

第1節 労働を論じるということ

労働を論じることには、名状し難い独特の困難がある。多少とも物心がついてくると、「働く」ということが大抵の人にとって我が事として思い浮かんでくる。そして、実際に自ら働くようになれば、労働は具体的に自らの経験として蓄積されていく。だから、有償無償を問わず、すべての働く人々にとって、労働はよく知っている身近なものとして感じられる。それをわざわざ論じようなどと構えるのは、インテリの思い上がりではないのか。

労働を論じているという学術書・専門書を紐解くと、その多くは労働そのものを論じているわけではないことに気がつく。その内容は例えば、賃金や給料の決まり方や仕組みであったり、雇用・請負・派遣といった労働の形態であったりと、働くという人間活動ではなく、それにまつわる広い意味での制度の考察である。あるいは、労働環境の実態を克明にレポートする書物もある。先進国の大都市における巨大IT企業の働き方についての研究もあれば、途上国の農業労働についての報告がなされていたりもする。

こうした研究は、私たちの知的好奇心を満たすのみならず、働く人々にとって実際上有益である。自分の職場に「偽装請負」があるかどうかは、請負制度がどういうものか理解していなければわからない。労働環境についての知識を共有することは、劣悪なそれを社会問題として認知させる上で欠かせず、それは労働条件の改善に向けた第一歩になる。

しかし、労働に関する制度や環境を知ることは、労働とは何かを知ることでない。「ジョブ型雇用」とは何かがわかっても、そこでの仕事の内容がわかったことにはならない。もしかすると、「ジョブ型」だろうが「メンバーシップ

型」だろうが、やらなければならない仕事は同じかもしれない。

すると、この問題は、ジョブ・ディスクリプションのような、具体的すぎて論じようがないもののように思う人もいるだろう。そうだとすれば、仕事の内容なんて千差万別・千変万化であり、労働一般なるものなど論じても仕方がないし、昔のエライ思想家の金言でも掲げておけばよい、という気にもなる。

それでも残る、もどかしさがある。それは、高尚な学問的探求心からというより、今の社会を覆う漠然とした閉塞感からきているように思う。労働をめぐる制度や環境の改善は重要だが、それで十分なのだろうか。

具体的に労働条件が改善した状況を想像してみよう。例えば昨今、方々で訴えられ続けている賃上げが実現したとする。それ自体は望ましいことかもしれないが、それだけでは私たちの将来への不安感が拭われることはあるまい。かつての高度経済成長でみられたような、成長と賃上げのサイクルが再度実現すると本気で信じている人は少数派であろう。

あるいは、非正規雇用の増大は長年問題視されているが、仮にそのトレンドが逆転したとしても、安心できるというわけではない。悲しいかな、もとよりそんな状況自体があまり現実的ではないが、もしそうなったとして、手放しに喜ぶのは楽観的にすぎよう。おそらくその場合には、正社員なのに食べていけない人々が増大する、といったような、もっと重大な歪みもたらされるであろうことは容易に想像ができてしまう。

ペシミスティックすぎるかもしれないが、こういう暗い想像に囚われているのは私だけではないと信じる。労働とは何か問いたくなる衝動の小さくない部分は、そこからくる気がする。

労働は、働くすべての人にとって、社会への関わり方の1つである。そして、少なくない場合において、稼得手段になっており、その人の生にとって不可避的な人間活動になっている。そうした活動が、社会においてどういう意味をもつのかかわからないという状態は、居心地のよいものではない。自分の仕事に意味がないなら、いつそれがなくなってもおかしくないではないか。

労働論は、労働が社会へのつながり方である以上、私たちの社会はどういう状態にあるのかを問うことと重なる。逆にいえば、社会の混迷は、労働論の混迷でもある。

もちろん、労働とは何かを考えるだけで、社会に漂う重苦しい不安感が霧消するとは思えない。それほどにこの霧は濃い。しかし、労働論がそこに一筋の光くらい差すことはできないものか。

