

precarious consciousness

非正規雇用化のなかの職場環境とプレカリアートの創造性

渡邊太(社会学者/NPOrecip)

watanabi@recip.jp

プレカリティな状況でプレカリティについての文章を書きました。

論文3 非正規雇用化のなかの職場環境とプレカリアートの創造性

渡邊 太

3-1 はじめに

1990年代後半以降、グローバル資本主義の展開と、それにもなう法規制の変化によって、雇用状況は大きく変化してきた。

国際的な競争圧力が高まり、コスト削減の必要性が高まると、企業は組織構造のリストラチャリングにより合理化を徹底する。そうしないと、国際競争のなかで生き残ることが難しいからである。そこで、コストを削減する方法のひとつとして、企業労務管理政策における過剰労働の整理と、可能な限り無駄を省いた労働力の活用戦略が採用される。具体的には、有効活用されていない労働力の整理解雇と必要なときに必要なだけという労働力のフレックス活用や、専門技能のアウトソーシングによる社内教育訓練コストの削減などである。

従来とは異なる働き方が増加するなかで、職場トラブルへの対処にも見直しが必要になると考えられる。働き方の変化は、職場に対する労働者のかかわり方にも影響する。また、労働者の組織化の形態も変化するため、職場トラブルが起きたとき、どのような解決策が有効かということも従来とは異なる。

本稿では、労働と生活の不安定性（precarity）によって特徴づけられる非正規雇用労働に焦点を合わせて、グローバリゼーションと連動した労働状況の変化を概観し、その波及効果について考察する。労働者の権利保護の視点も重要だが、加えて企業の利益と社会の利益が一致する論理があるのならば探してみたい。

3-2 雇用の変化

3-2-1 非正規雇用の定義

労働条件をめぐる近年の大きな変化は、非正規雇用の増大である。非正規雇用とは、雇用期間の限定のない労働契約による雇用を正規とみなし、その枠組みから外れる労働契約による雇用を指す。正規雇用は一般に、長期雇用、常用雇用、フルタイム、社会保険の適用といった特徴を有し、非正規雇用はこれらを有さない。また、雇用関係にはない請負やインディペンデント・コントラクターも実質的に雇用関係に類する働き方をしている場合、非正規（雇用）問題の範疇で議論されることが多い¹。

非正規雇用には様々な形態があるが、静岡県労働研究所はこれを3種類に整理している。

1 雇用関係にない場合、一般に労働法規の適用はないと考えられているため、労働者の立場はいつそう不安定になる。ひどい場合には、労働法規による規制を免れるために、従業員の請負化や独立自営業主化が進められることもある。

①短時間労働、②有期契約雇用、③間接雇用である²。

①短時間労働者の定義には、(イ)「週35時間未満」(総務省「労働力調査」)、(ロ)「1日の所定労働時間が一般労働者より短い者あるいは1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者」(厚生労働省「毎月勤労統計」「賃金構造基本統計調査」)などがある。また、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)では、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者より短い者」(第2条)と定義されている。

②有期契約雇用の定義には、(イ)臨時雇＝「雇用者のうち1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者」、日雇＝雇用者のうち日々又は1か月未満の契約で雇われている者(総務省「労働力調査」)、(ロ)「常用労働者のうち3ヵ月1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除く。派遣元事業所(兼業している場合も含む。)においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く」(厚生労働省「平成17年度有期契約労働に関する実態調査」)などがある。

労働基準法では、「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年)を超える期間について締結してはならない」(第14条)とされている。また、厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は、契約締結時の更新条件の明示、雇止めの予告、雇止め理由の明示、契約期間についての配慮を指示している³。

③間接雇用は、使用者との間に直接的な雇用関係をもたないもので、労働者派遣が典型である。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(労働者派遣法)では、労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」(第2条)と定義されている。

従来の非正規雇用のイメージは、家計補助的なパートタイム労働であったが、今日では、フルタイムの正規雇用に近い働き方の非正規労働者も増加している。短時間労働者が仕事をかけもちしている場合、合計すると通常の労働者と同じ労働時間であっても「短時間」労働者とされるし、有期雇用契約であっても契約更新がほとんど自動的になされている場合、実質的に期間の定めのない雇用と変わらないこともある。正規雇用の代替として非正規雇用が利用されているとすれば、非正規雇用に関する労働法規も見直す必要がある。

2 静岡県労働研究所 <http://shizuokaroken.cool.ne.jp/hiseikikoyou.htm>

3 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では、「有期労働契約(期間を定めて締結されている労働契約をいう。)については、締結、更新・雇止めの際の説明やその手続などの実態を見ると、労働者の保護に欠けるものと考えられる問題点も見られ、また、裁判例を見ると、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくなく、適正な労働条件を確保するための方策として、有期労働契約の適正な運用の確保が求められています」と指摘されている。

3-2-2 非正規雇用化の傾向

5年ごとに実施されている「就業構造基本調査」（総務省）のデータを用いて1997年と2002年を比較すると、男性・正社員数は約237万5千人減少し、女性・正社員数は約161万人減少した⁴。男性・非正規雇用は約149万人増加し、女性・非正規雇用は約220万人増加している⁵。1990年代後半から2000年代前半にかけて、非正規雇用は急激に増加している。表3-2-1は、雇用形態別に1997年の比率を1.00として2002年の比率を算出したものである。とりわけ契約社員・嘱託と派遣社員の増加が著しい。

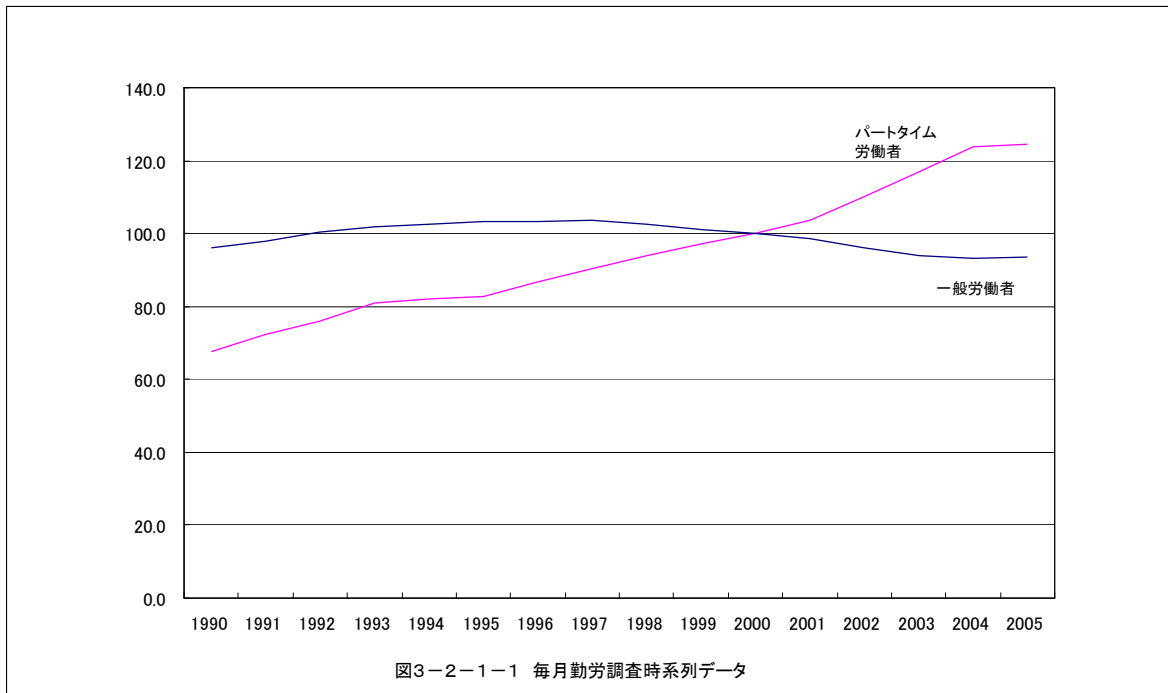
表3-2-1 雇用形態別変化比率

	正社員	パート	アルバイト	契約社員・ 嘱託	派遣社員	その他
男性 (2002/1997)	0.9113	1.4408	1.2688	2.1628	3.8415	0.8889
女性 (2002/1997)	0.8630	1.0966	1.2656	3.2377	2.5353	0.9765

厚生労働省「毎月勤労調査」の時系列比較データでも非正規雇用化の傾向が示されている。2000年の数値を100として、一般労働者およびパートタイム労働者の比率の推移をみると、パートタイム労働者の増加と一般労働者の減少の傾向は明確である（図3-2-1-1）。

4 「就業構造基本調査」の標本は、指定された調査地域に居住する15歳以上の世帯員である。

5 会社などの役員を除く雇用者のうち、「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」「派遣社員」を非正規雇用として算出した。

