、この時期には、現代日本の実にさまざまな労働問題に手を染めました。女性労働、働き（働かせ）すぎ、職場のいじめ、人事考課、海外進出企業の労働問題（日本的労務管理に対する諸外国の労働者の反応）、社会民主主義の意義と課題などです。

この時期、私は初期の時代よりもいっそう自覚した考察の方法を用いるようになりました。まず心がけたのは、個人の受難に注目し、その人がどのような職場体験をしたかをできるだけ具体的に叙述すること。その叙述からわかってくることは、この時代の労働者のしんどさが、総じて広義の能力主義の普及のもたらすものということでした。能力主義は、職場の組合機能の衰退と一緒にになると、ひっきょう労働条件決定の「個人処遇化」の浸透をもたらします。一般に労働条件の決定は、一律に法律や労働協約で決定される部分と、多かれ少なかれ経営者の査定によって個人ごとに変動する部分とで成り立っています。能力主義管理の最後の言葉は労働条件の「個人処遇」です。経営者はとにかく、一律部分を圧縮し、個人の能力や意欲や仕事の成果を評定して労働条件に格差をつけようとします。私の個人の体験への注目は、労務のもたらす構造的な問題がすぐれて個人の受難として現れるという、個人処遇の時代の到来を無意識的に反映していたように思います。

個人の受難を凝視することが体制の構造に接近する一つの道であり、次に体制の構造につ

いて一定の把握をしたうえで新たに個人の受難をみつめると、事柄がいつそうよくわかる。その往復運動の中で研究を進めていきたいと思いました。C. ライト・ミルズも『社会学的想像力』（鈴木広訳、紀伊国屋書店、1965年）で同じようなことを書いています。

たとえば『職場史の修羅を生きて一再論・日本の労働者像』（1986年）に収められた論文の一つに、「ある銀行労働者の20年」というのがあります。これは、1978年に交通事故で亡くなった河部友美という銀行労働者の20年間の日記に基づく叙述です。この人はすごくまめな人で詳細な日記をつけていました。その人が私の本の読者であったこともあり、彼の死後、奥さんからその日記を譲り受けましたので、私はそれを克明に読んで、かつ銀行の職場史も勉強しました。スタインベックの『怒りの葡萄』は、トム・ジョード一家の体験を偶数章で、時代背景を奇数章で書いています。それにならい「ある銀行労働者の20年」は、日記による河部の軌跡と、銀行職場の変貌とを交互に書いたのです。私が書いたものの中でこれがいちばん好きだと言ってくださいの方が何人かおられます。

もう一つは、東芝府中人権裁判にかかわって、裁判を傍聴したりするうちに、いじめ問題の重要性に眼を開かれました。日本の能力主義管理と職場のいじめは無関係ではありません。ここでは東芝の能力主義管理がモメンタムとして、なぜ職場の個人（この場合は上野仁氏）に対するいじめを生みだすかに注目しました。これは、『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』（1983年）や『日本的経営の明暗』（1989年）の前半部の「日本の分析」のところでくりかえしとりあげたテーマです。

ところで個人の体験を描く場合、主な資料としては、ルポルタージュ、私記、ドキュメント、裁判資料、新聞、現場労働者とのヒアリングなどを使いました。意外に大切なのは裁判資料です。研究者が企業調査をする際、企業が「この点は社外秘、これは発表しないでほしい」と言えば、どうしようもないでしょう。しかし裁判では、質問されれば企業は答えなければならないのです。以前、アメリカの労働現場の差別問題に関する第一級の資料は公民権裁判の記録だと聞いたことがあります。日本でも労働裁判の資料が労働問題研究にもう少し使われていいのではないかと思います。私は上野仁氏に対するいじめ問題では裁判資料をかなり使い、いま行っている過労死・過労自殺研究では、判決を主資料としています。それから、資料としての新聞について一言。新聞は大切なことを書かないことがあります、書かれていることは事実（ファクト）です。記事をよく読んでみると、あれほどのファクトをわずかの字数の中によく詰め込めるものだと思います。こんなことのできる研究者はめったにいないでしょう。最近の個人の体験に密着したワーキング・プアの報道などでは、実に優れたものが多くあります。また、新聞記事にはかならず年齢が書かれているのは意外に貴重です。労働者の体験における年齢の意味を決して無視してはならないからです。新聞はかなり役に立ちます。私たちが明治時代のことを勉強するのであれば、まず当時の新聞を調べましょう。アカデミズムでは嫌われますが、新聞は労働研究の公庫の資料といえます。また、現場労働者からのヒアリングも、もちろんあらゆる機会をつくって行います。私の場合、ホワイトカラーについてはゼミの卒業生からよく話を聴きました。

