

職業観の諸問題

緒 方 利 則

(1)

従来、「職業とは何か」、ということは種々論じられてきた。一体「人間」は何の為に働くのか、「職業生活」の毎日毎日にかかる意義があるのか。この人生行路にとつて必須、本質的テーマは幾度か論じられてきた。

しかしこの人生にとつて不可欠、本質的課題は政治、経済、思想、社会、文化的、技術的諸条件の変動と共に変遷してきたのであり、特に敗戦後の変転極まりなき自由、デモクラシーの社会においては上述のように政治、経済、社会、文化、思想……の社会変動 (Social Change)、社会力学 (Social Dynamics) と共に変転してきたといつて過言ではない。

この職業の目的、労働生活の目的が曖昧模糊として毎日を過すことは全く「生きがいの喪失感」を伴い労働は古来、哲学者の言うように苦痛感を伴うものとなるのである。

毎日毎日の職業生活が「生きがい」の喪失、限りなき苦痛を伴うものとすれば人間の毎日毎日の生活は索漠とした日々の連続であり、不幸の連続と言わなければならないだろう。

元来、心理学において適応理論 (Adjustment Theory) が盛んに論じられてきた。これは個人にとつて社会適応 (Social Adjustment)、家庭適応 (Family Adjustment)、職業適応 (Vocational Adjustment) の三要件が生きる為に極めて本質的要件となるということである。

この個人にとつての三要件は、すなわち「人生適応」(Life Adjustment)
にとつて重要な側面を所有するのであるが、われわれが今日最も問題にする
点は「職業観の諸問題」なのである。

(2)

コロンビア大学、教育学部長、D . E . スーパーは「職業生活の心理学」、
(The Psychology of Careers)) の冒頭に「労働の本質」として次のように述
べている。

「大多数の人びとは、働くとは何かということを、自分こそよく知つてい
ると思つている。彼らは他人が働いているのを、これまで見たことがあり、また
彼ら自身働いたことがあり、そのことに不安を感じないので、それをわきにお
いて寝ようとさえする。ところが実際には、大多数の人びとは、働くとは何か
ということについても、労働の世界 (The World of Work) についても限られ
た理解しかもたない。ちょうどお天気と同様に、労働は、大多数の人々が享受
したり不平をいつたりするものだが、しかもまた当然のこととされるところの
あるものである。

労働 (Work) とは余りによく知られているので、実際家からは、その課題
も常識的な方法で処理できると信じられやすい。

それが今もなを、ほとんど理解されていないからこそ、労働や職業の課題に
よつて社会は、絶えず悩まされているのである。

それでは、あまり理解されていないこの共通問題を、われわれは如何にして、
理解することができるのか。

冒頭は、労働の本質をいくらかでも理解する途をひらくことを目的として、先
ず第 1 に、" 人びとは何故働くのか " また人びとは働くことによつて何を得る
のかということについて、われわれの今日の知識を調べ、次いで " 日々の生活
における仕事の位置 " を通覧したいと述べている。

註(1)

(3)

個人の日々の「職業生活」、「労働生活」は人間の生理学的諸機能の活動と心理学的諸機能の活動の消耗にかかっている。

すなわち職業人は組織の中の細胞の一構成体として、企業集団の目標の方向に自己の "すべて" を捧げなければならないのである。

すなわち、カール・マルクスが言うように「労働の商品化」が行われてきたのである。

そして、更に「労働は、人間の筋肉や神経や脳などの一定量の支出であり、労働力の使用である。したがって、労働はさまざまな科学、すなわち経済学、労働科学、心理学、医学などの研究対象となつている。このように、われわれは労働という概念を各種の側面から考察することができる。

ここで、われわれは労働という概念を経済過程における人間労働力の使用という側面から考察することにしたい。

労働は、まずなによりも人間と自然とのあいだのひとつの過程である。この過程で人間は自分と自然との物質代謝を自分自身の行為によつて媒介し、規制し、制御するのである。このことによつて、人間は自然素材を自分の生活のために使用できる形態で獲得することができるのである。このさい、"人間は自分自身の自然のうちに眠っている潜勢力を発現させ、その諸力の営みを自分自身の統御に従わせる" ことに注意しなければならない。