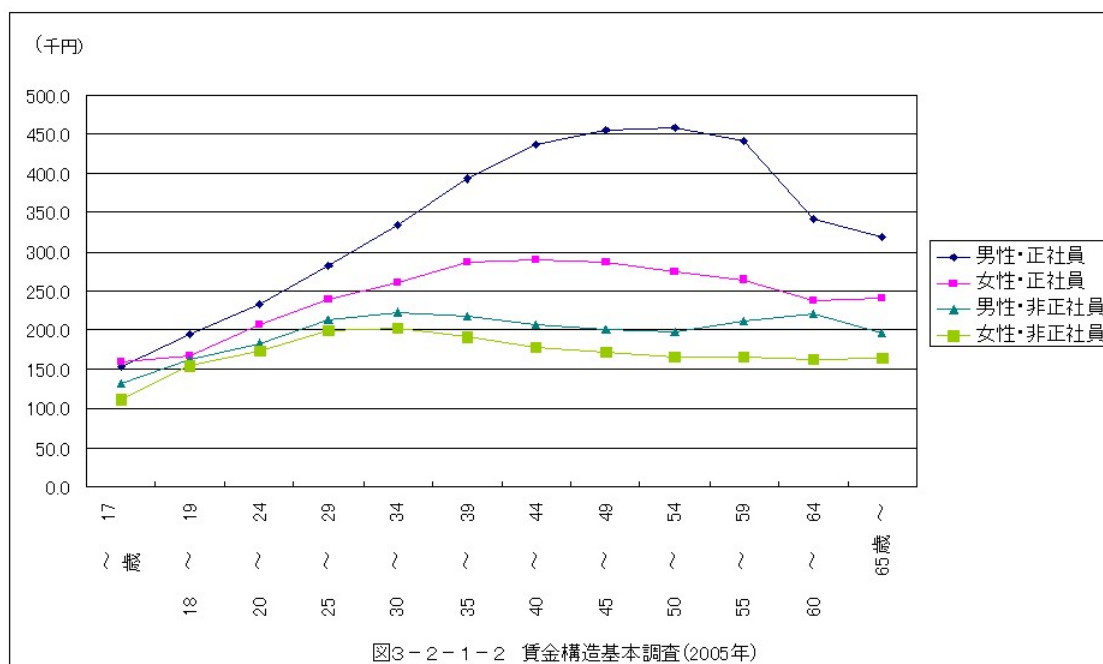


「毎月勤労調査」では、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者をパートタイム労働者として定義し、それ以外の常用労働者を一般労働者として定義している⁶。

正規雇用と比べると、非正規雇用の賃金は低い。「賃金構造基本調査」（厚生労働省）によると、2005年の正社員・正職員の決まって支給する現金給与額の平均値は男性38.34万円、女性25.73万円であるのに対して、正社員・正職員以外の決まって支給する現金給与額の平均値は、男性24.42万円、女性18.00万円である。男女いずれにおいても、非正規雇用労働者の給与額は正規雇用労働者を大きく下回る。

年齢別でみると、男性・正社員では年齢が高いほど現金給与額も高くなる傾向がもっとも明確にあらわれている。女性・正社員は、男性に比べると、30代後半以降は給与が上昇しない傾向がみられる。非正社員の場合、男女とも正社員に比べると年齢が高くなっても給与が高くなっていない傾向が顕著である。とくに30代を過ぎると給与がむしろ低くなっている（図3-2-1-2）。

6 「毎月勤労調査」は、常用労働者5人以上の事業所（「事業所・企業統計調査」の約190万事業所から抽出した約33,000事業所）を対象とした調査である。



後藤道夫は、賃金水準の低下をとともなう非正規雇用化という最近の変化が、日本型雇用慣行が解体しつつあることのあらわれであると指摘する⁷。新規学卒正規採用の後退、長期雇用慣行の解体、年功賃金の解体は、従来の雇用とは異なる新しい体制への移行を示している。後藤は、こうした変化が働いているにもかかわらず生活保護以下の水準での暮らしを余儀なくされるワーキング・プア層の増加をもたらすことを問題化している。従来の労働組合運動は、日本型雇用慣行を前提として組織化されているため、非正規雇用化が進んだ状況では労働者を組織化するのが難しく、資本に対する規制力が弱まっている。

非正規雇用労働者が未組織であることは、貧困層の孤立を招きやすい。経済的貧困は、しばしば社会関係の貧困をとともなう。とくに非正規雇用は若年層で著しく増加しており、ワーキング・プアの若年層はそのまま若年ホームレスに移行する可能性もある⁸。

3-2-3 労働の商品化

厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2001年）および厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999年）では、企業がパートタイム労働者、非正規雇用労働者を雇用する理由として、いずれの調査でも約6割の企業が「人件費が割安だから」（『パートタイム労働者総合実態調査』）、「人件費の節約のため」（『就業形態の多様化に関する総合実態調査』）をあげている。非正規雇用の増加は、ライフスタイルの多様化を背景として、多様な働き方に関する労働者のニーズに応じた働き方の多様化の結

⁷ 後藤道夫「現代のワーキング・プア—労働市場の構造転換と最低限生活保障」『ポリティーク』10号（2005年）13頁。

⁸ 後藤、前掲書、20頁。

果である、とは必ずしもいえない。「人件費が割安だから」「人件費の節約のため」という企業からの回答結果は、非正規雇用労働者の増加が正規雇用労働者の減少をともなう傾向を説明するものである。

厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査」（2005年）では、有期契約労働者を雇用している事業所のうちで契約がある事業所の割合が、契約社員94.7%、嘱託社員95.0%、短時間のパートタイマー94.2%、その他のパートタイマー94.6%となっている。

「平成17年有期契約労働に関する実態調査」が対象とする有期契約労働者は、「常用労働者のうち3ヵ月1年など期間を定めた契約で雇用した労働者。ただし、日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員を除く。派遣元事業所（兼業している場合も含む。）においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を除く」と定義されている。契約回数をみると、すべての就業形態で「3～5回」がもっとも多く、契約社員30.8%、嘱託社員40.6%、短時間のパートタイマー33.7%、その他のパートタイマー31.2%である。11回以上の更新は、契約社員11.8%、嘱託社員5.1%、短時間のパートタイマー18.8%、その他のパートタイマー21.0%となっている。契約更新を繰り返し継続的に働く有期雇用労働者も一定の割合で存在する。この事実も、非正規雇用が正規雇用の代替として活用されていることを示唆する。

正規雇用を派遣や請負などの間接雇用に変換する、あるいは労働者を個人事業主化し労働契約を商取引契約へと変換することは、一方的な労働条件の不利益な変更や解雇を容易にする。商取引契約化された労働契約においては、労働基準法等による法的規制が無効化されてしまうからである。こうした非正規雇用化は、とりわけ1990年代後半以降、グローバル化と規制緩和のなかで勢いを増してきている。

中野麻美は、1986年の労働者派遣法が戦後労働法制の転換点であったとみなす。派遣労働においては、実質的な労働条件の決定を商取引契約の枠組みで決められる。これは、労働者にとってはリスクの増大であるが、使用者からするとコスト削減であり使い勝手のよい労働スタイルといえる⁹。

伍賀一道によると、「労働者派遣法が労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として合法化したことの経済的意味は、労働力をリースの対象とすることの容認であるとともに、『雇用主責任代行サービスの商品化』の容認にはかならない。つまり、労働者派遣事業では派遣元が派遣先の雇用主責任を代行し、派遣先は派遣料金を派遣元に支払うことでその代行サービスを購入、自らの雇用主責任を免れる仕組みが制度化されたのである」¹⁰。派遣・請負等の間接雇用は、実質的に効率のよい「労働者のリース」として機能する。

非正規雇用労働者だけの問題ではない。しばしば、正規雇用に劣る労働条件で働く非正規雇用労働者の増加は、正規雇用労働者の労働条件の劣悪化を招く。中野によれば、「低賃金で雇用調整可能、しかも、時々状況に対応してダンピングできる、そんな非正規雇

9 中野麻美『労働ダンピング』岩波書店（2006年）。

10 伍賀一道「雇用と働き方から見たワーキング・プア」『ポリテイク』10号（2005年）51頁。

用労働者と比較したとき、正社員は明らかに『高すぎる』のだ。昇給含みの年功賃金、定年までの雇用を保障しなければならない正規雇用は、将来的に大きな重圧になる。これに対して非正規雇用はそもそも低コストであるうえに、経営環境の変化とともに容易にダンピングできる。そんな比較において『賃金分だけ働いているか』が正社員に厳しく問われるようになってきた¹¹。その結果として、過酷なノルマによる長時間不払い労働や不当な処遇に耐えることが求められる。

もし、求められる成果をあげることができなければ、賃金分だけ働いていないとして労働条件の切り下げを強いられる。正規雇用と非正規雇用が職場のなかで競合関係として構造化されると、非正規雇用の労働条件の劣悪さに引きずられるように正規雇用の労働条件も切下げられていく。職場では、「割高」な正社員を「重荷」とする意識が広がり、効率の悪い労働者を合理的に職から排除することが必要という認識が広まりつつあるという¹²。

ILO（国際労働機関）フィラデルフィア宣言では、「労働は商品ではない」ことがあらためて確認されている。しかし、実際には「労働力は、短期的に収益を上げるためのいわば消耗品であり、使用期限が切れるとそのまま廃棄され、新規の労働力が投入される。高い失業率と広範なフリーター層は、その備蓄にすぎない」¹³。グローバリゼーションの状況においては、むしろ労働者を使い捨てる「ディスポーザブル・メンタリティ」が成立する。グローバルな間接雇用化、非正規雇用化の進展は、労働の商品化、労働者の消耗品化という事態を加速化する。

