

近代産業における人間疎外の問題について

—— 職業指導研究の基本問題 ——

緒 方 利 則

(A)

職業指導は現今まで教育内における原理と技術を探求した。戦後6, 3, 3制学校教育において採用された概念は, G, E, Myersの概念規定であった。これは, N, V, G, A(米国職業指導協会)が1921年に採用し, 1924年1937年と3回に渡り改訂したものであった。

G, E, Myersの概念規定は「個人がある職業を選択し, その準備をし, 就職し, その中において進歩向上するのを援助する過程である。それは, まず個人がその将来の計画をたて, 生涯の計画を形成する上の決意と選択——すなわち満足すべき職業適応をもたらすに必要な決意と選択——をすることを援助することである」であった。¹⁾

1937年のN, V, G, Aの定義は職業指導の全過程を表現したものとしては適切なものと思われる。

ただしこの定義は簡潔にすらすらと職業指導の全過程が述べてはあるが皮相的であり技術的, 事務的であるという批判がでてきた。また実利主義的, 功利的であり, 進歩向上性が稀薄であるという批評があった。

問題は職業指導を技術学としてのみ発展させるところに問題点があると考えられる。

技術学として, 応用心理学として実利的, 功利的に個別指導の完璧を期するためには基礎的問題が確立されなければならないと思われる。

個人差の心理学, 能力心理学は過去の職業指導の1つの重要な理論的, 技術的問題であったがこれのみにたよる方法は, 現実の個人を取り扱う場合に危険

性が包含されると思われる。この有力な技術としてのマッチング、アプローチ（Matching approach²⁾）が個人を静的、横断的に見る方法には問題点があるのである。この問題は1959年に出版されたR, L, Thorndike and Hagen の「1万人の職業経歴」(Ten Thousand Careers) のパイロットの再就職の追跡研究にもでている³⁾。Thorndike と Hagen はG A T B（一般職業適性検査）が非常に有効であるということはある程度裏づけたが、適性と、その仕事をどのくらい立派にやるかということとの関係までは裏づけなかった、ということである⁴⁾。

職業指導が技術学として発展するためには、裏づけとなる諸問題が検討されなければならない。従来、知能、性格、興味、適性の問題については種々検討されてきたが価値観の問題領域については余り検討されなかったと思われる。実際の個人は適性よりも価値観により職業的探索をする場合が多いからである。

今日ここに問題とするのは、職業社会学上の問題である。現実の青少年が就職していく社会的条件、複雑なる組織、構造の仕組みを浮彫にし、どのような問題性が伏在するか、青少年が職場適応していく場合、いかなる困難性、矛盾があるかを明瞭にする必要があると思われる。

これは資本主義労働形態の矛盾をつくものであり、わが国、独特の労働市場職場機構の組織、機構を明瞭にするとともに職業指導の社会、経済的背景を明瞭にすることとなると思われる。

以上の職業社会の問題は1、2の研究はあるが、職業指導の分野からの研究は少ないように思われる。

本稿は職場社会、企業経営体の社会的、技術的条件を明確にし、企業で労働する青少年労働者の感情、体験の実態を考究したいと考える。青少年の職場適応の問題を考察する場合に重要な要件は、経営内の人間関係であろう。

近代的大経営の内部においては、この経営内人間関係は、非人間的、非家族的物的関係に変化している。これは経営の大規模化によるのであるから、その要因を考察しなければならない、と思われる。

近代的大経営の特質は機械化、分業化、合理化であろう。機械化、分業化、合理化は、大経営の特質であり技術的要素である。

職場社会を特徴づける人間関係もこの技術的要素に基くものである。このような大経営内技術的条件は、その中で労働する経営内従業員にどのような影響を与えるものであろうか。

(B)

機械化は主として工業的大経営である工場内に生じるものである。これは大経営化と互に原因となり結果となって発展してきたものである。中世の手工業者は機械にとっては、全き意味において主人である。手工業者はその要求と能力に応じて、道具を選び、これを所有物とした。一方巨大なる近代的機械を装備した大企業では、その関係はむしろ逆である。ここでは機械は主人であって、使用者が逆に機械に使用されているのである。機械は工場労働者の所有物ではないのである。人間の適性に応じて機械が選ばれるのではなく、逆に機械の能力に応じて人間が採用されるのである。機械は人間の都合により運転されるのではなく、労働者の感情や心理とは無関係に運転されるのである。

