

# 環境問題と産業・労働社会学——方法論的接近にむけて

山田修嗣

## Environmental Problems and Industrial Sociology — How can we connect? —

Shuji YAMADA

### Abstract

This paper shows Industrial Sociology is useful for Environmental Sociology.

Although the Industrial situation has changed drastically, the Work is still remaining in the work place in every enterprise. And most of the Japanese laborers are attending the job training. Actually, many of them are socialized in the work place.

The most important thing is explained in this paper, which is that Environmental Measures in the administrative level is one good example for social change aiming at an Environmentally Friendly Society. In short, it is important to enrich Environmental Sociology by investigating results from the Industrial point of view.

### 1. 本稿の課題

公害・環境問題への関心が増大するにつれ、日本国内でもその社会学的研究が展開されるようになった。日本でのこの領域の研究は、他の諸国と比較しても早期にスタートしたとされ、また、プロセスも独特であったといわれている。なぜなら、それは、深刻な公害問題とその人体被害を経験したことがまず注目され、その解決への貢献をなすべきものだと考えられてきたからである。(飯島：1995)。

しかし、公害において糾弾された企業への学問的アプローチは、具体性をもたないまま現在にいたっている。企業への責任追及、または企業犯罪としての性格を、公害の問題性に求める研究があるのは事実だが(平岡：1993)、たとえば、環境対策をとまなう産業編成の日本的特質が現代社会にどのような影響を与えているか、あるいは、環境対策がもたらす職場や従業員への影響はどうかなど、既存の産業社会学・労働社会学の成果をふまえた研究はさほど多く見られない<sup>1)</sup>。

そこで、本稿では、環境社会学と産業・労働社会学との接点について、その現代的課題と意義についての議論を、部分的に提示することにした。まず、環境社会学の方法論とその課題について指摘し、産業・労働面における研究の不足を述べる。そして、日本の産業社会の現況を統計資料から描き、労働の実際と従業員のおかれる状況を概観する。さらに、企業の研究が環境問題の解決にたいして、環境を保全しうる人的資源の育成という社会的効果について説明する。

## 2. 環境社会学の方法論

### 2-1. 環境社会学の成果

環境社会学は、その当初から、環境問題（とくに公害）の「解決」を志向する学問として成立した。その主要な定義によれば、「環境社会学は、対象領域としては、人間社会が物理的・生物的・化学的環境（以下、自然的環境と略）に与える諸作用と、その結果としてそれらの環境が人間社会に対して放つ反作用が人間社会に及ぼす諸影響などの、自然的環境と人間社会の相互関係を、その社会的側面に注目して、実証的かつ理論的に研究する社会学分野である」（飯島：1998、PP1-2）とされている。社会学的中心が「自然的環境」におよんだ画期が、ここではとくに示されている。

環境社会学のこれまでの主要な貢献は、公害問題から典型的に語られている「被害-加害構造」の究明（船橋：1999）、文化的に蓄積されてきた自然の管理と利用方法の再発見（宮内：1998）などがある。

社会に潜在的に存在する「問題」を暴くこと、または、社会に潜在的に存在する「利点」を顕在化させること、という役割を担ってきた点に大きな意味があるといえよう。

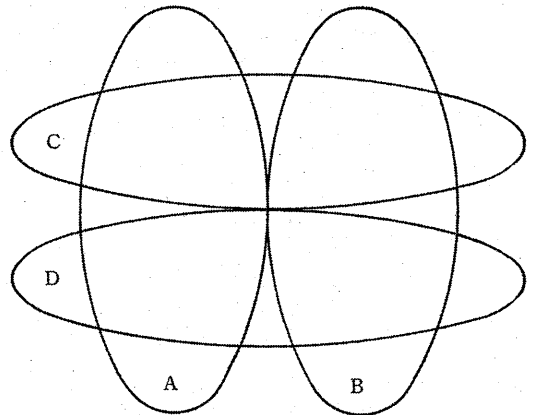
飯島（1998&2001）は、これら特徴を4つのポイントに整理し、図表1のように示している。

図表中のA~Dについてみると<sup>3)</sup>、それぞれ縦軸と横軸を構成して相互に絡み合い、環境問題の社会学的研究が比較的包括的な対象を持っていることがわかる。あるいは、それぞれの研究領域にたいする適切なアプローチをとりながら、各研究者が学問的な成果を残してきたことの証左でもあるだろう。たしかに、従来の社会学的传统から多種多様な「財産」を借りてくるのであれば、その研究に人間と社会の関連が必ず含まれるはずである。上図の各項目は、ちょうどそのことをも表す図式となっている。

### 2-2. 環境社会学と政策研究

しかし、このような環境社会学の発展経緯とその分類から、いくつかの研究上の不備を指摘することができる。とくに、近年、さかんに求められるようになった政策研究への貢献は、日本独特の研究環境の影響が強いといった歴史的・構造的な学問的背景を問題視しつつ、これからさらに充実させるべき領域だとする、環境社会学内部からの自己批判がおこっている（長谷川：2001、Hasegawa：2002）。

本稿の主要な論点とは離れてしまうので簡単に概要を紹介するととどめるが、環境問題の解明とその解決を目指す研究を加害論、被害論、運動論、政策論のセットとしてとらえた場合、他の社会科学に比べ研究の成果が最も少ないのは政策論であるという。「環境社会学が、どのように環境問題の解決に貢献してきたのか、また貢献可能なのかは、方法論的にも必ずしも明確ではないし、環境社会学の内外で、その点が十分議論されてきたわけではない」との批判がそれである。（長谷川：2001、



