

1. はじめに

静岡県労働研究所の春と秋のセミナーにおいて、これまで数回にわたり「社会的活動への参加の可能性」について報告を行ってきた。なかなか思うようには進まないけれど、とりあえずこれまでの内容をまとめてみることにした。

1.1 大企業労働者としての問題意識

1995年に日経連が「新時代の日本的経営」を発表し、その具体化が10年以上にわたり着実に進められてきた。90年代後半からは、大企業において分社化、早期退職、合併、企業閉鎖などのリストラ施策が次々に実施され、正社員が大幅に減らされてきた。

これに入れ替わる形で、派遣業務の原則自由化や製造業への派遣解禁により、大企業職場のなかに派遣・請負労働者が増加した。大企業職場で働く派遣・請負労働者は、「大企業労働者」のなかにうまれた未組織の新しい階層であると言えるだろう。

ほとんどの大企業で導入された成果主義賃金制度は、長時間過密労働を一層推し進めると同時に、メンタル障害やパワハラの増加として現れている。

労働経済白書（平成20年版）は「我が国の労使関係において取り組まれてきた、雇用慣行の見直しは、正規従業員の絞り込みと、業績・成果主義の導入へと進んだが、今日、多くの国民は、これまでの取組の問題点を強く意識するようになっている」と指摘している。政府の公式文書が、非正規雇用の増大と成果主義に「問題あり」と述べざるを得ない状況が進行している。

日本の大企業の労働組合は、これまでユニオンショップ制をとり、正社員だけを組合員として、正社員の労働条件を対象にした企業内主義的活動を行ってきた。職場の約3割を占める非正規労働者は未組織のまま放置されている。正社員（組合員）の賃上げや長時間労働削減などの諸問題は、派遣等の非正規労働者と切り離して解決することはできない。まして「派遣切り」が横行し、市場を移動せざるを得ない労働者の生活と労働条件向上のために、労働組合運動そのものが企業内主義を克服し、社会的に結びついていくことが求められている。

大企業体制をのりこえて、分裂させられている諸階層の労働者が、要求実現のために社会的活動に参加することは、これまで以上に重要になっている。

1.2 元島邦夫氏の分析「大企業労働者の主体形成」（青木書店 1982年）より

1970年代後半からの「減量経営」と呼ばれた時代に、元島氏は「大企業労働者の主体形成」の可能性を分析している。27年前に出版された本書は、現代の状況とは異なっている部分も多いが、共通点もあるはずである。大企業労働者として私自身が理論・運動の両面にわたって大きな影響を受けた本書を、まずは振り返ってみたい。

元島氏は労働者の主体形成について、「資本の専制を民主主義的法律によって規制」することは不可欠であるが、「憲法のない職場の中で、労働者自身はかならずしも自分たちの人権を守り発展させようとしていないと思われる現実の深刻さ」を指摘し、「労働者として、いかなる過程を経て人権の主体となりうるか」と提起している。そして大企業労働者について、次のように規定している。「日本の大企業生産労働者は、もっとも成熟した労働能力の担い手であり、もっとも発展した結合労働の遂行者であるとともに、もっともはげしい労働者間競争に投げ込まれているという意味で、もっとも鋭い矛盾をその内部に抱え込んでいる存在かもしれない」

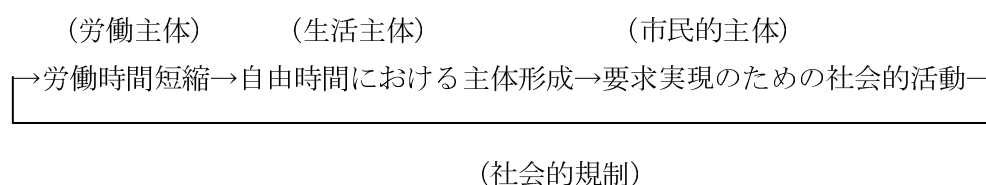
い。そして、この矛盾が鋭ければ鋭いほど、その矛盾のさしあたりの解決形態として、大企業体制に統合される道、日本的労資関係に包摂される道を、結果としては選択しているかもしれないのである。」(同上P6)

元島氏は、高度な労働主体の水準と低い享受主体としての水準から、大企業労働者内部の矛盾が形成されることになるとして、次のように述べている。「高度成長が大企業体制下の労働者に遺したものは「マイカンパニー主義」および「マイホーム主義」とその爛熟だった、ということになろう。職場における労働者は選別と差別とからなる労働者間競争のなかにおいこまれ、またそのおいこまれてしまう事態をみずからうけ入れることによって、資本に組織されている。」(同上P29)そして、この労働者間競争が大企業職場の中で、人権を主張する者に対する、徹底的な差別と抑圧の中で行われてきたのである。