第2節 AI・BI・労働論

働き方をめぐる論壇はいつの時代も喧しい。近年では、社会の不透明さとは対照的な、輝かしい未来を謳う議論が目につく。

それをリードする要素の1つは、デジタル技術の進化である。人工知能(AI)によって単純作業は消滅するので、クリエイティブな能力を発揮できる「人材」にならなければならない、といった主旨の言説が飛び交う。「AIによって10年後になくなる10の職業」のような、もっともらしい記事がインターネットに出回る。これは自分の仕事がなくなるのではないか、という不安を掻き立てる一方で、AIを使う側に回ることができれば、煩勞から解放されるというような明るい未来像を夢想させもする。

こうした不安と期待が入り混じるなかで、多くの課題が様々な角度から論じられている。AIは、それによって生み出される失業をカバーするだけの雇用を生み出せるのか。デジタル技術を用いてクリエイティビティを発揮できる技能を身につけるために、どのような教育が望ましいのか。

しかしここにも、そもそも労働とはどういう活動なのか、という根本の問いが欠けている。対象が何なのか同定せずに、それがなくなるとかなくならないとか、変わるとか変わらないとかを議論しても仕方がないはずだが、労働とはそんなにわかり切ったものなのだろうか。

例えば、最近の音声合成技術の進化はすさまじく、ものによっては生身の人間の声と聞き間違うほどであり、人間の歌声に比肩するような音声合成までも可能になってきている。すると、人間が歌う仕事は奪われていくのではないか。いや、歌は人間の精神的欲求から湧き出る文化的活動であり、AIによる美しい歌声が実現しても歌い手はいなくならない。しかし、それでも、人間の歌声に対価を支払う人は減るのではないか……。

このように考えあぐねる人に対して、未来論者は重ねてビジョンを示してみ

せる。どんな仕事が消滅するのかといったことは、考えても詮無きことだ。なぜなら、AIによる超高度な生産性が実現した社会においては、そこで生み出される潤沢な富を広く公平に分配するベーシックインカム (BI) さえ導入されれば、気の向かない仕事はそもそもしなくてよくなる。君が歌を歌いたければ、好きなだけ歌えばよい。最低限の生活はBIで保障されており、もし君の歌を気に入ってお金を払ってくれる人がいれば、それが君に追加収入をもたらす仕事になるだけだ。

しかし上のように悩んでいる人は、なぜ自分がBIをもらうに値するのか、また考えてしまうだろう。労働が主たる稼得手段になっている今の社会で、働かなくても生きていける、といわれても、にわかには信じられないというのは、十分想定されうる自然な反応である。そういう人に「生きているだけで価値がある」といった美しい理念を示してみせても、「なぜ？」という乾いた問いが重ねて返ってくるだけである。

とすれば、このような未来論で落ち着けるのは、そもそも最初から未来に明るい見通しをもっている人だけではないのか。未来を不安がっている人にとっては、一時の慰みくらいにしかならない。しかし、未来論が後者を切り捨ててよい理由はないはずである。将来を憂う人を、枯れ尾花に怯える小心者だとか、危機を煽る陰謀論者だなどと掃き捨てるような未来論は、本末転倒というほかない。

なぜ現下の社会がそのような不安感を抱かせるのか、丁寧に読み解き考える必要がある。労働による社会とのつながりの揺らぎが、そうした不安の1つの源泉ではないか、というのが先に提示した仮説であった。AIとBIで万事解決といった楽観主義的な未来論は、そこで代替される労働とは何なのか、またBIが根拠とする社会への帰属意識はどうして保証されうるのか、といった基本問題を後回しにしてしまうから、肝心のところで説得力を発揮できないのであろう。どれだけ統計データを駆使して、理想社会の実現可能性を量的に論じたとしても、不安がっている本人がそこで生きるリアリティをもてない未来社会像は、やはり空想の産物になってしまうだろう。