- A 環境問題の社会学研究
- B 環境共存の社会学研究
- C 環境行動の社会学研究
- D 環境意識・環境文化の社会学研究

出所) 飯島 (1998) P3

図表1 環境社会学研究の主要テーマ群の関係図式

P3)。

よって、政策的な立案において、環境社会学が何の役に立つのかに答えるような具体的な提案が求められており、単なる分析や分類方法の精緻化だけでは不足だということになる。ここに意を払えば、新たなアプローチを求める際に、解決への明確なビジョンが欠かせない。産業・労働面からの接近が過去の蓄積に乏しいとはいえ、やはりこの要求を避けては通れないだろう。

### 2-3. 環境社会学と産業・労働社会学の乖離

本稿で検討される産業・労働社会学からのアプローチは、この環境社会学研究の中ではいわばマージナルな位置づけにすぎない。それはなぜか。仮定をもとにした主張が許されるのであれば、次のような弁解を用意できるだろう。まず、産業・労働社会学自体の学問的構造の中に、ある特定の背後仮説が入り込んでしまったのが問題だったとするものである。とりわけ、経済的な「成長」を前提とした企業の効率的な経営や、組織の「安定」を旨とする研究成果が優先されることによって、その他の「発見」はおさえられることとなったのではないかと思われる。もちろん、市場主義的社会・経済体制下では、このような傾向をまぬがれることは難しい。日本の高度成長を説明するの必要が大きかったことも、この傾向を必然に導いたと言えるかもしれない。

発見という意味では、初期の産業社会学の成果としては、メーヨーらの「ホーソン工場実験」の例があるように(秋山・石川他:1990)、「経済人」仮説にもとづく最も効果的な組織運営をするためのしくみ作りが意図されていた。ただし、発見されたのは、モラルに影響を与える「人間関係論」であった<sup>3)</sup>。その結果により、先の飯島の定義に示される環境社会学研究の内容とは異なる方向にむかった。自然的環境はおろか、物理的環境そのものを射程にいれる研究までも、考察の対象からはずされてきたように思われる。

そして、最も大きな乖離とは、経営における環境規程との間に存在する。経営環境は一般に「ヒト・モノ・カネ」に代表され<sup>4)</sup>、たとえそれに「情報」が加えられたとしても、自然的環境は経営環境とは異なる位置づけとされ、組織の外部におかれてきた。そして、日本の公害問題に顕著なように、環境問題の発生は経営の阻害要因として扱われた。やがて、オゾン層破壊の世界的危機感が「オゾンホール」の視覚化によって喚起されると(Hannigan:1995)、本格的な地球環境問題の認識が社会に定着していく。世間(消費者)の評判が業績に反映することをおそれて、ようやく企業は環境対策を開始した。これ以後、経営環境と自然的環境は互いに結びつけられるようになった。

## 3. 産業社会の実像

### 3-1. 産業社会論

私たちの暮らす社会は、工業社会から脱工業社会へと発展し、それとともに産業構造そのものを変化させつつ現在にいたっている。

D. ベルに代表される「脱工業社会論」では、工業生産を主体とする社会から、サービス産業を主体とする社会への転換が予見された(図表2)。事実、日本国内でも第2次産業人口の構成比率がしだいに減少し、今でも第3次産業人口が占める割合は増加している(図表3)。

では、そのような脱工業化への転換は、労働の存在そのものを消滅させ、あるいは、労働の重要性を個人から奪うような大きな変化を意味したのだろうか。

ここで、“industry”を「産業」とはせず「工業」と訳す常套手段は、むしろこの疑問に大きくか

	工業以前の社会	工業社会	脱工業社会
生産様式 経済セクター	●第1次産業 Extractive 農業、鉱業、漁業 林業、石油とガス	●第2次産業 Fabrication 財貨生産 製造業 (耐久財、非耐久財) 建設業	サービ産業 Processing, Re-cycling ●第3次産業 運輸、公益事業 ●第4次産業 貿易、金融 保険、不動産 ●第5次産業 保健、教育 調査、研究 統治 レクリエーション
社会変化の資源	自然エネルギー 風力、水力、家畜、人力	2次エネルギー 電力、石油、ガス、石炭 原子力	情報 コンピュータ、 データ伝送システム
戦略資源	天然資源	資本	知識
技術	手工芸	機械技術	知的技術
技能者	職人、農民、肉体労働者	技師、半熟練労働者	科学者、技術者、専門職
方法論	常識、試行錯誤、経験	経験主義、実験	抽象的理論：モデル、シミュレーション、決定理論、システム分析
時間的展望	過去志向	アド・ホック的順応 実験	未来志向：予測と計画
ゲームの設計	自然に対するゲーム	加工された自然に対する ゲーム	人間相互間のゲーム
基礎原理	伝統主義	経済成長	理論的知識の体系化

出所) ベル, D. 『知識社会の衝撃』TBSブリタニカ, 1995年, p.53  
(石川・田島編 (1999) P32より)