3-2-4 フレックス労働

1980年代に製造業を中心に大量のレイオフを敢行したアメリカは、リストラ先進国といわれる。仲野組子によると、1960年代のレイオフが景気循環や季節変動に応じた雇用調整であり、一定期間が過ぎれば職場に呼び戻されることもあったのに対して、1980年代のレイオフは技術革新やアウトソース化により、職務そのものが消滅するものであった。さらに、1990年代に入ってもレイオフの波はつづき、いつ誰が指名されるかわからない突然のレイオフが一般化しつつあるという¹⁴。失業率こそ低下しているが、その背後には非自発的パートタイマーの増加、不安定雇用の拡大という一貫した傾向が潜んでいる。実質賃金も低下傾向にあるが、労働組合の組織率が低いアメリカでは、団体交渉による防衛策をとることが難しく、労働者側の個別的対策としては、労働時間の延長や複数の職を掛け持ちすることが増加している¹⁵。

アメリカの非正規雇用の労働形態には、週35時間未満の労働時間によって定義されるパートタイマー、企業が独自にプールした求職者の登録名簿から必要に応じて呼び出される

11 中野、前掲書、70頁。

12 中野、前掲書、73頁。

13 毛利嘉孝「対抗の九〇年代」『現代思想』33巻13号（2005年）126頁。

14 仲野組子『アメリカの非正規雇用—リストラ先進国の労働実態』青木書店（2000）14-15頁。

15 中野、前掲書、25頁。

オン・コール・ワーカー、請負会社に雇われているコントラクト・ワーカー、ワークコーナーや人材派遣会社で仕事を得る日雇い労働者、規制のほとんどない人材派遣業社に雇われる派遣労働者、独立自営業主として請負契約をするインディペンデント・コントラクターなど、様々な種類がある。

仲野によれば、1990年代以降の労働市場の傾向として重要なのは人材派遣業とインディペンデント・コントラクターである¹⁶。アメリカで派遣労働者が急激に増加した1980年代には、地方では工業職の日雇い労働、都市部では大企業の女性事務職やコンピュータのオペレーターとしての需要が中心的だったが、1990年代以降の特徴としては、「顧客企業の労務人事管理政策とタイアップし、正規職の採用の試用期間に労働者を派遣したり、企業の正規・非正規比率の調整のために派遣への移籍（ペイローリング）を請け負ったり（PEO）、監督つきで業務を請け負ったり（請負業）するようになってきていることである。つまり、企業の第二人事部的性格が強まっている」¹⁷。

また、1990年代に専門的なビジネス・サービスの分野で増大しているインディペンデント・コントラクターは、「レイオフされた専門職や管理職が、実態は賃金・サラリー労働者のまま表向き自営業の形式をとったり、実際に自営業になったりして、仕事を請け負うものである。企業にとっては、専門的職種を含む業務のアウトソーシングをすすめることが容易になる。加速化していく技術革新の速度に対応して、役に立たなくなった者はいつでもすぐにやめさせたり、またただちに戦力になる者を入れたりすることができる」¹⁸。

インディペンデント・コントラクターのなかには、ライフスタイルにあわせて自由な労働スタイルを選択した者や、企業への従属を嫌う自立志向の強い者もいるが、仕事は不安定であり、継続性への不安からオファーされた仕事をすべて引き受けてしまい過重労働になってしまうという問題や、社会保障の乏しさという問題に直面している¹⁹。

「企業にとっては、契約終了（解雇）の自由があり、各種の社会保障の掛け金や付加給付はいらず、請負料金（賃金）カットは思いのままであり、労働組合はつくられることはない。まさしく、雇用のフレキシビリティの完成した姿がインディペンデント・コントラクターという雇用形態である」²⁰。

従来の労働集約的な日雇い労働に加えて、専門職や研究職の非正規雇用化も進展してい

16 仲野、前掲書、149頁。

17 仲野、前掲書、149頁。

18 仲野、前掲書、149-150頁。

19 この点は、日本でのフリーターをめぐる状況と類似している。束縛を嫌う若者が自由を求めてフリーター化しているように、安定した仕事を得ている者には見えるかもしれない。それどころか、フリーター自身も自己決定イデオロギーを内面化し、自分で選んだのだからと現在の労働条件を肯定的に受容してしまうことさえある。そうした肯定の身振りは、ぎりぎりの生活基準のなかで最低限の自尊心を維持するために必要なことかもしれない。しかし、それによってますます、いま自分が置かれた苦境に縛りつけられるのである。まさに、R. D. レインのいう存在論的不安定の状態である。「彼らは、自分たちを怖がらせるものに救いを求めてしがみつく。熱い鉄板に手を触れて、その手を引っ込めないで逆に手をもっと強く鉄板に押しつけるひつようなものである」R. D. レイン、志貴春彦・笠原嘉訳『自己と他者』みすず書房（1975年）184頁。

20 仲野、前掲書、141頁。

るのが今日の傾向である。こうしたアメリカ型のフレックス労働化は、グローバルな傾向としてヨーロッパや日本でも顕在化してきている²¹。

3-3 職場トラブルに対する脆弱さ

3-3-1 職場トラブルの関係構造

雇用の変化は、職場トラブルのあり方にも影響する。野川忍によれば、労働組合の交渉にもとづき集団的に労働条件が形成されてきたかつての状況では、集団的に定められた基準を守るように労働基準監督署が事業主を取り締まるという規制が有効であったが、労働者各人の労働条件が異なっている場合、一律的な規制は困難である。また、職場でのいじめやハラスメントは、労働基準監督署の管理・監督だけでは防ぐのが困難なトラブルであり、労働組合が団交で解決するというのにもなじみにくい問題である。そのため、新しい形の職場トラブル解決手段が求められる²²。そうした変化に応じて、労働法制も「『規制と団交』を主軸とした従来の『固い』法規制から、『契約と参加』を柱とする『やわらかい』法規制」²³に転換しつつある。

労使紛争は、使用者と労働者の対立構造によるものである。それに対して、職場いじめやセクシュアル・ハラスメントは、必ずしも労使間の対立構造によるのではない（図3-3-1-1）。

21 平井玄によると、「二一世紀初頭の世界を制覇した経済イデオロギーとしてのネオ・リベラリズムは、フォーディズム社会の構成要素を一つ一つ切り落としていく。その結果そこに現れるのは、いわば『万人が万人に対して資本家であること』を強制されるような社会である。そのベースには、何よりもまず『自分が自分自身に対して資本家として振るまう』という身振りの刷り込みが必要になってくる。つまり自分の脳という資本家が、生産手段としての身体を資本に転化するためにスキルアップといった本源的蓄積を繰り返し、商品としての付加価値を常に高め、出来る限り高く売り込もうとするような態勢を、あらゆる人間たちの行動類型として造形しようというのである」。平井玄「亡霊的プロレタリアー永山則夫の子どもたちへ」『現代思想』33巻1号（2005年）110頁。インディペンデント・コントラクターは、万人資本家説の具現化ととらえられる。

22 野川忍監修・労働政策研究・研修機構編『職場のトラブル解決の手引き[改訂版]—個別労働関係紛争判例集』労働政策研究・研修機構（2003年）iv-v頁。

23 野川、前掲書、iv頁。

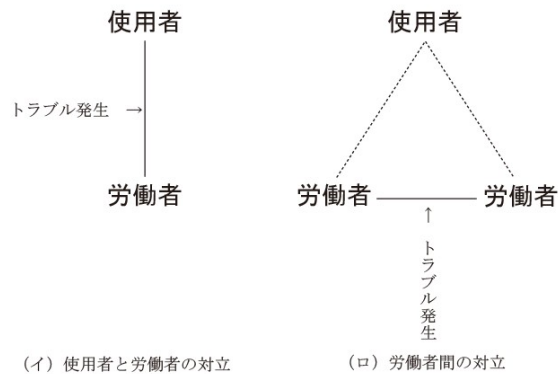


図3-3-1-1 職場トラブル2類型

職場いじめやセクシュアル・ハラスメントは、使用者・労働者いずれもトラブルがないことを望ましいと考えるし、トラブルが発生した場合は解決したいと考える点で利害が一致する。ただし、職場や労働者間でのトラブルが加害－被害関係である場合、解決にあたって使用者がいずれの側の利益を優先するかによって、労使関係は二分される。たとえば、セクシュアル・ハラスメントの場合、使用者は、①被害者の利益を最大化するためにトラブル処理にあたるか、あるいは、②被害者を抑圧し（2次的ハラスメント）、加害者に有利なトラブル処理をおこなうこともありうる。とくに、被害者が職場内で弱い立場にある場合、被害者にとって不利益な処理がおこなわれる可能性が高い（図3-3-1-2）。

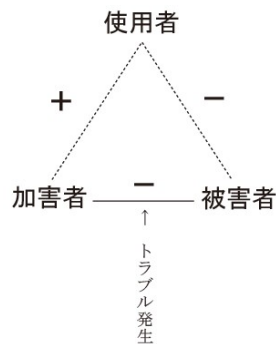


図3-3-1-2 被害者の孤立

職場トラブルの関係構造の図式化をさらに進めると、使用者・加害者・被害者の3者関係に、トラブル解決のために第4者が介入するパターンを組み合わせることができる。介入する第4者は、同じ職場の上司や同僚といったインフォーマルな関係者から、会社の相談窓口や労働組合などフォーマルな関係諸機関まで様々なタイプがある。