こうして人間は科学、技術^{註(2)}を発展させ、それを統御する。これらは人間労働力の発達水準をなしている。したがって、同じように自然のあいだの物質代謝過程といつても、労働は自然にみられるたんなる自然の内部での物質代謝過程（生態系）とは区別されなければならないのである。というのは、労働は人間自身の自然のうちにある潜勢力を発現させ、諸器官の能力を発展させ、科学、技術を発展させ、それらを統御して自然的な素材の形態変化をひきおこす過程だからである。したがって、労働はどこまでも合目的な活動であり、それは計画、執行および制御の諸活動からなっている」^{註(3)}

更に「労働過程が純粋に個人的な過程であるかぎり、のちには分離してゆく諸機能のすべてを同じ一人の労働者が一身に兼ねている。彼は、自分の生活目

的のために自然対象を個人的に獲得する場合には、彼自身の筋肉を彼自身の脳の制御のもとに活動させる……」^{註(4)}

したがって、前述した如く、労働は人間の筋肉や神経や脳などの一定量の支出であり、労働力の使用である、という点である。

これが人間の日々の職業生活がマルクスのいうごとく「労働苦」を伴うものとなるのである。

(4)

ところで、フロイトは、人間の行動は快楽追求の原理で支配されているとみなし、しばしば魂の内部は快楽原理と現実原理の葛藤状況を呈すると述べ、エリツクソンは、仕事は、個人のアイデンティティ（自我同一性）の充足とみなしている。

次にこの二人の学説を紹介したい。

「フロイト（１９６２年）は、個人の妥当性の根本問題は愛と仕事の妥当性の概念の中にある、と考えている。エリツクソン（１９６８年）は、仕事は個人のアイデンティティを充足するものであるとわれわれに教えている。

カーライル（１８４８年）は、自らの仕事を見出せし者は幸いなり、といっている。仕事は人生の大部分である。すなわち、愛する喜び、美的観賞、あるいは、われわれを人間らしくする道具のすべてまたはいくつかを使う喜びと同じような深い自己実現をもたらしてくれる人生の一側面である。仕事は骨の折れる、より困難な人生の一部分として、つまり仕事自体何ら本質的価値のない部分として、切り離してしまうことはできず、意味をもたせるために、支払われたり報いられたりしなければならない。反対に、仕事は、潜在能力の行使であると定義できる。仕事の努力と困難な側面は、ただ労働者を気の毒がる個人の注意をひいたり、彼に賞罰を与える人々の注意をひくようなものと、考えることができる。仕事は、基本的には生物学的なものである。それは構造化されている。というのは、秩序と規律のある活動によつて、一層多くの仕事ができるばかりか、本質的にはより多くの充足があるからである。重視されるべき点は、罰の側面ではなく成就の側面である。遊びと仕事に関するこの生物学的見解と

は対照的に、仕事と仕事の潜在能力についての認められた社会文化的見解がある。時代や場所の違いによつて人間は肉体労働をあがめたり憎悪したりするものである。人間は、すべての仕事に名誉ある地位を与えるかと思うと、あるいは反対に、ある種の仕事は低く他の仕事は高貴なものと思はれたりする。あるいは人間は、芸術的喜びや哲学的思索のための余暇を、労働者階級が望むべくもないような充足として否定するため、すべての仕事は人間の尊厳に値いしないと見なすことさえある。」^{註5)}

(5)

前述した如く、日々の職業生活、労働生活はわれわれが常識で考えているよりも複雑な機能を有するものであるが、職業というものは従来、いかに考えられてきたであろうか。

先ず、第1に、一つの手段と考えられている。食うための手段、儲けるための手段、立身出世のための踏み台、と考えられてきた。

要するに各人の私的欲望をみたすための手段と考えられていた。

ところが戦争中に説かれたものは、これとは全く反対の見解であつた。この見解に従えば、職業は奉仕である。例の「職分奉公」という言葉がよく示しているように、職業は「公」に対する奉仕であり、職業活動を通じての滅私奉公がそこで要求されていたのである。この場合の「公」は国家であり、あるいはむしろ—— そのころ極端にまで絶対視され、神格化された —— 天皇であつた。このような対象に向つての奉仕が職分奉公であり、それ故それはまた「臣道実践」の方法、「天業翼賛」の道であると説かれたのである。

