

〈資 料〉

## 現代西ドイツ労働者の意識——R. Zoll 編著 『経済危機における労働者の意識』

宝 福 則 子

### はじめに

1974年から75年にかけて始まった西ドイツの経済危機はいまだ持続している。この影響は広範な領域におよんでいる。それは、はっきりと高失業率にあらわれている。しかし、労働者の意識におよぼされた影響は、それ以上に大きなものである。1978年、R. Zoll 教授を中心としてブレーメン大学社会科学部の「経済危機における労働者の意識」に関する社会調査プロジェクトが発足した。その問題意識は、経済危機が工場労働者の意識と行動におよぼす影響、さらに、かれらの意識と行動変化の諸要因の解明にある。

この調査研究のきっかけは、同チームがおこなった「1974年のヴェーザー河下流地域における金属労働者のストライキ」の社会調査研究のさいに現代西ドイツにおける労働者の意識変化に関する調査資料不足を痛感したことに起因する。この分野では、F. Deppe の「労働者の意識——労働者意識の政治社会学的研究」(Das Bewußtsein der Arbeiter - Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971) のようなすぐれた理論研究や数多くの社会調査研究はある。しかし、大規模なプロジェクトによる綿密な社会調査を基礎とした研究に欠けていた。R. Zoll 教授らのこの研究は、この欠陥を埋めるものであった。

ここに紹介する Rainer Zoll (Hrsg.) Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise, Köln 1981 は、このプロジェクトチームの第1回社会調査の分析結果が全282ページにまとめられて、第1回報告として1981年に出版されたものである。のちの第2回社会調査では各被面接者の意識構造内部にまで立ち入り、危機における労働者の意識・行動変化の決定要因追求調査をするという。多くの労働問題研究者が、この長期段階調査の最終研究報告に関心を寄せている。また調査法じたい、準備作業段階での徹底的な方法論上の研究によって、とかく従来の社会調査に見られがちな欠陥を克服し、多面的アプローチに成功している。

ここでは、本書からはじめにこの第1回調査の調査法、つぎに分析結果を抄訳紹介する。さらに、まとめにかえて本書の「危機における労組活動と労組の課題」をそえた。

抄 訳

I. 調査方法

調査作業の進行過程と面接法、および調査対象は以下の通り。

調査手順

プロジェクトチームは、まず17の金属工場所属の労働者代表経営協議会委員、労組幹部、経済学者等の専門家とたびかさなる討論をおこなった。その結果、調査対象5生産部門、および対象5工場を選択した。つぎに各工場の経営状態とその過去数年間の変化、ならびに労働実態に関する討論を対象5工場所属の労組活動家と始めた。これは、たんに資料収集目的のためだけでなく、調査結果のフィードバックのためにも定期的に全調査終了まで継続された。これと同時に各対象工場とその生産部門に関して公表されたあらゆる種類のデータの収集が続行される。さらに対象5工場の活動家参加のもと定期的に週末セミナー形式で拡大討論がもたれている。そして方法論上の準備作業の結果、被調査者との直接面接法が適切な調査手段であるとの結論にたつした。

被面接者が、できるかぎり容易に話を進めていけるようにとの狙いから、あらかじめテーマ進行順序に関する綿密な準備がなされた。テーマ別構成は以下の通り：1. 労働実態とその経済危機による変化 2. 危機による利害の認知 3. 労働者利益代表に対する姿勢、ならびに危機打開の推進者として期待をかける対象。インタビュアーは、面接相手や時と状況に応じて臨機応変に必要最小限度の誘導質問より出さなかった。それにもかかわらず、被面接者は、たいいてい驚くほど正確にテーマ別構成にそって話を進めていった。

この1979年8月から80年3月までの第1期調査期間中、160人との面接がおこなわれた。プレテストによる内容変更は、非常にわずかでしかなかった。ごくわずかな例外を除いて、面接は被面接者の自宅で1時間半から5時間にわたっておこなわれた。これは、カセットテープに収録された。1回分の面接内容量は、活字にしてタイプ用紙25枚から85枚である。しかし、35枚の長さのものが、もっとも多かった。総面接内容量は、約5,600枚にのぼる。ただし、活動家との討論、およびグループ討論は、これから除外する。

調査対象範囲

調査対象は、北ドイツ海岸線地帯の金属産業労働者と当初から決定していた。これは、立地条件や資料(経営状態関係のデータや基本賃金など)の部門内比較がしやすいという理由にもとづく。生産部門と工場の選択に当たっては、そこで働く労働者が影響をこうむることになった危機の要因条件の相違が考慮された。つまり、労働者は、一方で市場条件のような根本的には経済状況の変化にともなう危機現象の影響を受け、他方では技術革新による影響を受けている。これと

同時に、構造危機と景気変動による危機の相違も考慮された。また、危機の影響をまったく、あるいはほとんど受けていない労働者と比較するための対照1工場を導入することになった。その結果、ハンブルクとブレーメンの2大造船所、ヴィルヘルムスハーフェン ブレーメンの2大電気機器工場、“対照工場”としてブレーメンのある自動車工場が選ばれた。

調査開始当時、タンカー市場の崩壊によって造船業は、かなりの雇用縮小を開始していた。電気機器業も技術革新による合理化を進めていた。造船業の危機が全般的に構造危機の性格を帯びているのに対して、電機器部門のとくに対象工場の一方は、景気依存度が高い。自動車工場は、政策が功を成して、他部門の他企業に比較すると景気依存度が比較的低い。

調査標本としては、上記の5工場から各30人から35人の被面接者が無作為抽出された。しかし、基本的には各工場に典型的な主要職能グループ（たとえば造船所では船大工、機械工、溶接工、クレーン運転手）が代表するように考慮された。さらにその上で、加えて有資格専門工数と習熟工数が均等になるよう考慮された。電機器部門では、女子習熟工がもっとも重要な比重をしめる。このためこの雇用グループから10人に1人の割合いで標本に採用した。したがって電機器部門で習熟工のしめる割合は、他部門に比べて大きい。対象2工場における労働組合への組織度\*は、比較的低い。しかし、ここの未組織労働者も標本に加えられた。

