

## 感情コミュニケーションの社会学と現代社会(9)

内 田 司

---

### 要 旨

現代社会における私たちの生活様式の諸特質の一つは、理性と感情が対立させられ、理性だけが重視され、感情（生活）の重要性が等閑視されてきたということである。というのも、私たちが生活している現代の市場経済社会では、私たちは、最小費用による最大の利潤追求、そのことを可能にする最適化と効率化、そして計算可能性という、近代合理性の経済化された生活原理が至上原理となった社会生活に、否応なしに適応しなければならなかったからである。こうした市場経済社会における経済様式化された社会生活の中では、私たちは否応なく自分以外の外的世界と、自己の私的（経済的）利益を実現するために、損得感情（勘定）にもとづいて、手段的・道具的にかかわらざるをえない。その中では、理性＝知性とされ、私的目的実現の手段として重視されるが、感情はそうした合理的な活動を攪乱する非合理的なやっかいものとして従属的な地位に押し込められてきた。しかし、こうした感情生活を抑圧する社会生活は、諸個人の精神生活だけでなく、対人関係、対社会的関係行為にもさまざまな問題を引き起こしている。連載からなる本稿は、かかる現代社会における諸個人の感情生活の非合理的な存在様式によって引き起こされている、諸個人の精神生活、人間関係、社会との関係にかかわる諸問題を、感情コミュニケーションの視点から分析することを目的としている。本号の課題は、前号に引き続き、労働生活における感情コミュニケーション様式の特徴とそれが諸個人の精神生活に与える影響について理論的に検討することである。

キーワード：感情コミュニケーション、共感、損得感情（勘定）、疑心暗鬼のコミュニケーション、傲慢とルサンチマン、愛

### 目 次

#### 序 問題の所在

第一章 社会・生産と生活の社会的諸組織・人間関係・諸個人の精神生活と行動・行為

第二章 理性と感情に関する理論（79号）

第三章 感情コミュニケーションの理論（80号）

第四章 現代社会における生活原理・社会関係原理と感情コミュニケーションの諸類型（81号・82号）

第五章 現代社会の社会変動と社会関係の変容、諸個人の精神生活の諸問題

第1節 現代社会における社会変動と社会類型

第2節 現代社会における生活諸領域の分節化と生活諸領域間の関係様式（83号）

第3節 現代社会における消費の場における生活・社会関係・個人の精神生活（84・85号）

第4節 現代社会における労働の場における生活・社会関係・個人の精神生活（86・本号）

第5節 現代社会における教育の場における生活・社会関係・個人の精神生活

第6節 現代社会における家庭の場における生活・社会関係・個人の精神生活

結語 「共感」に基礎をおいた感情コミュニケーションが豊かに発展する社会のあり方を求めて

## 第五章 現代社会の社会変動と社会関係の変容、諸個人の精神生活の諸問題

### 第4節 現代社会における労働の場における生活・社会関係・個人の精神生活

（日本の労働者の会社への情緒的コミットメントを動員する社会的装置について）

ここでは、前号で検討してきた日本の会社組織の、そこで働く労働者たちの会社および上司にたいする情緒的コミットメントの動員への成功が、どのような社会的諸条件によって可能となっていたのかについて検討することが課題である。前号の中でも参照した2006年2月25日付・朝日新聞土曜版の「サザエさんをさがして」という記事の中のことばを借りて言えば、日本の会社組織の、そこで働く労働者たちの会社および上司への情緒的コミットメントや、『『上司＝絶対服従』は、右肩上がりの経済と、終身雇用・年功序列の人事制度があったからこそ築かれた価値観なの』である。そこで、まず、ここでは、戦後の時期の「終身雇用・年功序列の人事制度」の内容の検討から始めてみよう。

同じく前号の中で参照した岩田龍子氏の研究に依拠するならば、日本の会社の人事制度の特質は、会社の正式のメンバーとして会社から認知された、氏のことばで言えば中核部分の労働者たちにたいする制度と、会社の正式のメンバーとしては認知されていないパート労働者などの周辺部分の労働者たちにたいする制度の「二重構造」となっていることである。そして、岩田氏によれば、一般に戦後の日本の経営における人事制度と言われてきた終身雇用・年功序列は、すでに近代以前の商家経営にも存在していた中核部分の雇用者たちへの処遇の性格にその源流をもとめることができ、戦後の会社組織の再建と発展の中で、「中核部分の拡大と定着」<sup>(1)</sup>が図られる中で形成されてきたものである。しかも、戦後の労働組合運動の高まりもその形成のための重要な要因であったという。そこで、ここで、戦前・戦後を通しての終身雇用・年功序列という人事制度の展開史に関する岩田氏の叙述を引用しておこう。岩田氏いわく、

「明治以後の官営工場などにおいても、上級武士の流れを組む職員層と、その他から成る工員との間に類似の二重構造がみられた。

その後、『終身雇用』の範囲はしだいに拡大され、有力企業の一般職員層をはじめ、職人的思考の伝統をひき、身軽に移動する傾向をもっていた技術者たちなども包み込むようになった。

第一次大戦前後の時期には、『労働力の募集難』や『機械化の進展に見合った良質な定着労働力の確保』、『労働運動に対処するため、企業忠誠心をもつ労働力を育成する』などの必要によって、その範囲は熟練工など、工員の一部にまでひろげられていった。

大正末から昭和の初め、すなわち、第一次大戦のあと、わが国にいわゆる『経営家族主義』が定着した時期に、この『終身雇用』の慣行が適用された基幹従業員の比率は、重化学工業などの大企業で、全従業員の二〇～三〇パーセントであったと推定されている。

このような組織の中核部分は、時代によっていくらか伸縮することはあっても、歴史的にはしだいに拡大する方向をたどってきた。ことに、第二次大戦後の労働組合運動の大きな高まりは、この中核部分の飛躍的な拡大と定着とをもたらした。

第二次大戦によって日本の産業は大きな打撃を受け、町には失業者が<sup>あふ</sup>溢れていた。働く人びとも『飢餓賃金』とまでいわれた低賃金で、かろうじてその生活を支えようとしていた。このような情勢のもとで、労働組合の発言力が強まり、激しい労働運動が展開された。大変興味ぶかいのは、この頃労働組合が主として闘争の目標としたのは、『解雇反対』と生活維持のための『生活給の要求』であった。労働組合によるこれらの運動が、戦後型の『終身雇用』・『年功賃金』の形成に大きく関わったことはあきらかである」<sup>(2)</sup>〔下線による強調は引用者による。以下、断りが無い限り、( ) や傍点または下線による強調は原文による。〕と。

では、こうした歴史的な形成過程を経て戦後の時期に定着してきた「戦後型の『終身雇用』・『年功賃金』」という人事制度は、会社で働く労働者たちの就業形態にどのような影響を与えたのであろうか。次に、そのことを検討してみることにしたい。その第一は、採用人事の形であり、日本の場合は、基本的には、高校または大学の新規卒業者に対する一括採用という形態をとっている。また、日本の場合は、就職とは、特定の職種への就業を意味するのではなく、会社組織への「就社」であって、具体的な仕事は、「就社」の後をはじめて会社による特定の職場への配属によって決まってくる。それゆえ、具体的な仕事に関する知識や技能・技術はその配属後、会社内における教育・訓練か、または仕事をしながら身につけていくことになる。すなわち、それは、広い意味でのオンザ・ジョブ・トレーニングを基本としているということである。