この中期に、もう一つ重視するようになった視角は、経営の要請を受容する労働者の意識です。これは「単純労働をどういう条件のもとで人は引き受けるのか」という初期の問題意識の延長上にあります。「日本のサラリーマンの多くは日本的経営について結構ハッピーと感じている」という意見はかなりあります。しかし、それについての私の命題は「強制された

自発性」にほかなりません。「ハッピー」と感じもする日本の労働者の行動選択は、奴隷ではない限り「自発的」であることが多いのですが、その決定はある抗い難い条件を前提に行われているのです。

たとえば働きすぎについて。企業の要請としての働かせる論理は、達成すべきノルマなどのかたちで厳然と存在します。しかしその上では、サラリーマンは「たとえば仲間に迷惑をかけるから」とか、「家族に中流階級的な生活をさせたい」とかの気持から無理してでも「働いちゃう」。つまり「働かせる」と「働いちゃう」が一緒になって働きすぎが生まれており、そのどちらの要因も無視することは許されません。強制された自発性は、高校生がフリーターを選択するときにも、家事を担う中年の主婦がパートタイム雇用を選択するときにも支配的でしょう。真空状態でパートタイムを選択するというより、パートタイムの職しかないという現実を踏まえて、それなら「仕事と家庭を両立できる」とみずからを納得させるのです。労働者は、押しつけられたという惨めな気持ちだけを抱えては元気に行動することができないと思います。「自己否定でやっていけるのは全共闘の学生だけ」（笑い）です。労働者は、何らかの肯定的な要素を自分の選択に託すことによってやっていけるのです。強制されているものの、あと半分はあえて自発の側面を見いだしてはじめて、労働者の行動が成り立つのです。

労働者意識についてももうひとつ言えば、ノンエリートの女性労働者は「被差別者の自由」という感覚がなじみぶかいのではないか。この言い方は、ある女性研究者から非難を受けましたが、私はこの命題に固執しています。女性は仕事や労働条件で男性サラリーマンと同等に扱われず差別されている、それゆえ、企業第一・仕事第一と考えなくともよい自由を享受することができる、これが「被差別者の自由」です。

著作 こうした問題意識、方法論、気づいたテーマにしたがって、『日本の労働者像』（著書6）、『職場史の修羅を生きて一再論・日本の労働者像』（著書10）を書きました。その二つの本の中から比較的好評だった論文を集めて、ちくま学芸文庫の『新編・日本の労働者像』（著書12）を編みました。ハーバード大学のアンドリュー・ゴードンさんたちによって翻訳された本（*Portraits of the Japanese Workplace: Labor Movements, Workers, and Managers. Edited by Translated by Andrew Gordon and Mikiso Hane, Westview Press, 1996*）の原本です。この『新編・日本の労働者像』は、私が自分の著作のなかで最も好きな本の一つで、「ある銀行労働者の20年」もここに入っているのですが、この本は四刷をもって絶版になりました。とても残念です。

『日本の労働者像』は、近現代史の諸要因の作用によって「企業社会」という「労働社会」を形成した日本の労働者の「離陸」のかたちを問い、それがもたらした戦後労働者の光と影を検証しています。「離陸」とは、アトムとしての貧民一般から、ある労働者層が組織労働者として自立を遂げることを指します。続編『職場史の修羅を生きて一再論・日本の労働者像』は、この戦後労働者の光と影の産業別を描き、また性別のバリエーションを考察しました。「女性労働者の戦後」という論文を同書に収めたのもそのためです。