未来論がこうした難点に陥らないようにするためには、地道に現実の労働実態を分析していくしかない。これは未来論がなおざりにしがちな、地味で時間

のかかる作業であるが、将来のビジョンが一人歩きしないよう、それにアクチュアリティをもたせる上で大切な営為である。

この分析には2つのルートがある。1つはもちろん、今の実態を見つめ把握する実証的研究である。もう1つは、これまでの成果を論理的に再検討し、アップデートする理論研究である。この2つは、どちらが欠けても1個の労働論として完成することは見込めない、分析の両輪となるべきものである。

第3節 コロナ禍のインパクト

さしあたりここでは、現実の状況を雑観しておこう。2019年末以来の新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、労働の現場は混乱をきわめた。それを眺め遣りながら、コロナ禍は働き方を変えろとか、流行が収まれば元に戻るとか、未来論的な議論がまた繰り返された。それだけコロナ禍が、大きく社会を揺さぶったという証拠であろう。

今回焦点となったのは、「テレワーク」や「リモートワーク」と呼ばれる、1カ所の職場に集まらない働き方である。ただし、単なる遠隔勤務のアイデアは、コロナ禍ではじめて提起されたというわけではない。テレワークあるいはそれに類似するテレコミュニケーションという概念は、情報技術が急速な進歩を遂げはじめた1980年代にはすでに知られるようになっていた。日本においても、コロナ禍以前より、SOHOやノマドワーカーなどの形態で、従来の意味での職場をもたない働き方は注目されつつあったし、サテライトオフィスやワーキングスペースのような取り組みも珍しくなかった。

それでもコロナ禍が、こうしたトレンドを一気に世界的規模に押し広げ、社会的影響力をもつものに押し上げたのは事実である。日本においてこれは、都市の交通渋滞問題への対策や、地方移住促進策としても着目された。他方で、都市的生活の魅力がなくなるわけではなく、東京一極集中は容易には解消しないという見解も根強くある。

しかし問われるべきは、この動向の将来を予測することではなく、それがもたらした現下の状況である。今次のテレワークの試みは、感染症の流行という、労働現場にとって全く外的な要因で不可避免的に広まった。30年以上にわ

たって、新時代の働き方だと喧伝されながらも、遅々として進まなかった変化が、1年も経たないうちに急激に進展したわけである。労働の現場に、大小無数のひずみもたらされたことは想像できよう。

同じ職場内でも、比較的テレワークへの移行が容易な作業もあれば、困難な作業もある。これらの作業が1人の労働者の職務にないまぜになっている場合もあれば、はじめから分担されている場合もある。そしてこうしたモザイクの状況が、感染のリスクとあいまって、複雑な利害対立を生む。テレワークを望む人が、遠隔勤務ができない作業を他者に（意図的であれ結果的であれ）押しつけてしまったり、逆に集団的作業や対面式のコミュニケーションに重きを置く人が、テレワークに過度に抑制的・非協力的になるなど、様々な摩擦があちこちで発生した。

それが社会的規模の問題として浮上したことを象徴するのが、「エッセンシャルワーク」の概念であったとすることができる。医療・介護・教育といった対人サービス業や、小売・インフラといった社会機能の維持に不可欠な仕事の多くについては、テレワークが原理的に不可能か、テレワークへの移行に重大なリスクやコストが伴う。そこでの感染対策や、テレワーカーとの労働環境の格差が問題として前景化した。

しかしそれにも増して深刻なのは、エッセンシャルワークの多くが低賃金かつ不安定就労によって支えられているという現実である。従来の意味での労働者階級よりさらに劣悪な処遇にとどめられた「アンダークラス」の人々が、ビジネスや生活の維持に欠かせない基盤的活動に従事している。生産性の違いをもちだそうと、「やりがい」なる非金銭的報酬の存在をもちだそうと、essentialであるにもかかわらず、経済的に報われないというのは不合理ではないか、という素朴な疑念は拭い切れるものではない。