\* 訳者注：西ドイツの労働組合は、日本のような企業別組合ではない。各労働者個人が超企業の産業別全国統一労働組合に直接加入する。産別組合が各産業経営者代表と産業別全国標準基本賃金、および労働協約を結ぶ。これとは別に、企業内には経営協議会がある。労働者の利益代表が、これに参加し、経営者側との交渉に当たる。ここでは、各企業固有の諸手当てや労働諸条件の詳細が取り決められる。

## II. 分析結果

第1期調査の分析結果は、とくに重点的に以下のテーマ別に報告されている。

1. 客観的な危機による影響。
2. 失業問題と危機現象に対する主観的な認知。
3. 危機打開に当たって国家、経営者、労働組合にかける期待の姿勢。
4. 危機の直接的影響に対する個別防衛戦術。

以下、その具体的分析結果にふれることにしよう。

\* 訳者注：専門家討論、および収集データをもとにした各対象部門・対象工場の分析結果は、本書巻末に収録されている。同分析結果詳細は、ブレーメン大学論集“Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung; Arbeitspapiere des Forschungsschwerpunktes Produktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik Nr. 20; Universität Bremen 1980,”を参照

されたい。

### III. 危機による工場労働者への影響

危機による影響は多様な形態であらわれている。以下、危機の諸形態とその進行形態についてである。

A. 危機による影響の諸形態は、「雇用」「収入」「労働条件」「作業内容」「職能資格」「昇進」の6次元で分析された。各次元で、企業の危機対策措置によってそこなわれた労働者の利益の損失の度合と、直接的または間接的影響の種類を基準に調査された。

#### 雇用

1966年から67年にかけての不景気と、とくに74年から76年にかけての経済危機は、大幅な失業者数増加をともなった。この失業者数は、76年末からほんのわずか減少した。しかし、81年以降、ふたたび急増している。雇用次元で、失業という極端な体験から、作業現場の整理による人員削減、配置転換等の影響が出ている。また、経済的影響は、失業の場合ほど極端ではなくとも実質的解雇とみなされうる中高年者の早期年金生活化等の企業の危機対策措置による影響も出ている。

#### (イ) 失業体験

被面接者の半数が、過去に失業体験をしている。1/3以上が1940年代末期から50年代初期にかけて、1/10以上が74年以降に失業したことがある。この事実は、ほとんどの対象工場ですでに、かなりの規模の人員削減があった後に調査が始まったことを考慮すると、重要な意味をもつ。45歳以上の被面接者の2/3が過去に1度ないしは数度にわたる失業体験をしている。かれらは、終戦時代の失業問題については、ためらいなく言及した。これは、戦後の荒廃、経済再編成、引揚者や抑留帰還者による人口増加といった理由から容易に説明できるためである。しかし、1974年以降の失業問題については、74年以降に失業を体験している少数の者のみが、その体験を率直に語っているだけである。

1974年と75年の経済危機が起こった時期には、多くの有資格専門工も失業した。しかし、危機が進行する過程で失業構造が変化している。いわゆる“問題グループ”(習熟工、婦人労働者など)に失業問題が集中してきた。いぜんとして有資格専門工は解雇されてはいるが、かれらの場合、1974年から76年代のような長期間失業はない。

#### (ロ) 人員削減体験

4対象工場のほとんどの被面接者が、作業現場の整理について言及している。しかし、個々の体験の受けとめられ方は非常に異質である。作業現場の整理にともなう人員削減が、一方では過

去におこった事実として、他方では将来の失業につながる脅威として受けとめられている。また、ある者は、整理による解雇で直接影響を受けている。他の場合は、解雇候補者として観察される立場にあるので間接的に影響を受けている。被面接者の50%が、その所属工場での人員削減を報告している。幾人かは、実際の数字をあげて人員削減状況を客観的に語っている。しかし、ほとんどの者が、この事に対する主観的価値判断が明らかにわかる口調で述べており、その視点は多様である。

ある造船労働者は、経営陣の人員削減に関する約束不履行の事実を実際の削減数をあげて批判している。従業員半数以上が削減された造船工場のある者は、作業場や通勤途上の人の気配の寂しさに感覚的に経済危機の事実を感じている。また、ある者は、人員削減後の日曜出勤制廃止にとくに危機の気配を感じている。もう一方の造船所には、同系列造船所閉鎖にともない、そこで従事していた労働者が一部吸収された。このため、前者の造船所のような巨大な作業場における人員削減後の就労者数のアンバランスな作業場の雰囲気は感じられない。3工場の被面接者の約半数が同系列工場の閉鎖について語っている。そうして、被面接者うちでも、とくに各自の所属する課や作業班、あるいは職能グループ内でおこなわれる人員削減によって、もっとも直接的に危機を感じさせられている。人員削減の認知のしかたは、その所属するグループでの各自の役割によって異なる。たとえば、ある班長は、以前50名から60名の作業班員をもうひとりの班長とともに監督していた。しかし、現在かれひとりで、30名の残っている班員を受けもっていることに人員削減を事実として受けとめている。

人員削減の方法は、今日、非常に多様となっている。大量解雇は例外となっている。それに対して個別解雇が広がっている。とくに職場での飲酒や、外国人労働者が帰省休暇から遅れて戻ってきたことなどを理由とする解雇が目立つ。これらの個人的過失は、これまでは、解雇をともなう懲戒処分の理由とはならなかったものである。しかし、これら個人的過失による解雇に対しては、経営協議会委員が異議申し立てできないので、経営者側にとって格好な人員削減法となっている。さらに以下の方法による人員削減が進んでいる。