このようにして、近代的大企業では、すべてが機械主義であり、人間は機械の奴隷になり終っているのである。現代産業の存在意義が産業能率の向上にある以上、この問題はある程度、やむをえないところであろう。そして機械はその本質上、人間を平均化する。個性は没却されるのである。

だから、高度の機械化は、当然人間において質を求めないで数だけ求めることになるのである。

しかしながら機械化のもたらした業績は認められねばならないであろう。すなわち機械化によって多くの手間は省れ、労働者の過重労働はそれだけ軽減されるのである。

しかし反面、高度、機械化は単純化、反復化であり労働者を高度の倦怠、疲労感に陥れているのである。

(C)

機械化は特に工場について著明であるが、分化はあらゆる種類の経営にとって同様に根本的なものである。いわゆる、機械の装備は分業を行なうための方法である。この意味は分業化は機械化に比べて一層重き意味を有するのである。高度の分業化は大経営の成立条件である。それは生産工程を細分化し、各産業者の担当を最少限度に焦点づけ、これにより生産能率を一層高めようとする手だてである。この分業は社会的分業ではなく、技術的分業である。このような分業の使命は、常に生産能率の増進ということに目的づけられるのである。このような分業は各労働の抽象化、断片化を伴う。上述した生産能率上の長所はつまるところ各作業内容の単純性に帰着するのであるから、このような単純化はまた短所ともなるのである。ゝ特に高度の分業制を条件とする大企業では、作業者各人の分担はますます独立化し、職業としての実質的意味を失い、人々はその従業する作業が全生産工程中の、どのような部分に当り、どのような意味を持つかについて、明確なる認識を欠くに到るのである⁵⁾。ゝ従業員は仕事の上でも人的関係の上でもつまるところ大経営内の一抽象的数量になる。従業員の仕事が夫々無意味であるように、従業員自身もまた単なる「数量」以上の意味を持たないのである⁶⁾。

このように極端なる、分業はその固有の意味における「分業」ではなくなっていくのである。そこでは帰一されなければならない全体は見失われるのであり、従って、それは人々をして協力しなければならない絆を与えない。人々の仕事はいずれも単純容易となるが、それだけに工夫研究の余裕なく、また人々はこれに何らの興味をも抱くことができないのである。しかもそれだけではない。分業化が全くの細分化であればあるほど、それに従事する従業員の能力もまた勢い一方的変則的に発達せしめられるのである。機械化が単調化となるならば、分業化は異常化であると言ふことができよう。

以上の二点および合理化は、大経営の技術的要件である。一方では大経営であればあるほどこれら条件は徹底化され、他方ではこれら条件が徹底化すれば

するほど、大経営の効果は増大する。しかもこのような効果の増大とともにその短所もまた増大するのである。元来大経営の効果は主としてその運転が人間の個性の影響より、解放され易いことにもとづくのである。このような解放の度は、もとより経営規模の大なるほどますます大となるのである。

しかしながら、この同じ事柄は、裏からいえば大企業内における個性発揮の一般的困難ということになるであろう。

いいかえれば、大経営はメカニズムのため、作業内容の断片化のために、作業方法の画一化、賃金支払様式の単一化のため、個性没却的であり、そしてこの傾向は企業規模の大なるほどますます大きくなっていくのである。特に、生活環境としての大経営の問題は、何よりもまず個性没却という点に発見されるのである。個性没却は換言すれば人間の数量化となるであろう。

大経営は人間の質よりも量を要求する。大経営を労働環境とする人々は、その性格、趣味、職業観、価値観、要求等の質的相違をばほとんど顧慮されることがない。かれらはその全人格中のある一面のために用いられ、その一面を通じてこれに関係しているにすぎないのである。しかも、この一面たるや平均的なものであって何らかれにおける特徴的なものではないのである。また個性の没却はいいかえれば人間の事物化にはかならない。大経営にとってはそこに働く人々は単に「労働力」であり、「人的資源」であろう。否、人間のパーソナリティーこそは経営能率の増進を妨害すべき「非合理的なる要素」であり、正に排除すべき邪魔物であろう。経営は自動的に運転されなければならない、このために人間は人間機械化されなければならないのである。