この疑念は容易に「エッセンシャルワーク」の外側へと伝染する。君の仕事はinessentialである。悪くすると bullshit (クソどうでもいい) 仕事かもしれない。にもかかわらず、なぜ君は解雇の心配のない、定期昇給とボーナスのある安定した正社員の身分で居続けられると思えるのか。

第4節 「社会関係」のなかの労働

第二次世界大戦後の先進国では、国や地域によって違いはあるものの、長期的に安定した雇用関係を維持できる働き方が支配的になってきた。社会とのつながり方としての労働は、良くも悪くも、このように安定的な雇用労働が、いわば正規雇用規範としてイメージされてきた。

先にみたように、労働そのものより、労働をめぐる制度や環境が考察対象になってきたのは、社会との関わり方として、正規雇用を中軸とした雇用社会を所与とみなすことができたからではないか。正規雇用を基準として、その他の働き方を分析することが可能なら、分析の基準として、労働それ自体の理論像を設定することに積極的な意味は見出し難い。

しかし今や、そこに収まらない働き方が多様に広がっている。雇用システムの流動化は、社会との関わり方の流動化でもある。正規雇用という地位は、社会の中心的担い手だということを保証しなくなった。あるいは、そこでいわれる「社会」の中身の多様化が起きているといってもよい。

してみると、コロナ禍は、前世紀末ごろから揺らぎはじめていた働き方のスタンダードに、二重の揺さぶりをかけたといえる。テレワークの急速な普及によって、定められた職場に集まる、典型的な正規雇用の働き方は、以前にも増して自明視できなくなった。他方、エッセンシャルワークの概念は、どのような仕事が本当に社会にとって大切なのかという問いを、私たちに投げかけている。

とすれば、コロナ禍を経た今こそ、20世紀を通じて先進国で確立してきた雇用システムを所与とせず、労働そのものを焦点化することが必要になっているのではないか。しかし、雇用システムを媒介とせず、労働それ自体に注目するといっても、労働は個々バラバラになされているわけではない。あらゆる仕事は、一定の人間関係のなかでなされる。

雇用システムを相対化しようとするとき、私たちはそうした労働がもつ社会的側面を指す確立した用語をまだもたない。さしあたり、労働は何らかの「社会関係」のなかでなされる、と呼び表すことにしよう。「社会関係」のうちに、

労働を位置づけ直すことが目指されなければならない。

この「社会関係」においては、個々人がもつ人的ネットワークが主要な意味をもつ。その人がどのようなキャリアをもち、どこで活動しているのかといった属性は、ネットワークの重要な構成要素となる。またそれによって、労働に基盤を提供するコモンズにどれだけ、どのようにアクセスできるのかも大きく左右される。

正規雇用を中心とした雇用システムは、いわばこの「社会関係」の複雑な変数のいくつかを固定あるいは制限することで、安定的な労働と生活の領域を確保しようとするものであったといえる。例えば終身雇用制度においては、キャリアという変数はかなり限定的な幅しかもたない。

逆にいえば、雇用システムの相対化は、不安定性の増大と予測の困難を招来する。人的ネットワークとコモンズに根差した働き方・生き方は、金銭的關係をコアとする雇用関係にはない、独特の難しさをもつ。こうした人間関係は、前近代的共同体としばしば癒着する。そこでの濃密すぎる関係性から近代都市の匿名性に逃れていった人々にとって、これは忌避の対象にもなりうる。

加えて日本は、この前近代的共同体の理想化が、「近代の超克」の現実的根拠とされ、全体主義とナショナリズムに絡め取られていった過去をもつ。日本の文脈では、「社会関係」に着目することは、このような近代史に正面から向き合うことをも要求する。

正規雇用を頂点とした雇用システムは、将来の不確実性を抑え込むとともに、前近代性と訣別するための近代産業社会の制度でもあった。それゆえ、雇用システムを補修し、「社会関係」の無際限な偶然性と人為性に人々を放逐しない社会が構想されるべきだというのは真っ当な考え方といえる。

