

前田信彦著

『仕事と生活——労働社会の変容』

評者：筒井 美紀

「個人化する労働社会」において広がっている、労働者の「関係性の貧困」という望ましくない事態を、いかにして克服するのか。この実践的・政策的関心に支えられた本書は、誰に（何ゆえに）関係性の貧困が生じているのかという問いを、数量分析によって解明し、制度レベルでの処方箋を呈する。この経験的解明は、単純化を恐れずに言えば「『ワーク・ライフ・スキル (working life skills)』が低いほど、関係性が貧困だ」という命題に纏まる。これに基づき本書は、個人化する労働社会のマイナス面に抗うためには、誰もが生涯にわたってワーク・ライフ・スキルを高める機会が十全に担保されるべきだ、と主張する。

「ワーク・ライフ・スキル」とは、著者が独自に定式化したという概念で、「長い職業経験から生み出される習慣的能力」(p.iv)を意味する。基本的には、小池和男の「知的熟練」をブルデューの「文化資本（特に、身体化された文化資本）」論で読み込んだ概念である。つまりそれは、単なるスキル・能力ではなく、生きていくことと不可分な何らかの志向性と一体のものだ。本書の文脈では、それは端的に、個人化した労働社会においてより善く生きていく、という志向性である。分かりやすく言えば、ワ

ーク・ライフ・スキルは、会社人間になることを望まず／そうならず、あるいはまた、孤立したり悩みを溜め込んだりせずに、人間関係を大切にしながら仕事を有能にこなし、かつ、仕事以外の生活諸領域（を精神性の点で豊かにすること）でも通用する、能力でありかつ志向性なのである。

では、このような「ワーク・ライフ・スキル」を身体化すること、つまり主体的条件を変えることで、労働社会の新たな貧困形態である「関係性の貧困」を、私たちは克服することが可能になるのだろうか。なる、と著者は言う。この命題が「直感的には正しいという確信を持っている」(p.269)のである（もちろん、労働時間の短縮や、差別的な労働慣行や職場環境の改善といった、客観的条件の整備が不可欠であることに言及されている）。と同時に著者は、「適切なデータが十分に揃っていないという点においても、理論的な仮説が十分に練り上がっていない点においても、やや時期尚早であり、また無理な実証研究を展開することになるのではないか、という危惧」(p.xiii)を抱いている、とも吐露する。

思うに、こうした確信と危惧の間の揺らぎは、「学会の最先端の水準を維持したうえで、分かりやすく読み応えのある」研究書を、という本叢書の目的を果たそうとすれば、必ずや生じるだろう。研究動向の密度濃いレビューとともに戦後の労働生活の変遷を一望したうえで、「大きな絵」を描き切ったからこそ、このような揺らぎが生まれるのであり、労働社会の変容に関心を持つ社会学者を、諸概念の再検討、次なる問いの設定、実証や反証に向けた捻り、精緻化…へと強く誘う。そういう意味での読み応えが本書にはあると評者は愚考する。以下ではこの点に関して、本書の概略（8章立て）を紹介したうえで述べたい。

第1章“「仕事と生活」研究史”は、戦後の「仕事と生活」研究を4期に分けてレビューする。第Ⅰ期（1960年代まで）：伝統的貧困論の展開→第Ⅱ期（1970年代～80年代前半）：高度経済成長と社会階層の平準化論の展開→第Ⅲ期（1980年代半ば～後半）：労働と生活の再編→第Ⅳ期（1990年代～2000年代初め）：多様化論から再び格差論へ。かくして今日では、「関係性の貧困の時代」へと移行している。

第2章“労働社会の個人化と「関係性の貧困」の時代”は、バブル経済崩壊後の1990年代後半から現在までの主要な文献をレビューするとともに、統計データを用いて、職業生活の様相すなわち「労働社会の個人化」と「関係性の貧困」の実態を浮き彫りにする。

第3章“習慣的能力としてのワーク・ライフ・スキル”は、「ワーク・ライフ・スキル」概念の定式化に充てられる（要点は、本書評の第2段落に述べたとおりである）。

第4章“ワーク・ライフ・スキルの効用と階層性”では、著者らによる「暮らしと安全・安心に関する調査」（2009）——事前に登録された対象者がインターネット上で回答するモニター調査——のデータ（を含む、就業中の20～59歳・男性被雇用者 327ケース）を分析する。その結果、①ワーク・ライフ・スキルが高いということは、職場コミュニケーションが豊富なこと、職場外でも相談ネットワークを多く持っていることと密接に関連している、②ワーク・ライフ・スキルは、「お金よりも時間の選好」「競争よりも平等や公平性の重視」といったポスト近代の価値志向と有意な関連を持つ、③ワーク・ライフ・スキルを得る機会、管理職では豊富だが非正社員には極めて限定的だ、という知見が得られる。