図表2 社会発展段階の比較

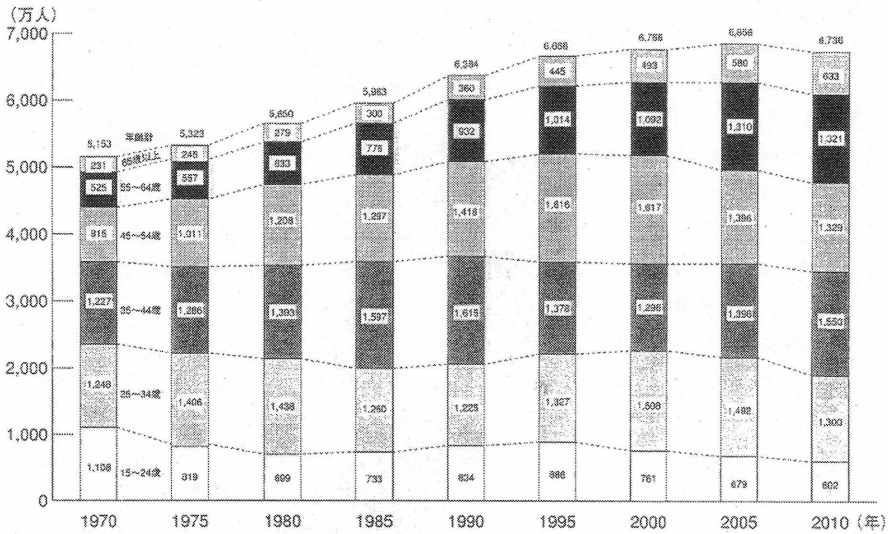
	ホワイトカラー	専門技術職業	ブルーカラー	サービス職業	二次産業	うち製造業	三次産業	うち卸売小売業	うちサービス業
1980年	44%	9%	36%	8%	35%	25%	54%	23%	18%
1995年	50	12	35	10	34	23	60	22	24
2010年	56	18	29	11	32	22	64	19	31

資料出所：総務省「労働力調査」および厚生労働省推計  
(雇用開発センター (2001) P4より)

図表3 就業者の職業構造、産業構造の変化

かわってくるだろう。現代社会では、脱工業化の結果として産業構造の変化は見られるものの、雇用人口についての大幅な減少が見られるというでもない。また、職業生活そのものは組織（企業）活動の中に今でもなお、存在しつづけている。後でも述べるが、社会にしめる雇用人口がある程度一定で変化をしなければ、少なくとも1日8時間程度の職場生活は、個人、とくに勤労者における生活の重要な側面でありつづけるだろう。このとき、産業社会論が披瀝した工業社会と脱工業社会それぞれのロジックは、結果的に、現代の産業構造にも意味を持つことになる。つまり、産業化論では、産業編成とその産業への所属を通じて個人が形成され、そのことが社会の性格を定めるのに決定的な役割を果たすとの見方をしてきたのだった。この方法を拡張すれば、職業生活の論理と個人としての生活の論理がつながってくる。社会の基礎原理の一部分は、産業によってもたらされると考えることができるからだ。

しかし、そこに到達するには、現代日本の雇用状況と企業の雇用戦略がかかわってくるため、前提



資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局の推計  
 (注) 1. 2000年までは「労働力調査」の数値、2005年および2010年については厚生労働省職業安定局の推計である。  
 2. 棒グラフ上の数値は年齢計の数値である。  
 (厚生労働白書(2002) P288より)

図表4 労働力人口の推移と今後の見通し

として雇用管理の方針が確認されなければならない。

### 3-2. 労働人口と日本の雇用状況

平成14年度版の厚生労働白書(2002)によれば、2000年時点での労働力人口は6766万人である(図表4)。むしろ、過去30年間の労働人口は、増加のテンポは異なるものの、右肩上がりの増加を傾向としてきた。同白書の推計では、これが2005年までは若干の上昇傾向を示すが、その後は減少をはじめ、2010年には2000年度の労働人口を下回ると予想されている。とくに指摘されるのは、25歳以下の若年層の労働力人口が大きく減少し、55歳以上の高齢層が増大することである。これが、いわゆる労働力人口における年齢構成のアンバランスである。

このような労働市場の問題、つまり労働人口の年齢比率のアンバランスをうけて、各企業はそれぞれ雇用対策を進めている。なかでも、中高年層の処遇改革については、能力・成果主義の導入が従業員に大きな不安や動揺を与えている。中高年層のみならず、各年代ごとの雇用管理の問題も指摘されるにいたった(田島:1999、井出:1999)。

では、失業のインパクトはどうか。厚生労働白書(2002)のデータでは、完全失業者数と失業率の推移において、たしかに増加傾向がみられる。しかし、この失業率を押し上げている年齢層は、15～24歳、25～34歳、55～64歳の年代においてであり、この人たちが全体の失業率を決定しているように見える。これにたいし、35～44歳、44～54歳、65歳以上では、平均を下回っている。ここで60歳定年を前提とすると、資料に表面的にあらわれるこのような特徴から、企業における中堅の中核的人材の確保は相変わらず確実になされていること、そして、若年齢層と高齢層の雇用(失業)問題は膨らんでいることが予想される。

### 3-3. 失業と帰属意識

しかし、これと同時に、年齢別の失業の意味にも注目する必要があるだろう。それは、低年齢層の失業が「自発的」になされていることであり、高年齢層の失業が「非自発的」になされていることである（雇用開発センター：2001）。

