

労働エートスの現代的展望

東京大学大学院博士課程 園田薫

[本報告の目的]

現在学際的な労働研究において社会学がその存在感を示すためには、過去の産業・労働社会学の伝統を引き継いだうえで現代的な労働者像を丁寧に記述することが必要不可欠になる。本報告は日本における労働者像の形成に寄与してきた労働エートス概念を整理し、現代的な文脈に置き直すことで、現代的な労働者像の記述の手がかりを得ることを目的とする。

なぜ労働エートスを問い直すことが労働者像の記述につながるのか。労働に関する人々の意味づけは様々な文脈で問われてきたが、日本的文脈において労働エートスが日本企業で“従順”に働く労働者像を作り上げた要素となっていたことは疑いの余地がない。日本の社会学が考察してきた労働エートス概念は、日本人の勤労意識と繋がって「日本的な」労働者像を作ると同時に、日本の企業で働く人々を主題化し続けてきた。「日本型雇用」の核とみなされてきた労働エートスに対し、かつての産業・労働社会学者がどのように記述・考察してきたのか検討することで、日本人の労働観に対する視座を獲得する。この労働エートス概念を俯瞰して現代的な意味を問い直すことは、社会学的な労働研究の伝統的視点から現代の労働者を「人間溯及的」(尾高 1963, 1981)に理解すること¹であり、主観的な意味世界から労働を理解することである。

[労働エートス概念の整理]

1. 労働エートスへの注目(尾高・松島・間)

エートス概念は、サムナー(1906)やシェーラー(1916)に見られるように、極めて多義的に社会学に持ち込まれた(岡澤 1981)。エートスの担い手を民族や特定の社会階層に限定し、ある変動の背景要因としてエートスを捉え、当該社会の実証的な社会分析に用いることのできる概念として整備したのはウェーバー(1920)であった。「禁欲主義的エートス」や「資本主義的エートス」を個人の精神だけでなく集団を代表するような社会倫理とすることで、ある社会集団の労働観を明らかにした(岡澤 1990)。この概念を日本の産業・労働社会学に輸入したのが、尾高邦雄である。ウェーバー研究者としてキャリアを始めた尾高の初期作品には、ウェーバーの影響から職業へのこだわりが強くみられる(尾高 1941; 川合・吉村 1995)。

尾高の興味の対象は、ドイツ文化圏を中心とする労働研究からアメリカ中心の文献研究へと流れるなかで、「職業」社会学から徐々に「産業」社会学へと変化する。日本の産業社会学は、伝統的な社会学的基盤とホーソン実験にはじまる勤労意欲の人間関係論的な研究が結びついて彫琢された²。

¹ 「機構や仕組や、またその外側にある自然的・文化的な環境、歴史・社会的な情勢なども、その研究対象の範囲にはいるが、しかし社会学にとっては、これらのものが集団を構成する人々にとってどのような意味をもつか、いかに彼らの行動や態度を制約し、また逆に彼らの意欲や行動によっていかに改変されていくかが問題なのであって、これらのものそれ自体の内容や性格が問題なのではない。いいかえれば、社会学にとっては、**集団を構成している人間の日常生活実相や生活感情が興味の中心**なのである。このような社会学的特質を、われわれは〈人間溯及的〉あるいは〈生活溯及的〉と呼ぶ」(尾高 1963: 6)

² この点に関して尾高は、ウェーバーの大企業労働者の選抜と適応に端を発するドイツの「経営社会学」あるいは「労働

両者の結節地点こそが日本企業で働く人々の労働エートスであり、その分析概念を用い日本的な関心から導かれたものが企業と組合の「二重帰属意識」であった。こうして職業社会学の構想のなかで受容されたエートス概念は、「日本的経営」のブームと相まって、産業・労働社会学における中心概念となっていく（尾高 1965; 石川 1975; 間 1996 など）。

職業社会学を目指すなかで、尾高は勤労における「職業ごとの論理」と「職業一般の論理」を分けて議論すべきだとし、前者を「モーレス」、後者を「エートス」と区別する³（尾高 1962, 1970）。そのうえでエートスを「ある社会の成員が慣習的にそなえるといった道徳的気風」（尾高 1995: 155）と定義しており、他律的で拘束的でありしばしば制裁をとまなうモーレスとは性格を異にすると述べる。具体的にいえば、尾高（1965）では二重帰属型の労働者意識が多くなることの原因を日本の企業内の・従業員組合的な性格と、世界的な労働者が普遍的にもつ生活実利的な側面の二つに分けて議論し、後者を「労働者のエートス」と呼ぶ。このエートスは「社会体制の変革を企てることや、相手の組織にたいして対抗意識を燃やすことではなくて、まじめに働いて日々の生活の糧を得、そしてできうれば、その生活の程度と質を漸次向上させていくことである」（尾高 1965: 294）と説明され、このエートスを保持することで人々はまじめに働く勤勉力行型の労働者となると述べる。つまり尾高は、現実的な「労働者のエートス」が企業と組合の二重帰属という状態を生んでおり、そのエートスは万国共通のものだと考えている⁴。