しかし、日本の会社のそうした人材養成の生活文化は、職業人養成を重要な柱の一つとしている日本の学校教育のあり方に大きな影響を与えないわけがない。岩田氏は、氏の前掲書のなかで、大学教育を例にとりながら、その影響を次のように指摘していた。すなわち、「日本の経営組織は、その特徴的な構造から社内教育を重視する傾向が強い。このことは、日本の経営の強さの一因となっているが、皮肉なことに、それは日本の大学教育を停滞させるように作用する一面をももたえている」<sup>(3)</sup>のである。日本の会社組織は、会社に入る前の学校教育での専門教育や職業教育を好まず、むしろ会社が命じるどのような仕事にも適応しうる潜在的な能力を重視してきたといわれている。また、そうした潜在能力をはかる物差しとして、出身高校や大学の入学試験の難易度を重視してきたといわれていく。同じく、岩田氏のことを借りれば、「日本の経営体は、その組織構造上の要求から、特定の専門家よりは、意欲的で潜在能力をもつ人材を選ぶ傾向がある。これは日本の経営体が、こうした人材をみずから教育し組織

の要求に合った人物に創りあげていくことを前提としている。そしてこのことは、日本の組織風土や組織構造とも適合する関係にある。非常に長期の雇用関係のもとでは、雇われた一人の人間に対して、巨額の生涯賃金が支払われる。しかも、仕事の出来ない人間も、そのこと自体によっては、なかなか解雇できない。このようなシステムのもとでは、社内教育の成功、不成功は、企業の運命を決定するほどの重要性をもつ<sup>(4)</sup>のである。

しかも、長期雇用制度のもとでは、組織内外の人脈も、職業生活をスムーズにおくる上では、非常に大切な財産であったであろう。そうした「条件があるために日本の企業は、従業員の教育には非常に熱心である。この点、労働移動が激しく、また、実力に応じた職務につかせ、職務に応じた賃金を支払う欧米企業において、教育すなわち実力の養成は、基本的には、従業員個人の問題とみなされるのとは、大きくその条件が異なっている」<sup>(5)</sup>のである。こうした日本の会社組織の雇用した労働者たちへの採用人事における処遇の形は、「就社」後の職業人生、すなわち職業キャリアを積むことによる昇進や賃金のアップなどの処遇形態のあり方にも影響を及ぼしていたと思われるのである。

長期雇用制度をとる日本の会社での昇進とは、上司の人事考課に基づいて会社内の位階制の階段を徐々に登っていく、企業内昇進のことである。しかも、その昇進は、一見すると「年功制度」の下で、時として無競争的なものとして見られる場合もあるが、その形態が欧米の単純業績主義的な競争主義とは異なっているが、極めて競争主義的で、個人刺激的な性格を有しているものだったのである。そのことを、労働社会学者の熊沢誠氏は、「人事考課の日本的特徴」<sup>(6)</sup>として、次のように論じていた。熊沢氏いわく、

「年齢や勤続がたしかに従業員の処遇にふかくかかわっている年功制のなかに、査定役を媒介として『能力主義』が埋め込まれていることは、注意ぶかい観察者にとってはもともと自明のことであった。しかし、もとより人事考課・能力主義の日本的特徴は、被考課者がそのうちにある年功制との関係を意識して論じられなければならない。その点については、『国際的人事管理』論の石田英夫がバランスよくこう述べている。

『人事評価の項目として職務能力が業績だけでなく、潜在的な能力や協調性・責任感・忠誠心など態度的側面を重視した全人格的な評価が行われる。……評価のタイムスパンは長く、一時的な業績によって大きな処遇差がつくということはない。昇進・昇給は年功・能力・態度・業績などを総合的に考慮して決定され、個人差は短期的には比較的小さいが、長期的には……累積して徐々に大きくなっていく。日本の年功制度は……年功プラス能力賃金であり、長期的な雇用関係を前提とすれば、能力・業績向上のインセンティブに富む競争的な報酬制度だといえる』<sup>(7)</sup>と。

このように、「日本の人事評価は、『集団主義』の外見にかかわらず基本的には個人刺激的であ」<sup>(8)</sup>り、「日本の企業社会は、その時どきに従業員個人が達成した短期的な業績に正確に応じて支払うという意味での市場志向型—その端的な具体例は個人別出来高給制であろう—では

ないけれども、この（日本の人事考課の）組織志向型には、従業員の処遇を長期的には大きく格差づける個人間競争促進の仕掛けが内包されているのである」<sup>(9)</sup>〔（ ）内は引用者による。〕。さらに、同じく熊沢氏のことばで、「もうひとつ補足しておこう。職場の労使関係の国際比較を試みる人びとがよく言及する、日本の人事考課の特徴がほかにもある。それは、その制度の適用が、欧米ではふつうマネージャーやホワイトカラー層にかぎられているのに対して、私たちの国ではブルーカラー層にも及んでいることにほかならない。『階層差別』なき平等な能力主義というべきだろうか」<sup>(10)</sup>ということ。

そうした人事考課の中には、上司の部下に対する「生活指導」も含まれる。熊沢氏のことばによれば、「現代日本のサラリーマンは、その上司から、作業上の指示ばかりではなく、『生活指導』も受けなければならぬ」<sup>(11)</sup>のである。熊沢氏は、その典型として、「一従業員に対する企業と職制のきびしく差別的な処遇がどこまで正当な労務管理として許されるかを問う」<sup>(12)</sup>た、「東芝府中人権裁判」の例をあげていた。この裁判は、原告の上野仁氏が、「一九七五年四月に入社してから、八一年夏ピークに達した人権抑圧のダメージに対して八二年一月に民事訴訟に訴え」<sup>(13)</sup>たものであった。それは、同じく熊沢氏の、その事件を三つの時期に分け紹介したものを辿れば、以下のような経緯であった。

「第一期の上野は会社から期待される存在であった。少年時代に事情あって両親を失い遠縁の寺で育てられた上野は、努力して秋田県大曲高校を卒業して東芝に入社し、府中工場に配属される。七月、職業訓練校に入ると同時に技能オリンピックの代表選手にと誘われ、以降二年間、曲げ板金の強化訓練を受けた。一年目は一般の職業訓練と五輪訓練が半分ずつ、製缶課への配属後の二年目は、『同じものを何十箇所もつくる』（第三〇回）『一日中五輪訓練に明け暮れる』（第二六回）日々であった。その甲斐あってか、七七年五月の二回目の出場では全国第三位に入賞する」<sup>(14)</sup>。そんな中、「一九七八年三月、上野仁は社外サークル『あした』のメンバーとなった。そして同年五月、『毎日新聞』にそのサークル、『社会問題などについて語り合うサークル』（第一四回）への加入をよびかける実名入りの投書をしたことによって」<sup>(15)</sup>、上野氏は、上司である職制の天野氏による「生活指導」の対象者となることになった。