第5章“ワーク・ライフ・スキルと過重労働”では、ワーク・ライフ・スキルの高低と労働負

荷の多寡をクロスさせて4つの労働者類型を作り出し——「順応型」「有能ストレス過重型」「能力不足ストレス型」「低スキル非ストレス型」——その特徴を比較する（データは前章と同じ）。「有能ストレス過重型」は、脱近代的価値である「ゆとり志向」などを維持しながらも、現実には労働時間が長く、仕事量が多いというジレンマを抱えている。これに対して「能力不足ストレス型」は、管理職との比較で言うと専門職と労務職に多く、職場コミュニケーションが乏しく、相談ネットワークも少ない。

第6章“定年後の社会参加とワーク・ライフ・スキル”では、企業サラリーマンとして職業人生を送ってきた65歳以上の男性約1,000ケースのデータ（2009）を用いてパス解析を行い、定年後の地域コミュニティ参加が、現役時代の企業内キャリアで培われた対人スキルや問題解決能力スキルを強く反映していること、そのような対人スキルの形成には、教育を媒介とした階層性があることを明らかにする。

第7章“学校から職業生活への移行とワーク・ライフ・スキル”は、2007年7～8月に実施した、大規模有名私立大学の社会学部4年生のデータ（回収 315/在籍 1,033）を分析し、どんな学生が「潜在的無業層（希望する仕事も決まらず、内定も得ていない層）」になりやすいかを明らかにする。彼らは成績不調で、アルバイト経験が無く、就職ガイダンスの存在を知らず、相談相手が誰もおらず、学生生活の充実度が低い。

第8章“個人化する労働社会と関係性の構築”では、前章までに見てきたような、若者から定年後の生活まで影響を及ぼすワーク・ライフ・スキルの重要性に鑑みて、これを制度的に向上させる生涯教育の仕組みと職場における機会均等の重要性を強調する。なぜなら個人化する労働社会は原理的に、異質で個性も多様な労働者

の自由・自己実現・能力発揮を可能にするはずの社会であり、同時にまた、ワーク・ライフ・スキルの高低が露骨なまでの社会的・経済的格差となって現れる社会でもあるためである。本章はさらに、職場の労働問題の解決には、従来の硬直的な労使関係や職場コミュニケーションに代わって、組織や集団を跨ぐような垂直的な社会関係資本を発達させる、媒介的な集団組織を置く必要があると主張する。「インフォーマルな対話を促進し、私的な会話を公的な対話につなぎ合わせるリエゾニックなネットワークがどうしても必要」(p.265)なのである。

さて、個別コメントは以下3点である。

①ワーク・ライフ・スキルが、「お金よりも時間の選好」「競争よりも平等や公平性の重視」といったポスト近代の価値志向に支えられている(第4章)として、それは「労働形態の差異を超えた大きな『対話』(第8章)を志向するものだろうか。

「個人化する労働社会への変動が避けられないとすれば…異質がゆえに、個性あるがゆえに生じる、働く場における葛藤を一つひとつ小さな対話の中で解決していくコミュニケーション」(p.257)を重視すべきだと著者は指摘する(評者も賛同する)。では、このような志向性を、ワーク・ライフ・スキルの高い労働者はどの程度有しているだろうか。

第4章で分析した質問項目「名誉や地位よりも、人との関係を大切にすること」「他人との競争よりも、結果の平等や公平さを保つこと」の中の言葉、「人」とは誰のことだろうか、「平等」や「公平」とは何を意味しているだろうか。回答者が大切にしたいという人間関係が排他的なものではないとは言いきれないし、平等観・公平観が実は「自己責任論」に他ならないという可能性も否定できない。著者が第1章

(pp.28-29)で優れた研究として言及している松本康(1985)の概念を類推的に援用すれば、集団からの帰属的な離脱を経験することで形成される自己本位の生活価値パターンである「享受的個人主義」が、社会的視野を拡大して「生活者連帯志向」へと結びつくことなく、私生活主義にとどまるのと平行な事態が観察されるかもしれない、ということである。

しかも分析に用いたのは、前述のようにモニター調査のデータで、著者も本多則恵(2006)を引用して述べるように、こうしたモニター調査は、ランダムサンプリングの調査員調査に比べて日本的慣行に否定的、競争主義志向が強い。かかるバイアスがあろう労働者が回答しているならなおさら、上述の可能性は高い(もちろん著者は大変慎重で、「十分とはいえないまでも」「暫定的な結論を述べれば」(p.247)と、考察に一定の留保を加えている)。