日本という国は明治以来、語弊があるかもしれませんが、ある種の階級なき社会でした。本当は架空のことながら理念上では「国民平等」の上に立つと、立身出世の機会が広く開放されることになり、人々の成功の度合いは立身出世の競争の結果で決まることになります。

大企業に入ること、その中で昇給、昇格、昇進することは、日本の労働者にとってその成功の一つの指標となるわけです。

日本では労働社会は企業の外に形成されませんでした。これには、二村一夫先生がふかく研究されてきたように、職人社会の時代からのギルドの伝統の行方が深くかかわっています。その点についての私の考察はなお浅いのですが、明治時代の職能別組合を支えたような職業別の連帯がもろくも崩れ去り、企業横断の団体交渉を要求した大正時代の三菱、川崎の大争議の敗北あたりから、労働者の凝集性は企業ごとに、企業内にだけにみられるようになったと理解しています。ちなみに、私が「日本の労働者像」の形成に関わった

「近現代史の諸要因」とよぶものの一つに、労働者階級そのものの形成のされ方があります。これは大河内一男さんの「出稼ぎ型労働力論」を一部継承しているのですが、日本では労働者階級は、都市に生産手段を失った人びとからなる下層社会が生まれ、そこから工場に労働者を送り出すという形では形成されませんでした。農村を故郷としたままの個人単位の滲み出るような雇用労働者化です。このほかには、大企業に導入された外来技術のダイナミズムと変化のスピード、その技能伝承の企業内的な性格などの要因があります。政治的要因としては、天皇制による架空の平等主義に起因する立身出世主義の解放と裏腹の、断固たる産業民主主義の拒否という統治のあり方があります。組合運動や産業民主主義を拒むということは、労働者が労働者の立場のまま生活と権利のために闘うことは許さないということです。実にいろいろな本を読んで、そこから得たものを「近現代史の諸要因」として援用しましたので、方法的にはかなり「無手勝流」だったという感じは残っています。

この中期にはまた、労働社会論をベースに『ノンエリート 自立—労働組合とはなにか』（著書 7）を書きました。労働組合の機能、組織、手段・方法、運営など組合論全般についての本ですが、類書よりは、手段・方法を重視しているのが特徴です。もちろん、労働者自治・自主規制、団体交渉、政治行動・・・と挙げて、それぞれがもつ歴史的な意味にこだわって考察しているのですが、「普通の労働者による」(by the ordinary worker)という原則がどこまで貫かれているかという持ち前の視点が「手段・方法」の重視につながったのです。私はこの本を10年間ぐらい大学の社会政策のテキストに1使っていました。

89年に刊行された『日本的経営の明暗』（著書 11）は、職場のいじめや人事考課についての論文も収録しています。しかし同書の主内容は、諸外国に輸出された日本的経営の労務に現地の労働者がどのように適応しているのかの解明であり、かなり細かいヒアリングに基づいた分析をしています。日本的経営は全従業員を平等に扱うということで評判です。それに対して、イギリスは「階級社会」で、ブルーカラーとホワイトカラー・経営者の間には差別があるといわれます。しかし、私はそのことがストーンと胸に落ちなかったのです。なぜかというと、平等と統合、すなわち一定の自由の制約とは、ある種の危ない関係にあると感じたからです。

私たちは平等と自由を一体のものと考えがちですが、平等に扱われるかわりに自由の放棄を要求されることはしばしばあります。従業員の平等待遇は、労働者の企業への統合と一緒に来るという関係を見なければならぬ。たとえばイギリスの工場ではそれまで、タイムレコーダーがあるのはブルーカラーだけで、ホワイトカラーにはありませんでした。ホワイトカラーは遅刻しても給料を減らされないけれど、ブルーカラーは遅れると10分単位ぐらいで給料が減ることになっていました。日本の企業はそのような「差別」をなくしました。全