中高年齢層の非自発的失業は、従業員自らの意志で職場を去るわけではないので、職場にたいする思い入れはその分強く残っているかもしれない。しかし、若年層の自発的失業の場合は、就職の当初より一つの企業で定年まで迎えようとは必ずしも思っておらず、企業と職場への擬制的な忠誠心はさほど高くはないと考えた方が説明がつくかもしれない。したがって、年齢ごとに会社にたいする関与の意識は異なっているとの予想がつく。

そもそも、「経営家族主義」（石川：1988）などと称されてきた日本の企業経営は、従業員の高い企業帰属意識をもとに構成され、組織的紐帯への共感を強くもった個人のまとまりを管理するものであったと考えられてきた。この帰属意識が意味していたものは、ひとたび就職すれば個人のアイデンティティーは会社によって規定され、長期的な雇用の安定感とともに強化されると解釈される。このプロセスには、入社後に継続的に教育・研修が用意され、企業の準備する人事管理の「コース」にしたがって所定の能力開発を「受ける」ことが含まれている。従業員は個人の自発的な能力向上の努力をする、という自己責任によるキャリア開発のイメージは少なかった。やがて、特定の組織に適応する個人が、会社によって生み出されていくことになる。高年齢層の非自発的失業は、このような過去のプロセスとは異なる新しい会社のルールを受け入れるように示された結果、発生してきた問題と読みかえられよう。あわせて、心理的な負担もそのような人々には大きくかかってくる。

これと同様に、もう一方の若年齢層の自発的失業も、経営的、社会的な理由を示して説明が可能だとされている。井出（1999）によれば、若年層、とくに20歳代の離職・転職は、職業探索の期間としてなかば社会的に容認されており、この年代の自発的失業は普遍的傾向であるとも述べられている。さらに、こうした若年層の不安定とも映る離職・転職の傾向は、若年層を構成する個々人のみに還元される問題ではなく、企業の採用戦略とのかかわりの中で相互に問題化された結果であるとしている。このような、若者の職業探索とその社会的容認もまた、働くことを前提とした発達課題の存在を示し、それをクリアーすることが社会のルールの受容と個人の成長を意味していると考えられよう。

ここで、失業に見られる社会的な問題性とは、会社という組織に所属している場合において、実際には個別の会社より発信される社会的ルールを、個人が取得することができなくなることであろう。そこに、この問題の核心を見出すことができる。つまり、日本的雇用慣行の中で諸個人は、個人の規範として内面化されるべき会社のルールや社会人としてのルールを、そのメンバーになることを通じて取得するのである。企業における従業員の採用は、こうして企業内社会化の論点を再確認させることとなる。

### 3-4. 長期雇用と年功序列への疑問

日本的経営の特質は、長期勤続、年功序列制度、企業内労働組合がそれぞれ相互に影響し合っていてきあがる一つの形態であるとされる（石川：1988）。もっとも、一般に浸透している企業へのかかわり方は、一つの会社に「お世話になる」といったように、特定の企業において自身が「勤め上げる」ことを前提としていた。

しかし、近年の「脱日本的経営」や「能力主義」経営の方針のもと、伝統的な日本的経営の様相は変化をしているとの見方がある。

	全 体	新卒採用・高卒	大・専門学校卒	新卒採用・短 大・専門学校卒	系統合職(大卒)	新卒採用・事務 系一般職(大卒)	新卒採用・事務 系一般職(大卒)	中 途 採 用
小売業	162	▲0.44	▲0.17	0.00	▲0.11	0.34		
【終身雇用戦略の重視別】								
重視する	40	▲0.62	▲0.27	0.05	0.00	0.07		
現状維持	84	▲0.37	▲0.17	0.00	▲0.15	0.37		
重視しない	35	▲0.44	▲0.04	▲0.05	▲0.14	0.59		

資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局の推計

(注) 図標中の値の算出方法は次の通りである。「増やす」を2点、「やや増やす」を1点、「現状維持」を0点、「やや減らす」を-1点、「減らす」を-2点とし、その合計値を全体の「母数」から「無回答」を引いた件数で除した。なお、「▲」はマイナスを表す。  
(雇用開発センター(2001) P154より)

図表5 終身雇用戦略と採用方針

部 門	(%)			
	正社員	パート・ 契約社員	派遣 社員	外部 委託
事務要員・管理者 (n=44)	61.4	9.1	27.3	2.3
プロジェクト・マネージャー(n=113)	91.2	—	—	6.2
SE (n=129)	70.5	1.8	9.3	16.3

注) 2000年11月に実施したアンケート調査結果による。  
出所) 雇用開発センター(2001) P38

図表6 情報サービス業における人員補充の方法

日経連の雇用のための「ブルーバード・プロジェクト・プラン」(1997)によれば、今後の従業員の雇用形態として①「長期蓄積能力活用型」、②「高度専門能力活用型」、③「雇用柔軟型」の3つのパターンを提案しており、必ずしも長期勤続を前提としない従業員を活用することが明確にされている(林:1999)。②「高度専門能力活用型」と③「雇用柔軟型」では、あらかじめ長期雇用を前提としていない社員を組織が採用するのであるから、長期勤続の特長はやはり弱くなってくるだろう。

一方、採用方針についても、長期勤続と年功序列制度をはじめから想定しないタイプの従業員を積極的に採用したいとする企業の姿勢がうかがえる。それは、中途採用の活用である(図表5)。中途採用の戦略的意義は、「即戦力」の組織内への取り込みであり、人材育成のための教育・研修コストを外部の組織に任せるねらいも含まれている。