(1)新規採用ストップ……対象4工場ではこの数年来、定年退職者や中途退職者によって生じた労働者の不足を補充しないまま、新規採用がストップされている。これは、残った労働者に一面で、人員削減されたので自分は解雇されずにすむという希望を与える。しかし、他面で、以前と同量の作業内容を少ない人数でこなさねばならない矛盾を生じさせている。

(2)早期年金生活者化……中高年層労働者を対象とし、労働者の早期年金生活開始<sup>\*#</sup>を前提とする慰労金付き希望退職措置がとられている。対象となる50代後半の有資格専門工の大量の退職とその不補充によって、作業場での技術者構造の変化が起こった。

\* 訳者注：普通、65歳まで働き、年金生活に入るが、50代後半からでも全額受給をあきらめる限り、年金支給を受けられる。

(3)社会保障計画利用……上記早期年金生活者化は、政府の社会保障の枠内でとられている代表的な人員削減対策のひとつである。この他に、多少とも“労働者自身の意志”による社会保障計画を利用した、多様な企業の人員削減対策がある。すなわち、勤続年数に応じた慰労金付き退職、慰労金外に失業手当と月給の差額分を企業が保障するという契約のもとに、子持ち婦人労働者や高齢者を退職させる措置がとられている。

#### (イ) 職場喪失の脅威感

経済危機と編成替えは労働者に脅威感をもたらしている。対象4工場の2/3が目前に迫る所属工場の人員削減計画、あるいは結果的に人員削減をもたらす措置や実態について語っている。対照工場の労働者は例外として、大部分の被面接者が大量解雇を覚悟している。調査当時、対象1造船所では大量解雇が始まっており、他の造船所でも始まろうとしていた。電気事務機器工場でも大量解雇の噂が流れていた。その原因は以下の通りである。

(1)作業欠乏……造船業界の売買契約減は、大幅な人員削減をもたらした。それにもかかわらず、労働者ひとり当たりの作業量は、以前の作業量に及ばない。多くの造船労働者が、作業の欠乏について報告している。そして、これは雇用不安定を意味しているので、結果的によその工場、あるいは職種の違う企業への出向も受け入れねばならないと考えている。

(2)海外進出と生産部門再編成……この数年間、とくに電気機器業界ではめざましい海外進出と編成替えがおこなわれた。生産部門再編によって、特定部品の生産部門が東南アジアに移されたのみか、国内各工場の生産配分も変化した。これと同時に、オートメ化の進行が、現在の所属作業場の整理を意味しているということを多くの被面接者が、確信している。

(3)雇用不定定……対象4工場の85%の被面接者が、これまでの人員削減を体験し、これが将来にわたって継続するであろうと考え、失業の不安や恐怖を訴えている。

(4)就労時間の変化……大幅に時間外労働が削減された。これを労働力消耗防止にプラスと見る労働者が出てきた。操業短縮は、被面接者の半数が1度から2度、経験している。操短が25%以下にとどまり、ときたまおこなわれる限りで賛成できるという者が多い。また、操短と時間外労働の繰り返しが作業時間内過密労働をともっておこなわれている。

(5)配置転換と出向……この数年間に、両造船所の労働者はかなりの頻度で同系列、あるいは他企業の工場へ出向させられている。この出向は一時的な場合もあり、永久的な場合もある。被面接者の約10%が出向経験をしている。企業内配置転換経験者は10%をかぞえる。しかも、つぎつぎと生産部門の異なる工場へたらい回しされている例もある。ある労働組合活動家は、たえず出向先が変わるため、彼の活動家としての機能をはたすことをあきらめている。配置転換の方が、出向に比べて頻度において激しくおこなわれている。その場合、しばしば専門工が単純補助工の作業に就かされる。造船労働者のうち、4人に1人が配置転換されている。配置転換は、別の言い方をすれば、工場生産物の転換とも言える。たとえば造船業では、売買契約激減によって、

新船舶製造から船舶修理へと作業の比重がうつっている。これは、電機器業にも該当する。両対象部門では、雇用次元において、なんらかの形で企業の危機対策措置の影響を受けていないと言う労働者はいなかった。

#### 収入

収入面で受けた影響の度合いは、雇用面に比べてはるかに少ない。これは、基本給、とくに時間給が、賃金協約に関する労組活動の功績によって保障されているからである。しかし、いずれにせよ約半数の被面接者が収入減を報告している。これは、時間外給、諸手当、厚生施設サービスや他の特典等の付加給の収入部分の激減による。部分的には、基本給も低下している。これは、出来高払い制給の場合の単位時間変更や、低基本給グループへの配置転換による間接的な方法によっている。

もちろん操短は、ふつう収入減をともなっている。また好景気の時代には、一定就業期間後(約2年間)には定期的にあった基本給の等級昇格は、今日では望みようもない。

付加給収入に関しては、賃金協約によって保障されていなかった。このため、1974年以降、多くの工場でカットされている。つまり、好況期には経営者が譲歩する限り、賃金協約決定にもとづく全国産業別標準賃金を上回る収入があった。この差額は経営協議会委員と経営陣との交渉によって決められていた。しかし、これは種々の諸手当や厚生施設サービスの形態で支払われていた。それが、今や危機においては廃止されているのである。つまり、社員食堂への補助削減による食事代金値上げや食堂の一部閉鎖、軽食堂営業時間の短縮等に顕著である。

出来高払い制給の場合、賃金と出来高の関係変更が目立つ。個々の賃金算出法によって非常に異なっているが、とくに生産品品質評価と出来高のコンビネーションによる算出法の場合にこの措置が加えられる度合いが大きい。