このような状況の中で大企業職場を変えていく道は、外からの規制しかないのだろうか。元島氏は労働者を人権の担い手として、次のように規定している。「人権」は一面では労働主体として示されるものであり、もう一面では生活主体として示されるものであるといえよう。そして、このような意味での「人権」の担い手として労働者を規定すれば、それは市民的主体といってもよいだろう。」(同上P16) このように生活主体としての形成が、やがて人権の担い手としても形成されるとして、最後に元島氏は次のように結論づける。「大企業体制のもとで職場労働者におしつけられた生活の展開軸が、競争的人生であるとすれば、その人生のなかで労働者の生活態度として形成されたのは「私生活型合理主義」の日本的形態としての「マイホーム主義」であった」(同上P207)「私生活型合理主義」は、一方では「マイホーム主義」の爛熟形態として労働者を私生活圏の内部にとじこめてしまったが、他方では私生活圏における自立的主体として、労働者の形成をうながしてきた。」「こうした自立的主体としての労働者の形成を基点として、労働主体・享受主体・市民的主体としての全面的形成がはかられるならば、やがては競争的人生の枠組みそのものの無意味さが、労働者のなかに広く自覚されるようになるであろう。このとき労働者内部における諸階層の分立状況はのりこえられるのであり、労働者は広い社会的視野をみずからのものにすることによって、企業活動のルートをこえて、新しい産業構造をみとおす地点に立ちうるのである。」「人間的な人生をつうじて労働者を広く連帯させていく運動が、いまあらためて重視されなければならない所以である。」(同上P235)「減量経営」の中で行われた元島氏の分析と全体としての方向性は、今でも有効であると思う。特に大企業がグローバル化の中で、国際的な活動を展開している状況において、職場における人権の抑圧は、国際的な批判を受けざるを得ないだろう。大企業労働者が人権の担い手として形成される可能性は、以前より大きくなっているのではないだろうか。

2. 社会的活動への参加

労働者が要求実現のために社会的活動に参加する可能性を、労働者が人権の担い手となる過程の中に位置づけて考えてみたいと思う。元島氏の規定を参考に、人権の担い手となる過程を、次のように単純化して考えてみたい。



労働時間に対する外からの社会的規制と、労働主体としての労働者自身の欲求にもとづく労働時間短縮があり、獲得された自由時間の中で労働者が生活主体として形成され、要求実現のための社会的活動に参加することにより、労働者が市民的主体として形成されると同時に、それがさらに社会的規制の強化となっていく。人権の担い手となる過程を、このように仮定することによって、その過程が現在どうなっているかを、上記の単純化された3条件について確認してみたい。

もちろん労働時間短縮の前提として、雇用、賃金、社会保障、健康等の条件が横たわっている。また正規労働者としての問題意識が、派遣等の非正規労働者にそのまま適用されることは無理かもしれない。さらには大企業労働者としての個別的で具体的なデータを分析することが必要であるが、これらは今後の課題として、ここでは一般的な労働時間、生活時間に限定して確認する。

2.1 労働時間短縮

2.1.1 労働時間の短縮政策

最初に政府の労働時間短縮政策に関する政策について概観してみる。1947年に労働基準法が制定されて、1日8時間、週48時間労働を掲げてきた。1987年労働基準法が改正され、週40時間労働制を明記し段階的に短縮されてきた。1988年には経済運営5ヵ年計画にて、目標として年間総実労働時間1,800時間が提起された。1992年に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（旧時短促進法）」が施行された。しかし2006年の「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」において、1,800時間目標はほぼ達成されたとして放棄された。

2.1.2 年間労働時間の変化

水野谷氏は年間労働時間の変化を、毎月勤労統計調査と労働力調査により推定している。（水野谷武志著「雇用労働者の労働時間と生活時間－国際比較統計とジェンダーの視角から」お茶の水書房 2005年）資料①は、その計算値をグラフにしたものである。（2001年からは多田による試算）1988年から1993年にかけて、労働時間は短縮されている。ちょうど政府の時短政策の時期と重なる。しかし、その後、男性の労働時間は低下していない。女性は、その後も低下を続けているが、これは正社員から短時間勤務者への置き換えによるものと推定されている。政府は毎月勤労統計調査における平均時間の短縮を根拠に時短政策を放棄したが、現実には労働力調査に見られるように男性の長時間労働が常態化している。

資料②に男性の週間就業別雇用者数のグラフを示す。（就業構造基本調査 総務省 1997-2002年）1997年から2002年の5年間に、週49時間以上働く人が約200万人増加している。男性の労働時間は、平均としてはこの間変化していないが、週労働時間49時間以上の雇用者数の増加と35時間以上48時間以下の減少という2極分化を示している。