社会ネットワークの記述分析モデルであるソシオン理論を用いると、4者関係は4つの3者関係の複合として記述できる²⁴。ソシオン理論はF. ハイダーの均衡仮説をもとに、階層的な社会ネットワークのダイナミックスを記述するツールを提供している。ハイダーの均衡仮説によると、3者関係は3つの正の関係（+++）か2つの負の関係と1つの正の関係（+--、-+-、--+）のとき安定する²⁵。ソシオン理論は、集団構造の安定性に関する均衡概念を動的に解釈し、3者関係の2辺が決まると残り1辺が算出されるという演算原理として展開する。わかりやすくいうと、均衡仮説は「友の友は友」「友の敵は敵」「敵の友は敵」「敵の敵は友」の演算論理ととらえられる。こうして均衡仮説を展開すると、一定の自由度をもつ個々の行為主体どうしの相互作用の結果として何種類かの秩序パターンが生成する過程を演算的に記述できる²⁶。

木村・松尾・渡邊は、4者関係を3つの3者関係の複合としてとらえ、4者が作る関係構造の安定・不安定について議論している²⁷。4者関係に含まれる4つの3者関係がすべて安定状態を達成するのは、合計8パターンある。4者間すべての関係が正である場合の他に、4者が2対2で対立するパターンと3対1になるパターンに大きく分かれる。ソシオン理論では、2対2の対立構造で安定する場合を「分裂結合」、3者が結託し残り1者を排除するパターンを「排斥結合」と呼ぶ。分裂結合は集団構造の原初形態であり、排斥結合は排除の原初形態と考えられる。

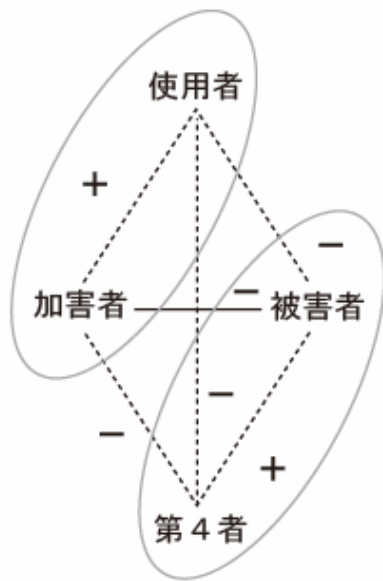
ここでは加害者－被害者関係を負の関係（－）として固定しているので、安定するのはつぎの4つのパターンである（図3－3－1－2）。

24 木村洋二「ソシオンの一般理論（III）」『関西大学社会学部紀要』32巻2号（2001年）。木村洋二・渡邊太「親・子・カルトのトライアド—信者と家族と教団のソシオン・ネットワーク分析」『関西大学社会学部紀要』32巻2号（2001年）。藤澤等他『ソシオン理論入門—心と社会の基礎科学』北大路書房（2006年）。

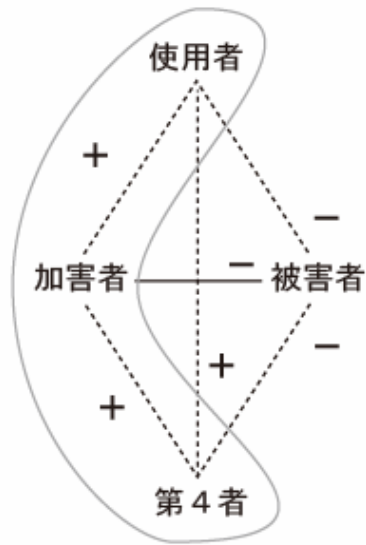
25 F. ハイダー、大橋正夫訳『対人関係の心理学』誠信書房（1978年）。

26 均衡仮説によると、「友の敵は友」（++）という不均衡な状態の関係には、均衡状態に向かう圧力が作用する。このとき、順序として友・敵が認知的に先行して入力されると、出力は敵になる（+*→→）。友・友だと友（+*+→→）、敵・友だと敵（-*+→→）である。不均衡な3者関係においては、どれか1辺が正負逆転すると均衡状態を達成する。その際、入力順序やタイミングが後の集団構造を確定する上で決定的に重要と考えられる。

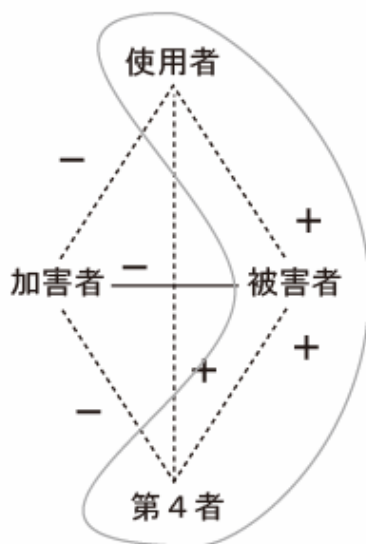
27 木村・松尾・渡邊は、教室での人間関係を教師・いじめっ子・いじめられっ子・クラスメイトの4者関係としてモデル化し、相互のパターン変換についても議論している。集団のなかで、権威者（使用者、教師）、加害者、被害者、外部の第4者（相談機関、クラスメート）という4項を設定すると、ある程度一般的な集団力学のモデルを作ることができる。3者の関係がインターロックしたとき、そこに変化をもたらすのが第4者の役割である。木村洋二・松尾茂樹・渡邊太「イジメのモードとネットワークの力学—排除のソシオン理論をめざして」『関西大学社会学部紀要』32巻2号（2001年）。



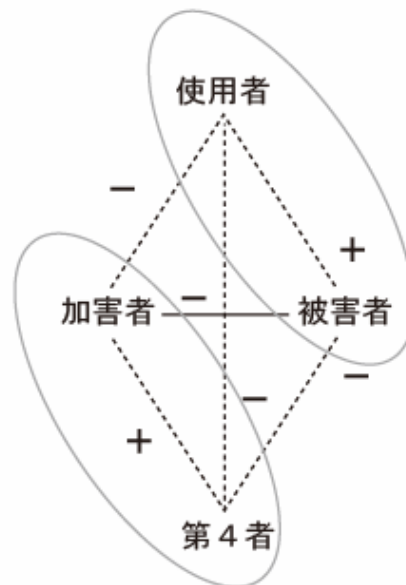
①第4者&被害者対使用者&加害者型



②被害者孤立型



③加害者孤立型



④使用者&被害者対加害者&第4者型

図3-3-1-2 第4者の役割

①第4者&被害者対使用者&加害者型は、使用者が加害者側につき、被害者が窮地に陥ったところを第4者が介入して救済するパターンである。上司や同僚の支援、労働組合の支援などが当てはまる。また、会社相談窓口も使用者からの独立を維持し、中立性を保っていれば被害者を支援する機能を担う。

②被害者孤立型は、使用者と加害者が結託した状況で、トラブル解決のために介入する第4者も同じ結託に加入する場合である。こうなると、被害者は孤立し苦しい状況に追い込まれる。被害者は、何者にも頼ることができない状況である。

③加害者孤立型は、使用者、第4者ともに被害者を支援し、問題を引き起こした加害者の責任を追及するパターンである。職場でこのパターンが構造化されていれば、職場トラブルが起きたとしても免疫機能的に問題解決に向けての動きが進みやすいと考えられる。

④使用者&被害者対加害者&第4者型は、使用者と被害者がグループ化し、加害者と第4者がグループ化するケースである。有能な従業員が職場いじめの被害にあったとき、使用者としては被害者を救済し、企業のために能力を発揮してくれることを望ましいと考える。だが、第4者が加害者に負担する状況では、職場のなかに対立構造が生まれてしまう。

以上、4つのパターンについて簡単に説明した。論理的には、4者関係の安定構造として、⑤第4者孤立型、⑥使用者孤立型、⑦加害者&被害者対使用者&第4者型、⑧全員一致型がある。ここでの説明では、関係構造を明確化することを目的としたため、加害者-被害者間の負(-)の関係を固定して、両者の間が正(+)の関係になるパターンを排除したが、実際の職場トラブルのなかでは加害者-被害者の区別が明確でない場合もあるし、また加害者と被害者が場面に応じて入れ替わることや、主観的に双方が自分を被害者にとらえるような人間関係問題もあるため、より詳細に職場トラブルの関係構造をモデル化するためには⑤~⑧のパターンも検討する必要がある²⁸。

職場トラブルをめぐる4者構造において、当事者の外部に位置する第4者の役割が重要である。トラブル状況に介入する第4者が十分に機能すれば、職場トラブルが発生した場合でも、迅速な対処が期待できる。第4者には、労働組合や会社の相談窓口、行政機関、専門家などフォーマルな相談機関と、同僚、上司、家族、友人などインフォーマルな相談先がある。

しかし、こうした第4者的な社会関係的資源を利用しづらい立場の労働者もいる。組織化されていない非正規雇用労働者は、職場で利用できる社会関係資源に乏しい。非正規雇用労働者は、職場トラブルに遭遇したときに頼れる相談先がないという問題に直面しやすい。時間単位で人材提供するような軽作業請負業などでは、労働者は注文主のニーズに応じて職場に派遣され、ごく限られた時間だけ自らの労働を売る。そこでは、職場での継続的なインフォーマル関係が形成される余地はない。

そして、ここでも問題は正規雇用労働者にまで及ぶ。労働組合の組織率は、低下をつづけている。厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、労働組合の推定組織率は1949年の55.8%を頂点とし、1970年代半ばまで30%を維持していたが、以後一貫して下降傾向をたどっている。2006年の推定組織率は18.2%である。

正規雇用の労働者には、非正規雇用に比べて割高な賃金が支払われているために、つねに「賃金分だけ働いているか」という圧力がかかり、さらに成果主義の導入によりノルマ達成のための競争に駆り立てられる。産業医の荒井千暁は、場当たりに導入された成果

