

## 労働主体としての個人の役割

### ——職業概念の一前提を再検討する枠組み——

Role-set Taken by Each Individual Worker

: A Framework for Reconsidering a Prerequisite of the Concept of Occupation

秋山 憲治\*

Kenji AKIYAMA

**Abstract:** This paper is intended as extended reconsideration to a prerequisite for the concept of occupation. The concept has several prerequisites. The role-set taken by each individual worker is one of the prerequisites. The role-set taken by not each individual worker but a group of workers is found out in many types of work though the types of work are regarded as occupation in contemporary society. This paper provides the framework for reconsidering the role-set. Future studies can explore the types of work.

#### 1. 個人の役割への着目

本稿の目的は、職業が労働主体としての個人の役割であるとする黙示的な前提について、社会的実在としての職業におけるその構造的な状況と背景などを考察して位置づけ、この黙示的な前提を職業概念に置くことの含意と問題性と可能性を検討するものである。ただし、社会的実在としての職業における個人の役割の経緯と動向に関する検討は次稿で取り上げることにし、本稿では職業における個人の役割について、視点や概念を整理し、次稿においてこの役割を解明するための枠組みを提示する。なお本稿は、理念型としての職業が個人単位の労働として成立しうるのか、個人の役割として成立しうるのか、この黙示的な前提が今後の労働のあり方を考える上で、どのような問題性と可能性をもっているか、といった問題関心にもとづいている。

本稿に先立って筆者は4篇の小論、すなわち、①「職業における自己実現志向の問題性」、②「職業概念と自己実現イデオロギー」、③「分業の形成と展開——職業概念の前提として——」、④「市場における労働成果の交換——職業概念の前提として——」を公表した<sup>1)</sup>。これらのうち①②をとおして、筆者は職業における自己実現イデオロギーの実践的問題性と理論的問題性を追究した。前者の問題性は、自己実現イデオロギーが学校教育、キャリア形成、企業経営などをとおして、職業生活の疲弊と職業世界の劣化を看過する機能を果たしていることであり、後者の問題性は、ドイツのBeruf(天職)の観念が日本の社会学に移植され、それを背景に自己実現イデオロギーが職業概念に結びつけられたことによって、理念に偏った概念が定着していることである。そこで、本稿を含む一連の論考では、職業が社会的実在と

して形成されてきた仕組みに立ち返って、職業概念を再構築することを試みる<sup>注1)</sup>。

職業概念には、職業という行為が労働の一形態であること、労働の対価として生計維持に充てうる収入をとまなうことなどの明示的な諸前提とともに、分業、労働成果の市場交換、個人の役割、理念的正当性といった黙示的な諸前提を見出すことができる<sup>注2)</sup>。この黙示的な諸前提のうち、分業を取り上げた論考が③であり、労働成果の市場交換を取り上げた論考が④である。

本稿では③④に次いで、個人の役割を取り上げることにする。個人の役割を取り上げる理由は、職業の実態において、個人ごとの役割が未熟だった歴史があったり、個人ごとの役割化が21世紀初頭の現時点まで遅れて進行中だったり、黙示的前提であることを疑う経緯や動向がみられるからである。たとえば、19世紀末・20世紀初頭の日本の工場にみられた親方請負制、20世紀中盤の「日本的経営」にみられた集団主義的な人事・労務管理、1960・1970年代の先進諸国にみられた「労働生活の質」あるいは「労働の人間化」の追求における自律的・半自律的作業集団、現在でも日本の自営業の家族従業員に幅広くみられる無償労働などである。すでに述べたとおり、個人の役割をめぐる経緯と動向については次稿で取り上げることにし、本稿では、職業における個人の役割について視点や概念を整理し、個人の役割を解明するための枠組みを提示する。

#### 2. 個人単位の労働

職業概念においては、個人単位の労働であることが暗黙の前提になっている。すなわち個人ごとにとらえた労働である。たとえば職業概念を示すにあたって、分類上

2021年5月18日受理

\* 情報学部 情報デザイン学科

の操作的定義ではあるが、「統計基準日本標準職業分類（平成21年12月設定）」では、職業を「個人が行う仕事」であり、仕事とは「一人の人が遂行するひとまとまりの任務や作業」を指すという原則を定めている。「国際標準職業分類（ISCO-08）」においても、「仕事」と「職業」との関係的位置づけおよび定義は、「日本標準職業分類」とほぼ同様である<sup>1)</sup>。一方、「日本標準産業分類（平成19年11月改定）」では、産業とは「事業所が行う活動」としている<sup>2)</sup>。このように操作的定義においても、職業が個人単位の活動であるとして、産業との区別が明示されている。