2.2 自由時間における主体形成

2.2.1 生活時間の調査

2.2.1.1 生活時間調査の意義

矢野氏は「生活時間の社会学」（矢野眞和編著「生活時間の社会学」東京大学出版会 1995年）の中で次のように述べている。「昔の生活は『労働と休養』という単純なサイクルだった。しかも休養は、労働力を再生産させるためのものだった。しかし今では、『労働と娯楽と休養』あるいは『労働と娯楽と教養と休養』という生活サイクルに大きく変わって、労働以上に娯楽や教養が大切になりつつある。」（P25）私はここに、さらに『社会的活動』という生活行動を加えたい。矢野氏は生活時間調査の意義について、次のように述べている。「人間の行為は、それぞれの欲求充足の達成および欲求剥奪の回避に動機づけられた結果であるから、調査技術上分類された各種の行動選択とそれに対する時間量の配分は、個人の動機に基づいた結果だということができる。」（同上 P26）「とりあえずここでは、次のことを確認しておきたい。①生活様式の計測は、生活の豊かさを考える切り口であること、②この計測にとって、生活時間が有効な道具になるということ、③行動と行動の相互関係、あるいは行動と主観的評価との関係などを含めれば、生活時間の調査結果を多面的に解釈

できること、この 3 つである。」(同上 P27) 労働時間と生活時間との関係は、生活主体としての形成を示唆すると言えるのではないだろうか。

矢野氏のグループが行った生活時間調査の結果について紹介する。資料③は「仕事時間別にみた選択的余暇活動の種類数」である。1 日の仕事時間が 10 時間を超えると、半数の人は選択的余暇活動がゼロになる。当然、社会的活動への参加の可能性も低くなると推定される。また資料④は、「生活パターン（個人の行動パターン）の変化」を 1972 と 1991 年とで比較したものである。20 年経っても、平日の行動パターンに大きな違いはなく、日曜の趣味が増加している。趣味の増加は、労働者が自由時間の主体となった側面を表しており、生活主体の形成が一定図られていると推定される。

2.2.1.2 生活行動の分類と積極的自由時間

生活行動の分類としては、矢野氏始めさまざまな分類があるが、本報告では総務省の社会生活基本調査の分類を適用した。その分類を下表に示す。(総務省 HP 平成 13 年社会生活基本調査 用語の解説より)

1 次活動			2 次活動							3 次活動									
(生理的行動)			(収入労働)			家事関連				休養等自由時間		積極的自由時間				他の 3 次活動			
睡眠	身の回りの用事	食事	通勤・通学	仕事	学業	家事	介護・看護	育児	買い物	テレビ・ラジオ・新聞・雑誌	休養・くつろぎ	学習・研究	趣味・娯楽	スポーツ	社会的活動	移動（通勤・学除く）	交際・つきあい	受診・療養	その他

この分類で 3 次活動としての自由時間の中で、積極的自由時間が生活主体の形成に影響を及ぼすと思われるため、この時間に注目する。

資料⑤に 1976-2001 年における積極的自由時間の変化を示す。男性は平日と日曜の自由時間に変化はなく、土曜に増加している。

2.2.2 仕事と余暇をめぐる意識の変化

資料⑥に「仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるか」という調査結果を示す。(労働経済白書 2004 年) 1978 年から 1993 年の間に「仕事志向」は減少しているが、93 年以降は変化がない。男性の労働時間が平均としては安定しているが、2 極分化を起こした時期と重なっている。「余暇志向」は 98 年までは上昇したが、その後は低下している。「仕事・余暇両立」はゆるやかに上昇を続けている。この間には世代による変化もあるので一概には言えないが、労働時間の 2 極分化に見られるような労働者間の競争激化が、「余暇志向」に向かっている流れを引き止め、「仕事志向」や「仕事・余暇両立」という形でバランスを取るようになったのではと推定される。

資料⑦に「欲求分類と理想の仕事の条件」(NHK「日本人の意識調査」2003 年) のグラフを示す。これは NHK が行った意識調査について、下表のように直接の設問の項目を欲求分類してグラフ化したものである。

安全欲求			社会的欲求		尊敬欲求			自己実現欲求	
失業	健康	時間	仲間	責任	名声	収入	独立	専門	貢献

1988 年以降、自己実現欲求が増加している。世代の変化と同時に、土曜日の積極的自由時間の増加が関係しているのではと推定される。しかし、もっとも高いのは安全欲求である。1988 年までは安全欲求は低下し

ているが、その後は高位安定の状態が続いている。世代の変化があるにもかかわらず、安全欲求が低下してこないのは、生活の不安定さが欲求の発展を阻害しているのではと推定される。

資料⑧に「ワークライフバランスの希望と現実」(男女共同参画会議 2007 年)を示す。既婚者男性で仕事優先を希望する人は 2%だが、現実には 50%の人が仕事優先となっている。希望と現実との大きな矛盾は、この矛盾を解決するための社会的活動への参加の可能性を示唆するものではないだろうか。