同じような考え方は「皇国勤労観」にも典型的に示されている。この官製の労働のモラルは、太平洋戦争の少し前にあらわれ、戦争の末期の向うほど強調されたものであるが、その説くところの要点は、勤労は「皇国民の奉仕活動」であるというにあつた。勤労を—— 従つてまた職業を—— 各人の私的欲望の達成手段と見る見解は、個人主義的な、また自由主義的な見解であり、要するに外国からの借物にすぎぬ。勤労は奉仕であり、従つてそれは義務である。しかしこの義務は「聖戦」という光輝ある大事業に参画する意味で荣誉であり、栄

誉であるがためそれはまた歡喜である。皇國民の自覺に徹するかぎり——と、この官製のモラルは説いている——このような見解に到達するのは当然であつた。

たしかにそれは勤勞觀の——従つてまた職業觀の——大變革であつた。個人本位の立場は國家本位の立場に切替えられ、私的欲望の達成手段は「公」に奉仕する道となつた。しかしそれは特に声を大にして強調され、むしろ國民に対して天降り式に強要されたことにおいて、まさに事實上の變化ではなかつた。もしも實際に國民の態度がこのような奉仕の氣構えにみちていたのなら、それは特に強要される必要はなかつたであらう。この意味でこの變革は、実は強要された變化でしなかつたのである。

事實はむしろそれだけ國民は個人本位であり、自分本位であつたのである。戰爭の遂行に対して非協力的な態度はいたるところで見受けられた。特に敗戦の色ようやく蔽いがたくなつた戰爭末期には、このことは一層顯著となつたのである。「厭戰思想」というものがあらわれて、戰爭指導者たちを狼狽させたのである。そしてその結果は、彼らをしてますます声を大にして奉仕を強要させることになり、精神運動とお説教の流行をつくり出したのである。どんな無理難題を押しつけられても、どんなに辛くても、いかに個性没却的な条件のもとでも、ただ日本精神だけで、つまり「皇國民の自覺」だけで、やつてゆける筈である。これがそのようなお説教の論理であつた。さらにこれにつけ加えて、新しく敗戦の責任轉嫁がはじまつたのである。戰爭がこのように敗けかけてきたのは、大体國民が悪いのである。國民の日本精神がタルンでいるから、戦力は思うように増強されず、「物量」の敵に対して、戦局は、日に日に悪化するばかりである。このような急場をしのぐためには、國民はいよいよ「皇國民の自覺」に徹しなくてはならない。國民は何もいわずただ働け。しかもそれこそが榮譽であり、従つて歡喜となる筈であると。

しかし、このようなお説教がもたらした効果は、それが期待したものとは逆であつた。國民はますます自分本位となり、非協力的となつていつたのである。各職場で怠ける者、要領を使う者は多くなり、仕事の能率は上らず、しかも無責任なヤツツケ仕事は多くなり、職場のルールは乱れ、さらに闇稼ぎのための

長期欠勤や逃亡すら普通のこととなつたのである。この時期の国民一般の態度をもつともよくあらわすものは、例の「面従腹背」であつた。国民は表では従い、裏では消極的反抗を企てた。戦争指導者たちが声をからして奉仕を説けば説くほど、国民は奉仕に対していよいよ冷淡になつた。なぜなら、それこそが「軍」「官」の神がかり的強制と責任転嫁に対する「民」の唯一の報復手段だつたからである。このようにして当時の国民一般の態度を性格づけるものは、実質的な意味におけるサボタージュ気味であつたといふことができるのである。

(6)

さて、ここに職業観、職業意識を考察する場合に、本質的条件となるものは、人間の基本的要求である。

次に人間の基本的要求を考察したい。

(人間の基本的欲求)