また、社会学の辞典・事典のうち、もっとも明確に個人単位の活動であることを述べたものは、次のとおりである。「職業とは、社会的分業体系における個人の地位と役割を表すものであり、社会的に割り当てられた役割を果たすことにより、その経済的報酬によって自己と家族の生計を支え、その社会的評価によってある一定の社会的地位を得、かつまた個人的能力の発現によって充実感を見出す可能性のある、個人の社会的に有用な継続的活動である」<sup>3)</sup>。すなわち、「個人の地位と役割」「個人的能力の発現」「個人の社会的に有用な継続的活動」といった語句が盛り込まれていることからわかるとおり、職業が個人単位の活動であることを前提にしている。

この点は、職業の概念に関する各種の辞典・事典の記述に共通している。「個人が独立の社会的単位として存在するために…」、「個人が自立して生活し、その社会的人間としてのアイデンティティを確保するために…」、「個人は職業に従事することにより社会的分業の一端を担うことで当該社会の一員として受け入れられるだけでなく…」のとおりに、職業概念において個人が主語として前面に打ち出されている<sup>4)</sup>。職業はあくまで個人を単位とする概念なのである。また、職業（occupation）の定義において、目的とするものを追求するという面をもった活動であり、その追求をする主体が個人であるとされている<sup>5)</sup>。

以上のとおり、職業は個人単位の活動とされる。この活動が、経済的生産という観点からすれば労働であることはいうまでもない。個人単位の労働とされることの背景の一つとして、近代化のイデオロギーを挙げることができる。近代化を支えたイデオロギーは相互に関連するいくつかの要素によって構成されているが、職業概念を方向づけたものは、そのうち個人の存在と行為に対して正当性と優越性を与える理念である。個人は他に還元できない最小の単位であり、集団ごとではなく個人ごとに振舞い、扱われることが、あるべき姿として社会に浸透した。しかも、社会のたんなる原子的な構成素を超え、社会を構築する営為の主体として描き出されたのである。

労働についていえば、前近代の共同体において身分秩

序の下で運命的に割り当てられ、半強制的に従事させられた労働から解放され、自由な意思にもとづいて個人が選択し、従事する労働へと変化することが謳われた。しかし近代化の進行過程において大半の職業は、自由な意思にもとづく個人各人の労働が成立しないうちに、各人の人格を捨象した個々の労働力へと変質していった。このように、職業という社会的実在が近代化の過程で形成された以上、近代化イデオロギーの一部分をなす個人への価値づけと、そのイデオロギーを具現した制度化が、職業概念に強く作用したといえよう。

職業が個人単位の労働とされることには、他にもう一つ主要な背景を挙げることができる。それは、労働が身体活動として主に把握されてきたことである。直接に物質的財貨を生産する労働には、このように把握される傾向が強かった。この把握は、前近代においては特に顕著であり、労働と、現代では職業とみなされている他の諸活動との区別、たとえば行政、組織運営、販売、金融、医療、法務、宗教、教育などとの区別も、ほとんどの場合この点を指標としていた。現代でも、ホワイトカラーの職業を労働とみなしながらない日常感覚が人々の間に残存している。

身体活動として労働を把握することは、労働が個人各人の動作という外面的形態に依拠した視点に立脚している。奴隷のように強制された労働であっても、動作を司る脳髄は個人各人の身体に個別に存在している以上、労働の動作は個人ごとに実行されている、という単純な解釈が可能である。

ところで、労働には目的志向性が本質的に内在しているとされてきた。つまり労働は、意図せざる結果として何かを生み出すといった目的を欠如した行為でもなく、遊びのようにそれ自体を目的とする行為でもなく、目的を実現するための手段的な行為であるとされてきた。このような認識や遊びとの区別は、労働のとらえ方として定着している。したがって、この性格がたとえ労働する当事者の認識において弱い場合があるとしても、その動作は、少なくとも何らかの形で目的を志向している意思の現れと解釈されるのである。この意思是、当然ながら労働する当事者個人ごとの意識であるから、身体活動としてとらえた労働は個人単位なのである。