更に、これらのことは単に工場についてだけ該当する事柄ではない。個性の没却は諸々の大商店において、大銀行において、官庁、病院、学校等においても生じつつある事実である。それはむしろ現代文明に伴う労働の特色であるということができよう。個性の没却は当然「労働の喜び」を失うにいたるのである。この点について「労働の喜び」を阻害すべき要素をば、分業化、機械化の二者に求められるのである。

以下、その経営内従業員の生活態度、感情要求を具体的実例をもって考察す

ることを試みることにしよう。

(D)

実例 I ⁷⁾ 職場を明るくするには

—— お 互 の 理 解 と 信 頼 ——

日本電気株式会社（神奈川県）冶金仕上（養成工グループ）

名 取 淳 （18才）

飯 田 豊 造 （18才）

今 井 健 也 （18才）

斉 藤 安 一 （18才）

佐 藤 賢 二 （18才）

私達の養成所は、今年第一回目の卒業生を送り出しました。そして私達が一番身近に感じたことは職場に入っていくにはどのような物の考え方を持たなければならないか、また、どのような態度を取らなければならないかということでした。

（人間関係）

職場は会社組織の一環であって、その組織には、守らなければならないルールがあり、また個人は自分自分の持場をそのルールによって動かし、それを完全に保持することによって成り立っているのです。

その中で潤滑油的役目をするのが人と人とのつながりだと思います。私達は楽しい生活を送りたい。毎日会社に来て、苦虫をかみつぶしたような顔で笑うこともなく、働くということは想像もできない。

私達も、また働く人々は皆楽しい、明るい生活というものを望んでいると思う。

激しい生存競争の中にあって良いものを早く安く作るためには、それに従事している人は精神的に非常に緊張している。その精神的緊張をほぐして職場を

明るく楽しいものにするにも、生産が向上するかどうかこの人と人とのつながりがうまくゆくかゆかないかにほかならないと思う。

ここに皆に意見を聞くとN君は、「余暇にレクリエーションや、その他の集りを持つことは人と人とのつながりを強める意味で大切ではないのか」。

「そう、職場の人達に自分を良く知ってもらい、また皆を良く知るためにもいいことだと思う」。とS君は言った。

こうしてお互いに知り合うということによって人と人との間に和というものが生まれ、職場を明るくするのもこの和ではないかというのが皆の一致した意見であった。

良く職場には仕事上のことから感情のトラブルが起るが、これは人と人とのつながりにおいて一番まずいことだと思う。

またそれによって仕事のことも聞きにくくなり、お互いに気まずい思いをしなければならない。ひいては生産の低下さえまねく結果になると思う。

生産を上げるということに職場は集中している。それを布にたとえるならば縦糸は生産に対する従業員の強い意志であり、横糸はそれをがっちりとは結ぶ人の和であって、そこに個人のわがままな感情を出したらその布というものは決して強いものにはならないと思う。だからそこには仕事以外の個人のわがままな感情というものを抹殺しなければならないほど、近代産業は冷厳なものである。だから人と人とのつながりを作るということはむずかしいものである。それだけに人と人とのつながりというものは必要である。

(信 頼 感)

ここで上役の人達と、私達の関係について話しを進めてみた。

I君「僕達がかつて仕事上のことで意見をのべてもなかなか聞き入れないことがある」。この意見には皆も心当たりがあるらしくうなづいた。

S君は「しかし私達の意見が聞き入れられないのは何故だろう」といった。それに対してY君「いやそれは先生方の方が仕事についての経験と知識があり深く広く知っているからだと思うが……：」と意見をのべT君は「確かにそうすることはあると思う。僕が仕事のことでこうやった方が早く良いのではない

でしょうか」といったら先生は「それは君のいうことももっともであるが、そんな安易な方法をおしえたら、職場に入ってからむずかしい仕事で困ると思う。だからこんな遠回りなやりかたをしているのだが、この作業には将来への大切な基礎要素が含まれており、重要なことからやるんだよ」。

皆はなるほどというような顔をして聞いていた。ここでこの意見をまとめると、職場で一般の人が上役の人に意見をのべる時にたいがいの場合、そのことについては上役の人の方が大きく、広く、かつ深く考えている。一般の人は自分の立場だけから物事を判断し、一つの意見をもっていることが多い。