このような傾向が示されるのとは別に、中核的人材の確保のあり方が、やはり伝統的な日本の経営のルールにもとづいて行われようとしていることも重要である。たとえば情報サービス業では、プロジェクト・マネージャーやSEといった事業のコアを担当する人材については、非正規従業員ではなく、従来どおり長期にわたり能力を蓄積しながら働くことが期待される正社員を充足するべきだと考えられている(図表6)。

これらを総合すると、日本企業の人材確保については、必ずしも日本の経営を維持するというわけ

ではないが、だからといって極端な人材流動化の方向に向かっているというわけでもないことがわかる。その割合は少なくなるとしても、企業において長期間にわたる人材形成のプロセスを経る人々が多い。さらに、たとえ長期勤続を前提とはしないとする企業の割合が増加したとしても、別の企業やさまざまな会社の形態に順応するかたちで、結果的に組織に所属する人々が存在するのである。現在、各企業は、自社のコアビジネスを明確にしてそこに特化し、ノンコア領域を外部化する方針をとっているところが多い。それが、人材採用においても端的に表れているのだろう。だからといって、個人の組織的なベースが急激にうばわれていくという結論に至るのも、疑問に思われてならない。

## 4. 産業・労働社会学的成果の積極的解釈

### 4-1. 日本の経営の議論——日本の経営の再評価

上述したように、一般に、日本の経営を特徴づける雇用慣行として、①長期雇用（終身雇用制度）、②年功序列（の賃金形態）、③企業内労働組合の3点があげられてきた（石川・田島編：1999、山岸：2002）。

このほか、「トヨタイズム」として知られる日本の生産様式の具体的実践例が、“Just In Time”の特徴とともに消費者を志向した生産だと見て、長期間の安定的な「改善（Kaizen）」活動を規定しているとの研究がある（Széll：2002）。これは、改善活動が、単に経営的な評価を与えられるのに加え、環境保全活動においても意味あるものとして価値を与えられたということになる。

事実、「経営」または「経営システム」は、社会の問題解決過程に欠くべからざる要素として指摘される（船橋：2001）。とくに経営システムは、具体的な変革行為を社会にもたらす契機となり、特定の課題にたいする解決過程の動態をなす。つまり、社会変革のための一つの「きっかけ」と見られている。

もちろん、経営システムにおける考察には、企業がバナンスと経営者の役割、資本調達とストック・マーケットの問題、そしてとりわけ環境問題においてはエコ・ファンドとエコ・マネジメントの成立がかかわっていることは言うまでもない。

しかし、Széllが環境改善を重要な経営システムの特徴だと言った根拠は、まずもって1980年代の日本の経営論、とりわけ、エクセレント・カンパニー論で典型的に語られた、日本と欧米企業との比較研究の延長線上にある。この背景をもとに、長期的な視点で経営を行う日本企業の強みが指摘されているのである。最も対照的と評されるのは、欧米におけるマネジメントのように、せいぜい2～3年先を視野に入れたきわめて短期的な業績を意識する状況にあっては、経営者自身も短期的に回収される利益を優先し、外部不経済として認識される環境面での組織の改革を後回しにする可能性がある点であろう。

このとき、日本の経営の特徴が、環境社会学的に再評価されることになる。日本企業にあっては、産業社会の編成そのものがある意味では環境保全型組織への転換の可能性を蔵しているということである。経済学的・経営学的判断からではなく、環境問題の解決における組織評価を与える作業として、これは有効な視点である。むしろ、日本の経営からの早急な脱却が、必ずしも社会全体にとっての望ましい結果に至らないとする論点を、そこから導き出すことができるかもしれない。

日本の経営の再評価が、閉塞する日本経済の突破のために足かせとなっているというかわりに、欧米社会の参考例にされている。つまり、皮肉にも、再び海外から好意的なとらえられ方をされているのである。



#### 4-2. 企業における従業員の社会化

では、さらに議論を進めて、日本的経営に環境面からの評価がみられるとはいっても、実際の企業がいわゆる社会的貢献をなすためにはどうしたらいいのかという別の角度からの問いに、ここで答える必要があろう。

企業が社会的存在としてあるためには、その社会的機能が重視される。その際、人間関係論的な過去の社会学の遺産から、企業内での人間形成と能力（職業能力）開発をする場としてのとらえ方を参考にすることができる。本稿では、このような教育・研修制度での人間形成を、限定的な意味での「社会化」として考えることにする。

そもそも社会学における社会化の概念は、当該の社会における価値や規範をそのメンバーに内面化させ、メンバーの再生産を行うプロセスとして説明されている。

日本企業においても、経営家族主義にはじまり、たとえとしての「働きバチ」社会、過労死の実態をともなって紹介される「働きすぎ」の構造など、勤労者・従業員を苛酷な労働に向かわせる組織的な「動機付け」が問題だとされ議論されてきた。事実として好まれざる現象が見られ、その傾向に必然的に向かわせられてしまう勤労者の状況は、「企業戦士」として養成される社会化のネガティブな側面といえるだろう。

その反面、企業に忠誠を尽くす「働き方」を内面化した従業員が、やがてはトップ・マネジメントの椅子に座り（もちろん一部ではあるが）、自分の勤めている会社の特性をよくふまえた上で組織の成員を監督する。