人間の職場における心理、感情、行動、態度を考察する場合に考慮しなければならないことは人間（生活体）の基本的欲求であろう。人間の行動は、目的追求、願望実現の行動である。ここに人間の根源的な要求、意欲が問題となる。

スミスは、人間の基本的欲求について、次のようなことをあげている。

- ①異性愛 ②幸福の追求と恐怖よりの自由（何れも困難をさけ平安とよろこびを得ようとする意欲） ③社会的承認への要求（他の人びとによつて見上げられ尊敬されようとする要求、すべての人は自分の身分を高め他人が己れのうちに信頼をおくという証拠を見出すことによつて、自信を高めんとするのである。）
- ダンラツプは、次のようにのべている。

- ①優越を求める要求（指導者になること、社会の注意および関心の的となること）。レルシュ ④生存の意欲 ⑤自我に結合せる意欲 ⑥超目的意欲。
- ⑥については1)エゴイズム（自我の確保のために他をすべて利用する意欲、これは自己のためにするという態度に貫かれている。自己保存、自己主張、自己計算、自己防衛の如き傾向）、②自己価値追求の意欲 a、優越意欲、（他人の価値判断のうちにできるだけ高い位置を占めんとする意欲、支配、権勢、優越、評判、名声、虚栄、自惚れなどへの傾向）、b、固有価値追求の意欲（自

己自身の心の内奥からくる高い価値への追求の努力的態度であり、使命感、召命感を伴える意欲）③産力への意欲

オールポート (1)認識者としての自我 (2)知られる対象としての自我 (3)原始的利己性としての自我 (4)支配意欲としての自我 (5)目的追求者としての自我 (6)行動の体系としての自我 (7)文化の主体的体制としての自我。

以上を総合すると人間の基本的要求として①自我実現、個性発揮の要求 ②成就の要求（何か価値ある行動において人より優れ成功を得たい）、③独立、自由、自律への要求（他人にたよらず自主的に責任をおび独立的選択をなしたい。また自由、自律性を失うことへの恐怖）、④社会的承認への要求（自己の行為を他の人々から感謝され、ほめられたい、職場集団において自分の価値をみとめられ、地位、身分をもちたい）。以上が人間の基本的要求として重大であり、これを更に安定感への要求、自我実現への要求、自立感への要求にまとめることができる。

労働者の人格的要求もこれと大差なく、人間の志向、行動の根源的なモチベーションとなる。労働者の基本的要求は職の安定（生活）、賃金、人の頭に立つこと、自分の好きな仕事ができること、仕事が信用されること、自分かみとめられ、なめられないこと、休日、休暇、同僚関係、厚生施設、宿舎などに問題があり、個性発揮への要求、安定への要求、自立への要求と密接な関係をもつ。

これらの基本的要求は、前述したように人間の目的、欲望、要求、志向、計画の根本的条件となるものであるから、これらの要求が職場の環境条件に阻害されると、情緒的緊張、心理的葛藤、失望、あきらめ、不平不満、積極的意欲の減退、自暴自棄、怠惰、生産能率の低下、反抗的、敵対的態度の表面化、転職などの職場不適応現象をおこし、このような逃避、退行的メカニズムを示すのである。

以上人間の基本的要求を考察してきたのであるが、人間の目的、願望、要求は職場環境、組織と無関係に生ずるものではない。いな、かえつて現在の職場環境が人間の心理、感情態度に有力な形成的要因となつていることを忘れてはならないであろう。現代職場社会の構造を把握し、これと職場心理、職業的態

度、モラル（労働意欲）との関係を考察しよう。

「近代的産業組織はひとつの生産施設であり、原料、機械、動力、生産方式および人間の労働力を、一定の生産技術的組合せにおいて、ここから外部の社会で必要とする物資を、生産するための物的、技術的なメカニズム（機構）である。」

註(6)