だから一般の人が上役の人に意見をのべる時、しばしば自分の意見に対する上役の反対に不満を持つことがある。よくお互いに話し合えば解ることであっても時と場所、その時の仕事の条件により良く話合わない場合がある。

だから職制だけの人間関係をみると、各個人の行動がいつも何かの規則にしばられて人と人とのつき合いが味気なくなってしまうのではないだろうか。そんな時に職制を離れ、職場を離れた人間の交際というものには、また違った意味があると思う。そしてそういう時、職場を離れた人間と、人間としての世間一般の話しから、自分のなやみ、あるいは自分の考えというものを話して、良く理解してもらい、またお互いに相手を理解することによって、密接なものにしていくのではないかと思う。

人が人を理解し合うということは、それはそのまま職場でも通用することであり、職場において長い間にそのことが、信頼感というものになって、非常に重要なポイントをしめていることになるのではないか。信頼感が深ければ深いほど人の和が強ければ強いほど、その職場は明るい職場であり、信頼感と人の和は、明るい職場を作るもっとも重要なものとなる。

私達は、だから進んで成人の人の意見を聞き、理解し、ものの考え方やいろいろのことを知り、信頼のある人間にならなければならない。そして信頼感というものを得るならば、どんな忙しい時でも、また気分のすぐれない時にもそれは信頼感が解決してくれると思う。信頼感こそ明るい職場をつくるのになくてはならないものだと思う。

(E)

実例Ⅱ⁸⁾ 職場の明るい人とのつながりを作るために

—— 私 達 の 問 題 を 考 え る ——

水 元 日 子 (事務員, 17才)

竹 下 礼 斉 (会計事務員, 18才)

満 富 正 時 (製麺加工業, 18才)

出 水 弘 子 (事務員, 18才)

鈴 木 賢 治 (糸くり工, 18才)

困っている問題を拾う

まず、現在、職場で一番困っていることをのべてもらった。

(1) 会社の中に工場と事務所があると、事務所の人は、工場とは違うのだから、あまり工場の人のところに行って話をしてはならない、という。工場には同年輩の人も多いから話をしやすいために、先輩から、そんなに言われると工場にも行けず、いつも1人である。

(2) 中食も一人一人、交代にとるので店員同志の接触が全然ない。

(3) 政治や選挙の話をすると、選挙権もないくせに、とか、むずかしい話はわからない野球や映画の話の方がいい、といわれたりする。

(4) 理由もないのに先輩が叱責する。

(5) 中食時間に他の研究室の助手をしている友達と話しようとしても、電話がひっきりなしにかかってくるので話せない。土曜日は午前中だけ勤務になっているのに、ほとんど午後まで仕事をさせられる。

(6) 朝6時から、夕方、学校に行くまで、ほとんど休みなしに働かされる。給料も安く、決った日に支給してくれない。夜間学生という条件で採用しながら、勉強する時間も与えない。定休日にも、午前中働き午後2時まで休むと、翌日のうどんを作るため働くので何のための定休日か、わからない。

(7) 事務の仕事があるのに、先輩の利用によく使われる。

(8) 一緒に働いている職場の人と話し合う時間がないので、みんな、どんなことを考えているのか、わからない。

(9) 工場の方は日給、事務所は月給で、用があって休むと工場は一日分の給料が引かれるが、事務所は、そういうことがない。

(10) 職場の人が夜学に通うことを嫌うので、学校をやめようかと、幾度も考えたが、やはり学校は大切だと思い、やめないでいるが、つらい毎日を送っている。

この他、多くの発言があったが、まとめられるものは、みんなまとめた。

解決の糸口を探して

次に、この発言の中から、働く年少者に共通する問題をとりあげてみることにした。しかし、先刻の発言は、みんなに共通する問題ではないか。という意見が出されたので、一つ一つの発言に対して解決するための糸口をさがそうということになった。

(1) については、先輩のいうことは、ある程度、きかなくてはいけないと思う。しかし、そういうことはきかなくてもいい、もし、あなたが、工場の人と話しをしているところを見て先輩が何か言ったら黙っていたらいい。気にすることはないと思う。

(2) について、学校にいとっていると、店員同志の接触はたちまちなくなるだろう。学校の休みや、仕事の休みを利用して、職場の人の家を訪問したり、一緒に映画を見たりするのもいいと思う。