員にタイムレコーダーを適用するか、タイムレコーダーを全廃するかのどちらかにしました。ブルーカラーとホワイトカラーを平等に扱ったのです。

しかし、イギリスのブルーカラー労働者の中には「給料をカットされるのだから、遅刻したり休んだりしてもいいのだ」と考える人もいました。タイムレコーダーが廃止されて遅刻や欠勤しても給料が減らされなくなると、管理者は、労働者がずる休みをしていないか、サッカーの試合にでも行っているのではないかと疑い、お見舞いと称して自宅にチェックしにくるようになった、そのことを窮屈と感じる不満がブルーカラー労働者から出されたといいます。そのような労働者の考え方を私は非常に興味深く感じました。差別あってこそその反統合＝自立とまでいう気はありませんが、イギリスのブルーカラーもまた「被差別者の自由」を手放したくなかったとはいえましょう。

『働き者たち泣き笑顔』（著書 13）は、私の好きな中島みゆきの歌からタイトルをとった本です。この本は講演集ですが、わりあいよく読まれました。私は働きすぎの問題についての論文をまともに書いたことはなかったのですが、かなり立ち入った講演を行い、企業の働かせる論理と労働者の「働いちやう心理」の相互関係から働きすぎ問題を解明しています。また本書の後の方では、社会民主主義の栄光と苦難について懸命の議論を展開しました。これは後に社会党に注目され、改めて「いま社会民主主義を選ぶ」というパンフレットも出してくれました。しかし、その後、しばらくして社会党がなくなってしまいました（笑）。

後期（1994～2007年）

後期については、主として、次のような著書（資料ナンバー15～22）に込められた私のスタンスと、内容の概要についてお話するにとどめましょう。

- (1) 『能力主義と企業社会』（岩波書店[岩波新書]、1997年）
- (2) 『女性労働と企業社会』（岩波書店[岩波新書]、2000年）
- (3) 『リストラとワークシェアリング』（岩波書店[岩波新書]、2003年）
- (4) 『若者が働くときー「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』（ミネルヴァ書房、2006年）
- (5) 『格差社会ニッポンで働くということー雇用と労働のゆくえをみつめて』（岩波書店、2007年）

この時代の研究環境 この時代には、いうまでもなく、グローバルな規模で新自由主義・市場万能主義、アメリカン・スタンダードの支配がまかりとおりました。必然の結果として社会的格差が広がるなか、ヨーロッパでは穏健な社会民主主義が復権しています。サッチャーが鋳入れした改革はかなりの程度残っていますが、ひとときほどむき出しの新自由主義ではなくなりました。特に男女平等や、増加する一方だった非正規労働者の労働条件の規制について、ヨーロッパは大きな前進を遂げています。その点では、今の日本は彼我の差を見せつけているといえましょう。全体として西欧の労働組合運動も、新自由主義の時代に交替は迫られましたが、その後退はもちろん日本ほど大きくはありませんでした。フランス、イギリス、アメリカではなおストライキのニュースを聞くことができますが、日本ではストライキは皆無の状態になっています。この点は『格差社会ニッポンで働くということ』（著書 22）の最終章で少し書いています。

日本はバブル崩壊期の長期不況、いわゆる「失われた10年」でした。そのこととどう関係

するかは私にはうまく説明できませんが、この日本では新自由主義路線への歯止めが、特に小泉政権以来なくなるといえましょう。企業レベルでは、雇い方、働かせ方、支払い方の経営専制化がいつそう驀進し、なによりもその結果として、格差社会が顕在化したのです。もう少し細かく言いますと、職場では、「フレキシブルな働き方」と「生活態度としての能力」という2つの要素から成る日本の能力主義のうえに、仕事の成果を問い、その成果の査定が労働条件を大きく格差づける成果主義が重なります。成果主義とは、査定結果と労働条件格差が直結するシステムです。さらに、平成不況のさなかには、正社員のリストラや定昇ストップもありました。もちろん、およそ労働条件の決定について規範というもののない非正規雇用はいつそう増え、日本を格差社会と確信させるほどにワーキングプアが累積することになりました。こうした傾向は1998年頃から顕在化しています。