尾高は二重帰属意識を近代社会の普遍的構造だとし、それを成り立たせる労働エートスもまた普遍的に見られるだろうと主張する（尾高 1965）。それに対して松島（1957）はあくまで企業と組合の労使対立を中心に捉えるべきだとする見方を提示し、資本の論理への抵抗と従属というポリティクスのなかに労働エートスの本質を見出した。松島は労使関係における階級性という視点から、本質的に対立的である労使関係の協調を促すための手段として経営家族主義的な労務管理がもちこまれたことで労働者の二重帰属意識が成立したとする（松島 1962）。尾高は近代社会の普遍的原理として、松島は階級社会の本質的関係として説明した労働エートス概念は、その説明論理は異なれど、両者とも普遍的な現象である⁵と主張している（石川 1998）。

尾高と松島の「普遍性」論に対し、二重帰属意識や労働エートスが極めて日本的な現象であるとする「特殊性」論の立場が勢力を拡大していく⁶。その旗手となったのが、間宏である⁷。間は企業への帰属意識や忠誠心に先立って経営家族主義のうえに成り立つ協調的な労使関係が存在するとし

社会学」と、労使関係・人間関係を中心とするアメリカの「産業社会学」を、日本の産業社会学のなかに取り込もうと試みている（尾高 1963）。

³ エートスをモーレスとともに導入したのは、サムナーの影響であることが述べられている（尾高 1970）。

⁴ 尾高（1985）は企業と組合の「分裂忠誠」を経営者が強要すべきではないと主張するドラッガー（1950）とドラッガー主義者によるアメリカでの実態調査を批判し、労働者意識を研究者が観念的に捉えるのではなく、労働者たちの現実主義的な思考から読み解くべきだと主張している。その結果、日本の事例からみられた二重帰属型の人材は、要領主義のイエスマンでもドラッガー的な労使協調主義者でもなく、生活実利的な考えをする勤勉力行型の人々であると結論づけ、そこに労働者のエートスという普遍性を見出した。

⁵ 例えばホワイトカラーに限定すれば、アメリカの大企業でも 80 年代半ばまでは長期勤続、旺盛な企業忠誠心、アイデンティティーの拠り所としての企業など「伝統的コミュニティ」が存在したとされる。

⁶ 二重帰属意識や協調的労使関係を、日本の近代化以前から残存する「封建遺制」として捉える立場に近い。松島もこの立場に近いが、普遍性－特殊性という軸において両者は相対する主張をしている。

⁷ なぜ間が日本特殊な考え方をするのかという点に関しては、間が有賀喜左衛門の門弟として、農村共同体や家族主義的な文脈から企業社会を捉えたからだと考えるのが妥当だろう。

(間 1964)、それが日本人の労働エートスを育ててきたと考える(間 1996)。このエートスは「集団活動を個人のそれに優先させて行動しようとする態度」(間 1967: 187)であり、これは日本の伝統に深く根ざした日本人の基本的パーソナリティだとする(間 1967)。日本人の心性に加えて、高度経済成長期に職場や社会の集団圧力から人々が勤労に駆り立てられることにより、「人並み」を求めることが勤労主義に結びつく日本的な労働エートスを生んだと説明する(間 1996)。間が日本企業で働く労働者から感じ取った労働エートスは、日本人の勤勉性だけから説明される要素ではないにせよ、日本独自の特徴をもっていると理解される⁸。

2. 労働エートスから WLB への展開 (佐藤・武石)

論者によって解釈が異なるが、労働エートスは経営家族主義や協調的労使関係という「日本的」文脈において主題化され(佐藤 1982)、大多数の勤労先である「企業」と強固に結びつくなかで、献身的に働く「会社人間」的な労働者像を作り上げていった。このような労働エートスが日本のものかを問う試みは、「理論的決着をつけないまま、その後の労働調査は経験的事実の収集に埋没した」(石川 2005b)。労働エートスは、それまでの学問的蓄積を通して日本的雇用システムとの関連のなかに回収されたがゆえに、日本的経営論ブームの収束とともに中心的な主題から外れていく。