仕事の始まる時間より、早く出勤し、話をするのもよい。

(3) について、確かに職場には、そういう人が多い。しかし中には政治のことに深い関心を持っている人が必ずいると思う。

野球や映画の話しが面白いという人も時には政治のことだって考えるだろう。映画の話の中から、自然に政治の話に移すこともできると思う。

(4) について、叱責された、その場でどうして叱責されたかを聞くと感情的になってしまうおそれがあるから、しばらく日をおいてから聞いてみるのがいいと思う。

黙っているのが一番いいのじゃないか。それはいけない。黙っていると、今まで以上にわけもなく叱りつけるだろう。わけもなく叱るというのが、理由なくして叱るということはないと思う。どうして叱られたか、よく考えてから、聞いた方がいい。

(5) については、みんなどうしていいか、わからないという。

土曜日の午後の仕事は、どうしてもというのなら仕方がないが、なるべくなら、午前中に済ますか、用事があるといって帰るより他にないと思う。

(6) について、住込みはつらいと聞いていたが、そんなに働かされるとは知らなかった。今の職場をやめて、ほかをさがす気はないか。という意見に、今までクリーニング店、野菜屋に住込みとして働いたが似たようなものだった。

住込みとして働くのなら、学校もあと2年だから、今のところで働くつもりだ。と発言者は答えた。住込みはこういうものだ、あきらめるのはいけないと思う。という意見も出たが解決の糸口がつかめそうになかった。そこでこの問題は今後のマイナークラブの話し合いの中で深く研究することにした。

(7) について、仕方がないから、私用に使われても黙っていた方がいい。

はっきり、自分の都合ができないと断わればいい。相手は感情を害するかもしれないが、わかってくれると思う。

(8) について(2)と似ているが(2)よりは、少しましだと思う。雇用者に直接、話し合いの時間を下さいと何人かで頼めばいい。

(9) は労働組合や、雇用者の話し合いがない限り、一人の力では、どうすることもできない。

(10) について、他の人が5働く時は、5だけ働くようにし、他の人より、多くても少なくともいけないと思う。他の人と同じに働けば、職場の人のもいづかは、わかってくれると思う。

以上のような点が職場の明るい人とのつながりを作るために、私達が努力しなければならないことだという結論になった。

(F)

事例Ⅲ⁹⁾ 職 場 の 中

灰 野 幸 子

一口に言うと世の中は甘いものではないということである。学校で家庭でなに不自由なく育った私達は、先生からおそわった世の中なんて上の空 〰自分1人で生活できてどんなに楽しかろう 〰なんて想像しながらみんな就職したことだろうと思う。私もその1人かもしれない。

だがそうやさしいものではない。お金のことから身の周りのこと全部1人でやらなくてはならない。あまり思いつめると 〰ああうちに居ればこんな苦労はしなくてもすむのにな 〰なんて友達と話し合うこともある。また職場に出れば大きい人はなんにもしないのになまけるなまれると言ってしかる。この間もKさんがベルの鳴ったのを気がつかないで話しているところを見て 〰係長に言いつけてやる 〰だの 〰小さい子は遊んでばかりいる 〰 〰男女の交際が烈しいから退社だ 〰とか、いやうるさいの、うるさくないのって、これはうちの会社ばかりではないと思う。どこでも同じである。だがこの荒波に、もまれながら育ってゆかなければならない私達である。ここがいやになったからあっちへ行こう。あそこもいやだ、うちへ行こうなんていう人はりっぱな人間になれないと思う。自分できめた仕事は何年でもつとめよう。苦労をつむごとに大人になっていくのである。だが世の中を甘くみてぶつつかると大変なことになる。

(G)

事例Ⅳ¹⁰⁾ 汗 を 流 し て こ の 月 を

山 田 英 勇

私は時として自分の手をみる。毎日のみを持ち、げんのうを握る手には豆が

できそれが潰れてたこになっている。そしていつも黒い。これが私の職業大工の手である。

優美な日本建築も精密な機械工具も自動車もテレビも皆、こんな手から生まれつくられているのだ。音楽をやる人は音楽こそ芸術の泉だというし、農業に身を全うする人は農民こそ勤労の華だと考えていることだろうと思う。誰もがそうした自分の職業に誇りをもつように私も大工という職業に心から誇りもち愛している。これがその人の人生を成功へ導く第一歩ではないだろうか。