組合はといえば、コミュニティ・ユニオンの奮闘はありましたが、正社員の終身雇用と定期昇給さえ危うくなったのに、企業別組合はこうした道行きにまったく無抵抗でした。そればかりか、あらゆる社会運動が後退して、それが日本の状況をさらに暗くしています。もっとも、最近の非正規雇用の若者たちの「ユニオン運動」は、反貧困運動とともに、かすかな希望の光です。

この時期の私は、労働者の自立と自治、労働者個人の尊重にとって不可欠な連帯、by the peopleの民主主義、「経営権蚕食」的な労働運動、あるいは体制選択としての社会民主主義など、初期・中期に唱えていた主張を水面下に沈潜させるほかありませんでした。たとえば「労働組合」といったタイトルの本を「商品化」することは困難になっていました。けれども、この時期の私の現状分析を中心的な内容とした著書も、終わりにはかならず、労働組合運動への変わらぬ期待を込めています。

それらは私なりの問題意識や分析視角だけは保持した懸命の現状分析です。その分析視角には、具体的な労働内容の重視、労働者の階層性の凝視、労働者意識における「強制された自発性」などが含まれます。私なりの特徴的な把握の仕方が有効であるかどうかを確かめながら、この時代の労働者の課題を、具体的な事例と統計によって明らかにして、この暗い状況を改善する方途の必要性と可能性を探りました。

個人的な事情をいえば、岩波新書の編集者を別にすれば、私と労働者の界限とをつないでいたこれまでの読者、労働現場に近い組合活動家、書店編集者、記者などの多くが高齢化して引退していましたので、孤立感もありました。しかし一方、1999年には、何人かの研究者や労働弁護士などの協力のもと、83年の「コミュニティ・ユニオン元年」以来、この運動の「応援団長」であると自認してきた関西のコミュニティ・ユニオンの要請も受けて、私は研究会「職場の人権」を立ち上げることができました。なぜ「職場の人権」なのか。人権問題はいま、未解放部落の人たち、高齢者、外国人、障害者など「マイノリティ」だけの問題ではなく、ふつうの労働者も、労働現場で日常的に人権の危機を痛感するようになっています。

「個人処遇化」の浸透によって、いじめをふくむさまざまな差別や抑圧が多くの労働者の体験するところであり、メンタル・クライシスに陥る人も少なくない。労働者がそこまで追い込まれた時代の様相をみて、この研究会を立ち上げたのです。

以降10年、労働現場の状況が語られることの多い月1度の研究例会は115回、報告と討論の内容をくわしく伝える会誌は57号に及んでいます。

著作 この時期、私は3冊の岩波新書を書いています。大学で講義の内容はもっぱらそれを中心にした現状分析でした。学生には、こうした講義は労働組合論を切り口にしてきたときよりも、とくに女子学生にはずっと好評で、その点ではうれしかったです。

(1)『能力主義と企業社会』は、日本の能力が求められる職場での労働状況をいろいろな角度から描きました。先にも少しふれましたが、日本の企業が要請する能力は、フレキシブルな適応力、つまりどんな働き方でもできることと、自分の生活全般を企業向けにコントロールしていく「生活態度としての能力」です。現状分析のあと、最後に働き続けてゆける職場のためにはどのようなチェックが必要かを「ゆとり、なかま、決定権」をキーワードとして探りました。このキーワードは、働きすぎ、競争による労働者の孤立と連帯の喪失、労働のあり方についての経営の専権を克服しようというよびかけにほかなりませんが、かつての表現よりもかなり穏健ではあって、いわば「後退戦」なのです。この本は16刷、11万部ほどの私にとっては最大のベストセラーになっています。

