

## ④新しい労働空間の可能性

脱企業中心社会の労働と市民生活

杉村芳美

### 一——はじめに

都市で働くことの魅力は、たんに仕事の機会を得やすいということだけではない。都市の消費、娯楽、教育、文化などの機会が仕事の種類と内容を豊富にする。また様々な人の存在が、仕事を通しての経験や交流の幅を広げものにしている。

仕事は、ただ所得を獲得するための活動ではない。仕事は生活自体の主要な部分であるとともに、他の人々と多くの社会的つながりをつくる。都市で働くことは、仕事を通しての生活を、豊かなものにしてくれる可能性をもっている。

それゆえ、働く生活にとって都市を本当に魅力ある空間にできるかどうかは、都市で働くことが生活の全体を均衡のとれたかたちで充実させられるかどうかにかかってこよう。現在、この課題はどのようなかたちをとっているのか、このことを考えてみたい。

### 二——働く生活の変化

働き方と働く意識の多様化

#### ①企業中心の働き方への懐疑

バブル経済のあと不況の過程に入り、経済活動はひとところに比べずいぶん鎮静化している。それとともに「働きすぎ」の状態も少し目立たないようになった。労働時間の短縮とくに残業の減少が、不況を機にこのまま定着していくのか、それとも経済が上向くとともに元に戻るようになるのか注目される。不況下での強いられた時短が、勤労者（そして経営者）に過大な仕事や消費をセーブさせ、家族や友人との静かで和やかな会話や交流に目を向けさせるきっかけになれば、不況の効用も認める必要が出てくるかもしれない。

もっとも、「働きすぎ」批判は、単に時短の要求だけでなく、企業中心社会全般への批判を代表している面がある。ここには会社への強い

一——はじめに

二——働く生活の変化—働き方と働く意識の多様化

三——働く生活のバランス化

——新しい労働空間の創出

コミットメントを前提とする日本的経営（会社主義）下での働き方への疑問と批判が含まれていると考えられる。

日本的な経営と雇用慣行は、よく言われるように、長期の勤続をベースにした従業員の会社への強い帰属意識および参加意識（忠誠心といわれるのがこれである）を生み出し、集団でのフレキシブルな労働を可能にして、高い経営効率と成果をあげてきた。それと引きかえに、従業員は雇用の安定とライフサイクルに適合的な賃金と地位を手にしてきた。そのことの反面が働きすぎに代表される会社人間型生活であった。もちろん、この雇用慣行は主に大企業にみられる現象であり、恩恵の面も大企業に限ってのことといわれる。しかし、実現の度に差はあれ、日本の雇用慣行は一般に望ましい理念として、大企業のみならず日本の企業社会全般に受け取られてきたといってもよい。

現在の働きすぎ批判には、この会社人間型生

活とは異なる働き方への志向が明らかに含まれている。会社へのコミットメントを小さくし、個人のキャリアや家族との生活をより重視しようとする働き方である。この場合には、会社が個人をフレキシブルに利用するのではなく、個人が会社とフレキシブルに関わりあおうということである。

企業との間に距離を置く働き方は全体から見ればまだ主流を占めているとは言い難いが、できればそうありたいと望む人、そうであろうとする人、またそうあらざるを得ない人は確実に増大している。

## ② 新しい働き方と企業社会の変化

新しい働き方の多くは、企業社会へのニューカマーといえる新しい労働主体の登場と関連している。すなわち、女性、高齢者、障害者、外国人たちであり、新しい世代の若者たちもこの中に含めることができるだろう。

働く女性の増大により、パート・一般職・総合職のいかにかわらず、仕事と家事・育児との関係の問題が浮かび上がり、旧来の性的役割分担を前提にした雇用慣行・労働生活の見直し要求が高まっている。

高齢化が進行することで、定年以後も働く必要・意欲・能力のある高齢者が多くなり、それ

にふさわしい働き方が求められている。また、障害をもつ人々についても、働くことを通して経済的自立と社会参加の要求が高まっている。

外国人労働者の増大は、日本企業の海外進出ともあわせて、異なる文化的背景と労働意識・雇用慣習をもつ人々とともに働くことを普通に、旧来の日本の慣行をそのまま適用することは不可能になってきている。