まとめれば、ワーク・ライフ・スキルと結合しているという脱近代的価値観の中身は、今後より緻密に探究するべきであり、質問文のワーディングで抽象度を下げ、かつ、能力主義意識や自己責任観、均等equity観、福祉社会観などを問う項目を加える必要があると思う(無論この探究は、現象学でいう「実体験された世界」が、言葉で汲みつくせないことに向き合いつつなのだが)。そしてまた、「働く場における葛藤を一つひとつ小さな対話の中で解決してい」った事例(第8章で呈された処方箋が実施された事例も含む)の、ワーク・ライフ・スキルと脱近代的価値観をキーワードにした質的研究も、重要だと考える。

②どんな学生が「潜在的無業層(希望する仕事も決まらず、内定も得ていない層)」になりやすいか(第7章)の分析に用いたデータは、「売り手市場」の2007年に収集されているが、「買い手市場」時のデータを分析すると、異なる

る知見が得られるのではないか。

リーマン・ショック前なら、とっくに内定が出てるだろうなあ——そんな学生が評者の周りにも大勢いる。求人数が激減しているのに、エントリーや一次面接の段階で落ち続け、「どんな仕事に就きたいか、もう分らなくなった」と言い出す学生が増える。自分では出来ていると思っていた自己理解や適性把握が、他者から悉く否定された気持ちになり、ショックのあまり妥協にすら向かわない。つまり言いたいのは、潜在的無業層になるなり方（「進路自己決定」という主体性）そのものが、労働需要という客観的条件のあり方で違ってくるだろう、ということである。潜在的無業層のタイプは幾つかに分かれ、人間関係構築や対人交渉スキルが持つ進路決定への規定力も異なるのではないか。

著者が述べるとおり、第7章の分析は、「今後の仮説構築および新たな調査のための探索的データ解析（exploratory data analysis）として位置づけ」（p.221）られるものだろう。今後の学生調査では、回収率の向上や多様な大学・学部の対象化が求められる。加えて、好況期・不況期の両時期に実施することも、以上述べた理由から重要であろう。

③「関係性の構築を可能にする能力を磨く機会をどの労働者にも普遍的に提供」（p.254）することは、どうすれば可能だろうか。

第4章で知見として得られたように、ワーク・ライフ・スキルを身体化する機会が職業的階層性を持つならば、いかにしてその機会を普遍的に提供できるだろうか。現状の労働社会は、さまざまな仕事裾広がり階層状に分布し、かつ、万人が働くことを必要としないのだから、仕事と人を見る目が試され磨かれるマネジメントの仕事やプロジェクトの仕事に、誰もが就けるわけではない。著者がオランダを範としながら強力に推進すべきだとする、従業上の地位と

は無関係な昇進や能力開発の機会の平等化（評者も賛同する）は、従業上の地位や性別による格差を縮小させようが、機会の分布そのものを変えるものではなく、したがって機会の普遍的提供の一部分でしかない。かといって、仕事本番の替わりにはならない類の、つまり「学校化」された生涯教育や職業訓練——そういうものが多すぎる——では、それが「充実」したとしても、普遍的提供の役割を果たすまい。

それゆえ労働社会の外側で、真善美をもたらしたいという願望に支えられた、損得を度外視した人間関係が厚みを増すこと（そのような自己組織化が進むこと）。そこでは、ワーク・ライフ・スキルを磨く機会が豊富化するだろう。もちろん労働社会での有償労働は、私たちが生きていくことにおいて大きな比重をしめ続け（続けざるを得ず）、したがって「仕事人が人をつくる」の重要な機会であり続けるであろうが、こうしたオルタナティブをも追求することも、普遍的提供には不可欠だと考える。

以上3点である。ところで、あと40年ほどすると、65歳以上人口は4割を超えていると予想される。「定年」はとっくにナンセンスと化していると思う。人口構成は国籍的・エスニシティ的にも変化し、日本社会は本格的に多言語化・多文化化していこう。少なからぬ日本人が、成熟した中産階級社会となった中国やインドに「出稼ぎ」に行っているかもしれない。今の社会の延長線上に描くのは無理であろう。こうした未来の日本社会において、ワーク・ライフ・スキルの真価が問われるのではないか。そんなことも考えさせられた。

（前田信彦著『仕事と生活—労働社会の変容』ミネルヴァ書房、2010年12月、xix+273頁+25頁、3,000円+税）

（つつい・みき 法政大学キャリアデザイン学部准教授）