確かにこの背後には、若者を中心に「中心的生活関心」が会社や仕事に置かれなくなるという「会社人間」像の変容があった(佐藤 1987)。ただし「中心的生活関心」が会社外に移動したわけでも、仕事へのモラルが低下したわけでもない(佐藤 1999)。これに対し尾高(1995)は労働者の勤労感覚が時代とともに変化していると述べ、滅私奉公的な「日本的」労働者像に対して、新たに若者が支持する「仕事もレジャーも力一杯」型を提示する。これは既存の勤労第一主義に変わる価値観だとするも、ともに仕事志向型である点で共通すると論じる(尾高 1995)。

以上のように価値規範が緩やかに変容するなかで、日本人の労働エートスを検討する試みは次第に熱を失っていった⁹(石川 2005b)。時代の移り変わりとともに、次に産業・労働社会学者が取り組んだのは、「ワーク・ライフ・バランス」(以下、WLB と表記)概念の整備である。ちょうど日本的雇用システムがその確固たる地位を失っていくと同時に、労働エートス概念を吟味するうえでも中心的な担い手であった男性・壮年・正規雇用ではなく、女性・若者・非正規社員など周辺の労働者への注目が集まった。これにともない、「会社人間」的な働き手の外部である人々と WLB 概念が盛んに議論されていく。

労働エートスが勤労と余暇を対置させた概念なのに対し、WLB とは勤労と家庭を中心にした概念である。WLB 概念を用いることで、仕事を個人の生活の問題として処理するだけでなく、個々の世帯・家族の問題として捉える視点が導入された¹⁰。WLB 概念の普及過程で中心的な役割を果たした

⁸ 間のなかでも労働エートス概念の定義や位置づけは変化しているものの、一貫してそれが日本的であるという立場から論じられている。

⁹ 国際比較の観点から日本人の労働世界を把握しようとする試みなどは部分的にみられる(石川 2005a)。

¹⁰ そもそも WLB の発想はアメリカ先進企業で行われていた社員とその家族のニーズを満たすことを積極的に取り組む、いわゆる「ファミリー・フレンドリー」概念からの影響がある(脇坂 1998; 佐藤 2001; 川口 2002; 吉田 2004)。労働観の変化がファミリー・フレンドリー政策の導入背景として語られるが、そこでは性別役割分業意識の変容などが中心的に参照された(佐藤 2001)。また少子高齢化など人口問題の観点からもその是非が議論され、この観点はのちに WLB の議論へと受け継がれた。

のが、佐藤博樹や武石恵美子などの産業・労働社会学者であった（佐藤 2001；武石 2006；武石編 2012；佐藤・武石編 2014）。

2000年代後半に普及したWLB概念は、「WLBの改善こそが企業のみならず日本社会を回復させる」という政策的関心から日本政府によっても積極的に用いられている（山口 2009）¹¹。当初WLB概念は男女の働き方改革という観点から重視されていたが、現在その概念が示す含意は女性問題を超えて若者や介護、長時間労働是正など多岐に渡る（大沢 2006；佐藤・武石編 2014；山本・黒田 2014）。こうしてWLBパラダイムが世間を席卷し、その改善自体が至上命題となっていくなかで、WLBの背後にあつて産業・労働社会学が観察し続けてきた労働者にとっての「労働の意味それ自体」はほとんど問われなくなってきた¹²。

[労働エートスの現代的展望]

では、現代の文脈で「労働の意味それ自体」を問うことは意義を失ったのか。本報告は、WLB概念を踏まえながら労働エートス概念を拡張することにより、その現代的な学問的意味を付与することができるかと主張する。WLBが示す「ワーク」と「ライフ」の概念は、労働エートスが扱ってきた「勤労」と「余暇」の枠組みよりも包括的である一方で、企業への献身や帰属意識という伝統的な問題関心が抜け落ちてしまっている。WLB概念がもつ魅力を吸収しながら、変わりゆく現在の企業社会と労働者像を「人間溯及的」に把握する手段として（企業と労働者という観点から）労働エートスを再考することが重要だと考える。