しかしながらひとくちに個人単位とはいえ、その労働には、作業の次元と役割の次元との相違が存在している。作業の次元とは、労働における技術的作業過程の側面であり、この次元では、労働に携わる者の技術的能力の投入が焦点をなしている。一方、役割の次元とは、労働における他者との関係存在すなわち社会的行為過程の側面であり、この次元では、労働に携わる者の意思や自律性・他律性が焦点をなしている。前者の次元と後者の次元において、個人が労働の単位であることは異なった様相を呈する。後者の次元については、第3章で検討する

こととし、ここでは前者の次元を取り上げる。前者の次元、すなわち作業の次元における労働の個人単位性である。

作業の次元において労働に携わる者の個人単位性が成り立つには、仮説として次の4条件が必要と考えられる。前述したとおり、この4条件は労働における技術的作業過程の側面からみたものである。すなわち各人の作業において、

- ①一人分にふさわしい作業の量であること(作業量)
- ②作業の質が必要な水準を満たしていること(質水準)
- ③作業の内容が相互に関連づけられていること(内部関連性)
- ④作業の範囲が他の者と区別されていること(対外境界性)

である。①は、一人分の作業量に対して過小または過剰ではなく適量であるか、という点である。過小であれば従事者個人にとっていわば片手間仕事になり、過剰であれば従事者個人が十分に遂行できず、一人が担う範囲が曖昧化せざるをえないから、個人としての単位性が不十分である。②は、作業の質が労働として成熟しているか、という点である。未熟であればいわば研修中や見習い中のように、個人としての単位性が不十分である。③は、一人が担う範囲内で作業内容が相互に断絶せず関連づけられているか、という点である。相互に断絶していれば作業内容が分離状態であり、一人の作業として未統合であるから、個人としての単位性が不十分である。④は、一人の作業として他の者の作業から分立しているか、という点である。未分立であれば、作業範囲の外縁に他の者との境界が存在しないのであるから、個人としての単位性が不十分である。

以上のとおり、各人の作業において4条件を満たすことが、労働における個人の単位性に必要と考えられる。これらの条件は技術的作業過程の形式的な条件であるが、個人としての単位性の成立にとって、第一段階として必要といえよう。したがってこの条件を満たさない実在の労働を、労働における個人としての単位性の観点から、どのように把握すべきか問われるのである。

### 3. 役割遂行としての個人単位の労働

第2章において、職業が個人単位の労働として把握されてきたこと、およびその背景をふまえ、労働における個人単位性、すなわち個人単位の労働が成立する条件を考察した。しかしながらそれらの条件は技術的作業過程の形式的な条件であり、労働における個人の単位性の成立にとって、いわば第一段階といえる。それに対して第二段階は、個人の役割としての労働である。すなわち労働において役割が個人単位に遂行されることは、個人単位の労働が成立するための実質的な条件であり、技術的

作業過程を超えた社会的行為過程としての労働への従事を問うことに当たる。

役割は他者との関係性において存在するから、職業の黙示的前提となっている個人の単位性を、労働に従事する者の意思の効力や自律性・他律性のあり様といった観点から問ううえでふさわしい。また役割は、従事者に内面化しているため、本人が自覚的に主題化していない場合から、達成目標や責任といった目的志向の枠組みのなかで本人が自覚的に主題化している場合までを包含している。それでも自覚的に主題化しているか否かにかかわらず、労働をめぐる何らかの社会関係またはその集積としての集団(雇用関係、分業・協業、職場集団、対消費者・対取引先など)のもとで、役割の遂行は他者から期待されている(当然そうするだろうと予測されている)のであるから、従事者の労働が社会的行為過程として展開しているとみなすことができる。期待どおりに遂行しない(当然そうするだろうという予測に反する)場合であっても、それは他者からの期待に対する消極的あるいは否定的な態度の現れであるから、やはり従事者の労働が社会的行為過程として展開しているとみなすことができる。さらに役割である以上は、何らかの社会関係のもとで、一過的ではなく継続あるいは反復によって安定している。すなわち役割は、時間的持続のなかで存立している。

以上のことから、役割の遂行を問うことは、労働における個人の実質的な単位性、つまり形式ではなく社会的実在としての単位性をとらえるうえで有用と考えられる。労働において役割が個人ごとに遂行されるか否かは、個人単位の労働という職業概念の黙示的前提を再検討する有力な手がかりといえる。