それが第二の時期であるが、「天野は『そういうことは職場のなかまとうまくやってからやった方がいい』……と『指導』したのだ。……彼は、『重視すべき人間関係は企業外ではなく企業内』という掟を教え込んだのである。ともあれそれ以降の天野は、上野の欠勤日には寮の部屋を訪れて整理、整頓のようすとか帰宅時間とかに関心を払い、秋の個人面接の際には、……生活全般にわたる注意に及ぶことになる」<sup>(16)</sup>。そうした中、上野氏は、「七九年四月頃、今なおその人びとによって支えられている真のなかま、『工場労働者有志』のグループに出会うことができた。府中工場の労働現場や生活の実態を凝視し、そこから生ずるニーズに則して労働組合に問題を提起するグループである。その立場に共感し、以降、彼らとともに学習し討論するなかから、上野仁は東芝府中の賃金水準の低さ、人事考課による賃金格差の大いさ、税務監

査に対処する『機械隠し』行為、原子力発電の必要性―東芝府中の主力製品の一つは原発機器である―などについて批判の眼を育てるにいたる」<sup>(17)</sup>。そして、「一九八一年四月九日、上野仁は、さきに紹介したなかまのグループ新聞、春闘についての組合執行部批判をふくむ『働く者の新聞』を、その日の仕事の段取りがはじまるころ職場の同僚に手渡した」<sup>(18)</sup>。

この時から、第三期が始まる。すなわち、まず、「天野は『おれの許可も受けずに撒きやがって』、『誰が困るのかわかってるのか』、『お前の上司であるこのおれに、お前のやることすべてのことに関して責任があるんだ。始末書を書け。原文はおれが書く』（第一四回）と激しく上野を責める。この発言は『責任』の所在の自覚というものを端的に示していて興味深ぶかいが、この日は上野の懸命の抵抗に出会って、この『就業規則三八条違反』の行為に対して始末書をとることができなかった」<sup>(19)</sup>。「ここに天野は、五月はじめには、上野を『生活指導』の対象から排除の対象、すなわち退職を勧める対象に移すことを決意したかにみえ」<sup>(20)</sup>た。「天野博司がこの目的のために用いた方法のひとつは、人間関係において上野を完全に孤立させることであった」<sup>(21)</sup>。「もうひとつのより中心的な方法は、上野の作業上のミスや気配りの物足りなさについて、就業時間中に、しばしば声高に、しばしば長時間にわたって叱りつけ、執拗に反省書・始末書を書かせることであった。その責めは、七月九日、上野仁が心因反応に追い込まれるまで」<sup>(22)</sup>つづけられた。ことここに至って、上野氏は、そうした上司・職制の行為を人権侵害として民事裁判に訴えることになったのである。

こうした経緯を辿って裁判にまでなった東芝府中の人権裁判問題は、会社内における上司と部下の関係、および上司による部下に対する人事考課の日本的特質が明瞭に示されている。しかも、そうした性格を有する人事考課にもとづいて、賃金の査定や会社内でのキャリアアップ、すなわち昇格とそれにとまう賃金のアップの査定が行われるのである。それゆえ、「その結果、（終身雇用と年功序列という人事制度とはいえ、）人事考課による処遇格差の拡大と労働者の選別は、きわめてきびしくつらぬかれ」<sup>(23)</sup>〔（ ）内は引用者による。〕ていたことが忘れられてはならない。

日本の労働者たちの、会社組織および会社内の上司への情緒的コミットメントの動員をはかるための仕組みとして、会社が労働者たちに提供する福利厚生制度をあげることができる。「福祉」を、人々の人生航路におけるさまざまなリスクへの備えや確実な生活の実現と充実のための社会的仕組みというように考えるとすれば、「福祉」の社会制度の形は、それぞれの国によってかなり異なっていよう。橋木俊詔氏は、「福祉」の主たる提供者として、国（政府および自治体行政）、企業、そして家族をあげ、それぞれの国の福祉制度のあり方をそれらの提供者の関わり方の違いによって特質づけていた。すなわち、主として国によって「福祉」が提供されている国は「福祉国家」と呼ばれるものであるが、氏によれば、「国によって福祉国家の発達程度はかなり異なった（ものである）。大別すれば、北欧諸国は高度に発達した福祉国家、イギリスと中欧諸国は中程度の福祉国家、南欧諸国は低度の福祉国家と分けられ

る。ヨーロッパはこれら三種に区分されるが、日本とアメリカは国家を福祉の提供者として評価すれば、どのヨーロッパよりもその役割は小さく、日米が非福祉国家の典型である」<sup>(24)</sup>〔( )内は引用者による。〕。

とするならば、日本とアメリカの福祉の主たる提供者はどこなのであろうか。アメリカは、いわゆる自己責任制の国であり、人生上のリスクは諸個人自身が負うことになる。強いて言えば、諸個人は、自己の人生上のリスクの備えを自己責任で金融商品を買ひ、運用することでもかなっていると言える。それに対し、日本では、これまでは、家族および企業が福祉の主たる提供者であったと言ってよい。では、日本の企業は、自分の従業員にたいしてどのような福祉を提供していたのであろうか。橘木氏によれば、企業が自分の従業員に提供する福祉は、企業が労働者の勤労の代償として給付する賃金と非賃金のうちの非賃金に相当するものである。氏のことばを借りれば、「賃金支払いは毎月受領する現金給与とボーナス支給であり、わかりやすい支払い形態である。非賃金支払いは賃金以外の形態で支払われる対労働給付である。わが国では福利厚生費用と呼ばれることも多く、……政府の統計資料によると……①現物支給 ②退職金などの費用 ③法定福利費 ④法定外福利費（非法定福利費ともいわれ、本書ではこの言葉を用いる） ⑤教育訓練費 ⑥募集費⑦その他」<sup>(25)</sup>の7つである。

同じく橘木氏によれば、企業の非賃金、すなわち労働者に対する福利厚生費は、その性格からいって、大きく、法定福利厚生費と非法定福利厚生費の二つに分けることができるという。このうち、「まず法定福利厚生費の構成比に注目すれば、公的年金である厚生年金の保険料が五四パーセントを占めており、もっとも高い比率となっている。……次に高いのは医療保険である健康保険制度と介護保険への支出が三二パーセントを占めている。……残り一三パーセント弱が失業保険（わが国では雇用保険と呼ばれている）や労働災害保険といった労働保険料で占められ、一パーセントにも満たないのが児童手当である。ヨーロッパの社会保障制度と比較すれば、日本では失業保険制度が充実していないだけに、労働保険料の比率が小さくなっているのである。さらに、ヨーロッパでは児童手当の支給額が相当高いことを強調しておこう。逆にいえば、日本では年金保険料の比率が五〇パーセントを超えていることから、社会保険といえは年金である、ともいえるほど高くなっているという特色がある」<sup>(26)</sup>のである。

では、非法定福利厚生費についてはどのような特徴があるのだろうか。同じく橘木氏の指摘に従ってまとめてみるならば、第一の特徴は、その支出項目や額に関して企業規模別に相当の差が存在するということである。橘木氏いわく、「企業規模間でこれほどの大きな格差が理由は、いうまでもなく大企業のほうが中小企業よりも支払い能力が高いからである。法的な強制徴収ではなく、しかも後に議論するように非法定福利は直接その企業で働く従業員のベネフィットとなるので、大企業は意図的に支出を増やすのである。さらに加えれば、春闘の盛んなころは産业内で企業の横並び意識が強く、企業間の賃金格差を大きくつけられなかったので、業績のよい大企業は従業員福祉に熱心だったのである」<sup>(27)</sup>。



