

# 豊かさにとっての働くことの意味

内山 節 (哲学者)

## 近代の労働

企業を基盤にした労働のかたちは、働く者たちにとってどんな有効性があるのか。このような問いを發する人々は、これから次第にふえていくに違いない。実際、企業で働くことを非人間的な行為と考える人々は、年々増加しつづけているようにみえる。

歴史的に振り返ってみると、労働自体のなかに非人間的な何かかひそんでいると感じる人々が登場したのは、産業革命の序章が幕を開けた頃であった。もちろんいつの時代にも労働には厳しさや苦しさ、あるいはむくわれなさも伴われていた。しかしそのような苦勞と、近代的な労働に人々が感じた労働の問題は明らかに異なっていた。

以前は、苦勞や楽しさ、達成感をふくめて労働は人間が生きていく過程そのものであった。仕事の腕を高めすぐれた仕事人になっていくことのなかに、人々の人生があったのである。ところが近代的労働はそうではなかった。労働は生活のための手段という性格が強くなり、自分の人生をかけるものではなくなった。

産業革命がはじまった頃、労働者たちは近代的労働のなかにいくつもの問題点があると感じていた。低賃金。不安定な雇用。命令に従うだけの労働。監視された労働。腕の向上をもたらさない誇りをもてない労働。社会にとって有意義かどうかのわからない労働。

これらの問題点が、社会主義思想の台頭を促すようになる。

このような近代的労働の問題は、20世紀に入る

と、ある部分は相対的に緩和され、またある部分はかたちを変えて存続していくことになった。とりわけ先進国では国家の財政・経済政策の確立、労働組合の公認、社会保険制度のそれなりの確立によって、低賃金と不安定雇用の問題が相対的な解消をみたことは確かだった。しかしそれ以外の問題は、かたちを変えて残りつづけた。そしてそれらの問題は次のような方法でその顕在化が防がれてきた。

簡単に整理すればその方法は相対的な高賃金とそれによる消費の拡大、さらに余暇の増加と大衆娯楽の拡がりを軸にしていた。つまり労働自体に働きがいなくても、労働によって得られる消費や娯楽にはそれなりの満足があるというかたちをつくりだしたのである。

この変化は思想の世界にふたつの議論をまき起こしていくことになる。そのひとつは、人々が人間的な生き方を確立するためには、労働の自由が必要なのか、それとも労働からの自由が必要なのかという議論であり、それはある意味では産業革命の頃からつづいていた論争でもあった。もしも人間的な生き方をするうえで、労働自体が豊かなものでなければならぬという立場をとるなら、資本主義的な労働はとうてい認められるものではなくなる。しかし労働からの自由で十分だというなら、労働時間を短縮し、余暇を増加することによって対応できるだろう。ただしこの説をとるならば、労働は必要悪のようなもので、労働自体の貧しさはやむをえない、ということになる。

もうひとつの議論は、技術革新は働きがいのある労働をふやすのか、それともますます働きがいを持たせていくのかというものであった。前者の説をとつ

た人々は、技術革新によって単純肉体労働のような部分は次第に機械に置き換えられていき、多くの人々が知的労働にたずさわることによって、働きがいのある労働もふえると考えた。それに対して後者の説をとった人々は、技術革新によって労働はますますマニュアル化されていき、労働自体の創造性を失う人々がふえるとみなしていた。

さて、はじめにこのような経過を整理したのは、近代的労働ははじめから労働自体の問題点をかかえて出発し、それは賃金上昇、消費の拡大、余暇と娯楽の拡大などによってその問題点がわかりずらくなるという面はあっても、この問題自体の解決はできなかったことをみておきたかったからである。といっても以上のような議論をこれ以上繰り返そうとも思わない。なぜなら今日の労働が生みだしている問題点を考えるためには、もっと広い領域の議論が必要になっているからである。

## 企業人的精神の習慣

19世紀中葉にフランスで活躍したトクヴィルは、その社会がつくりだしている人々の精神の習慣がどのようなものかをみることによって、その社会の性格をとらえようとした政治社会学者として知られている。この方法を用いて今日の労働の問題を考察するとどうなるのであろうか。

前記したように近代的労働の代価は、労働それ自体の豊かさにあるのではなく、消費、余暇、娯楽という労働の結果に向かう方向性をみせていた。実際戦後の日本をみれば、豊かさの追求として、消費、余暇、娯楽が求められてきたのである。

ところがこのような傾向が強まれば強まるほど、消費や娯楽を可能にする経済的基盤が問題になる。いわば社会全体の経済事情の好調さと所属する企業の経営状態が大きく視野のなかに入ってくるようになるのである。