近代的大規模経営の普及、発達、近代的生産技術の進歩は人的、物的、組織の合理化、形式化を生じたのである。また一方機械化への傾向は、必然的に人間的接触の稀薄化、更に個性発揮の機会と主体性、自発性の減退を結果したのである。その結果、人間は自動機械となり「人間でない人間」のごとき無感動なメカニズム下のマンネリズムの人間に仕立てあげられたのである。経営組織体の運転は、人間の意志、感情、価値判断とは独立に持続されてきたのである。

「経営体に属するものは、総支配人より最後の荷造り人にいたるまで、彼らが正しいとか適当だとか思うように、自分の労働を行うのでなく、経営が規制する規則のシステムが定めている通りに行く。このような経営の中に入りこむ際には、誰でもいわば自分の魂を携帯品預所にあずけねばならない。事務所にしろ、工場にしろ、そこの扉が閉じてしまうと、彼はその構造上、全体的にも個別的にも、彼によつて何ら左右されることのない、経営内の単なるひとつの数量になるのである」。

註(7)

経営の客観的精神は工員の性格、嗜好、体験、人生観、希望、感情、要求、とは無関係に経営体を支配し運転するのであるから、単純作業の反復作業となり、人間は生産工程の一部品であり、機械の番人、歯車となる。

したがって、一般に無感動な機械的、事務的人間となり、自己の仕事に対する、いちぢるしい興味の減殺、単調感、生活倦怠、疲労感、無力感が人間の心理を支配し、仕事に対する熱意、研究心が徹底し要領主義が支配する。

その結果、一時間でも労働時間がすくなければますます怠惰、享楽にふける時間が多くなり、また 1,000 円でも多くなれば、一層趣味娯楽に耽るひまが増大する。つまり職業は娯楽、享楽の手段と化す。貨幣万能主義、安逸主義、享楽的傾向は現代人の心理を支配し、職業は、ただパンのため、金のためのものとなり、唯物主義的職業観となりきる。

かような職業に対する意義と目的の喪失の背後には、マンネリズム、労働嫌悪感も支配するものである。

(7)

「人は何故、そして何を目指して働くのか」 人間の歴史において最も古くからくり返された問いの一つが、この「人は何故、そして何を目指して働くのか」ということであつた。しかしこの問いは、ただ古いばかりでなく、今日最も新しい問いの一つでもある。

そればかりでなく個人の一生の間にも何か事あるごとに、殊に職業上困難にぶつつかつたときに、くり返し自問したくなるのがこの問いである。学校教育の生徒に対する進路指導においても進学する者にも就職するものにも共通に必要な情報の冒頭に、この問いを挙げなければならないだろう。

この問いに対しては、最も言い古された答えが二つある。その一つはキリストの言つた「人はパンのみによつて生きるものにあらず」ということばである。しかしこのことばは、多くは格言としてお説教的に用いられるにとどまり、概念的にしか受けとられていない。それとくらべると、もう1つの答えの方が、はるかに実感的である。すなわち「人は生計を立てるために働く」という答えは、単に古典経済学者が強調するばかりでなく、ほとんどすべての人にとつて、働くことの第一原理である。

さて最近2、30年来、経営管理に当っている人びとや経営学、産業心理学の研究者たちは生計や賃金給料のほかにも重要なものが現存することを明らかにしている。

(1) その第1は良き人間関係ということである。産業技術の進展に伴つて働くことがますます非人間化していくのに抗して、「人間が人間として認められる」ことへの欲求は、ますます強くなつてきた。独立の人格として認められること、厳重な監視から解放され自律的でありたいという願望、同僚とともに公平な取扱いをうけたいという願いは、いずれも、そのよき人間関係の一つの側面である。

人間が人間として認められたいのと同じ願望は、その人の就いている職業に

もあてはまる。人は、自分の就いている職業に誇りをもちたい。他の職業についている人びとから認められたい、という願いをもつ。ところが職業上の地位とか社会的評価や誇りは極めて、複雑なものである。たとえば看護婦という職業についている者は、医師の命に服して働くので医師よりも下位だということは、自他ともに認めることであるが、それは病院内でのことであつて、もしその看護婦が母校の同窓会にでも出席すれば、専門的素養をもつものとして、他の職業についているものよりも、尊敬されるのである。彼女の頭の飾り、白い服、胸のバツヂ、専門用語などは、そのような女子職業の一のシンボルとなる。しかしたとえ同じ職業についている者必ずしも同じ誇りを持つとは限らぬし、その地位の特徴に対して必ずしも同じ反応を示すとは限らない。