操業短縮による収入低下は、かなり広い層にわたっている。40%の被面接者が、1回ないしは数回にわたって、25%以上の収入減をもたらす操短を経験している。

対照自動車工場では、上記の形態における収入面の影響はほとんど確認できなかった。しかし、多くの者が収入減を報告している。これは、本来の労働によって得られる収入源とは関係ない。つまり、以前自社製品の新车割引購入とその売却によって得られた副収入が、危機による需用減とそれにともなる市場価格低下によって得られなくなったのである。ここでも間接的にはあるが、危機の影響は出ている。

#### 労働条件

作業上の負担、および負担の増加については作業現場の状況を語る過程で報告された。被面接者はしばしばこの点に関して、はっきりと質問される前に自ら進んで話し始めた。そこでは、労働条件に帰因する負担とともに、過去数年間に起こった負担の増加の原因についても言及された。

労働条件は、とくに技術上、作業工程上の変革によって、たえ間なく変化している。したがって以前の労働条件と厳密に比較して、変化をとらえることはできない。ここでは、危機の労働条件面での影響とは、被面接者によって事実と確認された、この危機の数年間における労働条件の悪化を意味する。多くの場合、危機現象と経営陣によってとられた危機対策措置、およびそれによって生じた労働条件の悪化の関連が明らかになった。そのさい「危機による悪化」と「たんなる悪化」とが区別される。それらは以下のような点に明確にあらわれている。

感覚的領域での負担を訴える者が半数以上を占めている。まず神経的な負担（たとえば作業に忙殺されることによる）を45%の被面接者があげている。1/4の被面接者は、心理的負担（たとえば上司の監視による）をあげている。2/5が、一面的作業動作や重労働による肉体的負担を訴えている。しかし、これは過去10年間に減少している。

負担増の原因として、約半数の被面接者が作業による忙殺をあげている。一連の危機対策措置が労働強化という結果になったのである。1/3以上の者が騒音、1/4以上が塵粉をあげている。造船業では塵粉が騒音同様、負担原因として大きな位置をしめる。しかし、それは自動車工場でも同様なので危機の影響との関連はない。上司の態度と雇用の不安定を負担増の原因として各1/5の者があげている。作業場の熱気、交代制作業、作業場の照明と換気条件を各1/10の被面接者があげている。

作業強化の原因としては、とくに対象4工場でおこった、作業班員数の縮小に明白にあらわれている。これは、合理化にともなう人員削減の結果である。当然、班員ひとり当たりの標準作業量も多くなっている。

仕事量の減少に反比例して、上司の監視のもとに作業ノルマが上がるという矛盾も生じている。つまり、危機の影響によって取り引き量の減少が生じた。他企業との競合に打ち勝つためには、可能なかぎり短期間で製品を納入しなければならないのである。

流れ作業の場合、ふつうベルト・コンベアーのスピード・アップによって労働強化される。しかし、これは自動車工場でもとられている措置である。

15%以上の被面接者が、ここ数年間の上司による監視の強化をあげている。これは、危機現象との関連で造船所でもっとも目立つ。しかし、電機器業でも、機械による監視が強まっている。

労働者の規律化が強化されている。職場での私語、労組活動、病欠欠勤にいたるまで、人員削減対象者選択の重要なめやすとなる。このような状況では、危機の期間中には疾病率が低下するという通説は驚くに値しないであろう。したがって、労使関係と労働者相互間の関係が悪化した。当然、職場の雰囲気も悪化した。とくに、労働者相互の競争が激しさを増したので、要求貫徹を通すための条件悪化を生じた。

#### 作業内容

作業内容は労働条件と密接な関係がある。オートメ化による作業内容の変化と単純化は、大半  
(154)



の労働者に作業内容に対する関心を失わせた。しかし、まだかれらのうちにわずかに残っている関心は、労働者にとって大きな意味がある。それは、少なくとも労働者としてのみずからの帰属意識にもとづく自己の存在の正当性を主張する裏づけを与えてくれる。と同時に労働によって生じる負担を精神的に軽くする作用をもっているからである。しかし、オートメ化がなかったとしても、“分業”という作業再編成の新形態によって作業内容の変化が生じている。今日では、この分業システムによって専門工が強い影響を受けている。かれらに残っている仕事は、半製品組み立になってしまい、熟練さは不必要となった。

#### 昇進

危機においては、広範な人員削減により、昇進のチャンスは非常に少なくなった。それどころか多くの者は、同じ工場で働き続けるつもりなら、昇進して得た地位を手放さなければならなくなっている。

#### 職能資格

職能資格の無効化傾向が強まっている。つまり、労働者が本来有する職能資格に見合わない単純作業に就かされている。このことは、これまで諸次元で扱われた形態と関連している。危機の期間中、経営陣はしばしば習熟工を有資格専門工より先に解雇する。そのかわりに後者を一時的に前者の受けもっていた作業に就かせる。これは、専門工の方が習熟工よりも諸作業への多様な適応力をもっているからである。習熟工と未熟練工との関係についても当てはまる。他の職能資格取得のための再教育もおこなわれている。これは、しばしば経済危機現象にともなっておこなわれた生産組織再編成の過程で起こっている。この場合も他の職種の補助工としてより働けないので、やはり職能資格の無効化に該当する。

### IV. 危機による影響の進行形態

多くの労働者は、上述された危機対策措置にたった1回だけ影響されたというのではない。かれらは、多様な次元で同時に進行する労働・収入状態悪化のプロセスとして危機による影響を体験している。とくに深刻な場合、このプロセスはかれらのこれまでもっていた再生産条件が完全に崩壊するところまで行き着く。

このプロセスの進行形態は、とくに経営者の危機対策措置に端を発する。しかし、当該者の行動によっても影響される。危機の影響に対応する労働者の行動には、基本的に異なるふたつの形態がある。つまり、一方は危機の影響やそれともなう労働・収入状態を甘受する受け身の行動形態をとる。他方は企業の危機対策措置にすばやく対応し、企業内利益代表や上司を巻き込み、労働・収入状態維持をはかる積極的な行動形態をとっている。