ももとは経営や経済の論理と、働く側の論理は別のものであった。たとえば企業は労働を強化したり、従業員数を削減＝解雇することによって経営基盤を

強くすることも可能であるが、それは働く側にとっては受け入れがたいものであった。労働者の希望は人間らしく働き、人間的に暮らすことにある。

ところが労働者の側もまた消費、余暇、娯楽といったものを目的におき、労働自体の豊かさを軽視するようになってくると、経済と経営の安定を視野に収めざるをえなくなってくる。とりわけ終身雇用制、企業別組合、年功型賃金を軸にした日本の最近までの戦後型労資風土のもとでは、この傾向はいっそう強いものであった。経済や経営の好調さが終身雇用や年功型賃金を維持し、それが消費や娯楽を柱にした豊かさを支えたばかりでなく、このシステムが機能しつづけることが企業別組合のアイデンティティにまでなっていた。

それらのことが労働者と企業人との精神的相違を消滅させたのである。人々は労働者であるとともに企業人であった。とりわけ日本でこの傾向が著しかった理由には、人間的な階級固定があまりない日本社会の特徴も影響していた。こうして、無意識のうちに日本の経済の安定や企業経営の好調さを前提にして自分の位置をとらえる、企業人でもあり労働者でもあるサラリーマンの精神の習慣が生みだされた。

ところで、日本のサラリーマンと生活との関係というと、多くの場合は長時間労働や「会社人間」の問題が批判の対象にされる。それでは豊かな質をもった生活などつくられようもない、という指摘がここからおこなわれる。しかしこの問題の根はもっと深いところにある。

前記したように日本の労働者は、一面では企業人的な精神の習慣をもっている。だがそれは、自らが経営者になるためでも、巨額の成功報酬を得るためでもない。自己満足しうる水準の消費や娯楽、企業内、企業外的な立場を維持するためである。この消費のなかには、家の取得や子供の教育もふくまれる。そしてそのために経済や経営システムの維持を求める。つまりそれは経営者として企業人なのではなく、あくまでサラリーマンとして企業人なのである。

そのことが日本のサラリーマンの精神の習慣に大きな影響を与える。第1に多くの人々は企業人から脱落しないようにすることを最優先せざるをえないだろう。なぜならそのことに自分の生活と、自分の精神を維持していく基盤があるからである。その結果、生活のために働いているといいながら、現実には企業人でありつづけるために生活するかたちがつくりだされる。そしてそれを捨てることは、自分たちの精神の習慣を崩壊させるのである。

とすれば脱落しないサラリーマンでありつづけるにはどうすればよいのか。そこから第2の精神の習慣がつくりだされる。それはつねに平均プラスアルファの自己であろうとする精神である。もちろんトップランナーであろうとする少数の人々もいるだろう。だがそれは圧倒的多数派の精神ではない。多数派にとっては、トップランナーであろうとした結果生じるリスクを背負うより、平均プラスアルファでいることによって得られる安定や立場のほうが重要になる。

もちろん誰もが平均プラスアルファでいられるわけではない。平均プラスアルファがいる以上、平均マイナスアルファも生まれるはずである。ところが自分自身の意識のなかでは、大多数の人々が平均プラスアルファなのである。なぜならこのプラスアルファを決める差異の基準はいくらでもあるからである。

ある人は平均以上の売上げを自分はあげているというかもしれない。またある人は自分には管理能力があるといい、またある人は若い人の能力を引き出すのが自分ほうまいというかもしれない。他にもいくらでもあるだろう。要するに誰もが平均より少し多く自分は企業に貢献していると考え、そのことによってサラリーマンからの脱落をまぬがれていると感じられればそれでよいのである。

## 「人間的な腕」

生活の豊かさを考えるうえで問題なのは、このような精神の習慣が生活のなかでも展開されることにある。企業人でありつづけることが目的である以上、生活は第二義的なものである。しかし出発点において

は、消費や娯楽的な豊かさを確立するために企業人でありつづけようとしたはずだ。だからその証も必要になるだろう。ところがその証は簡単に手に入れることができる。ときに家屋や車の購入といった消費的な方法によって。ときにゴルフや海外旅行といった娯楽を購入することによって。そしてときに家族の消費や娯楽を自分が支えていると考えることによって。いわばそのような証を手に入れることによって、企業人であることを優先する精神は強固なものになる。

とともにその消費や娯楽のあり方も、さらに生活のあり方も、平均プラスアルファ的であればよいとする精神の習慣が生まれる。それが日本の大量生産、大量消費型の社会を支えたことは確かだったが、平均プラスアルファ型の企業人であろうとする労働における精神の習慣が、すべての領域をおおうようになったのである。しかもここでもプラスアルファを決定する基準はいくらでもある。少し支出が多くても、少し教育熱心でも、少し文化的でもよい。要するに生活もまたその人その人の絶対的な創造物ではなく、平均を基準にした相対的なものに変容したのである。