卒業当時の私はだれにもある青年前期の夢を抱いていた。学生生活のわくから解放された自由に自己の信念を自分の一生に賭けて理想とも空想ともつかぬそれでいて純な考えを思う存分發揮して生活しようと思っていた。希望に満ちていた。しかし一瞬にしてもうくも消えてしまった。人生は決して甘くみへはならない。と強く感じた。

人生は真面目に働くところと思うべきであり、人生は遊ぶところのように考えているのは間違いだと思っている。遊びは働いたあとの骨休めと考えるべきであり、これが中心になることはつつしまなければならない。社会に対する当然の務を果たすための努力こそ人生にとって一番大切なことと思っている。自分の仕事に誇りと努力することに喜びをもてば、その人の生活もだんだんとその実力に従ってよくなり希望がもてるようになると思う。そして成功への秘訣は一度選んだコースを絶対に変えないことにある。断じて行えば鬼神もこれを避くという言葉がある。真直ぐに自分の道を行く者には必ず人生最大の光栄が待ちうけているのだ。

月を見ようと高い山へ登る道が3筋ある。中の道が一番峻しくて鼻をするようである。右を行けば道は平だし所々に喉をうるおす清水もこんこんと、湧き出ている。左をいけば道端に花が咲き小鳥が歌っている。右にいったものはやがて月をみた。がそれはそこにあった鏡のような湖の面に映った月であった。左に行なった者も月をみた。しかし、それはそこに流れている小川へ映った月であった。この2つの月は水がなくなれば一緒に消えて本当ではないのだ。ただ真中のけわしい道を、息を切らして汗を流して苦しみつづけて登った人が見

る月だけが、正真正銘の月であった。この月をみるのは誰か。僕もこの月をみたいと努力している。

(H)

事例V 人の口車に乗るな

朝夕めっきり涼しくなりましたが、先生方にはお変わりありませんか。月日の流れるのは早いもので、私も卒業して4年目になりますが、今まで職をかえたことが何回もあります。はじめは酒屋でした。自分ではよくやったつもりでしたが、お客に頭を下げるのがよくできないと言って、主人にしっかりとばされました。店員どうしが夜に話し合いをするとき、どこかよいところはないかという話がでて仲のよい友達と2人で魚河岸へ行って働いてみました。仕事なのでだれも短気でけんかばかりしていました。それがいやになってやめて家へ帰ってきました。ほかによい仕事もないので土方人夫を一月ほどしましたが、体をこわし、家に休んでおりました。それを知った友人の紹介である会社にはいりました。1年ほどたち4月になり新しい卒業生も入社してきました。その中には母校の後輩も4人いました。6月には会社の営業状態が悪化し、月給が分割払いとなり、それもおくれがちのため60人位いた若い者が20人くらいになってしまいました。この間に私が知ったことは、職をさがすのに、いつも私の考えが浅かったということ、人のうまい言葉につられてはならないということでした。

世の中では自分だけしか信じられないということがありました。ところがたまたま母が安定所へ行っていろいろ話しをしてくれたおかげで、去年から現在のところへつとめています。

ここは通信興業株式会社で朝の8時30分から午後の4時30分まで作業をしています。電話線やコード類を作る仕事ですが、私の作業場へは50人位いますが良い人ばかりです。私がこの会社に入ったあとから5人ほど新しい人が入りま

した。父のいない人、母のいない人などが多いのですが、私たちとも気が合い毎日ほがらかです。先輩や上役の人たちも親切なので、仕事にもすっかりなれました。給料も大変よく私はここでいつまでも一生懸命働きたいと思っています。

ひとりきりの母を早く楽にしてあげたいと思うと仕事にはげみも出ます。会社には運動の施設が何でもありますので昼休みには外に出て良い空気を吸いながら運動をしています。仕事の忙しい時は残業もします。帰るところになると星が輝き虫の音などが聞えてきます。1日の仕事が無事終りました時、星に向けてお祈りします。この手紙を書いているうちにもう12時近くなります。では先生方お体を大切に。さよなら。「私たちの進路より」

(I)