## V. 失業問題と危機に対する主観的認知

危機による影響の諸形態は、労働者がさまざまな危機現象を認知するための基盤ではある。しかし、すでに前章で確認された客観的な危機による影響がそれとして認知されるとはかぎらない。危機に対する認知の諸形態を調べるために失業問題と経済危機の概念について、被面接者との討論がなされた。確認された危機に対する認知の諸形態は、危機現象を否定や軽視化する形態から失業問題や危機の総体的関連性を問題化する形態まで多様である。

### 失業問題の歪小化認知形態

全体で3/5の被面接者が失業問題の意味を以下にあげる形態で歪小化して認知している。

(1)失業問題の否定……極端な例では、現在失業中の53歳の婦人労働者は、現在100万人の失業者が西ドイツに存在する事実をつきつけられても失業問題を否定している。かのじょ自身、再就職の見込みは少ない。それにもかかわらず、知人や親せきの間に失業者がいないという理由を根拠に失業問題を否定している。

(2)失業問題の軽視化……失業問題の意味を軽視化するために、ありとあらゆる恣意的計算法を駆使して、失業者数を低く見積もろうとする者がこのグループに典型的である。たとえば、100万人中、本当に働きたい失業者は30万人くらいであるから、失業は実際に高くないという計算法がつくりだされる。また失業問題を他の産業部門や他の地域の問題とすり変える者もいる。こうして問題を軽視化すると同時に、自己の領域での問題としては、たんなる局部的なものと認知している。

(3)失業問題個人化……3/5の被面接者が、失業問題を個人や個人集団の責任に帰している。したがって、この問題の解決法をこれら個人集団に対する措置の中に見い出している。失業者自身、外国人出稼ぎ労働者、政治家、経営者がそれぞれ失業問題を起こした当事者としてあげられている。その論拠は以下の通り。

失業者自身が、怠け者で十分な失業手当を貰うかぎり真剣に勤め口を探そうとしないだろう。1/3の被面接者が、失業者自身に責任を荷している。外国人出稼ぎ労働者の数が失業者数を上回っている事実がある。この事実をたてに、1/6の被面接者は外国人労働者の存在を失業問題の原因と見なしている。政治家と国家に責任を帰す被面接者が数人いる。かれらは“庶民”意識を発揮した口調で批判している。しかし、これまで実際にとられてきた財政・経済・労働市場政策に対する批判を論拠とする者はいなかった。経営者を失業問題の起因当事者であるとする被面接者は1/8である。つまり、経営者は西ドイツの政治的力関係を変えるために、恣意的な投資停止作戦を展開している。または、企業間の競合による悪影響は経営者個人の邪悪な競争心によって起こったものと想定されている。

経済危機現象の歪小化認知形態

経済危機現象の認知は、もちろん失業問題と密接な関連がある。しかし、失業問題と異なるのはこの認知する対象と被面接者自身の客観的な危機による影響との関連性が少ないという点である。約半数の被面接者に失業体験があるにもかかわらず、非常に多くの者はふたたび失業するであろうと想像することができなかつた。当然、自己の客観的な危機による大きな影響と危機の認知との間にある落差は非常に大きい。2/3の被面接者が危機現象の意味を歪小化し、この問題を否定、軽視あるいは個人化している。

(1)危機現象の否定……1/3弱の被面接者が現象の否定、なしいは部分的に認知している。つまり、以下の形態をとっている。

——危機現象の存在を否定する。

——危機現象の存在を否定はする。しかし、将来、危機が起こるであろうという可能性は認める。

——西ドイツに危機は存在しないと見る。と同時に、他の諸国における危機の存在を認知する。

——“危機”という概念の意味を歪曲化することによって否定する。

(2)現象の軽視化……1/4の被面接者が、危機は局部的に存在するという認知のもとに、危機現象を軽視している。危機は規則的間隔をおいて繰り返されるので、どんなものか知っているし、慣れてしまった現象であるという認知のしかたも軽視化に拍車をかけている。この形態は、とくに造船労働者に多く見られる。

(3)現象の個人化……約1/5の被面接者は、経済危機現象は特定の個人集団、すなわち経営者と政治家によって意図的に起こされたものと考えている。つまり、経営者がある種の“陰謀”を図り、特定の政治・経済目的を果たそうとしていると考えられている。政治家や政府が危機の原因をつくったと考える者は非常に少ない。かれらの批判は避けようと思えば避けえたであろう誤まった経済・財政政策にばかりか、他の政策領域、たとえば外国からの労働者流入政策などにも向けられている。

失業問題と個別経済現象の認知形態

多くの被面接者は、失業問題に言及する場合、総体的問題にはふれず、個別現象を選び出している。この場合、ふたつの認知のしかたがある。すなわち、一方には特定の局部的現象にかぎって認知し、総体的関連の複合性を個別現象に歪小化して認知する者がいる。これとは逆に、局部的現象を認知することによって、総体的関連性をより良く理解しようと試みる者がいる。したがって、後者の場合、同一人物がさまざまな局部的現象を認知しているということもある。

(1)局部的失業問題の認知……85%の被面接者が失業問題を局部で起こっている現象として認知している。局部的現象として、若年者層、婦人、ホワイトカラー、中高年層の労働者とホワイトカ

ラー、習熟工、“勤労意欲のない者”の失業問題と地域的に限定される失業問題があげられた。

(2)経済的個別現象の失業問題要因化の認知……失業問題が個別の経済的要因と関連づけて認知されている。一方で、生産過程における技術の変化が失業問題の原因と見なされている。しかし、この場合生産過程の変化は技術の進歩の結果である。これによって好むと好まざるとにかかわらず、いわば自然法則によって雇用機会が壊滅させられているという意見がある。これに対して、経営者が利潤追求への関心から合理化を目的に、意識的に生産過程を変えている、と考える者もいる。