どのような項目に支出していたかということに目を移してみれば、非法定福利厚生費に関する第二の特徴は、労働者たちの住居に関する費用が高い割合を占めていることである。すなわち、「構成比に注目すると、大企業で住居に関する費用が五割を超えており、非法定福利への支出の過半は住居への支出である。一方、三〇～九九人の中小企業では二三パーセントの低さである。大企業で住居費用の構成比が非常に高いのは、社宅や独身寮・保養所を用意していることによる」<sup>(28)</sup>。第三の特徴は、「食事に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用、医療保険や私的保険制度への拠出が五～一三パーセントの比率を占めていて、住宅費用に次いで高い」<sup>(29)</sup> ことである。そして、第四の特徴は、「労災付加給付の費用、慶弔見舞金などの費用、財形貯蓄関係の拠出金といった項目」<sup>(30)</sup> があげられる。この項目は、それぞれ5%以下の低い構成比率ではあるが、企業における普及率という点でみればかなり高い普及率を誇っている。すなわち、橋木氏のことばによれば、「普及度、すなわち非法定福利厚生費の制度別導入率からすると、慶弔・災害見舞金が九六・七パーセントであり、ほとんどの企業で支出がなされている。結婚祝金、子どもの誕生祝金、香典支払い、災害時の見舞金などの支出がこれに該当するが、日本の文化体質を如実に物語っている支出といえる。導入比率は非常に高いが、個々の支払い額はきわめて少額なので、……費用構成比率でみると小さな比率になるのである」<sup>(31)</sup>。

さらに、非法定福利厚生費に関して言えば、退職金制度がある。退職金制度を経済学的視点から見ると、「第一に、賃金支給の後払い制度であるということ。労働者と企業がこれを望んでいるのであれば、それはそれで妥当な制度であるといえるが、支払いが繰り延べされるので、さまざまな副次的効果が発生することも事実である。例えば、利子率（あるいは割引率）の違いによって、現在価値に直すと退職金の額が変動する。あるいは、現役のときか、それとも引退後の生活のうち、どちらをより重視するかによって、人々が受ける感じは異なる」<sup>(32)</sup> ことになる。「第二に、賃金の後払い制度なので、拠出された資金の運用成果がきわめて重要となる」<sup>(33)</sup>。そして、「第三に、租税が退職年金制度に与える効果は大である」<sup>(34)</sup>。さらに、賃金後払い制度としての退職金制度を社会学の視点で見ると、それは、労働者たちから自分たちが勤めている企業に長期に渡って勤めようとする嗜好性と志向性を誘引する装置としての意味をもつものとして評価することができるであろう。

では、なぜ利潤の極大化動機を第一義的動機として活動している企業が、労働者たちの福祉に関与することはそれなりのコストがかかり、一見すると利潤極大化原理に反するようにも見える労働者たちの福祉へのコミットメントを、ある意味で積極的に行ってきたのであろうか。橋木氏によれば、それは、第一義的には、「従業員の長期定着性の維持・向上」であり、第二には、「勤労モラル」・「労使関係の円滑化」・「職場での生産性」・「従業員の家庭生活の安定」などの維持・向上のためということであった。これらはともに、「従業員の働きやすさを確保することによって、長期的雇用と生産性向上という企業からみたメリット」<sup>(35)</sup> を追求した結果なのである。さらに、橋木氏によれば、興味深いのは、「企業の社会的責任」、また



は「社会保障の補完」のためと認識している企業の割合が高いという事実である。そして、これはまさしく、「日本企業の歴史的経緯から解釈可能であるが、日本社会固有の文化から生じる発想ともいえる。……日本では政府の提供する社会保障制度のレベルが貧弱なので、企業が望むと望まざるとにかかわらず、少なくとも自分の企業の従業員には福祉の提供が必要と判断しており、それが企業の社会的責任という解釈につながっていると考えられる」<sup>(36)</sup>のである。別言すれば、日本では、政府があまり社会保障を提供してこなかったということが、福祉を提供することで、自分の集団に所属する労働者たちの会社への情緒的コミットメントを動員することをより有利にする社会的条件になっていたとも言えるのである。

以上が労働者たちの自分が働いている会社および上司への情緒的コミットメントを動員する日本の会社組織における諸装置についての概述である。そして、そうした諸装置を通して、日本の労働者たちは、ただ単に働きバチと称される長時間労働に耐える仕事人間というだけでなく、自分たちが所属している会社への情緒的一体感や忠誠心をもち、時には会社の命運と自己の人生を重ね合わせてとらえる、すなわち会社での労働生活イコール自分の人生そのものとして感じるまでに会社での生活にのめり込む、いわゆる会社人間として形成されていったのである。しかし、こうした会社とそこで働く労働者たちとの関係は、どのような経済的情勢の下でも保障されているものではなく、第二次大戦後長らく続いた、日本の右肩上がりの経済の高度成長という特殊な経済情勢上の条件があつてはじめて、その条件に適合する形で生み出されてきたものであることが、戦後日本の高度経済成長が続かなくなるなかで、露わになってくるのである。それは、1970年代初頭の二次にわたるオイルショックによって引き起こされた経済の高度成長の終焉と低成長時代への移行期に現れ、バブル経済の崩壊による不況期への突入の中で、日本企業の経営形態の大幅な再編成の動向の中で決定的になっていった。そこで、次に、現下の日本企業の経営形態の再編成が、職場内人間関係や労働者たちの精神生活にどのような影響を与えているのかについて、検討することになろう。

#### (日本企業の経営形態の再編成—日本的経営からアメリカ的経営へ—と労働者たちの精神生活)

ここでは、紙数の関係もあり、経済の高度成長期の終焉以降現在に至るまでの日本的経営方式の再編過程を詳細に検討することはできない。ただ、現下のその再編過程の一端とそのことによる職場内人間関係の変化およびそれらが労働者たちの精神生活に与えている影響の一端を簡単に概述するだけとなろう。はじめに、ここまで検討してきた日本的経営と呼ばれてきた経営形態と戦後日本の経済状況、すなわち資本の蓄積過程に関する条件との関係について、先に参照した岩田龍子氏の著作に依拠しながら、再度、確認する作業から開始することにした。岩田氏によれば、日本的経営と呼ばれてきた経営システムは、なによりも、日本経済の高度成長に適していた形態であった。氏のことはによれば、「日本の経営システムは、日本人のものの考え方、感じ方に適応し、これを大いに活用しながら、経営目標をできるだけ有効に達成し

ようとしてつくられてきたものである。そしてこのシステムは、日本経済の高度成長期に大きな威力を発揮してきた。それは、組織が急速に成長する場合に、いっそう威力を発揮するいくつかの特徴をそなえていたからである」<sup>(37)</sup>。

その特徴を、これも岩田氏のことばで確認するならば、それは、「企業に対する所属感をもち、所属組織の社会的威信によって、その地位への欲求を満足させてきた日本人の組織構成員にとって、組織の成長・巨大化は、安定感、所属感、威信をつよめただけでなく、組織の成長によって、組織の内部に、より多くのポストを用意した。このことが、組織構成員に対して、地位上昇の魅力をふんだんに提供し、激しい労働への誘因となった」<sup>(38)</sup>。「また、しばしば指摘されるように、年功賃金制のもとでは、若年層の賃金は低く抑えられているから、組織の急速な成長は、人件費を低く抑えるように作用した。これも日本型システムが、高度成長期に有効に機能した、ひとつの要因であると考えることができる」<sup>(39)</sup>のである。