なぜなら、集団的統制が強い労働形態や組織化された労働形態の場合、個々の従事者において役割遂行の個人単位性がかえって疑わしい可能性が考えられるからである。従事者たちの寄せ集め状態であって組織化されていない労働形態であれば、役割遂行は必然的に個人単位、それも原初の労働形態ゆえに散在する個人単位にとどまる。しかし労働自体が遊びや気晴らしとは異なって目的意識を内在化させた行為であるから、次第に効率向上のため労働集団内での統制や経営体内での組織化が生じざるをえない。それらの内部で分業・協業が組み立てられ、個々の従事者の役割が相互に関連づけられていくのである。

このような関連づけにおいて、個々の従事者の役割が曖昧化する面が出現する。もちろん全面的には曖昧化しないであろうが、権限と絡んだ職務範囲や責任と絡んだ労働成果について、従事者個人ごとの役割が曖昧化する可能性が考えられる。労働集団内での統制や経営体内での組織化が、システムとしての活動である以上、全体を構成する各部分としての従事者各人が、相互に依存しあ

う関係として存立することは不可避である。近代化の流れの下で目的合理的に個々の従事者の役割を全体として体系的に整えようとするとき、従事者個人ごとの役割の曖昧化という逆説が生じるのではないだろうか。

以上をふまえて作業の次元を超えた役割の次元、すなわち役割遂行としての労働における個人の単位性が成り立つには、仮説として次の4条件が必要と考えられる。前述したとおり、この4条件は労働における社会的行為過程の側面からみたものである。すなわち各人の役割遂行において、次のとおりである。

- ① 対他者性があること
- ② 独立性があること
- ③ 専門性があること
- ④ 安定性があること

①は、職場構成員、組織管理者、近接職種従事者、クライアントなどとの間に社会関係が存在していることである。それらの社会関係における当人の対他者性の態様は、他者に対して、たとえば対等な分担協力者である、指揮命令序列における下位者である、職域問題の競合相手である、生産者・供給者であるなど、従事者の労働の諸局面においてさまざま役割となりうる。

②は、他者との社会関係が存在するにもかかわらず、労働する従事者の人格が行為者として他者から独立していることである。すなわち、当人の労働の諸局面に亘り、顕在的または潜在的に行為主体として何らかの意思を込めることができることである。この意思とは、協立志向、目標達成意欲、不充足感、競争心、責任自覚など多様な形をとる。

③は、従事者の労働内容が狭すぎず・広すぎずの範囲で専門化していることである。この専門化は、一定範囲の知識・技術・技能が高度化することに支えられている。労働内容が狭すぎれば知識・技術・技能が偏っていて専門性が高まらず、広すぎれば知識・技術・技能が統合せず専門性が高まらない。専門性によって、その従事者ならではの担当が労働内容の面で明確化する<sup>6)</sup>。

④は、その労働への従事が一定期間、たとえば1年間以上に亘って継続または反復していることである。つまり労働への従事が時間的に安定していることが必要である。短期間の従事では、一過的な社会的行為の連続にとどまり役割まで至らない。安定性によって、その従事者ならではの担当が時間の面で明確化する。

以上のとおり、各人の役割遂行において4条件を満たすことが、労働における個人の単位性に必要と考えられる。これらの条件は社会的行為過程の実質的な条件であり、個人としての単位性の成立にとって、第二段階として必要といえよう。したがってこの条件を満たさない実在の労働を、労働における個人としての単位性の観点から、どのように把握すべきか問われるのである。

#### 4. 役割遂行の主体

これまで個人単位の労働であるとする職業概念の黙示的前提を再検討するため、労働を2つの次元に分けて作業における個人単位性成立の条件および役割遂行における個人単位性成立の条件を検討してきた。しかし、労働のうちでも職業という形態の労働は、役割遂行について独自の意味を帯びている。すなわち、目的意識という従事者の自覚的な意思をもった役割遂行であるという含意が、職業概念には存在している。

役割遂行には、どの程度注力するか、他の役割との優先順位はどうか、具体的にどのように振舞うかといった行為者の思考が介在する。支配者に隷属する関係における役割の遂行であっても、たとえば行為者がどの程度自発性を込めるか、どのように役割演技をするかといった思考にもとづいて、遂行の様相が異ならざるをえない。また、労働自体が目的に対する手段的行為であるから、たとえ労働成果の態様——たとえば最終完成品——を認識していなくても、担当する範囲内における労働成果の態様——たとえば焼成工程の完了状態——を認識することは不可欠である。従事者の目標達成意欲が低いとしても、労働は目的意識を内在化させているから、各人は自ら従事する労働の手段性——何を目指して、あるいは目指すよう強いられて労働しているのか——を少なくとも認識せざるをえない。