他方で、失業問題の原因を市場における需要と供給関係の不均衡に見る者がいる。この場合、“景気”“不況”等の言葉のみを使用して表面的に説明する被面接者もいる。しかし、この問題をより専門的に過剰生産論や低消費論を駆使して論拠づける者もいる。

(3)個別経済危機現象の原因認知……多くの被面接者は、さまざまな危機現象の原因をあげた。しかし、その中の数人は“危機”という概念を使わず、“経済的苦境”の原因をあげた。かれらは、この苦境は危機ではないと考えている。ここでの認知のしかたは、局部的現象としての失業問題の認知に依っている。ここであげられた原因は以下の通りである。

企業の対応策……1/5の被面接者は、今日の危機状況が経営陣の過去における欠陥経営によって生じたと考えている。さらに1/5が生産過程の技術革進を危機原因と見なしている。

原料(石油)の値上がり……1/5が原料とくに石油の値上りを原因としている。

為替相場下落……少数ではあるが、ドイツ・マルクの為替相場下落を原因と見る被面接者がいる。

世界市場条件……世界市場における不均衡を原因としてあげた1/5の被面接者のほとんどが、市場条件の各要素について詳細に言及した。

過剰生産……10%弱が危機現象を過剰生産によるものと解釈している。

#### 失業問題と危機の総体的関連性の理論化認知

ほんの少数の被面接者のみが、失業問題と危機を総体的に関連づけて理論化した。かれらは、理論化するに当たって、たいがい大小の差こそあれ、マルクスの理論やマルクス主義的伝統理論に依拠しつつ、自説を展開している。ここに典型的なのは、高水準の抽象能力を必要とする理論を日常生活の体験例に関連させて具体的に説明する者である。

### V. 危機・失業問題打開に当たって第三者にかける期待の姿勢

大部分の被面接者が、自己の個人的行動による影響の介入の余地のない失業および危機対応策を提案している。労働組合のような組織に自主的にかかわって対応すると考える者は、少数である。ほとんどの者は、むしろ他者としての国家、労働組合、経営者の行動に期待をかけている。

#### 経営者にかかる期待

1/3 弱の被面接者が期待をかける対象として経営者をあげている。しかし、経営者の危機および失業問題打開に対する手腕を積極的に評価する者は全体の 11% にすぎない。

半数の者は、危機打開にさいして経営者のとる姿勢に批判的である。つまり、経営者の決定する内容が効果的に作用するのか、また、経営者のとる危機対策が労働者の利益とも一致するのかという疑問が投げられている。多くの者は、批判的であるどころか経営者に危機、あるいは少なくとも危機の持続の責任があると主張している。

経営者の対策活動を懐疑的に評価する理由としては、合理化が職場整理の原因であるという事実がある。と同時に経営者の利潤追求への関心は、労働者の利益と一致する危機解決策の障害となるという認識がある。

#### 労働組合にかかる期待

半数の被面接者が労働組合に期待している。しかし、その中、本来の労組活動による対応策に期待をかけている者はわずか 1/4 である。残りの 1/4 は国家が本腰を入れて危機対策をとるように働きかける、たんなる圧力団体としての機能を労組に期待しているにすぎない。つまり労組は、国家が危機対策措置（法律・条例によって）をとるように政治家に影響力を行使すべきである。その措置は、経営者にとっても好都合でなければならないし、行政官庁はその措置の実現を保障すべきであると考えられている。

婦人労働者は、賃上げ要求の交渉が労組の賃上げ交渉活動の領域外でおこなわれていると考えている。実際のところ労組本来の機能に期待をかけていない。

1/5 の被面接者が、超企業労働組合が全国统一標準基本賃金交渉活動によって危機に対処することを望んでいる。しかし、このグループの被面接者は労働組合に望む活動範囲の度合いにおいて意見が分かれる。すなわち、

- 合理化の結果として生ずる配置転換の防止や雇用安定のための積極的かつ戦闘的労働活動
- 積極的であると同時に“現実的”な労働活動。つまり、賃金切り下げは拒否するが、危機によって悪化した企業の経営状態を考慮に入れた活動
- 危機における労働組の積極的活動を拒否する者が 10% いる。かれらは、週 35 時間制実施や賃上げ要求を労働組が撤回することを期待している。その理由のひとつとしては、いずれにせよ悪化している経済成長がさらに悪化する。また、積極的な労働活動に対して経営者の態度が硬化し、労働者の被害をさらに強めるという理由があげられている。

#### 国家にかかる期待

3/4 の被面接者が国家に期待をかけている。しかし、対策措置の対象となる集団は、経営者、労働者、国家自身と異なっている。

(1)経営者に対する国家の影響力行使……約半数の者が危機を乗り切るための企業への補助金交付を要求している。ではあるが、補助金使途について国家の監督を望む者が多い。また、たんに補助金交付だけではなく、国家の強制的措置、とくに経済的制裁による企業経営の指導改善を望む者もいる。もっともラジカルな者は、企業の労働者の利益に反する対策を批判するあまり、企業の国営化まで考えている。

(2)インフレに対する国家の対策措置……幾人かの者はインフレによって自己の再生産が脅やかさされていると考えている。つまり、危機の影響は労働力売却の可能性のみか実質購買力をも弱めている。

かれらは、インフレ対策として国家による賃上げ・価格凍結を主張している。

(3)失業者に対する国家の影響力行使……失業者に対して同情的な見方をしている者は、失業手当の増額や雇用機会増大措置を提案している。失業者を批判的に見ている者は、失業手当の減額や打ち切り、あるいは失業者を公共作業へ動員させることを主張している。外国人出稼ぎ労働者を追い出して、いっきょに失業問題解決をはかるべきだと考える者もいる。