(2)『女性労働と企業社会』は「女性労働者の戦後」に続くまとまった著作で、執拗な性別職務分離、女性労働者自体の階層分化、性差別の抵抗から内面化までの幅をもつ女性の対応意識という、これまでの女性労働論ではあまり重視されなかったように思われる3つの論点を重視して、職場のジェンダー状況を包括的に分析しました。ジェンダー構造に対応する女性の意識には、左端には抵抗があり、右端には性別職務分離と性別役割分業の完全な内面化、すなわち「これでいいのよ」と性差別を容認する態度があります。この左端と右端の中間に、「高望みすると自分がしんどいだけだから欲求のほうをコントロールする」という「調整」と、「こんな時代だからどこかで我慢しなければ仕方がない」「妥協」があります、この二つの中間に属する人が一番多いと思います。

この本に対しては、高い評価の一方、これはひっきょう男による女性労働論であるからなのか、女性研究者などからかなり反発もありました。しかし松井やよりさんからは、男の女性労働分析であるがゆえにむしろ女性の意識をむしろ深く分析することができたのだとほめていただきました。いずれにせよ、これは論争の多い本でしたが、私自信はとても好きな著書です。

(3)『リストラとワークシェアリング』では、平成不況期の「失業・リストラー働きすぎ—非正社員差別」が相互連関的に共存する状況に対して、「一律型」および「個人選択型」の二形態をもつワークシェアリングの思想と営みを対置しています。しかし日本では、労働時間短縮のめどがなかなか立たない。あまりにも労働時間管理が曖昧化していて、成果主義のもと個人ごとに残業が命じられたり、個人の労働時間が裁量的になっていることも多い。みんなの労働時間を短縮して、賃金収入は減っても雇用機会を増やすという地点に議論がなかなか行きつかないうらみがあります。

この本を書いた直後からワークシェアリングについての関心は急速に衰えましたが、08—09年、この雇用情勢の悪化の中で再び関心がよみがえり、この本も版を重ねることになりました。しかし労働時間短縮の方途を見いだせないのは以前と同じで、議論は混乱しています。それでも、労働者にとって必要な改善策をひとつだけ言えということでしたら、やはりワークシェアリングです。いや、80年代の日本にワークシェアリングを制度化できなかったことが「諸悪の根源」になっているとさえ思います。

大学を退職する時期の(4)『若者が働くとき—「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』

は、企業の労働力需要の論理を基点にして、働けないニート、非正規雇用のフリーター、働きすぎのストレスに悩んでいる正社員の三つを、別々の存在ではなく、地続きのありようと捉えて分析し、労使関係、教育、若者の意識の三面から状況変革の方途を探りました。この本は、私が大学を去るにあたっての学生たちへのメッセージでもありました。これで若い人がどれだけ読んでくれるか。その試金石のつもりでした。

最後の著書、(5)『格差社会ニッポンで働くということ—雇用と労働のゆくえをみつめて』は、40年間勤務した大学での講義を格差社会というキーワードで再編成した語りの本です。いままで勉強したことの上に立って格差の諸側面を考えると、どういう切り口が大切か、主要な課題はどこにあるかということを書いた、かなり総括的な書物です。

ふりかえってみると、岸本英太郎先生が76年に亡くなられたあと、私はいずれの研究者団体の中にも継続的に属したことがありませんでした。そのため、テーマ設定や方法論はきわめて自由だったともいえます。生前の先生から勉強緒具体的な指示を受けることもありません。幸せだったか不幸せだったか、それはわかりません。ただ、あらゆる意味での研究上の自由の代価として、私の研究にある方法上の忝意性がまわりついていることは確かでしょう。だから、今日聴いていただきました話がアカデミックな意味でどういう意味があるのかについては、まったく自信がありません。

私にとって社会との経路は、あるいはきざな言い方に聞こえるかもしれませんが、学会ではなく、働く人びとを中心とした読者だけでした。読者の声によって自分の方法の忝意性の調整を行う、感性的につかまえた次のテーマに取り組む際、忝意性の調整につとめる—そんなフリーライターみたいな研究態度でした。ですから、研究者の皆さんに対してもこういう「自意識過剰」のお話になってしまいましたこと、お許し下さい。長時間のご静聴ありがとうございました。これで終わらせていただきます。

『大原社会問題研究所雑誌』611-612号（2009年9-10月）所収