(2)第2は、自分のもつているものを存分に発揮する場所と機会を得ることである。人は、自分の能力や興味のはけ口を自分の職業において見出そうとする。その職業における活動そのものとかその職業をとりまく諸状況がその人の自我概念に対応する役割実演を許すような職業であることを求めるのである。

しかし自己表現ということは、単に自分の能力や興味のはけ口であるばかりではない。それはまた役割分担と価値体系の問題にかかわる場合もある。せつかく会社の幹部になつているのに「この会社のやり方はベテン師的で、とても自分には堪えられない」といつて辞職して、他のもつと誠実な会社の平社員になるという如きは、その例である。

自己表現によつて満足感を見いだすと言うのも、その職業の労働内容そのものの場合もあり、労働が単調な繰返しでなく変化に富むものであることを求める場合もあり、或いはまた労働条件次第の場合もある。

(3)第3は、生計である。働くのは生活のためだ、ということは既に述べたとおり、言い古されたことであるが、これも新しい目で見直す必要があるし、実際にも見直されてきたのである。人はしばしば賃金、給料、営業収入などの絶対額こそ唯一の現実であるが、人間的な立場から見れば唯一の現実は相対的な額である。実際に手にする収入の絶対額がいかに高かろうと或は低かろうと、その人の欲求とか期待がそれよりも高くまた低ければ、唯一の現実はその両者の相対的な関係だけである。「そうです、確かに私が貰っている給料は決して

少ないとは言えません。しかし私は、同じ工場の他の職種の給料にくらべると、もつと沢山貰つても当然だと思うのです。実際、私自身もつと給料が欲しいのです。私にとっては、今の給料が不満なのです。」これこそ唯一の現実である。

生活の維持を求める他の一面は、安定性に対する希求である。

現在の職業をいつまでも続けて安定したいということは、特に熟練工、半熟練工や不熟練工にとって切実であるが、それも中年以後に強く思いめぐらすようになる。この人びとは、時に不快なことがあつても、あるいは身体の不調を感じても、それが解雇の口実になることをおそれて、努めて欠勤しない。この時、その人びとにとって働く目安は、安定性ということである。

すなわち「個人はキャリアの探索経験、キャリアのプランのとき、職業的危機の問題、又は、安定性の問題を考慮に入れておかなければならないのである。」

註(8)

(8)

(おわりに)

今日、職業問題は人間問題、又は人間の苦悩と不安の現象学的課題として極めて本質の問題であるが、フロイトの言う如く、人間は「愛」と「承認」又は「愛」と「仕事」の概念の中に普遍妥当性を求めることができると考えられる。

又、エリツクソンの言う如く仕事は個人のアイデンティティ(自我同一性)を充足するものであるという心理学説が重要となると考えられる。

従つて今日重要な課題は人生適応の課題として " 仕事の中の生きがいの発見 " というテーマである。

註(1) D.E.Super: The Psychology of Careers: 職業生活の心理学 日本職業指導学会誌 P.3

註(2) 長崎県立国際経済大学論集 第8巻第1号「協働の組織と管理の機能」仲田正機助教授 P.55

註(3) 全 上 P.55. 56

註(4) 全 上 P.56

註(5) キャリア・ガイダンス 1975年4月号 P.113. 114 新潟大学講師 野淵龍雄訳

註(6) 職業社会学 尾高邦雄著 P.428

註(7) 全 上 P.428

註(8) The Vocational Guidance Quarterly vol.23, no.3 March 1975 P.211

註(9) 第(6)、人間の基本的欲求の項は、拙稿「勤労青少年の職場の心理」より引用、
日本職業指導協会発行、機関紙、職業指導(昭和30年8月号)。P.16. 17. 18