こうした連鎖は、日本企業における人材育成が、特定の知識を蓄え、特定の情報にふれ、特定の情報を管理するためにむけられていることを示している。言い方をかえれば、日本企業の従業員は、会社に同化することを強いられているが、同化することによって自らのキャリアを積み上げる構造の中に身をおいているのである。そして、この構造の中で、個人は能力を蓄積するのである。

#### 4-3. 関係特殊的能力

このような能力のことを、山岸（2002）は「関係特殊的能力」と呼んでいる。関係特殊的能力とは、一方で、従業員の側が一社に長期間継続することで、その企業の特定の知識や情報を操作する能力をさし、関係特殊的能力の向上こそが自己の「出世」や「安定」を意味するものである。もう一方で、経営サイドから見れば、関係特殊的能力に集中的に投資することが経営のリスクを回避し、労働市場に散在している高度な専門能力の所有者をリクルートしたり移動を前提とした従業員を管理したりするために払うコストを軽減できる。労使双方にとって、関係特殊的能力の維持と管理は重要な要件となっている。

山岸はさらに青木と奥野（2001）の研究成果をひいて、このような能力の維持を前提とした日本的経営は、「戦略的補完性」の結果に過ぎないという結論を導いている。この議論によれば、日本的経営の柱となっている特色は単なるバランスの結果なのだから、何らかのきっかけによって日本的経営を離れる企業が増加すれば、戦略的補完性のメカニズムで次々と日本的経営の特色が企業から消えていくと予想される。

すると問題なのは、従業員の企業へのかかわり方である。それまでは関係特殊的能力を蓄積することがいわば至上命題として勤務してきた従業員にとって、普遍的（価値をともなう）能力を身につけなければならないことになるからだ。この普遍的価値の管理は、能力主義に伴う人材の流動化、雇用管理の多様化、さまざまな能力の活用という人材の多様化を企業経営にもたらすであろう。同時に、

そのような労働市場の形成は、従業員にとっては雇われるための能力（エンプロイアビリティ）の強化をますます必要とする。企業がアウトソーシングを活用し、アウトプレースメント企業の増加が見られる現状は、その証左といえるだろう。

#### 4-4. 雇用システムと個人の仕事能力

雇用戦略の変更が、従業員に与える影響は大きいことはある程度自明である。大企業においても能力主義人事の見直しと日本の経営の再活用がみられ、中高年層のアイデンティティ・クライシスともいえる企業忠誠心の崩壊、早期退職制度への見積もりをはるかに超える応募があることなどから、容易に推測される。

転職の傾向が増加すると、関係特殊的能力を他の能力に読み替える必要が生じる。つまり、異なる関係性を、一定の基準に従って比べなければならないからだ。このような個人の普遍的にはかられる能力は、「エンプロイアビリティ」といわれる（宮本：2002）。エンプロイアビリティを向上させるために、従業員はさまざまな教育・研修を会社の内外で受ける必要が出てきている。能力主義人事とともに、エンプロイアビリティが就職の行方を左右するからである。

もっとも、アウトソーシングなど、企業にとっての外部資源の利用が、組織のスリム化、コストの削減、雇用管理の簡素化、人件費の簡単な調整を可能とすることは事実であろう。そして、それにもなって、企業内における従業員の社会化は、しだいに組織の外部で行われることになるだろう。それは、あるときには自己責任という名のもとに、あるときには自己啓発研修という名目で、従業員の新たな社会化が行われるのである。しかし、この変化は、社会化される「場」が別に移ったことを示すにすぎず、仕事を媒介とする人間形成の重要性が弱まった訳ではない。

指摘すべき点は、産業編成と労働のあり方が個人に及ぼす影響の大きさである。たとえ、産業組織内での個人への働きかけが少なくなっていくとしても、産業構造のあり方自体によって職業生活のかなりの部分が規定されており、さらには個人の形成においても大きい影響を見ることができる。今後も、産業・労働の人間形成は、形を変えて残存する可能性が高いということになる。

#### 4-5. 労働の意義

労働が人々にどのような意義をもたらすのかについては、多様な見解があるだろう。ただし、ここで取り上げておきたい事項は、労働が社会的に意義のあるものかどうかという問いから少し離れて、労働のない、または、相対的に労働の必要性の少ない社会が実現できるのかという問いについてである。

仮に、これまでの議論のように、産業的な編成をとまなう社会構成をある程度肯定しつつ話を進められるとしよう。つまり、人々が必然的に労働に結び付けられてきたことを前提として考えた場合に、はたしてそれ以外の社会編成のモデルが現時点で描けるのかという疑問が生じる。これは、本論のテーマに欠かせないポイントである。

M. ボー（1997&2000=2002）はこの質問に対し、3つの理由を挙げて今後も「労働が現代社会の重要な構成要素として存続するだろう」と推測している。それは、

- ①「金銭関係と市場関係が普及したため、すべての人間が貨幣収入を得るようになったこと」
- ②「欲求の膨張と競い合い、さまざまな現象が起こっていること」
- ③「さまざまな国と大陸が工業化、現代化を推し進めた結果、数千万、数億の労働者が生みだされたこと」

である。

このポーの推論を頼りにすれば、労働生活の重要性は依然として高くありつづけることが予想される。ならば、環境問題の解明と解決には、労働面からのアプローチを加えることが不可欠となるだろう。その結果、労働生活から帰結されるさまざまな領域におよぶ社会の構成要素は、社会学の考察対象として十分な根拠を持つという結論を導くことができよう。