その一方で、社会保障制度改革や教育改革など、現行の制度的修正があまり機能しておらず、私たちは中長期的に有効な打開策を見出せていないようにも思える。雇用システムによらない「社会関係」の構築は、単に分析枠組みとしてのみならず、現実的な社会实践の方向性として構想されなければならないという主張もまた、一定の説得力を帯びる。

現代の労働をめぐる思想は、未来論的空想にではなく、こうした葛藤のうちにある。しかしいずれの見解に立つにせよ、無批判に正規雇用を理想型とする

分析手法は限界にきているといえる。そうした理解の上で、相克する現代の労働そのものを捉える理論的・実証的分析が展開されなければならない。

第5節 本書の構成

本書は、おおよそ以上のような問題意識のもとに、2019年8月から大分大学経済学部を中心に進められた研究の成果である。

第1部「伝統的労働観とその限界」では、労働という概念とその経済理論に関して、既存の議論を再検討する。

第1章「労働価値説とマルクス労働論」(江原慶)では、20世紀の雇用社会の分析枠組みとして影響力を発揮した、マルクス経済学の労働論を考察する。「労働価値説」と呼ばれてきた理論は、種々の生産物を集計する方法としては現在でも通用するが、それが資本-賃労働関係からなる階級社会だけを前提とすべきものなのかどうかは、再考の余地がある。階級社会論の外側に、多様な労働のあり方が考察されうる可能性を論じる。

しかしそのためには、労働に関して、独自の概念的再構築が必要となる。第2章「労働組織論と労働概念——マルクス労働論批判序説」(江原慶)では、近年の労働組織論の展開を手がかりに、それを試みる。雇用システムは、複数人の労働者を1カ所に集めて労働させる「工場制」タイプを典型としてきたが、プロセス・アーキテクチャの観点からすれば、地理的に分散してなされた労働成果物を後から統合する「問屋制」タイプの労働組織もありうる。このような労働組織の可塑性は、労働が他者の思考を読み取る「メタ構想的活動」であり、その読み取り方に2つのタイプがあるからであることをみる。

第3章「社会関係資本の格差とネットワークへの参入行動」(金子創)は、社会関係資本の機能を伝統的な資本-賃労働関係図式の拡張のなかで捉えることを目的とし、社会ネットワークへの参入をめぐる状況をゲーム理論的に定式化し分析している。この枠組みによれば、社会関係資本は2つの観点で負の側面をもつことが示される。すなわち、第1に、社会関係資本は状況によって社会的ジレンマをもたらすこと、第2に、社会関係資本の分布の偏りが各主体の間に、伝統的な資本-賃労働関係における搾取以上に深刻な関係を生成しうるこ

と、である。こうした結果は、新しい社会関係に対応する労働問題が伝統的な労使関係におけるそれとどのように区別されうるかを強調する。

第Ⅱ部「多様化する労働の世界と政策」では、労働の具体的態様を踏まえ、その多様性と変化を論じる。

第4章「労働の世界の広がりの中で多様化する働き方——多様な働き方の選択を考える視点」(阿部誠)では、今日多様化している働き方をどのように捉えるかという点を考える。戦後の労働研究は雇用労働が中心であるが、現実の労働の世界は、雇用労働以外にも、自営業の世界があり、また、雇用と自営の間には、グラデーションのように様々な働き方がある。近年はフリーランスやクラウドワーカーも広がりを見せている。こうした多様な働き方については、その「労働者性」を問題にし、雇用労働に準じる働き方に対しては労働法の保護の対象に加える政策論が主流であった。しかし、多様な働き方をする当事者には、それぞれ働き方で重視する点、また仕事への規範などで雇用労働者とは異なる面があり、必ずしも「雇用労働者」としての保護を求めているわけではない。そうしたなかで、近年は、働き手の主体的な選択、当事者の論理などに関心を寄せる研究も広がっており、議論の射程も広がっている。これらの論点を検討することを通じて、雇用労働か、それ以外の働き方かという線引きを越えて、公正、適正な働き方を確立する政策論を提起する。