(4)国家予算支出減額……約1/3の被面接者は、発展途上国援助や公務員給与等の大衆うけのしない分野への国家予算支出減額を望んでいる。しかし、社会政策分野への減額には反対である。

(5)国家干渉の拒否……国家の対策措置による危機打開を望むが、企業経営に対する干渉を拒否する者は少数である。その理由としては、過去の経験から国家にその能力がないとする見方と、政府は資本家に対してはいずれにせよ弱腰であるとする不信感がある。

## VI. 危機の直接的影響に対する個別防衛戦術

危機によって受ける被害を最小限に食い止めるための労働者各自の戦術としては、現在の職場を保持するための試みや他企業への転職、職変え計画等がある。ここでいう戦術とは、目的と目的達成のための手段のことである。

労働者は職場の保持や職場を変えるための戦術を経済危機の時にだけ考えているわけではない。かれらは本質的に不安定な立場にあるので、つねに雇用不安定に反応することを強いられている。ではあるが、危機が始まって以来、労働者の再生産に対する脅威が拡大された。したがって、被面接者が危機が始まってから考えた戦術はたいがいかれらが危機によって受けた影響に対するある種の反応と考えられる。

雇用に関する各自の認知が戦術を考えるさいの基盤となっている。各自が危機の影響を直接受けているのか、あるいは間接的に受けているのかは関係ない。なぜなら、各自の戦術の構想や独自性の特徴は各自の危機の影響の程度ではなく、各自が影響をどのように受けとめているかによって規定されているからである。

戦術決定に当たって多様な条件があげられた。企業の経営状態、自己の受けている危機の影響の種類や程度、競争関係における自己の優劣の立場、職種と作業に関する個人的欲求等である。

前者ふたつの条件は必ずしも戦術決定にかぎってとくに重要だとはいえない。重要なのは競争関係における自己認識（年齢、性、職能資格、健康状態等の諸条件を規準とする企業内・超企業労働市場でのチャンス）や個人的欲求が戦術決定のさいに決め手となるということである。以下でこの両条件と戦術との関係が明らかになる。

#### 戦術目的

戦術目的としては以下の形態がある。

1. 雇用関係の現状維持（被面接者の 1/5）
2. 現在雇用関係のある工場、あるいは企業内の雇用関係維持（1/10）
3. 現在雇用関係のある企業から他企業、あるいは公共機関への転職（1/5 強）
4. 雇用関係からの永久的、あるいは一時的引退（1 人）
5. 3 から 2 への戦術転換（1/10）

2/5 の被面接者は戦術に関して発言していない。

#### 戦術目的別行動手段と戦術選択理由

行動手段としては必ずしも積極的な行動だけではなく、現状あるいは変化した状態への順応という受け身の行動もある。また、労組活動による行動手段もあげられている。

(1)雇用関係の現状維持……このグループには所属工場内外の労働市場における自己の優勢な立場を認識している者と劣勢な競争力を認識している両者が交じっている。後者は前者に比べてかなり多く、中高年者や身体障害者である。かれらは現職を失った場合、再就職のチャンスがないことを知っているの、なんとかして年金受給資格が得られるまでの現雇用関係維持を願っている。

個人的欲求による理由としては、習慣や職場が変わることに対する莫然とした怖れや、同僚とのつながりに対する愛着が圧倒的に多い。また、とくに有資格専門工は具体的な作業内容に対する関心を理由としている。その他、長期間の勤務によって得られた自主性が失われる可能性を理由とする者もいる。

ここではほとんどの面接者が目的達成手段として個人行動をとることを考えている。

1 と 2 の目的達成のために団体行動による戦術をとろうとしている者もいる。かれらは企業内経営協議会、超企業労組の活動と同時に労働者の労組活動への積極的参加を考えている。具体的な戦術としては、デモ、ストライキなどの積極的抵抗形態を考えている。しかし、経営協議会委員が経営者と交渉し、解雇や人員削減措置を再教育や配置転換措置に代替させる努力をし、雇用安定化をはかるべきだという意見も合わせもつ。

(2)同工場内ないしは同企業内雇用関係維持……この戦術目的の選択理由には 1 の選択理由と本質

的な共通点がある。行動様式についても同様で、ほとんどの者が個人行動を選んでいる。このグループはさらに労働条件悪化をとんでもなく配置転換を受け入れる者と条件が現在維持されない場合は受け入れない者のグループに分かれる。

(3)他企業ないしは公共機関への転職……このグループの被面接者はかれらが労働市場で優勢な立場にあるとの楽観点認識にもとづいて決断をくだしている。この点が他の戦術を選択した者との相違点である。このグループの大部分を有資格専門工がしめる。この戦術選択は、かれらの所有する労働力が労働市場で良く売れる商品であるとの自意識にもとづいている。しかし、危機現象は他の次元でかれらの行動に影響を与えている。つまり、彼らは楽観的認識をもっているので、所属工場の危機対策措置によって生じる労働条件悪化を受け入れる用意がない。ために転職をはかっている。危機の影響がなければ転職の必要はない。公共機関への転職希望者には、もう公共機関にはたびかさなる解雇の危険がないようにみえるからという理由をあげる者が多い。一部の者は退職金付きで解雇されるのを待ち、それから職探しをする予定で消極的態である。それに比べて他企業あるいは公共機関への転職を考えている者はすでに職探しを始めているか、始める予定である。この戦術選択者は全員が個人行動をとる。戦術 1.2. の個人行動選択者にとって順応することが必要不可欠であるのに対して、ここでは順応という手段は不適格である。

(4)雇用関係からの引退……これは、一般的に非常に強く拒否された戦術である。失業保険によって食いつなぎ、一時的にストレスから解放されたいという考えも同様である。わずかひとりの被面接者のみがこの考えをもっている。ここで興味深いのは、独立して自営業を営むという戦術目的をどの被面接者も思いつかなかったということである。