さらにそれだけではなかった。企業人でありつづける基盤は、前記したように経済と経営の安定であった。すなわち、経済と経営の安定こそが、自己の人生をも保障するのである。このことを疑いないものとして行動するとき、そこから次のような精神の習慣が生まだされたように思われる。それは自分の人生をも一種の経営としてとらえ、破綻なく人生を経営していくことが賢い生き方だと考える精神の習慣である。

かくして将来の人生の経済破綻を生じさせないようにしていくことが、人生そのものにもなった。そのためにはリスクの高いものは回避されなければならない。自分流の人生の創造は、人生の経営を不安定なものにする。

それらのものが今日の私たちの生を貧しくしているのである。

豊かな生活とは、生活自体が創造的であり、自由だということであろう。そして創造的であり自由であるような生活をつくりだそうとすれば、創造的で自由

な自分の生活とは何かをつかみとる想像力と、そのような生活を実現する「人間的な腕」が必要になる。

おそらく今日のサラリーマン的精神風土は、これらのごとに対して根源的に敵対的なのである。問題の根の深さはこのことのなかにある。

## 働くことの創造性

今日このことに気づきはじめての人々は、企業を基盤にした労働のかたちとは異なる労働の方法を模索しはじめてるようにみえる。このような動きのなかで、ある人々は農業や林業、漁業を志し、またある人々は職人的な仕事をめざし、あるいはさまざまな自営業に転じはじめています。

もちろん単純な脱サラならいつの時代にもあったことである。ところがかつての脱サラが独立→経営者になるという出世的発想をもっていたのに対して、今日のそれはそういう意図をもっていない。まず何よりもサラリーマン的風土から離脱したいのであり、他人がどのようにみようと、自分にとっては絶対的な生活のスタイルの創造と、それと相互的に実現していく労働の意味を獲得しようとしているのである。

だからこの働きのなかからは、これまでの労働のかたちとは少し異なる仕事の仕方も生まれてくる。たとえばそれは利益だけにとらわれない、つまり何よりも働き方を重視する「共同事業所」を、志を同じくする数人で設立する動きであったり、ときにはボランティア的労働であったりもする。ボランティアとは日本では長い間「奉仕」的な意味で語られてきたが、今日ボランティア活動に積極的な人々の意識は、収入には結びつかなくとも人間的なもうひとつの労働を確立しようとすることになる。ここにあるものは、企業的な労働風土のもとでは実現できない労働を、もうひとつの労働のなかでつくりだし、そのような労働をもつことによって創造的な生活をもつていこうとする意識である。

すなわち問われていることは、単なる働くことの意味ではないのである。働くことの意味だけなら、誰もがそれなりにもっているはずである。収入のために

働くという理由だって、十分に働くことの意味にはなる。企業に貢献しているという意識でも、まずまずの仕事をし妻子を養っているという意識でも、十分に働くことの意味にはなるのである。今日では自分たち以外には誰もその価値を認めていない経営者や労組幹部でも、自分たちは働くことの意味を感じているはずである。

おそらく今日問われなければならないことは、働くことの意味以上に、働くことの創造性であり、その創造性と相互的に展開されていく生活とは何か、ということなのであろう。それぞれの人々にとって絶対的ともいえるような創造性が労働のなかになければ、労働の自由はみえてこない。

そしてこのような問題意識をもつとき、冒頭で述べた、企業を基盤にした労働のかたちは、働く者たちにとってどんな有効性があるのかという問いが発せられてくる。企業のなかで絶対的に創造的な労働を実現させることは可能なのか。それに従うかぎり、平均プラスアルファ的な自己確認しうる意味しか生まれず、そのような精神の習慣をもつことによって、いつしか生活のなかの絶対的な創造性も失ってしまうのではないか。しかもこのような労働と引き換えに企業が約束してきた雇用の安定と相対的高賃金も企業は保障しなくなってきている。

もちろん私も企業労働がなくなるとは思っていない。そうである以上、企業のなかで働きながらも、一人の職人、企業内職人として自分を位置づけながら、自分らしい職人の腕や、職人的な人間関係を求めながら、企業人としてのサラリーマンから職人的な自立性をもった人間へと転換していこうとする労働者が、どのような分野でもふえていこう。そのことによって企業に属しながら、企業から自由であろうとする人々がふえていこう。

創造的な豊かさにとって、労働と生活は相互的なものである。そしてそのことに気づいたとき、企業と人間の関係自体が、問い返されなければならないのかもしれないのである。 (うちやま たかし)

<中見出しは編集部>