第5章「労働者協同組合における労働契約の法的性質の検討」(小山敬晴)では、近年注目される労働者協同組合の労働を法的観点から検討する。出資＝労働＝経営を基本原理とする労働者協同組合における労働について、労働法の規制対象としている労働とは性質が大きく異なっているところ、2020年に成立した労働者協同組合法はそれと同等の法規制を及ぼすこととした。その妥当性については理論的にお疑問が残るため、本章は、労働者協同組合における労働に対していかなる法規制を及ぼせることが適当なのか、つまり、その労働に対しても全面的に労働法を適用させるというアプローチをとるのか、それ以外の方法を選択する可能性があるのかを論ずるものである。

第6章「多元的福祉専門職の創出ビジョン——新たな専門職の創出と働き方をめぐって」(三好禎之)では、地域社会において、人々を関係づける結節点としての、多元的福祉専門職の意義と課題を考察する。今日における福祉サービ

スの基盤がつけられたのは、1990年代初頭に行われた社会福祉基礎構造改革の議論からであろう。社会福祉基礎構造改革をめぐる議論は、21世紀に入って少子・高齢社会に突入し、社会保障制度全体を見直す機運の高まりのなか、保健・医療・福祉の一元化が目指されたことにある。こうした一元化が目指されると同時に、多元的供給体制のあり方が問われることになった。ここでは、社会福祉基礎構造改革以後、人口減少を迎えた現代社会を概観しつつ、多元的福祉専門職の創出課題について検討を行う。

第7章『『賃労働による自立』からの『自律』可能性の検討——『非正規労働』から『営み』を創る労働へ』（石井まこと）では、現代の「非正規労働」の拡大について、雇用労働によって経済的自立を「標準」とすることからくる問題点を取り上げる。こうした雇用社会による自立から自由であること、すなわち雇用社会から自律できることは重要である一方、雇用社会からは逃れられず、心身を疲弊させる悪影響も続く。本章では、こうした問題を「生活競争」（岩田正美）、「企業別シティズンシップ」（今井順）という視点から捉え、経済社会に適應するなかで生じている問題であることを概観していく。戦後の輝かしい労働運動もそこから自由ではなかったことを述べ、「完全従事社会」（福士正博）を1つの理念型とした社会変化を展望する。そこでは地方で展開する仕事と生活を切り分けることが難しい「営み」への視点を育成する視点が重要だと論じる。すなわち、雇用社会の副産物である非正規労働から、多様な選択肢をもつ「営み」への切り替えが展望される。

第8章「雇用を軸とした働き方から多様な働き方へ——『地域づくり』と多様な労働関係の展開」（石井まこと）では、視点をさらに雇用関係の外側へと広げていく。雇用労働を通じた「就労による自立」は危うく、雇用を通じた社会関係は様々な労働問題を惹起している。このなかで、雇用関係の周辺では「企業別シティズンシップ」から距離をおく働き方の模索が続いている。90年代以降、自営業者は少なくなってきたが、フリーランスという働き方を志向する人々は増えてきた。これは、雇用の不安定さから抜け出す道筋なのか、それとも生活不安をもたらす働き方なのか。「企業別シティズンシップ」によってもたらされた過重労働を、どう軌道修正していつているのだろうか。そこで本章では、正規・非正規・自営という区分に限定されない、地方に「営み」を創る

「小商い」に着目する。そこには「企業別シティズンシップ」を超える、個々人のライフコースが織りなす社会関係が存在する。本章では、このことを「地域づくり」と捉え、そのような、「企業別シティズンシップ」に絡め取られない労働関係について、「労働をめぐる全社会的組織化」(M.グラックスマン)の観点から考察する。