同じく岩田氏によれば、「しかし、低成長ないし安定成長が定着するなかで、組織の成長がもたらすこれらの長所が影を薄くし、むしろこれまでの長所が裏返しの短所とさえなって、組織構成員の老齢化、給与、退職金の負担の増大、管理職のポスト不足などさまざまな深刻な矛盾が、にわかに表面化してきた」<sup>(40)</sup>のである。そうした、企業の経営的視点から見たときの、高度経済成長という経済的条件と日本的経営システムとの間の矛盾が痛切に感じられ、ドラスチックな再編が実行されていったのは、バブル経済が崩壊し、平成不況へと突入していった1990年代のなかば過ぎのころからであった。

それは、新たな経済のグローバル化による国際競争の激化という情勢によって引き起こされてきたと言われている。もともと資本主義的経済システムは、市場のグローバル化をその本質としており、なにも1990年代に入ってから始めて経済のグローバル化が生じた訳では決してない。では、1990年代における経済のグローバル化は、何が新しいグローバル化なのであろうか。『人々はなぜグローバル経済の本質を見誤るのか』の著者である水野和夫氏によれば、それは、以下のようなものであった。すなわち、水野氏いわく、現下の「グローバリゼーションの本質とはなんだろうか。本書ではそれを、十九、二〇世紀と二〇〇年にわたって実質賃金が上がり続けた『労働者の黄金時代』に終止符を打つ『資本の反革命』（＝資本による利潤回復運動）ととらえて議論している。日本の超低金利に象徴されるように、先進国で利潤率が趨勢的に低下しているから、『資本の反革命』が起きているのだと考えられる」<sup>(41)</sup>と。そして、そこで起きている大きな経済的構造変化とは、「帝国の台頭と国民国家の退場＝帝国化」、「金融経済の実物経済に対する圧倒的な優位性＝金融化」、「均質性の消滅と拡大する格差＝二極化」の3つであるという。さらに、水野氏によれば、この「『資本の反革命』を本質とするグローバリゼーションは、利潤動機を前面に押し出して全世界を覆い尽くしていくから、まずは世界の経済構造を変えていくが、その影響は経済の面のみにとどまらない。グローバル化は政治・経済・社会のすべてを根本的に変える総合的なプロセスであり、その分析には経済学だけでなく政治学、社

会学、文学など学際的なアプローチが不可欠である」<sup>(42)</sup> (下線による強調は引用者による。) という性格を有している社会変動なのである。

そうした性格を有している現下のグローバル化の日本における政治的変革は、前小泉純一郎首相の下での、規制緩和・競争主義・自己責任をスローガンとした「構造改革」路線への政策転換によって推進されてきた。シリーズからなっている本稿全体の課題は、そうした現下のグローバル化とそれを政治的に体现している政治的転換政策が、私たちの社会生活・人間関係・諸個人の精神生活にどのような影響をもたらしているかを、概括的に検討することであるが、ここでは労働生活領域に焦点をあてて検討していくことになろう。また、そうした現下のグローバル化の社会学的研究にとって重要なのは、現下のグローバル化の中で生じている生活原理・社会的行動原理の構造的転換とはどのようなものであるかということであろう。ここでは、それを、損得勘定のコミュニケーションを基礎とした社会関係・社会的行動原理の優越化、シェア拡大競争から生き残り競争へと質的転換を遂げた競争主義の蔓延、そして自己本位的社会行動原理の優越化というように把握しておくことにしたい。

では、いよいよ、現在労働生活領域の中でどのような現象的变化が進行しているかについての検討を進めていくことにしたい。現下の経済のグローバル化の下での企業社会・職場社会の社会変動を象徴することばは、日本的経営からそれらを推進する人々からは「国際的スタンダード」と言われていたアメリカ的経営への転換である。そして、その内実は、とくに日本的経営の中の終身雇用と年功型・企業福祉型賃金のリストラクチャリングであり、余剰と見なされた労働者たちの首切りとしてのリストラ、非正規化された労働力の自由な使用、そして成果主義・ノルマ主義賃金制度の導入および労働者への企業福祉施策からの撤退、すなわち労働者たちの、自分たちの生活福祉にたいする自己責任の強要などが主要な柱となっている。かかる社会変動下での企業社会・職場社会、そして労働者たちの労働生活の諸変化については、すでに、それぞれの主題ごとに膨大な報告や研究が世にだされている。そこで、詳しくはそれらの諸報告や諸研究を参照してもらうこととし、ここでは、それらの先行諸報告や研究に依拠しながら、とくに職場社会における社会関係・人間関係や労働者たちの精神生活の変容の現状に焦点をあてて、簡潔に検討することで満足することにしたい。

さらに、本稿では、以下の二点に検討の焦点を絞ることにしたい。その第一は、かつての日本の経営の下での、労働者たちの、己を殺して会社に忠誠を尽くすという会社組織への「かわりの心情」の変容についてである。そして、第二は、やはりかつての日本の経営の下での職場社会における「情緒共同体」的精神風土の変容についてである。すなわち、「情緒共同体」的精神風土とは、常に感謝や喜びに充ちた精神生活を労働者たちに提供していたわけではなく、ときには恨んだり、嫉妬したり、憎んだりという感情をもともなっていたこともあろうけれど、己の気持ちを抑制することで(職場社会における)他の仲間たちとの協調をはかり、仲間たちから情緒的に受容され、自己の居場所を実感し、精神生活の安定や慰安をえていたということ

を意味しているが、アメリカ的経営に変わる中でそうした「情緒共同体」的精神風土がどのように変容し、労働者たちの精神生活にどのような影響を与えているのかということが、その検討の課題となろう。しかも、これら二点はそれぞれ相互に密接な関連を有しており、現実にはハッキリと分けて検討することができるものではないと思われるが、本稿では検討の必要からそれぞれ分けて検討するという形をとろうと思う。

まず第一の点であるが、1970年代初頭の二度のオイルショック時にはじまる首切りとしてのリストラの横行は、終身雇用を慣行としていた日本的経営といっても、それは決して会社が労働者たちと運命をともにする運命共同体的な組織ではなく、損得勘定にもとづく極めて経済的に合理的な組織にほかならないことを、体験的に日本の労働者たちに知らしめてきたと思われる。それでもなお、日本の労働者たちの労働生活と労働生活をおくる職場・会社組織にたいする心情は、単に自分たちの生活費を稼ぐためだけの生活および生活の場というように経済的にドライに割り切る以上の、何らかの意味をもとめつづけているように見える。それゆえにということになるかもしれないが、1970年代初頭の二度のオイルショック時と1990年代後半のバブル経済の崩壊後の会社をとった、自分のところで働く労働者たちへの経済合理的な観点からとられたさまざまな対応は、日本の労働者たちに、とくにこれから労働生活に入ろうとする青年たちに、自分と労働生活および労働生活をおくる組織体である職場・会社との関係についてあらためて考えようとする諸契機となったであろう。たとえ、高度経済成長期には、多くの人たちが当然のごとく歩んでいた、「寄らば大樹」とか、「良い学校・良い会社」とかというような表現によって示されていたかつての労働生活への王道としての人生航路と同じ航路を歩んでいた人たちでさえ、現在はその先に一生安泰な、平和で安定した労働・経済生活がまっているとは考えなくなっているであろう。