(5)戦術転換……多くの被面接者が3から2へと戦術を転換している。すなわち、面接開始以前に他企業から転職しており、今の職場ではその所属企業に残れるようにという戦術をとっている。

まとめにかえて、以下、労働者の利益代表に対する関係と今後の労組活動の展望を紹介する。

## VII. 危機における労組活動と労組の課題

危機は労組活動に活動を困難にする条件をもたらした。つまり、多くの労働者が非連帯的傾向を示している。実り多い積極的な賃上げ活動の基盤や、少なくとも雇用維持闘争成功のための前提条件は労働者相互の連帯である。労働組合はたんに連帯をアピールしたり、団結を呼びかけるだけでは努力が足りない。それ以上に大部分の労働者や労組員でさえも非連帯的に危機に対応しているという危険性とその原因を労働者に認識させねばならない。

以下は労働者の労組に対する関係、および労組員と労組幹部との面接やグループ討論であげられた非連帯的傾向止揚の展望である。それらは大別すれば、つぎの3項目になるであろう。

### 労働者と労組の関係

婦人労働者や未組織労働者もふくめて、ほとんどすべての労働者が労働組合は必要であると発



言している。93%の者が企業内経営協議委員会も必要な機関であると考えている。労働組合は賃労働者本来の組織形態として認められている。他のどんな社会組織もこの意味では労働組合と比較されえない。ほんの少数の者のみがなんらかの政党に帰属意識を示したり、党员として所属している。政党は労組幹部は例外としても、労組員からは必要悪とみなされている。それに反して、労組への帰属意識の度合いは圧倒的に大きい。労組を不必要と見なす労働者はいない。また危機においてもすべての労働者が経営者に対するある共通の利益代表を必要と考えている。

しかし、詳細な分析によって労働者と労組の関係の根本的問題が明らかになっている。基本的に労組への帰属意識があるにもかかわらず、多くの面接で労組員の労組に対する距離が確認されている。この距離にはふたつの特徴がある。第1に無意識に各被面接者によって表現された距離である。それは、たとえば超企業労働組合と企業内経営協議会に関する知識が極端に少ないことにあらわれている。わずか25%の者だけが企業内経営協議会が超企業労働組合とは法的にも異なった機関として位置づけられていることを知っているのみである。大部分の労働者は企業内経営協議会が超企業労働組合の一部であると見なしている。第2に、利益代表自身が労働者に対する距離をとっているとして批判の対象となっている。

1/3の被面接者は経営協議会委員がもっと積極的に労働者の利益のために活動することを要求している。2/5は労働者と委員との間に介在する距離に不満を述べている。半数以上が委員との個人的または職場の労働者全般とのあつれきについて報告している。労組活動家の活動に対しても多くの批判が出ている。わずか45%の被面接のみが活動家とはいつでも相談できる状態にあると報告している。1/3以上はもっと多くの活動家からの情報提供と活動家との接触、職場集会への活動家の参加等を要求している。これらの要求は同時にこの距離を縮めたいという労働者の欲求を表現している。この調査結果は、もちろん各対象工場毎に程度の差はある。しかし、一般的に真剣に検討されるべき問題であると確認されている。

この距離の原因を経営協議会委員や労組活動家と労働者の間にある上下関係に見る者が多い。これは、とくに経営協議会委員に対して強い。つまり、労働者側から見ると、委員は労働者から選ばれたのに、かれらから離れて企業での地位上では“上”へ行ってしまった。それに対して労組活動家は企業内地位上はかれらと同じ“下”で一緒に働いている仲間と見なされている。したがってこの場合は、上下関係による理由ではない。労働者と利益代表との距離を縮めるという課題は労組活動家の方が果たしやすい。というのも、かれらは日常、労働者の身近にいるという利点をもっているからである。

#### 労組活動の障害

グループ討論では、労組活動家の活動強化の必要性が強調された。しかし、いつもこの課題の実行を困難にしている危機の影響との関連で討論された。

多くの労働者は労組活動によって雇用関係を危険にさらしたくない。だから、まず活動家にな

りたがらない。かといって、しばしば労組活動に関心をもつ労働者が立候補しても選ばれないことがある。つまり、かれの同僚たちはかれが危機においてはまさしく避けたいと考えている活動をするのを怖れるからである。この西ドイツの労組の企業内活動の弱点は活動家選挙の場合だけに出てくるというわけではない。活動家の立場も保障されていないので積極的な活動に対する活動家自身の不安感が増大するという点にもとくに危機のときには弱点として露呈している。

#### 労組の課題

上記の困難を解消するために活動家は活動条件の改善を求めている。とくに労働協約によるより強力な保障を要求している。しかし、活動家の活動条件改善だけでは危機における非連帯的傾向を変えることはできない。

調査に参加した労組活動家たちは、まず労働者に“危機の現実を認知”させることが大事であるとの結論に達した。つまり、労働者は客観的な危機の影響を主観的にも感じとれるような状態におかれるべきである。連帯意識を危機においても作り出すにはまず、実際の危機による影響の大きさを明らかにすることが必要である。つまり、労組による情宣活動である。しかし、情宣活動は活動のたんなる第一歩にすぎない。客観的な危機による影響が認識されたら、つぎに労組は影響によって生じた不利な条件の解消要求を出さなければならない。

危機の現実を認識すると労働者は一面で積極的労組活動を要求する。他面、この要求は労組幹部や企業内経営協議会委員にのみ向けられ、自分自身の課題であるとは考えない。危機による影響に対する労働組合の防衛活動は、労働者の消極性と依存性による限界ばかりか、社会構造に起因する限界にもつきあたる。労組活動家や経営協議会委員は、かれらの限界を見きわめなければならない。同時に労働者の活動放棄を防ぐために、連帯的活動を強く打ち出した労組組織に焦点を合わすべきであろう。

(1984年1月10日受理)