#### 4-6. 再組織化と個人の再統合

では、上述のように重要だと指摘される企業経営において、環境面での企業内社会化をすすめるためにはどうしたらいいのだろうか。鳥越(1998)は、地域社会における環境活動について「環境保全の意味づけ」と「社会的組織化」を主張している。おそらくこれは、企業の従業員にとっても重要な意義をもっていると思われる。

以前は、企業とは経済的価値の生産に携わる組織であった。しかし、地球規模での環境意識の喚起や世界標準の整備とともに、環境面での改善を迫られている。その対応のためには、①経営陣のイニシアティブ、②環境経営理念の確立、③専門スタッフの配置が必要であると指摘されている(山田:1996)。これらの項目は、鳥越の環境保全の意味づけと組織化に連なる観点である。もちろん、社会的な紐帯を意識しにくい地域社会とすでに組織された企業とでは、指摘のレベルも異なるだろう。しかし、ここまで述べてきたように、企業社会(産業編成や労働も含めて)の重要性はかわらないのに、企業内の人的資源管理は以前に比べて拡散する傾向にある。この状況下で、個人をつなぎとめる必要性が企業においてもでてきていることから、これは、地域社会の現状と比べそう大きくは変わらないと考えても構わないのではないだろうか。その意味で、従業員に環境保全の動機づけを与える企業内の理念や経営者のイニシアティブは、地域社会内で必要とされる意味づけの機能とほぼ同じ役割を果たすであろう。また、専門スタッフの配置が、地域の文脈で述べられる社会的組織化と重なりをもっていることも指摘できるだろう。こうした企業の環境政策が、従業員の環境意識形成や強化に相当の影響を与える可能性はあると思われる。

これらの観点において、特に注目すべきは、企業内の環境サークルの存在である。環境ビジネスを主体とする企業では、あらかじめ従業員も環境問題への関心を強くもっている場合が多い。このとき、社内に比較的密な関係を維持でき、常に「環境」を意識させる集団があれば、日常的な職場実践の中で従業員が環境親和的に社会化される公算が大きい。筆者の過去の調査では、若手社員を中心とした環境サークルが、自らの環境活動を実践する場として、また従業員や家族の環境意識を喚起する役割を果たすという観点において、やはり意味づけと組織化のもつ社会的意義が確認された(山田:1999)。

もっとも、環境ビジネスの領域だけではなく、あらゆる企業においてもこうした事例は見つかるかもしれない。なぜなら、経営陣が環境理念を作成し公表することによって、従業員にたいする初期の動機付けが職場内で開始されるからである。ISO14000シリーズという国際規格が、外枠としての機能ながら、環境対策の立案を促していることも付け加えておくべきだろう。

### 5. 要約と理論的含意

たしかに、産業編成と労働問題は、経済メカニズムと企業自らの成長によって著しい変化をしてきたし、現在もなお変化の途上にある。しかし、その中でほぼ普遍的に変わらないことは、産業編成と労働が、その変化いかんにかかわらず、結果的に社会的存在としての個人に影響を与えずにはいない

ということである。このとき、もしも、産業的な対策が行われ、労働の中に（自然的）環境をコード化した条件が整っていけば、結果は、社会化された個人を大量に社会に送り出す企業組織の役割が、教育的・社会的な観点から果たされていることになる。現時点でのおよそ7000万人弱の労働人口が、このような観点で組織化され、産業の中で労働のルーティンとともに社会化されるなら、環境面での社会変革の主体は、従業員がそのかなりの部分となって担いいうることになる。

日本での労働組合の組織率は相変わらず低く、産業民主主義の諸国と比較して、労働者と労働組合が旗をふる社会変革は日本モデルではないかもしれない。けれども、環境を保全する主体を安易な自主性に任せるのではなく、また、規制だけによってのみ変革への道が用意されるというのではなく、もう一つの進路が環境問題への産業・労働的な接近によって見えてくる。

政策的な解決は、より具体的な方法を提示することによってなされるが、組織を媒介にして個人が結ばれることによって、環境保全型社会が達成されるとする見解はやはり少ない。政策研究においては、経営の側面が一つの鍵となると指摘されているにもかかわらずである。もっとも、企業で何をなし、従業員にどのような影響を与えられるかについては、別稿で議論すべき重要な課題である。

## 参考文献

- 青木昌彦・奥野正寛（2001）『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
- 秋本律郎・石川晃弘・羽田新・袖井孝子（1990）『社会学入門（新版）』有斐閣
- ポー, ミシェル（1997&2000=2002）『大反転する世界——地球・人類・資本主義』藤原書店
- Hannigan, J.A. (1995) "Environmental Sociology——A Social Constructionist Perspective——", Routledge
- 長谷川公一（2001）「環境運動と環境政策」（長谷川編『講座 環境社会学 第4巻 環境運動と政策のダイナミズム』有斐閣 所収）
- Hasegawa, Koichi (2002) "Environmental Sociology in Japan : Problems, Topics and Major Characteristics", Paper for "7th Congress of German-Japanese Society for Social Sciences"
- 林大樹（1999）「人事労務管理の動向と企業の選択」（石川・田島編著『変わる組織と職業生活』学文社 所収）
- 平岡義和（1993）「開発途上国の環境問題」（飯島編『環境社会学』有斐閣 所収）
- 船橋晴俊（1999）「公害問題研究の視点と方法——加害・被害・問題解決」（船橋・古川編著『環境社会学入門』文化書房博文社 所収）
- 船橋晴俊（2001）「環境問題解決過程の社会学的解明」（船橋編『講座 環境社会学 第2巻 加害・被害と解決過程』有斐閣 所収）
- 井出裕久（1999）「若年層の就業行動と若年労働者問題」（石川・田島編著『変わる組織と職業生活』学文社 所収）
- 飯島伸子（1995）『環境社会学のすすめ』丸善ライブラリー
- 飯島伸子（1998）「総論 環境問題の歴史と環境社会学」（船橋・飯島編『講座社会学 12 環境』東京大学出版会 所収）
- 石川晃弘（1988）『産業社会学』サイエンス社
- 石川晃弘・田島博実編著（1999）『変わる組織と職業生活』学文社
- 厚生労働省監修（2002）『厚生労働白書』ぎょうせい