28 また、パターン間の移行についても検討しなければならない。これらの点については、より詳細に議論を展開した別稿を準備している。

主義や目標管理制度が職場の人間関係を悪化させることを指摘する²⁹。成果主義による過労の問題や、労働者間の競争意識が過度に高まり、十分な情報共有や教育がおこなわれなくなることが指摘されている。

このように、非正規雇用労働者においても正規雇用労働者においても、労働者の連帯は成立しにくいことが今日の職場環境を特徴づけている。伍賀は、「職場における『仲間』の形成はきわめて困難になった。ワーキング・プアの『貧しさ』とは、単に所得の低さだけではなく、ユーザーの都合でいつ仕事がなくなるかもしれないという不安や、将来の見通しがなく、さらに短期雇用を繰り返すことで技能が蓄積できず、職場に顔の見える仲間がいないことでもある」³⁰と指摘する。「ワーキング・プアとしての非正規・不安定労働者の拡大と、自由時間をわずかししか確保できない正社員の働き方の貧しさとが同時に進行しているのが今日の事態である」³¹。

さらに今日の不安定労働の状況には、正社員とフリーターの対立、フリーターどうしの対立をあおる構造が埋め込まれている。杉田俊介は、「多くの人が実感するように、各企業へのうわべの『成果主義』の導入は、労働者同士の相互監視、秘密や噂話など、職場内の情報戦争の苛烈化、上司（雇用主）への隠微な従属と管理化を、いわば草の根レベルでより深刻化した。この流れはより下位の労働者の魂へ押し込められる」³²と指摘する。

職場のなかで不安定な立場の労働者は、職場トラブルに巻き込まれると周囲の助けが得られず孤立する可能性が高い。雇用の変化は、トラブルに対する脆弱さを増幅する。

3-3-2 職場トラブルのコスト

企業の側には、雇用の不安定化傾向を押しとどめ、安定した労働条件を構築していくインセンティブは存在しないのだろうか。不安定労働の問題は、労働者の生存権として主張すべき問題であるが、権利主張だけでは企業を動かすことは簡単ではない。企業の目的と社会の目的が一致するような論理が必要である。

職場トラブルの発生は、企業の組織的機能を阻害する。したがって、職場トラブルを未然に防ぐことは、使用者にとってもコスト削減の点で望ましい。N. ダベンポートらは、コスト削減による労働条件の悪化が、職場環境にトラブルをもたらす要因になることを指摘している。労働者を消耗品とみなす考え方は、職場いじめの発生を促すと考えられる³³。

職場いじめは、組織の機能遂行を阻害する。とくに、組織に対する忠誠度が高く、仕事

29 荒井千曉『職場はなぜ壊れるのか—産業医が見た人間関係の病理』筑摩書房（2007年）。

30 伍賀、前掲書、55頁。

31 伍賀、前掲書、61頁。

32 杉田俊介『フリーターにとって自由とは何か』人文書院（2005年）88頁。杉田は、フリーターもまた他者の取奪の上に自らの生存を築いていることを確認した上で、これらの擬似的な対立にとらわれることが格差の再生産を促進し、オルタナティブな労働や協同をつくり出す妨げになるという。同書、172-174頁。

33 N. ダベンポート他、アカデミック NPO 訳『職場いびり—アメリカの現場から』緑風出版（2002年）118頁。

に真面目に打ち込んでいる人ほど、職場いじめに遭ったとき、より大きなダメージを負いやすく、そうした人材の活用が阻害されることで組織としての生産性にも影響が出てくる。「職場いびり（モビング）は組織に高い経費の負担を負わせることになるでしょう。疑心暗鬼、士気の欠乏、そして不健全な会社内の雰囲気などへの代償が組織の生産能力、販売能力、サービス能力に重大な影響を与えるのです。経験によって得た知識や技能の損失を埋めるための度重なる配置転換、新規採用募集、新しいトレーニング等があらたな経費の必要を招きます。そして最後に、とはいっても決していい加減にはできない弁護士費用、裁判、そして解決のための準備など、とてつもなく大きな費用が待ち受けています。しかしながらより重大なことは、健康で人間性にあふれた職場が最も大切であるという価値観が失われてゆくことです」³⁴。

非正規雇用の増加は、職場トラブルに対して脆弱な職場環境を生みだす。しかし、非正規雇用労働者を正規雇用化したり労働条件を改善したりすることにもコストがかかる。職場トラブル対処と労働安定化の間でコスト比較がおこなわれる。本当はさらにここに、非正規雇用の増加による社会的コストも計算に加える必要がある。労働の不安定は生活の不安定性を招き、社会生活が不安定化した層が増加することは、社会的に望ましくない。

だが、社会的コストを引き受ける余裕がないほどに、さらにはコスト計算する余裕さえないほどに、企業の側に雇用の不安定化を促進する政治経済的圧力がかかっているのがグローバル化の現状と考えられる。賃金コスト削減を目的とした不安定雇用化の推進は、グローバル化による競争激化の圧力に応じた企業の選択のひとつである。国際競争のなかで生き残るために、企業は労働力の柔軟な活用を効率的に進めなければならない。

小倉和夫は、1990年代のグローバル化の進展が、日本およびヨーロッパからの対米投資の増加と、アメリカ・イギリスによる企業合併とポートフォリオ投資によって加速されたものとみている。「このことは、企業からみれば、自らの経営権を守り、企業活動を継続してゆくためには、国際的戦略ないし連合がますます必要になってきたことを意味している」³⁵。それにともない、社会経済的問題が世界化される。人間の安全保障概念や国際公共財概念は、社会経済的問題がローカルには対処しえないことを指し示している。

日本経済団体連合会の調査レポートでは、グローバル化と非正規雇用化の関係について、つぎのように説明されている。「高・中成長期のように、持続的に経済が拡大していく時代はすでに終焉し、時々の情勢によって経済成長が変動する時代になり、企業間競争は熾烈の度を増している。先行きが不透明で売上も不安定になる中で、企業が利益を確保し存続・発展するためには、コスト管理を徹底しなければならない時代になった。……中略……また、売上高や付加価値が不安定になる中で、労働分配率を適正水準に管理し、必要利益を確保するためには、総額人件費管理の徹底と人件費の柔軟化が課題となっ

34 ダベンポート他、前掲書、241頁。

35 小倉和夫『グローバル化への叛逆—反米主義と市民運動』中央公論新社（2004年）23頁。

ている。／したがって、生産量や収益の動向、労働者のニーズなどに応じて、柔軟な要員管理と人員配置を行うことが不可欠になっており、パートタイム、フルタイムの有期契約労働者など、いわゆる非正規従業員の活用の重要性がますます高まっている」³⁶。

グローバリゼーションは、資本と労働力の移転を特徴とするが、低賃金諸国への労働コストの移転により、労働者間の競争は国際化し、不安定雇用が増加することになった。こうした経済の動きは、規制緩和など政治的変革をともなって進んできた。

渡辺治は、グローバリゼーションと国家体制の変容の関係をつぎのように整理する。「戦後のフォード主義体制のもとでの先進大国の高度成長は、資本の多国籍企業化を生み、この多国籍企業という形態を纏った新たな資本は、すでに70年代からグローバルな展開を本格化し、その基礎の上に立つ新しい資本主義のあり方を求めはじめていた。そこでは2つの柱にもとづく、既存国家体制の再編が模索された。一つは、多国籍企業の世界展開を可能とする自由な市場秩序の拡大と陶冶、そうした市場秩序の維持に携わる『警察官』としての役割を果たす国家体制、同盟体制づくりであり、他の一つは、新自由主義と銘打たれた、多国籍企業同士の世界規模での競争を勝ち抜くために自国企業の競争力を強化することを目指した既存国家の再編成であった」³⁷。

経済のグローバリゼーションは、国家体制の制度的変革をともないながら展開してきた。したがって、グローバリゼーションによる雇用の不安定化は、経済的必然性のみにもとづくのではなく、特定の政治的意思にもとづくことを強調しておく必要がある。P. ブルデューは、グローバリゼーションが経済的宿命であるという神話化を批判し、そのイデオロギイ的性格を強調している³⁸。ブルデューは、市場独裁主義的なネオ・リベラリズムの経済政策が社会的コストを存在しないかのごとくにあつかうことを批判する。ブルデューによれば、金融市場のグローバル化が企業に対する投資家の影響力を増大させ、その結果として、企業は短期的収益に利害関心をもつ投資家の意思にフレキシブルに対応すべく、コスト削減の圧力につねにさらされるようになった。

「短期的な収益性を追求する株主が次第に彼らの意思を経営者（「マネージャー」）に押し付け、財務部門をつうじて指針を決定し、募集・採用・賃金の政策を方向づけるようになる。こうして弾力性が絶対視されることになる。期限付き契約の雇用あるいは代理雇用、頻繁におこなわれる人員削減である。また、企業内への競争の導入である。自律的な事業部、チームが互いに業績を競わせられる。賃金関係の個人化をとおして個人間の競争が導入される。つまり、個人目標の設定。個人考課のための面接。個人の能力と実績に応じた昇給とボーナス。個人単位のキャリアプラン。一部の管理職に自己搾取を受け容れさせるための『責任分担化』戦略（上下関係に強く従属したサラリーマンであるにもかかわ