以上実例をあげ考察を試みたのは大経営の主観面である。大経営、企業内従業員、労働者の「精神」の問題であり、職業人がそこでどのような生活態度を有するかの問題である。

大経営、中小企業内年少者はどのような労働環境の下にあり、そこに生活する労働者はいかなる精神的特質を備えているのであろうか。これは上述の実例でも裏づけされるように1つは個性没却的傾向であらう。

大経営、中小企業体の労働者、従業員は、質的に要求されるよりも、量的に要求される側面を所有するのである。この年少労働者の個性没却的生活態度は言い換えれば数量的取扱いであり、かれらは個性を有するがため雇用されることはまれである。青少年の個性は円滑なる企業経営にはむしろマイナスとさえ考えられる場合がある。また労働者は、牛馬の如く、「物いわぬ機械」であれば事足りるのであるから、経営の改善、作業工程の改善などの要求はこの際、末端の従業員の関与すべき問題ではないのである。かれらの生活態度は規格された通りに振まえばそれで善良なる従業員となるのである。そして冷静、無表情に要求や希望を交えることなく働くこと、牛馬の如く誠実に働くこと、このような態度が要求されるのである。このような従業員、青少年こそ賢い利巧な企業経営体の目標に合う、善良なる従業員となるのである。このような生活

態度を強制させられる青少年労働者がマンネリズム的になりその結果、人間的
内容において貧弱なる人間となることは明瞭であろう。

またビジネスに対して要領本位となり研究心や自発的意欲のない労働となる
のである。

たとえ仕事の上では規格通り行なわれていても真剣味を欠く労働となる。

また個人個人の従業員の職務活動がその企業経営のどのような部分を担当し
それがどのような意義を有するかも稀薄化するのである。

すなわち、企業全体の計画に対する見通しが与えられないのである。

これは、つまるところ、職業の社会連帯性の欠除となると思われる。そして
労働者、従業員は、職業生活の中に誇りを持ちえず、職場社会の外部にある趣
味、遊びの中に興味を求めようとするのである。現代職業人は職業に生きるの
でなく、趣味、レクリエーションに生きるのである。

職業は趣味やレクリエーションのための手段となり、生きるため、食うため
の手段、月給、ボーナスのための、余儀なくされた労働となる。換言すれば、
職業の社会的目的、倫理的目的の喪失となり、経済的目的のみの追求となるの
である。

このような生産態度は当然労働の単調感、災害頻発、積極的生産意欲の減退
となり、マンネリズム的職場社会になることは産業能率や労働者の精神衛生上
からも注目すべき現象であろう。

そして、このような従業員の個性の喪失、従業員の平均化的傾向は、職業態
度の事なかれ主義、安逸主義、無責任、労働不快感、利己的態度、怠惰、享楽
的傾向ともなるのである。このようにして、従業員の自己の職業に対する真剣
味、研究意欲の喪失は貨幣万能主義現実主義者ともなるのである。

このようにして現実主義的生活態度、無責任、要領本位的生活態度は、物的
報償のための手段、金儲け職業、パンのための職業ともなる。このような職業
の社会連帯性の欠除は、労働の喜びの減退となり、職場は感情的対立の場とも
なり、暗い、不決な職場社会、人間関係の悪循環をも形成し人間疎外をもたら
すのである。このような人間疎外は適切な労務管理、職業指導によってあるて

いど解決可能である。

- 註 1) G,E,Myers,“Principles and Techniques of Vocational Guidance,, 1941.P.3.
- 2) D,E,Super,“ The Psychology of Careers,, 1956. P.2.
- 3) Thorndike and Hagen, “Ten Thousand Careers,, 1959, P.48.
- 4) 職業指導協会編 「職業的発達理論の研究」1962, P. 5.
- 5) 尾高邦雄著 「職業社会学」1943. P. 44.
- 6) 尾高邦雄著 「職業社会学」1943. P. 44.
- 7) 労働省婦人少年局編 「雨にも風にも——働く青少年の生活記録——」 P. 5.
- 8) 労働省婦人少年局編 「雨にも風にも——働く青少年の生活記録——」 P. 7.
- 9) 新潟県西蒲原郡漆山中学校編 「遙かなる道」 P. 10.
- 10) 新潟県西蒲原郡漆山中学校編 「遙かなる道」 P. 15.
- 11) 職業指導協会編「私たちの進路」 P. 20.