2.3 要求実現のための社会的活動

2.3.1 社会的活動の時間

社会生活基本調査において「社会的活動」が分類項目となったのは 90 年代からであった。

資料⑨に「社会参加行動の行動者比率」(社会生活基本調査 総務省 1976-2001 年)を示す。男性で週間就業時間が 43 時間を超えると、土・日曜の社会参加行動の比率が低下する。

資料⑩に「社会参加行動の平均時間」(社会生活基本調査 総務省 1976-2001 年)を示す。各年齢とも社会参加行動時間は絶対的に短い。静岡は全国平均より高い状況であるが、この時間はまちづくり、ボランティア、子供会など、地域の仕事の性格が含まれており、要求実現の社会的活動とは異なる部分の時間が大きい。

2.3.2 社会的活動に対する意識

資料⑪に「余暇の過ごし方の現状と将来」(NHK「日本人の意識調査」2003 年)を示す。将来希望においては、休養・好きなことが低下しているが、社会活動・知識は増加している。意識面において、社会的活動への希望が増加しているということは、生活主体として一定の形成が図られながらも、さらに市民的主体として発展していくための条件が欠けていると考えられる。

2.3.3 社会的活動への主体的参加を可能にする条件

社会的活動への主体的参加を可能にする条件として、次の 3 点が考えられる。

- ① 物的資本 (Physical Capital) : 生活手段の獲得による経済的自立、集会場所、資金
- ② 人的資本 (Human Capital) : 教育、労働時間短縮と自由な活動における能力発揮
- ③ 社会関係資本 (Social Capital) : 信頼と互酬性に基づいた水平的ネットワークの形成

パットナムが行ったイタリアの州政府の制度パフォーマンスの違いとソーシャル・キャピタルの関係を下表に示す。この調査において、パットナムはソーシャルキャピタルと社会的活動とは正の相関があり、両者の活性化が社会の問題解決能力を向上することを指摘している。

パットナム Making Democracy Work (邦題：哲学する民主主義) 1993
におけるイタリア州政府の制度パフォーマンスの違いとソーシャル・キャピタル

	イタリア北部の州政府	イタリア南部の州政府
制度のパフォーマンス	良好に機能している	うまく機能していない
【ソーシャル・キャピタル】	↑	↑
コミュニティ活動	活発	不活発
ネットワークの種類	水平的	垂直的
主要な価値観など	連帯、参加、統合	規制、無力感、疎外感

労働者の社会的活動への参加の可能性は、参加する労働者の側だけの問題ではなく、参加される側の組織のあり方の問題もある。「信頼と互酬性に基づいた水平的ネットワークの形成」は、社会的活動への参加を活発にするための、ひとつの方向性を示していると思われる。

3. まとめ

大企業に対する外からの社会的規制だけでなく、労働者自身が人権の主体として、要求実現のための社会的活動へ参加する可能性をさぐるということで検討を行った。しかし問題意識は大企業労働者としての立場から提起されているが、データは大企業労働者とはなっておらず、一般的な考え方を提示するにとどまっている。また労働時間以外の諸条件や、非正規労働者への適用については今後の課題とする。

労働者が人権の主体となる過程を、労働時間短縮、自由時間における主体形成、要求実現のための社会的活動の3条件からとらえることにした。80年代後半から90年代前半にかけて労働時間の短縮が見られたが、その後短縮は進まず、長時間労働者が増大している。主体形成に影響があると思われる積極的自由時間は、平日には変化が見られないが、土曜日において80年代後半以降増加している。また仕事に対する欲求は、90年代において自己実現欲求が増加している。これらから、この時期に一定の生活主体の形成が行われたと推定される。しかし、全体としては安全欲求が高位安定化しており、生活の不安定が欲求の発展を阻害していると思われる。社会参加行動では、必ずしも要求実現のための行動とは言えないが、男性で週間就業時間が43時間を超えると、土・日曜の社会参加行動の比率が低下する。将来的な希望としては、1割の人が社会活動への参加を望んでいる。意識として現れている社会的活動への参加の可能性を、現実のものにしていくためには、社会的活動を組織していく側での問題も考慮される必要がある。命令や上下関係でなく、信頼と互酬性に基づいた水平的ネットワークの形成が、社会的活動への参加を活発にするために必要ではないだろうか。結果的に、現状における社会的活動への参加は、潜在的な希望としてはあるが、現実には不活発になっている。

生活主体として形成された労働者が、さらに人権の主体となっていくためには、平日の労働時間短縮の社会的規制、積極的自由時間が増加している休日の有効活用、参加しやすい組織のあり方などの条件が考えられる。これらの条件が満たされていくことにより、社会的活動への参加が活発になると思われる。

以上