36 日本経済団体連合会『多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理』2004年。

37 渡辺治『『構造改革』政治時代の幕開け—政治改革から軍事大国化・新自由主義へ』『現代思想』33巻13号（2005年）94頁。

38 P. ブルデュー、加藤晴久訳『市場独裁主義批判』藤原書店（2000年）。

らず、売上、製品、支店、店舗等の責任を『自営業者』であるかのように負わされている管理職)。管理職にとどまらず、従業員を『参加マネジメント』のテクニックを使って巻き込むことを狙った『自己管理』の押し付け。これらの合理的隷属化のテクニックはいずれも、責任のあるポストにある者たちだけでなくすべての労働者に労働への過剰投資を押し付け、労働を緊急性の圧力のもとに置くことによって、集団的な拠りどころと連帯関係を弱める、いや、廃棄させることを目的としているのである」³⁹。

こうした労働者の分断と管理は、企業単位での経済的コストを削減することはできるかもしれないが、労働者ひとりひとりの存在論的安定を損ない、再生産を困難にする点で大きな社会的コストをもたらすと考えられる。それにもかかわらず、株価の維持・上昇を戦略目的とする企業は賃金コストを削減せざるを得ない。

企業が短期的な株価の維持・上昇を目指すのは、M&Aを通じた企業買収の増加も要因のひとつとなっている。他企業の買収から身を守るためには、株価を維持するために短期的にでも利益を上げなければならない。企業がレイオフを発表すると株価が上昇するという⁴⁰。

ブルデューがいうように、現在のグローバル経済が政治的意思の産物であるのならば、グローバリゼーション下でも雇用の不安定化が必然ではないような制度設計を試みることもできるはずである。非正規雇用化の拡大は、賃金コスト削減のためという企業の利害関心にもとづくが、短期的なコスト削減は長期的なコスト増加であるかもしれない。

短期的収益の圧力下では、長期的なビジョンにもとづく人材育成にコストをかけるよりも、仕事の下請化や人材の借用に依存しがちになり、長期的に企業を支える人材を育てることができなくなる。

L. サローは、「企業が貴重な頭脳労働者との関係を強めて、会社のために働く意欲を高めるべき時代になったまさにそのときに、企業は戦後に形成された暗黙の社会契約を破棄し、これまでの従業員とのつながりを断ち切ろうとしているのだ。知識労働者もほかの労働者と同様に、不要になれば解雇され、安い労働力が見つければ実質賃金が引き下げられている。企業は従業員のOJTへの投資を減らしている。長く自社に勤める従業員がこれまでより少なくなるとわかっているのだから、これも当然である」⁴¹。

そこで、技能習得への投資は労働者自身に委ねられることになるが、労働者は雇用の継続を期待できないので、無駄になりかねない投資を進んで引き受けようとしない。結果として、労働者の全般的な技能低下が引き起こされる。これは、国民経済にとっての不利益となる。

3-3-3 企業の社会的責任

企業がステークホルダー（利害関係者）に対して説明責任を果し、責任ある行動をとる

39 ブルデュー、前掲書、156-157頁。

40 仲川、前掲書、37頁。

41 L. サロー、山岡洋一・仁平和夫訳『資本主義の未来』TBSブリタニカ（1996年）371頁。

べきという企業の社会的責任（CSR）の考え方は、経済のグローバル化の進展にともない、企業の社会的影響力の増大とともにより強く求められるようになってきた。経団連の調査によれば、経団連会員企業572社のうち、CSRを意識して活動している企業は、75.2%（430社）である⁴²。

経団連によれば、「CSRの具体的な内容については国、地域によって考えが異なり、国際的な定義はないが、一般的には、企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、競争力の源泉とし、企業価値の向上につなげることとされている」⁴³。企業の社会的責任概念は、企業活動を一方的に規制するという道徳的要請ではなく、企業の社会性を向上させることで競争力を高めるという積極的な意味内容を付与されている。ここには、企業の利害と社会の利害が一致するという視点が示されている。

不安定雇用が労働者の生存を脅かすものであるとすれば、そこには社会的ニーズが存在するといえる。これを改善することが企業の利益につながるのであれば、企業はそうするだろう。今日のCSRの議論は、先に引用した経団連レポートにもあるようにいちおうこの点を押さえている。

伊吹英子は、従業員を対象としたCSRの推進が、（1）社員活性化、（2）雇用の維持、（3）優秀な人材の採用という利益を企業にもたらし、競争力を高める働きをすることを指摘する⁴⁴。また、CSRは不祥事などのリスクを軽減し、中長期的な成長を期待できることから、投資家を惹きつける要素にもなるという⁴⁵。

厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」（2004年）でも、「置き換えることのできない従業員について、その働き方に十分な考慮を払い、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であるといえる」「従業員等に責任ある行動を積極的にとっている企業が、市場において投資家、消費者や求職者等から高い評価を受けるようにしていくことは有益である」と指摘されている。

たとえば、企業ブランド化の戦略をきわめて効果的に進めてきたナイキは、過酷な低賃金過重労働を強いることでコスト削減を可能にした第3世界のスウェットショップ（搾取工場）がNGOから強い批判を受けて社会問題化し、株価が下落した。賃金の未払い、児童労働、残業の強制、健康・安全面の劣悪な労働環境など組織的に労働者を搾取するスウェットショップの露呈は、NGO、市民運動などの反スウェットショップ・キャンペーンを引き起こした。

「ナイキは世界でもっとも人気のある大企業で、高い利益をもたらす靴や衣服を作る会社である。しかし、ナイキの靴と衣服を製造している海外の多くの労働者にとっては、真実はぜんぜんバラ色ではない。労働者は基本的ニーズを満たすのには不十分な賃金しか支

42 日本経済団体連合会「CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果」2005年。

43 日本経済団体連合会「企業の社会的責任（CSR）推進にあたっての基本的考え方」2004年。

44 伊吹英子『CSR経営戦略―「社会的責任」で競争力を高める』東洋経済新報社（2005年）170頁。

45 伊吹、前掲書、186頁。

払われておらず、労働組合を組織することも認められていないし、健康と安全がつねに脅かされているのだ。／私たちは、ナイキや産業界の指導者、他の靴メーカーに圧力をかけ、必要に応じた改善を望んでいる。わずか数年で、パブリックな圧力はナイキおよび他の企業に改善を約束させるという若干の成果を達成した。けれども、さらなる改善が必要とされているのであり、反スウェットショップ運動は労働者が声を上げられるよう闘っていかなければならない」⁴⁶。

ただし、こうした反企業運動の成果がグローバル企業の労務管理をすぐに改善する契機として有効かどうかは、わからない。N. クラインは、「ナイキのような企業が、労働政策の不備がもっとも高くつくことを学んだのは間違いない。しかし企業に降り注いだこのスポットライトは、うつろいやすく、いい加減だ。これは世界の生産施設の一部を照らすのが、まだまだ闇の部分がある。このプロセスで人権が十分に守られるとはとても言えず、しかもいま守られているのはごく一部だ。改革は、スポットライトが最後に当たったところでだけ起こる。この改革が企業の行動倫理の世界基準を生み、実行されるという保証はない。そして世界的にそれを取り締まるシステムもない」⁴⁷と指摘する。

企業の社会的責任を道徳的に問うだけでなく、社会経済的な存続可能性に接続する論理を組み立てなければ、国際的な競争圧力のもと強迫観念的に短期的利益競争に駆り立てられる企業の行動原理を変えることは難しい。そこで、つぎに新しい労働運動の潜在的可能性を検討する。

3-4 新しい連帯

3-4-1 万国のプレカリアート

非正規雇用をはじめとする不安定労働者が連帯する新しい動きが、ヨーロッパを中心に2000年代以降活発化してきた。新しい労働運動は、消費者の意識から生産者への意識の転換を図るものであり、DIY文化 (Do It Yourself) の非暴力的直接行動主義 (NVDA=Non Violent Direct Action) とユーモアに溢れた創造性を特徴とする。反グローバル経済の流れに位置づけられる労働運動のもつ創造性は、現状では反企業精神を持つものであるが、その創造性に着目するならば、これら新しい労働運動のもつ潜在力を企業が生産的に活用する可能性もあると考えられる。J.A. シュンペーターの「創造的破壊」の契機をそこに見出すことができるのであれば、労働運動とのある程度の健全な対抗関係こそ持続可能性を侵蝕しつつけるグローバリゼーションの状況における企業の存続戦略になるかもしれない⁴⁸。

2000年以降の不安定労働者の運動は、従来の労働組合運動とは異なる文脈から生まれて

46 Global Exchange <http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/>

47 N. クライン、松島聖子訳『ブランドなんか、いらない—搾取で巨大化する大企業の非情』はまの出版 (2001年) 392頁。

48 J.A. シュンペーター、中山伊知郎・東畑 精一訳『資本主義・社会主義・民主主義』東洋経済新報社 (1995年)。

いる。近年のヨーロッパでは、不安定労働をあらわすためにプレカリティ (precarity) という概念が新造語として使用されている。櫻田和也によると、プレカリティとは、「労働と存在の不安定な社会状態を指し示す言葉である。文字通りには『仕事を維持するために跪き祈ることを強いられている状態』を指し示す。つまり、寄る辺の無い不安定さのことだ」⁴⁹。用例としては、「Fuck precarity! Fight for equality!」など⁵⁰。