では、どのように労働エートス概念を現代的な文脈で応用すべきなのか。本報告は2つの方向性を提起する。1点目は、尾高（1995）が提示した勤労主義としての「仕事もレジャーも力一杯」型労働者が、現在でもみられるのかを検討することである。WLB概念が示すように、「ワーク」と「ライフ」のあり方は、以前のように企業や被雇用者双方にとって画一的でも拘束的でもない。企業側は正規社員のなかの多様な働き方を認めるようになり、労働者側はキャリアの自己決定や転職などを通じて比較的自由に自身の労働時間と生活時間のバランスを選択できるようになった。固定的で硬直的な労使関係が前提として機能しなくなってきた昨今、会社人間的な労働エートスはいかにして成立するのか。そうした人々の労働観は、「仕事もレジャーも力一杯」型のような勤労主義によって支えられているのか。それとも労働観自体が多様化しているのか。この点は、WLBや労使関係の状況が異なる様々な人々の労働観を丁寧に記述していくことで、労働者の内的世界から労働を把握する社会学の強みを発揮できる部分だろう。

なお、多様なWLBが認められつつある今日においても、企業が従業員に対して「滅私奉公」的な働き方を求める場合がある。特に問題となるのは、労働供給が過多になりがちな業種や業界において、中長期的な雇用保障と生活保護という労使関係上のシステムが形骸化しているにもかかわらず、

¹¹ また企業にとっても、WLB概念が労使関係改善のための指標となることで、労働者個別への対応ではなく主に労働時間の管理に議論が集約されるというメリットがあった。このような「一人勝ち型の社会問題」では、佐口（2000）が定年制において議論した、異なる思惑をもったはずの労使が協調的に合意を形成する「同床異夢」が生じる可能性が高いと考えられる。

¹² 集合的な勤労意識はほとんど議論されなくなった一方で、近年「やりがい搾取」のように個別の業種や若者に焦点化したうえでその労働意識を取り上げる試みが盛んになされている（阿部 2006；今野 2012；松永 2017）。

こうした働き方の強要がなされることである。労働者の一方的な搾取をもたらす可能性がある労働の場を特定しつつ、彼らをもつ労働観を描くことで、どのように彼らが企業組織に心的抵抗を示すのか、または労使関係の上で自身の感情がコントロールされているのかを明らかにすることにも産業・労働社会学的な意義があると考えられる。

2点目は、WLB 概念を援用しながら日本企業で働く人々の勤労観を探ることで、労働エートス概念が「日本的」なのかを再度問うことである。俯瞰したように、労働エートス概念は日本的雇用慣行との関連で把握され、その「日本的」労働者像を映し出してきた。これが果たして「日本的」であったのかを議論するにあたって、日本企業で働く外国人労働者という視点が大きな理論的意味をもっているのではないか。現代の労働者を対象にしたとき、急増する日本人同様にホワイトカラーとして働く外国人の労働観を検討することで、「日本的」企業で働く非日本人が「日本的」労働者像の延長で把握できるのかどうか争点となるはずである¹³。

参考文献

- 阿部真大, 2006, 『搾取される若者たち——バイク便ライダーは見た!』集英社.
- Drucker, Peter F., 1950, *The New Society: The Anatomy of the Industrial Order*, New York: Harper & Bros.
- 間宏, 1964, 『日本労務管理史研究』御茶の水書房.
- , 1967, 「労働者の企業意識と組合意識」大河内一男ほか編『現代労働問題講座 第4巻』有斐閣, 181-196.
- , 1996, 『経済大国を作り上げた思想——行動経済成長期の労働エートス』文眞堂.
- 石川晃弘, 1975, 『社会変動と労働者意識——戦後日本におけるその変容過程』日本労働協会.
- , 1998, 「現代市民社会と労使関係意識の変容」青井和夫・高橋徹・庄司興吉編『現代市民社会とアイデンティティ』梓出版, 101-114.
- , 2005a, 「日本的労働生活の陰鬱——フィンランドと比較して」石川晃弘・白石利政編『国際比較からみた日本の職場と労働世界』学文社, 45-57.
- , 2005b, 「労使関係意識の2類型とその変容——「二重労働意識」をめぐる国際比較」石川晃弘・白石利政編『国際比較からみた日本の職場と労働世界』学文社, 161-175.
- 川合隆男・吉村治正, 1995, 「社会学史関係資料 尾高邦雄の著作目録」『法學研究：法律・政治・社会』68(7): 77-94.
- 川口章, 2002, 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』44(6): 15-28.
- 今野晴貴, 2012, 『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋.
- 松永伸太郎, 2017, 『アニメーターの社会学——職業規範と労働問題』三重大学出版会.
- 松島静雄, 1957, 「労資関係」福武直編『講座社会学 第六巻 階級と組合』東京大学出版会, 167-190.
- , 1962, 『労務管理の日本の特質と変遷』ダイヤモンド社.