新しい世代の若者たちの間では、仕事についても自分を中心に考え、よりよい仕事内容や条件を求めて転職することをいとわず、一つの会社に仕事人生を献げることが当然としないタイプの者が確実に増えている。

ニューカマーたちが新しい仕事意識を企業社会に持ち込んでいるだけでなく、ボランティア、ネットワーク、ワーカーズ・コレクティブ、フリー・アルバイターなど、企業の外でも新しい働き方が生まれつつある。これらの働き方もこれら新しい労働主体が主役であることが多い。

このような新しい働き方は、旧来の雇用慣行と明らかに衝突してくる。多様な労働意識、労働目的、ライフ・サイクル、ライフ・プランがあること自体、長期雇用とその補完という単純な働き方を想定・前提した雇用慣行と多くの齟齬をきたすことになる。

しかし、新しい労働主体たちの労働意欲はあ

る意味できわめて高い。会社への貢献という会社人間型の労働意欲とは異なり、かれらの目的は社会参加、金銭的報酬、キャリア形成、趣味と仕事との一致、社会的奉仕など様々だが、仕事にたいする意欲は高い。

したがって、かれらを補助的、周辺の、短期的、流動的、将来的な労働力として見るのは誤りであろう。労働人口の減少傾向下で、国際化、技術進歩、情報化という社会変化に対応していくには、企業自身もこれまでの終身雇用型の雇用システムだけでは不十分になり始めている。企業は新しい労働主体を積極的に迎え入れるとともに、そのための柔軟なシステムを作り出す必要がある。これは、会社人間型の働き方をも変えることになる。

様々な新しい働き方は、企業社会の変化を促す大きな要因になるだろう。しかし、このことは働く生活にとって望ましい空間が日本の企業社会の中に直ちに作り出されることを意味しない。様々な働き方と働く意識の存在は、現代の労働と生活にとってどのような課題を提出しているのだろうか。

## 三——働く生活のバランス化

### ——新しい労働空間の創出

①—発散かバランスか

様々の働き方と働く意識の出現は、会社人間型の働く生活が生み出した生活のアンバランスに、反省をせまるとともに、それとは別の働く生活が存在することを教える。

しかし、様々な働き方の出現そのものは、これまでの会社人間型の労働倫理に代るものの出現を直ちには意味しない。会社人間型の働く生活は、豊かさを求めるプロセスにおいては明らかに日本社会のパラダイムをかたちづくってきた。それは、望ましい働き方として支持され、労働倫理として共通に受け入れられてきた。豊かな社会といわれる状態に到達するとともに、働き方と意識も多様になり、そのパラダイムへの批判が徐々に生じてきたのである。だが、新しい働き方は、会社中心の働き方にたいして個人中心の働き方を対置し、個人それぞれが価値とするものを重視し、それを働く生活のなかでも追求しようとする。したがって、働く価値の多様性は、労働倫理そのものの相対化をもたらすのであり、働くことについての新しい共通のパラダイムを作り出しているわけではない。

しかも、新しい働き方は様々な方向を向いているのであり、種々の社会的分裂の可能性さえ内包している。これまで会社中心に働くことを通して、負の側面は徐々に存在したものの、個

人と組織、家庭と会社、会社と社会、男性と女性、若年者と高齢者、日本と外国の間に、ある程度安定した関係が維持されてきた（負の側面が顕在化しなかったというべきか）。しかし、この関係自体に疑問が提出されることによって、様々な分裂が姿をあらわす可能性が生じる。この分裂は、会社人間型の働く生活とは別の形で、労働と生活のバランスを失わせることになるのではないか。

働き方と働く意識の多様化はそれ自体では労働とそれに関連する領域とのバランスのとれた関係を意味しない。個人における個々の価値の追求だけでは、かえって様々な働き方の間の発散を結果し、様々な働き方の間、また労働と他の領域の間にアンバランス、すなわち市民生活の歪みを方々で生じることになる。