労働運動のなかでは、プレカリティとプロレタリアートを合わせた造語として、プレカリアートという階級概念がユーモアと批評性を含意しつつ用いられる。櫻田によると、プレカリアートの典型的な2類型はチェーン・ワーカーとブレイン・ワーカーである。チェーン・ワーカーは、フレキシブルに雇用されるサービス業従事者であり、強い監視・管理のもとで働く。日本のフリーターの多くはチェーン・ワーカーに含まれる。労働の持続が維持困難であることから、労働者の組織化率は低い。ブレイン・ワーカーは、言語・知識・専門技能による生産を担う労働者であり、自らの言語・知識・スキルのすべてを譲歩する形式の出来高報酬で働く。携帯電話など情報機器を活用し、労働と生活の区別が消失したポスト・フォードイズム的な働き方を特徴とする⁵¹。

同じ職場で働きつづけることによる技能の向上が望めないチェーン・ワーカーと、自らに投資した知識・技能を切り売りするほかないブレイン・ワーカーは、対極にあるようで不安定労働の条件という点ではじつは近い位置にいる⁵²。プレカリアートの概念は、個別に分断されている労働者の間に共通性を見出す。

プレカリアートのユーロメデーは、従来型の労働組合では組織化されてこなかった不安定雇用の労働者たちの新しい連帯の形を示している⁵³。プレカリアートのデモンストレーションでは、聖プレカリオという、あたかもカトリックの聖人であるかのようなアイコンを捏造したり、火炎瓶ではなくパイを投げ、風船を飛ばしたりする。D. グレーバーは、ユーモアをともなった非暴力的直接行動主義は、市民的不服従の新しい言語であり、権力への抵抗として有効であると指摘する。「政府機関は武装抵抗という見慣れた型に陥ることを

49 櫻田和也「プレカリアート共謀ノート」『インパクション』151号(2006年)22頁。

50 「プレカリティは、力を持つ者が無力な者に対して押しつけた支配の道具である。我々は、自分たちがどのように生きていかを選ぶことができないでいる。／それは、社会生活のなかに競争を発生させる。／それは、社会的レベルでのダーウィン主義的な『存在の闘争』を強いる。／プレカリティは、資本主義社会における個人の基本的な条件になっている。／それは、我々を分断し、協同する機会を制限する。／人々は力を奪われ、社会関係は崩壊する」。Precarity.info
<http://ourmayday.revolt.org/precarity.info/info.htm>

51 櫻田、前掲書、23-24頁。

52 栗原康・安藤丈将は、非正規雇用化の労働政策の対象とされた業務で、専門職種の典型として大学非常勤講師、提携業務労働の典型として郵便局アルバイト職員(ゆうメイト)を取り上げ、比較検討している。いずれにおいても「能力主義的管理」と「顧客による経営管理」(次節を参照)が徹底されており、劣悪な労働条件であるにもかかわらず「プロ意識」をもつことを強いられ、同じ境遇の他の労働者との競争をあおられる。両者の差異としては、大学非常勤講師においては「顧客」重視が仕事のやりがいを覚える傾向があるのに対して、ゆうメイトは「顧客」に監視されているという恐怖を感じる傾向があるという。だが、その差異は比重の問題で、肯定的であれ否定的であれ「顧客」のまなざしが労働環境への抵抗を制限する装置として機能している。栗原康・安藤丈将「現代日本の非正規労働者像—大学非常勤講師とゆうメイトの引き裂かれた現在」『情況』第3期6巻9号(2005年)。

53 EUROMAYDAY <http://www.euromayday.org/>

拒否するような革命運動に、どのように対応すればよいのかをまったく知らないのだ」⁵⁴。それはまた、限界の生活状況を「無気力な冷笑ではなく、憤りをもって笑い飛ばして」⁵⁵ 転覆させようという、カーニバル的運動戦略でもある。

伊藤公雄によると、プレカリアートの運動は、「脱日常的で異化効果をともなった、ときにコミカルなパフォーマンスの一方で、グローバル化と市場中心主義に対抗する（チェーン・ワーカー⁵⁶と呼ばれる日本でいうサービス産業におけるフリーターたちの権利、使い捨てる非常勤講師などの不安定な知的・情報分野の労働者の権利、外国人差別への批判、エコロジー運動、フェミニズムやクィアの運動、反戦平和運動など）さまざまな運動の連携を視野にいれたものであること、そして、メディアを駆使した国際連帯に開かれた運動であること」⁵⁷という特徴をもつ。

労使紛争の枠を超えた新しい運動のスタイルとして、プレカリアートの運動は今後注目する必要があるだろう。職場トラブルの解決に直接寄与するものではないかもしれないが、トラブルに対する脆弱性を有する不安定労働者に社会関係資源を提供する点では、中間集団的性質をもつ運動体の存在は社会的に重要な意味をもつし、多様な運動を横断しながらのユーモラスなパフォーマンスは、新しい公共空間の創造を感じさせる⁵⁸。

3-4-2 市民社会とイノベーション

プレカリアートの運動は、労働運動だけでなく、文化芸術やマイノリティの運動など、多様な社会運動と接点をもっている。従来の労働運動が主として労働者、それも正規雇用の労働者（男性フルタイム常用雇用労働者）のみを対象とすることで、女性、不安定労働者、失業者を排除していたのに対して、プレカリティというキーワードはむしろ既存の制度から排除された人びとをこそ組織する原理として戦略的に使用されているのである。プレカリアートは労働概念そのものを問い直す。そして、櫻田が指摘するように、あらゆるメディアを駆使してコミュニケーションを生産するとともに、占拠やサボタージュといっ

54 D. グレーバー、安藤丈将・栗原康訳「新しいアナーキストたち」『現代思想』32巻6号（2002年）30頁。

55 櫻田、前掲書、23頁。

56 日本でも、2000年以降、主として東京を中心に、ユーモラスなサウンドデモが増えてきて、独特のユーモアに貫かれた一種の路上占拠文化のようなものが醸成されつつある。とりわけユニークな運動を展開しているのは、高円寺ニート組合である。放置自転車撤去を訴えた「オレの自転車を返せデモ！」（2005年8月22日）や、家賃撤廃をアピールする「家賃をタダにしろ！ 中野→高円寺一揆」（2006年9月16日）など、本気なのか冗談なのか人を喰ったような街頭デモンストレーションを展開している。2006年12月24日には、「クリスマス粉碎集会」と称して新宿駅東南口前広場でコタツを囲み、路上鍋パーティーを実施した。クリスマス・シーズンの過剰な消費主義文化に対する批判を意図したものである。高円寺ニート組合非公式ホームページ：<http://neet.trio4.nobody.jp/>

57 伊藤公雄「聖プレカリオの降臨—イタリアにおけるプレカリアート運動をめぐって」『インパクション』151号（2006年）15-16頁。

58 DIY 式の文化実践は、ローカルな公共空間を消費社会の隙間に立ち上げていく。たとえば、自宅カフェの文化的実験など。渡邊太「自宅カフェの文化的実験に関する記録」『インパクション』153号（2006年）。

た直接行動を再生させることで、「社会的現実＝状況の再構築」を目指す⁵⁹。

プレカリアートの多くは、サービス産業での非物質的生産活動に従事する。生産に代わって消費が前面化する消費社会において、プレカリティの労働条件は消費者のニーズを口実に過酷化を強いられている。消費社会では、労働者は消費者化するのである。

渋谷望は、福祉機能を縮小し市場競争による活力を最大化するネオ・リベラリズムの社会政策がライフスタイルの主体を創出し、個人にライフスタイルの選択権を与えると同時に、その責任を引き受けることを要請すると指摘する⁶⁰。たとえば、フリーターになるのはライフスタイルの選択であるのだから、社会保障の欠如といったリスクは自己責任として引き受けなければならない、とされる。

この主体は、労働者としてよりも消費者としてアイデンティティ形成されている。フリーターが気楽な若者として見られがちなのは、フリーターにおける消費者としてのライフスタイルの側面に多くの人が気をとられるからであり、労働者としての側面はつねに見落とされがちだからだ。

消費者としての主体には、労働者としての主体を追い詰める機能が備わっている。三宅芳夫によれば、「現代日本社会に典型的に現れているように、ネオ・リベラリズムは、『消費者』の側に『主権』を帰属させることによって『労働者』の側に強力な圧力を加える戦略を採用する。価格の面でもサービスの面でも、『消費者』に有利な商品を提供するという名目の下に、資本が『労働者』の側にコスト削減というかたちで負担を転化することは、ネオ・リベラリズムにおいては完全に正当化される。端的に言えば、利潤追求を目的とした資本による『労働』の搾取が『消費者主権』という語彙によって正当化される構造になっているのである」⁶¹。

もちろん消費者もまた、労働者なのだが、この構造のなかでは労働者としての社会的アイデンティティを維持するのは難しくなる。製造業において、つぎの生産工程を担当する者を「顧客」としてみなすことは、生産性を上げる手法として実践されている⁶²。もはや工場内においても、労働者ではなく消費者化しているのである。これもまた、労働者の連帯

59 櫻田、前掲書、32-33頁。また、伊藤は、プレカリアートの運動が1970年代イタリアのアウトノミアの系譜に位置づけている。「当時のアウトノミアの問題設定を簡略にまとめれば、こうなる。全世界化・全社会化した資本の支配（この視点も後にハートとネグリの『帝国』へと継承・発展される）は、単に生産労働者のみならず、学生、失業者、主婦等（労働力予備軍、労働調整のために一時的に産業から排除された人々、さらに生産労働力を影で支える不払いの再生産労働者）をも、その成長の手段として活用し、搾取している。学生や失業者、主婦といった人々は、その意味で、全社会化した（つまり工場や企業といった生産の場を越えて、消費生活から学校や家庭、地域社会までのあらゆる資源を市場の利益へと水路づけ動員する）資本の支配＝『社会的工場』においては、これに搾取される『社会的労働者』なのだ。それゆえ、彼らもまた、支払われていない賃金の受給者たるべき権利がある。ここから『学生に賃金を』『失業者に賃金を』『家事労働に賃金を』という、ある意味で、ショッキングな、しかし冷静に考えれば『もっとも』な資本主義批判＝市場中心主義批判のスローガンも登場するのである」。伊藤、前掲書、12頁。