- （財）雇用開発センター編（2001）『世紀転換期の雇用システム 業績主義と雇用管理の多様化・外部化』雇用開発センター
- （財）雇用開発センター編（2002）『総務・人事・教育アウトソーシング事業の雇用管理ガイドブック』雇用開発センター
- 宮本光晴（2002）「セーフティネットの罣」（佐伯・松原編著『13〈新しい市場社会〉の構想 信頼と公正の経済社会像』新世社 所収）
- 宮内泰介（1998）「発展途上国と環境問題——ソロモン諸島の事例から」（船橋・飯島編『講座社会学 12 環境』東京大学出版会 所収）
- 佐伯啓思・松原隆一郎編著（2002）『〈新しい市場社会〉の構想 信頼と公正の経済社会像』新世社
- Széll, György（2002）“Environmental Kaizen : a German-Japanese Comparison”, Paper for 7<sup>th</sup> Congress of German-Japanese Society for Social Sciences
- 田島博実（1999）「雇用管理の変化と中高年の職業人生」（石川・田島編著『変わる組織と職業生活』学文社 所収）
- 鳥越皓之（1998）「生活環境とライフスタイル」（船橋・飯島編『講座社会学 12 環境』東京大学出版会 所収）
- 山田経三（1996）「環境問題の組織論的検討」（『組織科学』 Vol.30 No.1, 白桃書房 所収）
- 山田修嗣（1998）「企業の環境政策と従業員の環境意識——製造業 A 社の事例をもとに——」中央大学文学部紀要 社会学科第 9 号
- 山田修嗣（1999）「環境問題と企業の対応」（石川・田島編著『変わる組織と職業生活』学文社 所収）
- 山岸俊男（2002）『心でっかちな日本人 集団主義文化という幻想』日本経済新聞社

i この観点については、拙稿（1999）「環境問題と企業の対応」（石川・田島編、所収）、同（1998）「企業の環境政策と従業員の環境意識——製造業 A 社の事例をもとに——」を参照。

ii これらの飯島（1998）の解説は次のとおりである。

A：「環境問題の社会学研究」は、「環境問題が作り出される社会的しくみ（加害構造）や、問題によって被害を受ける人々の階層的・地域的人種の特徴と、さまざまな被害の内的関連性（被害構造）、被害を克服するための努力、加害や被害を増幅するような社会的しくみ、制度や組織の問題対応、科学や技術、メディアなどの対応、その影響や効果などを研究する領域」とされている。

同様に、B：「環境共存の社会学研究」は、「自然環境と調和して共存してきた社会の特徴を、さまざまな時代や文化、地域に関して検討するとともに、環境破壊が進む地域社会の環境復元・環境再生、省資源型の「町づくり」や「村おこし」、よりグローバルなレベルにおける環境との共存の可能性などのテーマ群を含み、現時点に来て、重要性をとくに増している分野」である。

C：「環境行動の社会学研究」は、「日常的な環境負荷軽減の行動から深刻な健康被害を受けた人々の、生存をかけた反公害運動に至るまでの広い範囲をテーマ群としている。こうした広い範囲にかかわる環境行動を遂行する上で人々が出会う困難や障害、その克服のされ方、集団的環境行動の契機や妨害要因、効果などについて研究する」領域を指す。

D：「環境意識・環境文化の社会学研究」は、「いかにして、環境に関する価値意識が形成されるのか、その意義や効果はどのようなものか、などを研究する」と説明されている。

iii ただし、職場における人間関係の（心理的）要因の発見は、彼らの実験の意図せざる結果として

もたらされたことも事実である。詳しくは、長谷正人（1991）『悪循環の現象学』ハーベスト社を参照。

- iv さらに、「情報」が加えられて大きく4つの要素になったといわれる。詳しくは、F. ネクトゥー・黒田（1989=1989）『熱帯林破壊と日本の木材貿易』築地書館を参照。
- v しかし、日本企業に勤める従業員のうち、いわゆる日本的経営の3本柱のなかで定年を迎える人の割合は、今までもさほど高くはなく、「せいぜい2割台」（石川・田島：1999）しかなかったという指摘もある。
- vi 山岸（2002）の言う「バランス」は、「相補均衡」の解釈からきている。相補均衡の概念は、核分裂のモデルがそうであるように、3つの均衡点を持つバランスのことである。それは、ある一定の条件をこえはじめると最も高い分裂状況で均衡し、反対にある一定の条件を下回ると最も低い分裂状態（または分裂が停止する）で均衡するという原理のことである。これとまったく同様の現象は、社会心理学的にもいじめや環境運動において認められると述べている。