そのうえで職業であれば、役割遂行一般や労働一般以上に、従事者の自覚的な意思という性質がその概念に刻み込まれている。ちなみに、自覚的な意思にとどまらず「天職」といった使命感を帯びた職業の存在様式は、M. ヴェーバーの『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』における「労働」と「職業」との区別に反映している<sup>注3)</sup>。「職業」への「天職」という性格づけは著しい例であるとしても、たとえば社会学の定説化した職業概念に含まれている「社会の分業体系における特定の役割の遂行」という性質は、当人の労働が分業体系のなかに位置し、その分業体系にどのように関与しているのかを、従事者が認識していることを意味している。もちろんこの認識には、グローバルな分業と連動した全体社会における経済的生産役割といった鳥瞰的な認識から、自ら所属する経営体の職場集団における職務分担といった体験的な認識までの幅がある。それでも従事者が自らの役割をまったく認識せず、第三者の視点で分業体系のなかでその役割遂行を客観的に確認する、ということではない。少なくとも、従事者は分業体系におけるその役割を、何らかの形で認識しつつ遂行する、という意味である。

職業が何らかの意思をもった役割遂行であることは、その遂行の主体がどのような行為者であるかを問わざるをえなくなる。職業である以上、役割遂行の行為者は労働の従事者であるが、理念化された「主体性」の有無

とまでいなくても、その従事者がどの程度主体でありうるか、あるいはどの程度主体的に遂行しているかが問われるのである。なぜなら、第2章で述べたとおり、近代化過程においてほとんどの職業は、自由な意思にもとづく個人各人の労働が成立しないうちに、各人の人格を捨象した個々の労働力へと変質していった経緯がみられるからである。

役割遂行としての職業における主体の性質については、「肉体労働」と「精神労働」という代表的な対比の把握が従来からみられる<sup>注4)</sup>。この把握は、もちろん質的な二分法ではなく、両者を対極に置いた量的な差異に依拠する区別である。「肉体労働」と「精神労働」との対比は、近代化した社会における労働に対して適用されたから、労働のうちでも職業としての労働をめぐる把握といってよい。この把握では、肉体労働よりも精神労働が従事者の主体的な行為を可能にする労働であると、通常みなされてきた。しかしながら、身体を用いない労働がありえない一方で、精神を用いない労働もありえない。身体も精神もともに投入することで労働が成立するのである。身体を動かすことが中心の労働と、精神を注ぎ込むことが中心の労働という区別も、表面的な把握にとどまる。

肉体労働と精神労働について言葉としては、肉体労働(manual work)の“manual”とは、「手で」あるいは「手でなす」に当たると指摘されている<sup>7)</sup>。他方、精神労働とは、神経と頭脳のエネルギーの支出であると指摘されている<sup>8)</sup>。このような識別は、ブルーカラーとホワイトカラーとの労働の差異が比較的明瞭だった時期までは妥当性をもってしたが、近代化された生産現場において科学的知識に裏づけられた技能を発揮する労働の定着や、事務所において文書や計算の単調な処理に傾斜した労働の拡大ともなあって、従来からの肉体労働と精神労働との相違が実態として曖昧化していった。このような変化は、先進諸国では20世紀中盤に当たる産業社会の高度化の下で進行した。グレーカラー、イエローカラー、ピンクカラーといった俗的な職種表現が出現したのも、この高度化の下である。

この曖昧化という当時の実態に対し、労働疎外や生きがいの問題に関連して、「知識労働」と「単純労働」という軸が提起された<sup>9)</sup>。その軸は、ホワイトカラーとブルーカラーとの差異に交差しつつ、他方の次元では、「アセンブラー型加工労働」「監視・保守労働」「合理化された職場の事務、販売、サービス等の労働」などにみられる「単純労働」と、「専門職」「技術職」「管理職」や「技能者(テクニシャン)」「多能工」などにみられる「知識労働」との差異をとらえるものだった。その後、さまざまな労働現場へのコンピュータ・システムの導入にもなあって労働内容が変化し、従事者の自律性・他律性の様相が大きく変化していった。とはいえ、自律性・他律性