¹³ 園田 (2017, 2019) は日本の大企業で働く外国人のキャリアを検討するなかで、日本人以上に「ライフ」の要素が彼らの「ワーク」を規定する様子を明らかにしてきた。彼らの想定する「ライフ」は単純な余暇活動だけで捉えきれないだけでなく、「仕事以外の時間」としての想定される生活概念でもカバーしきれない位相、つまり「自身の働く／暮らす場としてどの国を選ぶのか」という位相が含まれる。国家選択と名付けたこの位相は彼らのキャリアや個別企業の選択に大きな影響を与えており、ここからも日本人が前提としてきた様々な価値観は相対化されうる。また彼らが日本企業に順応し、その企業への労働エートスを獲得する場合もある。こうした条件がいかにして可能になるのかを通し、「日本的」労働エートスがいかんして生成されるのかを検討することも重要な課題であろう。

- 尾高邦雄, 1941, 『職業社会学』 福村書店.
- , 1962, 「労使関係と人間関係」 労使関係調査会編 『労使関係と人間関係 (1)』 中央公論事業出版, 361-429.
- , 1963, 『産業社会学』 ダイヤモンド社.
- , 1965, 『日本の経営』 中央公論社.
- , 1970, 『職業の倫理』 中央公論社.
- , 1981, 『産業社会学講義』 岩波書店.
- , 1995, 『尾高邦雄選集 第二巻 仕事への奉仕』 無窓庵.
- 岡澤憲一郎, 1981, 「エートス概念の社会的考察」 『社会学評論』 31(8): 75-90.
- , 1990, 『マックス・ウェーバーとエートス』 文化書房博文社.
- 大沢真知子, 2006, 『ワークライフバランス社会へ——個人が主役の働き方』 岩波出版.
- 佐藤博樹, 1982, 「現代日本の労働者意識」 津田真澄編 『現代経営学⑦ 現代の労務管理と労使関係——高齢化・高学歴化への適応』 有斐閣, 219-250.
- , 1987, 「労働者の意識・価値観の変化」 労働大臣官房政策調査室編 『日本的雇用慣行の変化と展望 (研究・報告編)』 大蔵省印刷局, 47-72.
- , 1999, 「日本的雇用システムと企業コミュニティ」 稲上毅・川喜多喬編 『講座社会学 6 労働』 東京大学出版会, 33-73.
- , 2001, 「日本における『ファミリーフレンドリー』 施策の現状と課題」 『家計経済研究』 50: 11-17.
- 佐口和郎, 2000, 「定年制度とは何か——退職過程の制度・歴史分析」 『経済学論集』 66(3): 51-81.
- 佐藤博樹・武石恵美子編, 2014, 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』 東京大学出版会.
- Scheler, Max, 1921, *Der Formalismus in der Ethik und die materiale Wertethik: Neuer Versuch der Grundlegung eines ethischen Personalismus*, Halle: Max Niemeyer. (=飯島宗享・小倉志祥・吉沢伝三郎訳, 2002, 『倫理学における形式主義と実質的価値倫理学』 白水社.)
- 園田薫, 2017, 「日本で働く専門的外国人における企業選択と国家選択の交錯」 『ソシオロゴス』 41: 1-16.
- , 2019, 「専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉」 『社会学評論』 70(2): 90-108 (in press).
- Sumner, William G., 1906, *Folkways: A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores and morals*, Boston: Ginn & Company. (=青柳清孝・園田恭一・山本英治訳, 1975, 『現代社会学体系 第3巻 フォークウェイズ』 青木書店.)
- 武石恵美子, 2006, 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房.
- 武石恵美子編, 2012, 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える——働き方改革の実現と政策課題』 ミネルヴァ書房.
- 脇坂明, 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』 御茶の水書房.
- Weber, Max, 1920, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Tübingen: J. C. B. Mohr. (=大塚久雄訳, 1989, 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』 岩波書店.)
- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス——実証と政策提言』 日本経済新聞出版社.
- 山本勲・黒田祥子, 2014, 『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』 日本経済新聞出版社.
- 吉田崇, 2004, 「M字曲線が底上げた本当の理由——女性の『社会進出』再考」 『家族社会学研究』 16(1): 61-70.