しかし、働くことについての共通のパラダイムと働く生活のバランス化といっても、これまでのような会社人間型の労働倫理を共有することは不可能であるし、無意味である。必要なのは様々な異なる働き方、働く意識の間に、新しいパラダイムとバランスをつくりあげることができるかということである。

②—公共的領域としての労働空間の形成

様々の異なる働き方、働く意識の間に共通の

パラダイムとバランスが作り出されるとすれば、なにか特定の働き方と働く意識が特別で特権的な位置を占めることによってではなく、逆にそのような特別で特権的な働き方と働く意識は存在しないということを認めあうことが前提になるだろう。すなわち、異なる働き方と意識をもつ者が、互いに他の働き方と働く意識の存在を認識し、承認し、理解しあうことが出発点になるだろう。

このことは、社会のなかに様々な働き方と意識が単に並存している状態を指しているのではない。その事実だけなら、うえに見たように、パラダイムとバランスの存在どころか分裂と発散への動きを示すものでありうる。それがパラダイムとバランスにつながるには、「互いに認識し、承認し、理解しあう」ということが実質的になされていかななくてはならない。

この場合には、異なるものの単なる並存ではなく、異なる働き方と意識とに接触し、知り、理解し、対立し、評価し、影響を与えあい、互いに変化する可能性をもつということに伴わなければならない。異なる働き方と働く意識の間に、文字通りの意味で交流が存在するということである。この交流のなかで、各個人は、自分の働き方や働く意識を広げたり、深めたり、変えたりすること、また自らの働き方を選ぶ自由

と責任を引き受け、自己の生き方の首尾一貫性とバランスの重要性を知ることなど、働くことについての自己省察の機会をもつことになろう。この時、様々な働き方と働く意識の存在は、働く生活についての新しい岩盤を社会のなかに作り出すことになるだろう。

このように、様々な異質の働き方と意識の間に実質的な交流が存在する時、働く生活において、異質なしかし自由な者どうしが参加してつくる共通世界、すなわち公共的領域が成立していることを意味する。つまり、真に公共的領域として労働空間が存在するということである。

今日、新しい働き方と働く意識をもって登場しつつある人々、企業社会にあっても会社人間型の生活と決別しようとしている人々、さらには旧来の働き方を続ける人々にとって必要なのは、このような労働空間ではないだろうか。実際、働くことでは変わりが無いにもかかわらず、

多くの主婦がパートに出る理由のいかほどかは、家庭という親密な領域に閉じてもるのではなく、何らかの公共的領域へ参加したいということにある。社会的認知の場である公共的領域においてはじめて労働も他の人々の認知をうけるからである。重要なのは、単に賃金が得られることではなく、公共的な場で意義ある活動として受け入れられることにある。

しかし、異質で自由な人々がつくる共通世界としての公共的領域が、働く空間においても存在するためには、働く生活における個人の多様な活動と交流があるだけでなく、その活動と交流を実質的に保障していく社会制度の存在が不可欠であろう。

それは一つには、「すべての人々が多様な働き方を通して社会へ参加できる」という「働くことを通じての社会への参加原理」が、社会のすべての構成員について実現されることであり、

また一つには、これまでともすれば異質の者の排除、区別に傾きがちであった実際の労働空間すなわち企業その他の職場が、そのような参加と交流の空間になるような具体的な制度（雇用制度など）が作られることである。それが実在のものとなるときはじめて、働く生活についての新しいパラダイムとバランスが生まれることになるだろう。

企業その他の職場を公共的領域として位置づけていくことは、雇用という関係や営利という活動が中心をなすということから、多くの難しい問題があることは明らかであるが、様々な労働主体（働き方・働く意識）の登場という今日の事実を前にすれば、やはり避けては通れない課題と思われる。このことの基本的な認識と心構えが、都市におけるこれからの労働と生活にかかわる行政には不可欠であろう。

△甲南大学教授▽