60 渋谷望『魂の労働—ネオ・リベラリズムの権力論』青土社（2003年）49頁。

61 三宅芳夫「鼓動する『オルター・グローバリゼーション』—『社会』的ヨーロッパとラテン・アメリカの変貌」『現代思想』33巻13号（2005年）166-167頁。

62 渋谷、前掲書、36頁。

が成立しにくい要因となる。プレカリティ／プレカリアートの概念は、消費者化した自己規定を再び生産モードのアイデンティティへと引き戻す役割を担っている。

R. ウィリアムズは、消費者という概念が社会の経済への隷属を象徴的にあらわしていることを指摘する。ウィリアムズは、消費者 (consumer) と使用者 (users) を対比して、つぎのように述べている。「もしわれわれが消費者ではなく、使用者 (users) であったなら、社会に対する見方は全く異なるかもしれない。というのも、使用という概念は、全体的な人間らしい判断——われわれは、事物を使用する方法、事物を使用する目的、又特定の使用がわれわれの生活全般に及ぼす効果を知る必要がある——を含んでいるが、粗野なその日暮しのパターンを伴う消費は、こういう問題を抹消して、その代わりに外在的で自律的なやり方で作られた製品を、刺激され制御されながら消化させられることになりがちだからである。この新しい傾向はまだその行きつくところまで行っていないので、われわれはなおそれを逆転させうる位置にはいる。しかしその説得力あるパターンは、その背後にわれわれの社会的権力の多くのものを秘めているのである」⁶³。

消費者という人間像は、断片化と受動性によって特徴づけられる。消費者の欲求は経済的需要に隷属しているのに対して、使用者の欲求は社会的に組織されたものであり、自律的に環境をつくり出す創造性を帯びている。ウィリアムズによれば、消費は、人間の必要や欲求を「需要と云う予測可能なパターン」に貶めるものである⁶⁴。

市民社会の担い手は、消費者ではなく使用者であり、使用者としての自律的な行動が民主主義を適切に機能させる基盤となる。ここで、社会のなかでの企業の役割を考えなければならぬ。

市民社会や民主主義の構成において企業はどのような責務を担うべきか、という問題について、P. ドラッカーはすでに1946年に、企業が社会の代表組織であるという考え方を提示している⁶⁵。ドラッカーによると、企業は経営政策をもった事業体であると同時に、社会の信条と価値に答えるべき社会の代表組織である⁶⁶。

一般に、利益追求をミッションとする企業の利害と公益性の実現という社会の利害は対立するとみられている。しかし、ドラッカーによれば、企業は社会と同一の利害を有する。経営の失敗は企業の損失であるだけでなく、国民経済を害し社会の安定を損なうことから、社会の損失でもある。「企業たるものは、生産者としての能力を強化してはじめて社会の代表的組織として機能したことになる。同時に社会の代表的組織としての企業は、経済的

63 R. ウィリアムズ、若松繁信・妹尾剛光・長谷川光昭訳『長い革命』ミネルヴァ書房 (1983年) 253-254頁。

64 ウィリアムズ、前掲書、253頁。

65 P. ドラッカー、上田惇生訳『企業とは何か—その社会的使命』ダイヤモンド社 (2005年)。

66 その後ドラッカーはすこし考えを修正し、社会のニーズを満たすのは企業に限らずすべての組織に当てはまることであると述べている。社会のニーズを把握し事業機会へと転化し、自らの業績にできたとき、組織は社会的責任を果たしたことになる。企業であれ、非営利組織 (NPO) であれ、こうした役割を担い市民性を創造しよう。P. ドラッカー、上田惇生他訳『未来への決断—大転換期のサバイバル・マニュアル』ダイヤモンド社 (1995年)。

な組織であるとともに、政治的な組織であり、かつ社会的な組織でもなければならない。生産者としての経済的な機能と同じように、それ自体のコミュニティとしての社会的な機能が重要な意味をもつ」⁶⁷。

人は、企業の一員として個としての尊厳を得て、市民としての社会的責任を果す。産業社会においては、自由企業が社会の利益をつくり出すのである。企業の社会的責任概念が流行するずっと前に、ドラッカーは企業の利益と社会の利益が一致すること（一致すべきであること）を議論している。

ここで、社会の利益と一致するものとしての企業の利益を生み出すのは、自律的な市民の創造性である。存在論的に不安定な条件の下で働く不安定労働者は、創造性を発揮しにくい。コスト削減を最優先にするネオ・リベラリズム的な労働管理政策が短期的な収益のために失うのは、創造性の発揮に親和的な市民社会的な組織環境である⁶⁸。

ユーモアを交えたプレカリアートの運動がもつ創造性は、あらゆる組織が有効に機能するために必要なはずだ。こうした運動を潰すのではなく、異なる行動原理を維持しつつ対抗していくことで社会的利益を生み出す可能性がある。対抗関係にあることによって結果的に相補性をもつ「対抗的相補性」⁶⁹は、グローバルな相互連関の強まりにともなう不確実性の高い状況に適応するひとつの原理となりうる。

3-5 おわりに

労働と生活の不安定化と職場環境の脆弱性は、グローバル経済のいまのところの副産物である。企業に対して、労働者の権利を守るべく道徳的に要請することは、あまり効果的ではない。企業に道徳的行動を期待することは、A. コント＝スポンヴィルが「道徳的純粹主義」と呼ぶ秩序の混同である⁷⁰。コント＝スポンヴィルは、4種類の秩序を区別する。第1に経済－技術－科学の秩序、第2に法－政治の秩序、第3に道徳の秩序、第4に倫理の秩序（愛の秩序）、以上の4つである。各秩序に属する問題は、それぞれの秩序に固有の様式で制御しなければならない。秩序の混同は、制御ミスを引き起こす。秩序の混同には、上位の秩序を下位の秩序にしたがわせる「野蛮」と、下位の秩序を上位の秩序にしたがわせる「純粹主義」がある。

コント＝スポンヴィルは、「貧困や排斥を克服するものとして『ホームレス食堂』をあてにするとしたら、NGOを外交のかわりをなすものとしてあてにするとしたら、反人種差別

67 ドラッカー、上田惇生訳『企業とは何か』ダイヤモンド社（2005年）128頁。

68 産業構造の高次化による知識社会、情報資本主義では、長期的な視野での研究開発と従業員の教育訓練、あるいは熟練したチーム作業が必要となるはずなのに、それを可能にする労働条件が切り崩されてきている。「資本主義の理論では、技術はどこからか現れるのであり、資本主義はそれを利用するだけである」。サロー、前掲書、390頁。だが、新しい技術や創造性を可能にする条件が侵蝕されつつあるのだ。

69 塩原勉『転換する日本社会—対抗的相補性の視角から』新曜社（1994年）。

70 A. コント＝スポンヴィル、小須田健・C. カンタン訳『資本主義に徳はあるか』紀伊国屋書店（2006年）。

を移民政策のかわりをなすものとしてあてにするとしたら、自分をごまかしていることになります。純粋主義に陥っているわけです⁷¹という。経済的問題は道徳的には解決されません。道徳の秩序を経済の秩序に押しつけることは、かえって問題の解決を妨げる。しかも、悪いことには道徳自身の価値も引き下げられる。

プレカリアートの運動は、芸術的实践に接続するような異化戦略を特徴とする。そこでは、新しい文化や新しい社会を創造する実験的試みが日々生産されている。F. ガタリは、持続的で知的な集団的豊穡さを実現するためには、社会的実験が必要であるという⁷²。ここで発明すべきは道徳ではなく、経済の秩序に属する何かである。経済の外部性を社会的に解決する条件は、いまのところ運動体のなかに見出せるように思える。

本稿では、職場トラブルに対する脆弱さが企業の組織活動にとっても不利益であることを示し、新しい労働運動にみられるような創造性が市民社会の構築を進めるとともに企業のイノベーションにとっても有益であるかもしれないことを示唆した。その可能性をより精密に見極めるためには、グローバルな政治経済学への視野をより広く持つ必要がある。

(以上第3部論文3・文責渡邊)

71 コント＝スポンヴィル、前掲書、142頁。従来の左翼的な運動に欠けていたのは、こうしたプラグマティックな認識だったのかもしれない。R. ローティは、文化左翼を批判して、「国家をグローバル化のもたらす結果に対処させるためには、現在の文化<左翼>は、古い改良主義<左翼>の生き残り、特に労働組合との関係を切り開くことによって自ら変貌しなければならないだろう。現在の文化<左翼>は、侮辱のことを話題にしなくなるという犠牲を払っても、金銭問題をもっと話題にしなければならないだろう」と指摘する。R. ローティ、小澤昭彦訳『アメリカ 未完のプロジェクト—20世紀アメリカにおける左翼思想』晃洋書房（2000年）98頁。ローティの文化左翼批判は明快である。だが、プレカリアートの運動は、ローティとは異なる視角・立場から、新たに生産関係を問題化した左翼的戦略といえる。

72 F. ガタリ、杉村昌昭監訳『闘走機械』松籟社（1996年）114頁。