こうした労働者たちの側から見た、自己と会社との関係についての、または働くということについての意識上の変化をひとことで言うならば、自分の人生にとって、「働くということとは何か」、「会社とは何か」をより意識的に問おうとする自覚的意識の成長ということであろう。そして、それは、首切りとしてのリストラなどの経験（必ずしも自分が直接体験したという意味だけでなく、そうしたリストラの嵐が吹き荒れる同時代を生きてきたという広い意味でのことである）を通して、ある人たちにとっては自ら望んだわけではなく、否応なく問わざるをえなかったという形で現れてきた問いであったであろう。例えば、バブル崩壊後の企業による首切りとしてのリストラの現状を紹介した、「マリオネットと暮らして」という表題の連載から成る朝日新聞記事の中で、そうした事情が描かれていた。それは、そのシリーズ記事の、1998年5月9日付けの第三回目の記事であり、「会社って何だろう」という見出しが付いていた。この記事の中では、ある機械メーカーに勤めていた49歳の課長さんの「クビ」をめぐる物語が紹介され、その課長さんの妻の気持ちの変遷が次のように綴られていた。

「昨年十月、妻（三九）が夕方、買い物から帰ると、機械メーカーの課長だった夫（四九）

は玄関わきにとめた車から、段ボール箱を運び出していた。中には会社で使っていた文房具や書類が入っていた。『明日から会社に来なくていいと言われた』。夫はそう言って黙り込んだ<sup>(43)</sup>。『夫婦は会社で机を並べたのがきっかけで交際を始めた。課長は、毎日妻を車で自宅まで送り、また会社に戻って仕事をした。結婚の仲人も会社の社長だった。二人にとって会社は、『収入源』以上の存在だった。二年前、夫は会社で突然倒れた。脳出血だった。数カ月の入院生活のあと職場復帰したものの、長い言葉が話せないという障害が残った。社内ではリストラが進み同僚もぽつりぽつりと職場を離れていったところだ。『クビになるかもしれない』。本人も家族もそう思った。しかし、課長は資材置き場の管理人として職場にとどまり給与も得た。家族は会社に感謝した<sup>(44)</sup>。『だが、『解雇』という現実の前に、それまでの思いは役に立たなかった。……(その後大変な思いをして生きてきた。)妻は言う。『少しずつ家族の気持ちも良くなってきた。それでも運命を狂わされた会社っていったい何だろう。よかったか。悪かったのか。まだよく分らない』<sup>(45)</sup>〔( )内は引用者による。〕と。

この物語の中に、家族ぐるみで「(会社に情緒的に同化しているという意味で)会社人間」であった人たちでさえ、首切りとしてのリストラの経験の中で、自分たちにとって「会社って何だろう」と問わずにはおれなかった心情の変遷が表現されているように思われる。しかし、さらに言えば、そうした経験の中でさえ、この物語に出てくる課長さんの母親は、自分の息子に対する首切りとしてのリストラを、「『人生で最も大変な時でした。でもね、いいときもあるし、悪いときもある。こんなことで会社をうらめば、うらむ方が悪いと思いますよ』と<sup>(46)</sup>受け止めていたのである。この母親の心情は、「倒産しそうになる会社を選んでしまっただけで失敗した。そんな会社にいつまでもしがみついてもしかたがない。早く次の会社を探そう」というような、損得勘定にもとづくドライな心情とは全く異なった心情であろう。

この物語にも表れているように、日本的経営時代の人々の、自分たちの労働生活に対する価値づけは、必ずしも、お金を儲ける、またはより多く沢山のお金を稼ぐということが第一義的な優先順位ということではなかった。『私たちはいかに生きるべきか—自己利害時代の倫理学—』の著者である、ペーター・シンガー氏も、そうした日本の企業、経営者、そして労働者たちのそうした姿勢は、西洋社会、とくにアメリカ社会におけるそれと全く対極にある日本の特質のひとつであるとし、高く評価していた。シンガー氏いわく、「典型的な日本の企業は、企業自体にとっても、またその企業の個々のメンバーにとっても、なによりも第一義的に金儲け(making money)をすることによって焦点をあてるというようなことはしていない<sup>(47)</sup>」と。だからといって、シンガー氏は、氏が観察したところによれば、自分たちが働いている企業に忠誠を尽くし、自己を抑え、長時間労働に耐え、自分たちの家族生活を犠牲にしているように見えた側面をも合わせ持っている、日本の経営者や労働者たちの全体的な労働生活様式を、決して諸手をあげて評価しているわけではなく、むしろ批判的に見ているのではあるが。

しかし、現下の経済のグローバル化の下における日本的経営からアメリカ的経営へという日

本企業の経営形態の再編の中では、すくなくとも企業および経営者たちの姿勢においては、なによりも第一義的価値は金儲けにあるという方向に、確実に方向転換が進んでいると言える。ただ、労働者たちの自分たちの労働生活にたいする姿勢を見ると、必ずしも、それと同じ転換が起こっているとは思えない。そして、ここに、現下の日本の会社内における労使関係において、かつての労使一体的関係とは違って、労使間の関係に亀裂・溝・摩擦が生じるひとつの社会的要因が存在するようになってきたように、著者には思えるのである。では、労働者たちの側から見たときの、自分たちの労働および労働する場である会社に対する心的姿勢とはどのようなものなのであろうか。この問いに対する回答それ自体が一つの大きな研究課題であり、それゆえ、ここで本格的にそれを展開する用意と余裕はない。その（心的姿勢の諸類型の）研究方向について、仮説的に、しかも箇条書き的に論述するだけで満足せざるをえない。

その心的姿勢の諸類型の第一は、とにかく大部分の労働者たちの願いとは、生まれ育ったところで、安定した経済生活を営みたいということではなかろうか。第二には、勝ち組になりたい、負け組にはなりたくない、楽しく儲けたいという現下の時代的経済生活の原理を反映したものであろう。そして、第三は、「自分らしさに適った」、「自分の能力を生かせる」、「自分の興味・関心のある」そして、「自分の時間をもつことと両立する」等々のような労働や働き方という労働生活様式を求めるという心的姿勢である。そして、これら3つの心的姿勢のうち、第三の姿勢は、とくにこれから労働生活に入ろうとする若者たちにより多くかつ強く見られる心的姿勢であるように思われる。このことは、まだ就職氷河期と言われていた2000年に、本学の学生を対象に、著者の専門ゼミで行ったアンケート調査（「大学生の大学生活と家族・友人関係に関する意識調査」：228名の回答者）結果<sup>(48)</sup>にも表れていた。

この調査結果によれば、「あなたは自分の将来に不安を感じていますか」という問に対し、「感じている」と回答した181名のうち、「もっとも強く感じる将来の不安とは何」かということ、114名・63パーセントの学生が「卒業後の就職」と回答していた。次が、「充実した生活ができるかどうか」で、30名・17パーセントであった。また、「現在就職難の時代をむかえていますか、あなたはそのことで不安を感じることがありますか」という問に対し、「強く感じる」は、228名中95名・42パーセントであり、「まあまあ感じる」が、79名・35パーセントであった。面白いのは、では、「具体的にはどのような」不安かをたずねたところ、「就職できるか不安だ」と「志望にあった職場に入れるか不安だ」という回答が、それぞれ、68名・39パーセントと相半ばしたことである。ここには、かなりの就職難の時代においてさえ、ただ就職できればどこでもよいというのではなく、将来の労働生活において自己実現したいという学生たちの強い要望が表現されているように思えるのである。ちなみに、厳しい就職・労働生活の時代の中で、「社会人になることが不安だ」と回答した学生が、17名・10パーセントであり、先の2つの回答に次いで、「具体的不安」内容の第三位の回答数であった。