にかかわる問題は現在でも存続している。

前述のとおり提起された単純労働と知識労働という軸を検討すると、両者は次元が異なると考えられる。なぜなら単純労働とは知識を用いない労働ではなく、定型労働ということである。その対極は非定型的な労働に当たるが、定型と非定型という相違は、根本的には自主的な判断を行使できるか否か、すなわち自律性の強弱である。一方、知識を用いない労働はありえないので、ここでいう知識労働の「知識」とは、経験と理論が統合した裏づけをもった科学的知識を指し、その対極には理論の裏づけを欠いた、あるいは経験と理論が統合していない断片的な体得的知識を指すといえる。

以上の考察から、自律性—他律性の軸と、科学的知識—体得的知識の軸との交差を描き出すことができる。ただしこの章では役割遂行の主体の態様、すなわち従事者がどの程度主体でありうるか、あるいはどの程度主体的に遂行しているかを問うているので、科学的知識—体得的知識の軸ではなく、自律性—他律性の軸を取り上げる<sup>注5)</sup>。すると自律性—他律性の軸には、他者による拘束・制約の有無強弱が反映している。職業において他者による拘束・制約を排除するには、従事者に専門的能力やフォーマルな権限などが必要である。指揮命令序列における服従的地位、上位者の専門的能力を補佐する部分的な能力、クライアントや取引先への自己犠牲的な隷属、労働手段に備わっている人間への束縛などによって、構造的に従事者の自律性が弱まり他律性が強まらざるをえない。

このような構造的背景をもった自律性・他律性が、役割遂行としてどのように現出するのかを問うには、労働における役割遂行の構成素を析出する必要がある。換言すれば、その従事者がどの程度主体でありうるか、あるいはどの程度主体的に遂行しているかを問うには、この構成素を明らかにすることが必要である。構成素ごとに、より具体的に自律性・他律性を問うことが可能になるからである。そこで、この役割遂行の過程にそってとらえると、以下の構成素が考えられる。

- ①目的認識
- ②手段選択
- ③能力投入
- ④作業実行
- ⑤結果確認
- ⑥責任負担

労働は、すでに述べたとおり本来的に目的意識を備えた手段的行為であるから、まず、従事者の①目的認識と②手段選択という構成素が、この過程に存在する。①は目的の具体化や目標設定をめぐる自律性・他律性であり、②は方法論や手法・技法の選択・採用をめぐる自律性・他律性である。次いで、従事者の③能力投入と④作業実行という構成素が、この過程に存在する。③は用いる能

力の全体性・体系性（部分性・断片性）の強弱であり、④は実際の作業における自主性（被統制）の強弱である。さらに、従事者の⑤結果確認と⑥責任負担という構成素が、この過程に存在する。⑤は目的実現度や目標達成度の確認や評価における自主性（被統制）の強弱であり、⑥は結果に対する責任の負い方をめぐる自主性（被統制）の強弱である。

従事者個人が役割遂行としての職業においてどのように、またどの程度主体でありうるかを問うためには、包括的な役割遂行全般ではなく、以上のとおり構成素の相違に対応して従事者の自律性・他律性を検討していくことが必要と考えられる。6種の構成素全般に亘って自律性が強い職業、反対に他律性が強い職業が想定され、また一部の構成素については自律性が強く、他の構成素については他律性が強い職業が想定されるからである。

##### 5. 個人役割解明の枠組み

以上各章の考察から、職業における個人の役割、特に次稿において個人の役割をめぐる種々の職業の経緯と動向を解明するためには、役割遂行の構成素ごとに、A：技術的作業過程において個人の単位性（個人単位の労働）が成立する4条件を満たしているか、およびB：社会的行為過程において個人の役割（労働における個人単位の役割遂行）が成立する4条件を満たしているかについて、検討することが必要である。それによって、個人の役割という黙示的な前提を職業概念に置くことの含意と問題性と可能性を、社会的実在としての職業をとおして明らかにすることができよう。

ただし、役割遂行の6要素に対して、Aの4条件とBの4条件をすべて組み合わせることでない。役割遂行の要素ごとに、対応するAの条件の種別とBの条件の種別が異なるからである。たとえば役割遂行の「目的認識」要素については、Aの条件のうち「質水準」「対外境界性」やBの条件のうち「専門性」が特に問われると考えられる。また、役割遂行の「結果確認」要素については、Aの条件のうち「質水準」やBの条件のうち「独立性」が特に問われると考えられる。社会的実在としての種々の職業においては、役割遂行の要素によって、深く関与するAの種別とB条件の種別が異なるのである。