労働者たちの、自分たちの労働生活や労働の場である会社に対する心的姿勢の上述のような



変化に対し、会社・職場と現実の労働生活においてはどのような事態が進行していたのであろうか。それは、労働者たちとの関係では、家族主義的温情主義集団の仲間としての処遇から、利益・利潤達成のための有用で、便利な道具としての処遇への変化であり、かつてとは質の変化した選別主義・競争主義・排除主義のより一層の浸透であり、職場内コミュニケーションにおける「支配的関係性の強化」・「砂漠化」というように表現することができるのではないであろうか。さらに、仕事の成果との関係では、簡単に労働の成果を期待できない時代状況の中で、長時間の労働や努力に比例する達成感や充実感を得られなくなっているだけでなく、徒労感・虚しさ感・自信の喪失感などの否定的な気分・感情が蓄積されやすい環境にさらされている。そして、職場内における労働や人間関係のこれらの変化にともなって、確実に労働者たちの中に確実に「心の病が広がっている」という状況が生みだされている。

2007年7月5日付け朝日新聞の「働きすぎの職場から」と題した記事は、「片づかない仕事、成果への圧力、上司の評価……。過大なストレスにさらされながら、長時間労働を余儀なくされる働き手たちに、心の病が広がっている。うつ病など精神障害での労災認定は昨年度、過去最多になった」<sup>(49)</sup>ことを報じていた。この記事の中で取り上げられていた40代営業職の男性労働者がうつ病になっていった経緯は、以下の通りだった。その記事いわく、「毎週金曜日。午後7時をすぎると部長が叫ぶ。『飲みに行くぞ』。また朝までコースか。コンピューター関連企業の西日本の支社に勤める40代の男性は、ため息をついた。リースの営業に移って1年余り。チームのノルマは年20億円だが、思うように売り上げがあがらない。相手の先輩は年10億円以上売り上げるベテラン。会議後、ほそつと言われた。『うれないやつはクズだ』。10年以上コンピューターの保守管理を担当。希望して移った営業は裁量労働制になっていた。が、裁量とは名ばかり。外回りを終えても、午後10時半ごろ部長が帰るまでみんな居残る。昨春、部長に契約状況を報告したあとと言われた。『ちんたら仕事しとったらあかんぞ』。何かぶちん、と切れた気がした。朝、布団の中で手足が動かせなくなった。『うつ病』の診断書を提出し、会社を休んで1年以上。週1回病院に通い、抗うつ剤を飲む。『会社に行けない自分』を認めることができず『時折、はさみを頭に突き立てたくなるんです』。先日、携帯電話が鳴った。表示は先輩の番号。体が震え、出られなかった」<sup>(50)</sup>と。

この営業職40代の男性がうつ病になるまでの物語は、日本的経営からアメリカ的経営への転換（その職場内労働生活に即して見たときの内実を、ノルマ主義・成果主義・成果のあがらないものに対する叱責・いやがらせ・処罰・排除傾向の強化と捉えておきたい）にともなって、現在の日本の職場で生じている労働者たちの精神生活のありようの典型的な例なのではなかろうか。そして、その物語の男性がうつ病になっていった大きな要因の一つは、職場内における人間関係という社会環境のあり方にあると考えられるであろう。そこで、そうした経営形態の変化にともなう職場内人間関係と労働者たちの精神生活の変化の現状について、ノルマ主義・「成果主義とメンタルヘルス」の関係を探究した天笠崇氏の著作に依拠しながら見ておくこと



にしよう。まず、成果主義の導入と労働者たちの精神生活の健康上の悪化との関係性に関する天笠氏の見解を確認すると、それは、「成果主義の導入によって、ノルマが増え、進捗管理が厳しくなり、仕事の集中や労働時間の増大を生み出し、仕事のゆとりや仲間との協力や支え合いがそぎ落とされ、精神的ストレスの増大、ひいてはうつ病をはじめとした精神疾患が増加し、その結果労働者の（過労死や）自殺者の増大にも通じている」<sup>(51)</sup>〔（ ）内は引用者による。〕というものであった。

その見解中に示されている成果主義の導入と労働者たちのメンタルヘルス悪化の関係を、職場内人間関係に即して見るならば、上司・部下という関係が悪化している状況が読み取れよう。かつての日本的経営の下での上司・部下関係は家族内における親子関係に例えられ、厳しい叱責だけでなく、はげましや部下の全生活にかかわる温かい配慮と世話（人によってはそれらのことをうつつしい、束縛されている、自由がない、大きなお世話だと感じるということもあったと思われるが）という温かい人間関係的側面もあったが、成果主義導入後の職場では、一般的傾向としては、厳しい叱責や処罰を伴う管理という側面が強く現れるようになったであろう。上司・部下関係におけるそうした変化は、職場内「ハラスメント」の増大という事態を生み出していると言えるのではないだろうか。

天笠氏は、『モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない』の著者のマリー・フランス・イルゴイエヌ氏の、成果主義導入後のフランスにおける職場環境の変化を踏まえた、「ストレスを生む環境、コミュニケーションの衰退、画一化される社員、働く人間として自分の仕事や存在を認めてもらえない、といった『職場そのものの変化』が下地となってハラスメントが生じやすくなる。生じたハラスメントを見逃ごしたりハラスメントした社員を見逃したりする『恥知らずなシステム』が、ハラスメントのおこなわれやすい環境となる」<sup>(52)</sup>という分析を受けて、アメリカの経営形態への転換を遂げつつある日本の職場内におけるハラスメントの現状を次のように論述していた。すなわち、氏いわく、日本でも、「成果主義によって、上司も成果評価だけ受けて人間扱いされない『いじめ』に遭っているような組織であれば、部下に対するハラスメントの誘因になります。文字通りのハラスメントでなくとも、ハラスメントやそれに似た状況が新たなハラスメントやそれに似た状況を生みやすいでしょう。成果主義の下では、密やかないじめが自分より弱い者に向かう『組織的入れ子構造』が、成立しやすいのでは」<sup>(53)</sup>ないだろうか。

さらに、天笠氏は、「著者（天笠氏）らの過労自殺研究からも、ハラスメントは、うつ病や自殺に対する強い原因となることが示唆されました。『労働者健康状況調査』でも、『強い不安、悩み、ストレス』の内容として『職場の人間関係の問題』が近年トップを保っており、この中にはハラスメントが含まれているでしょう」〔（ ）内は引用者による。〕とつづけていた。この天笠氏のことばを裏付けるように、2007年10月16日付の朝日新聞記事は、「『パワハラ自殺』労災認定」という出来事を伝えていた。それは、「上司から『お前は給料泥棒だ』『目障りだか

ら消えてくれ』などと言われ続けた会社員が自殺した。暴言が自殺の引き金になったかどうかで争われた訴訟の判決で、東京地裁は15日、自殺と暴言との因果関係を認め、会社員の死を労災と認める判断を示した。渡辺弘裁判長は『心理的負荷は、人生でまれに経験する程度に強度だった』と指摘した。被告の国側は『自殺は業務によるものではない』と主張していた」という記事であった。

そして、以上のような職場内モラル・ハラスメントは、上司と部下という関係にとどまらない。ノルマ主義・成果主義の導入された職場では、かつてであれば、アフターファイブのコミュニケーションのメンバーであったであろう、同僚や先輩・後輩関係の中においても、軋轢、摩擦、そしてハラスメントの増大が推測されるのである。例えば、2001年6月23日付朝日新聞は、「職場に潜む『キレル』社員」の特集記事を掲載していた。この記事によれば、「『キレル』子どもが社会問題になっていますが、職場で『キレル』大人も増えています。上司や同僚に突然、くっつかかったり、刃物をちらつかせたり。事件として表面化することは少なく、実態は不明ですが、オフィスの安全神話の変容は間違いなさそうです」<sup>(56)</sup>ということである。そうした中で、日本の経営の下では、新入社員に対する教育は入社後の企業の中でじっくり育てるという形で行われていたものが、その余裕をなくした企業の職場では、ノルマ主義・成果主義の導入と相俟って、即戦力・競争相手として先輩の社員たちから認知、処遇される新入社員たちへのハラスメントの増大が予測されるであろう。

先の朝日新聞記事の中にも、次のような例が紹介されていた。それは、「『役立たず。クズ。お前なんか、やめちまえ』。外資系の大手コンピューターメーカーの首都圏のオフィス。30歳代の男性社員が、この日も特定の<sup>ばとう</sup>新入社員を罵倒していた。……IT（情報技術）業界の例に漏れず、同社は社員に、最大限の成果を出すよう求めている。納期、品質に厳しい目標を掲げ、各プロジェクトは必要最小限の社員で構成される。取引先からのクレームや、本社からの指示がくれば、休日の深夜でも出社命令が出る。同僚同士の競争も激しい。……新入社員は入社後、上司や先輩から指導を受けられると思っていた。一方、職場は『即戦力』を期待。新入社員の技術不足のしわ寄せが男性社員らにきた。自分の仕事で精いっぱいなのに、新たな負担がのしかかり、『キレた』というものであった。ここには、同じ職場で働く仲間同士が、自分のことや仕事で精一杯の状況で、個々の殻に閉じこもり、相互に孤立し、温かい感情のやりとりのない、何とも殺伐とした職場の風景が広がっていることであろうか。そうした職場環境の中で、精神的に病んでいく労働者たちは、確実に増えていっているであろう<sup>(58)</sup>。

#### 註

- (1) 岩田龍子『日本の経営組織—企業の一員となるとは一』講談社現代新書、1985年、60頁。
- (2) 同上、60～62頁。
- (3) 同上、148頁。
- (4) 同上、149頁。

- (5) 同上。
- (6) 熊沢誠『日本の経営の明暗』筑摩書房, 1995年(7刷), 51頁。
- (7) 同上, 51~52頁。
- (8) 同上, 52頁。
- (9) 同上。
- (10) 同上, 53頁。
- (11) 同上, 15頁。
- (12) 同上。
- (13) 同上, 19頁。
- (14) 同上。
- (15) 同上, 20頁。
- (16) 同上, 21頁。
- (17) 同上, 24頁。
- (18) 同上, 25頁。
- (19) 同上。
- (20) 同上, 26頁。
- (21) 同上。
- (22) 同上。
- (23) 同上, 69頁。
- (24) 橋本俊詔『企業福祉の終焉—格差時代にどう対応すべきか—』中公新書, 2005年, 150頁。
- (25) 同上, 43~44頁。
- (26) 同上, 48~49頁。
- (27) 同上, 50頁。
- (28) 同上。
- (29) 同上, 51頁。
- (30) 同上, 52頁。
- (31) 同上。
- (32) 同上, 56頁。
- (33) 同上。
- (34) 同上。
- (35) 同上, 70頁。
- (36) 同上。
- (37) 岩田龍子, 前掲書, 158頁。
- (38) 同上。
- (39) 同上, 158~159頁。
- (40) 同上, 159頁。
- (41) 水野和夫『人々はなぜグローバル経済の本質を見誤るのか』日本経済新聞出版社, 2007年, 2頁。
- (42) 同上, 4頁。
- (43) 「マリオネットと暮らして3・会社って何だろう」(1998年5月9日付朝日新聞記事)。
- (44) 同上。
- (45) 同上。
- (46) 同上。
- (47) Peter Singer, How are We to live?: Ethics in an age of self-interest, Oxford University Press, 1997 (2<sup>nd</sup> edition), p.140.
- (48) この調査結果については, 公刊されていない。
- (49) 「働きすぎの職場から」(2007年7月5日付朝日新聞記事)。
- (50) 同上。

- (51) 天竺崇『成果主義とメンタルヘルス』新日本出版社、2007年、76～77頁。
- (52) 同上、128～129。
- (53) 同上、131頁。
- (54) 同上、129頁。
- (55) 「『パワハラ自殺』労災認定」(2007年10月16日付朝日新聞記事)。
- (56) 「職場に潜む『キレる』社員」(2001年6月23日付朝日新聞記事)。
- (57) 同上。
- (58) 先に参照した『成果主義とメンタルヘルス』の著者の天竺氏は、その著作のなかで、長期雇用と成果主義という二つの人事マネジメントの要素をクロスして表した4つの職場類型とそれらの職場で働く労働者たちの意識調査の相関に関する研究結果を紹介していた。その4つの職場類型とは、長期雇用を維持し、成果主義を導入した「日本版修正成果主義」職場、放棄して導入した「純粋アメリカ型成果主義」職場、維持して導入していない「日本型年功主義」職場、そして、放棄して導入はしていない「退化型」職場というように名づけられているものである。そして、この研究の成果によれば、「『日本版修正主義』でも『純粋アメリカ型』でも、成果主義導入職場では、『管理強化』が高まるのが分かります。純粋アメリカ型では、これまで成果主義をめぐる指摘されることの多かった『雇用関係悪化』『労働強化』『管理強化』『職場関係・処遇悪化』『裁量性低下』『評価と満足の低下』といった諸点が、まさに現実に証明された」(前掲書94頁)のであった。

#### The Sociology of Emotional Communication and the Modern Societies (9)

UCHIDA, Tsukasa

One of features of our life style in the modern societies is that we live in the way of life in which reason is dissociated from the emotional life and is contrasted with it. And we have also given a big importance on reason, but on the other hand we have neglected an important significance of the emotional life.

In modern market societies in which we have lived, we have had to adapt ourselves to the rationalized social life in which the principles of modern rational and economized social life, like maximal profit by minimal cost, optimization, efficiency, and possibility of calculation, have been supreme ones. In such economized way of social life in the market societies, we have to treat the world outside us and ourselves as a means and instrumentally with the emotion (account) of profit and loss to attain ourselves ends, whether we wanted to or not.

In such social life, we have seen only intelligence as reason, but in the other hand, we have made emotions belong to the second and subordinate place, by seeing them as disturbing our rational activities and being irrational things. However, such very social life style seems to have suppressed our emotional life and have raised a lot of emotional problems that we don't know how to solve, not only in our individual minds but also in our social world.

I am going to analysis social conditions and our social life style which have raised such emotional problems, from the point of view of emotional communication in a series of articles. In this article, I intend to treat the way of people's working life and it's influences on their mental life. This article is continued from the previous one.

Key Words: emotional communication, sympathy, the emotion (or account) of profit and loss, suspicious communication, arrogance and resentment, love

(うちだ つかさ 本学人文学部教授 生活構造論専攻)