この枠組みをもって、役割遂行におけるAとBの条件がどのように、どの程度満たされているかを、いくつかの職業について次稿で検討する。それによって、職業が労働主体としての個人の役割であるとする黙示的な前提について、職業概念に置くことの含意と問題性と可能性を明らかにしていく。その際、取り上げる職業については、集団の営為から個人の役割へ変化した、あるいは変化しつつある場合と、個人の役割へ変化していない、あるいは個人の役割が成立していない場合が、ふさわし

いと考えられる。一方、個人の役割から集団の営為への変化という一種の逆行は想定しがたい。近代化という大きな流れにおいて、個人の存在と行為が重みをもって位置づけられてきたことに反するからである。他の営為への変化の兆しではなく、むしろ本質的に個人の役割になりがたい部分が、職業に内在している可能性が想定される。

個人の役割へ変化した場合として、本稿第1章で言及した、親方請負制や自律的・半自律的作業集団が挙げられる。これらはその後衰退し、職場において個人の役割へ変化していったものである。同様に言及した集団主義的な人事・労務管理は、確かにその後は衰退していったものの、職場において全面的に個人の役割へ変化したといいきれず、存続している部分があると考えられる。自営業家族従業者の無償労働については、基本的には存続している。しかし一方で、農家世帯における家族経営協定の普及のように個人の役割が明確化する動きもみられる。

このように、社会的実在としての職業における個人の役割の経緯と動向はさまざまであるが、職業実態をふまえた個人の役割に関する検討を次稿で行っていきたい。

##### 注

注1) 再構築が必要な理由の詳細については、小論⑩<sup>10)</sup>の第1章を参照。

注2) 黙示的な諸前提の詳細については、小論③の第2章を参照。

注3) 他に「職業労働」(Berufsarbeit) という語も用いられている。なお、「職業」という語は用いられないが、「労働」と「仕事」とを区別して把握する理論や思想はめずらしくない。

注4) 他に「単調労働」「単純労働」と「頭脳労働」という対比も用いられてきた。

注5) 従事者の自律性・他律性に影響するものとして、小集団活動、経営参加、労働者自主管理、労働者協同組合など各種の仕組みや形態が、構想、試行または実施されてきた。それぞれの目的や思想は異なっていたが、いずれにおいても自律性の向上を追求する視点に立っていた。一方、近年、「自律」を掲げた雇用労働の動向について危うさが指摘されている<sup>11)</sup>。

##### 文献

1) 総務省編『統計基準 日本標準職業分類（平成21年12月設定）』統計情報研究開発センター、2010年、43ページ。

International Labour Office, *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*, Vol.1(2012), p.11.

2) 総務省編『日本標準産業分類（平成19年11月改定）』統計情報研究開発センター、2009年、117ページ。

- 3) 八木正「職業」北川隆吉監修『現代社会学辞典』有信堂、1984年。
- 4) 無記名「職業」濱島朗・竹内郁郎・石川晃弘編『社会学小辞典』有斐閣、2015年（新版増補版（補訂））。濱島朗「職業」見田宗介・栗原彬・田中義久編『社会学事典』弘文堂、1988年（初版）。中井美樹「職業」大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編『現代社会学事典』弘文堂、2012年（初版）。
- 5) Hall, Richard H., *Occupations and the Social Structure*, 2nd ed.(Prentice-Hall,1975), p.5.
- 6) 秋山憲治「プロフェッション化と近接職種間関係」『社会学評論』第36巻第4号（1986年）、58-59ページ。
- 7) Grant, Andrew, *Socialism and the Middle Classes*, (西村勝彦・長谷川善計訳)『社会主義と中間階級』理論社、1959年、34ページ。
- 8) 芝田進午『現代の精神的労働』三一書房、1969年、9-14ページ。
- 9) 梶田孝道『「知識集約化」は単純労働を追放するか?』『現代の労働』第8号（1977年）、28-29ページ。
- 10) 秋山憲治「分業の形成と展開——職業概念の前提として——」『静岡理科大学紀要』第26巻（2018年）。
- 11) 「特集：〈自律的〉労働を問う」『日本労働社会学会年報』第29号（2018年）。