

# みんなくりポジトリ

国立民族学博物館学術情報リポジトリ National Museum of Ethnology

企業の人類的研究：  
疎外、インフォーマルシステム、ジェンダー  
(研究動向)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-11-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 平井, 京之介 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10502/5566">http://hdl.handle.net/10502/5566</a>

# 企業の人類学的研究

— 疎外、インフォーマルシステム、ジェンダー —

平井京之介

## 一 はじめに

一九七〇年代半ば以降、世界資本主義システムにおける中心と周縁という区別はあいまいなものになりつつあり、第一世界においても、第三世界においても、企業というひとつの社会環境の下で、異なる文化的背景を持つ人々が共に生産に従事している [HARVEY 1989; LAPIERZ 1986]。企業における文化の研究は、経済人類学、ジェンダー研究、開発研究、社会学、地理学、組織論などの研究者が各地域の事情に応じたさまざまな問題を扱うことよって展開してきたため、そこには年代順に追えるような体系的系譜は見られない。また、九〇年代に入つて、組織論や経営学などが強い期待を寄せるようになったもの [CZARNIAWSKA-JORGES 1992; WRUCH 1994]。人類学者による企業研究はまだその数が限られている。

本稿の目的は、できる限り具体例を挙げながら、これまでの企業人類学的研究における論点を整理し、今後の可能性を展望することである。企業あるいは労働者を扱った人類学的研究には、参与観察と労働者が経験する意味への強い関心を基礎に、ある程度の問題意識の共有が見られる。本稿ではその中から特に重要と思われる三つのテーマ、疎外、インフォーマルシステム、ジェンダーを取り上げる。<sup>(3)</sup>

## 二 疎外

異なる生産システムのもとでは、労働者と生産物、生産手段との関係も異なっている。多くの社会学者は現実の生産過程を前資本主義生産システムと資本主義生産システムという二つのモデルを用いて分析し、前者から後者へ移行する過程で、労働者が疎外される状況が起きると論じてきた。資本主義社会に

おいては、人々が受ける疎外感<sup>1</sup>は労働現場だけにとどまらず、彼らの社会生活全体に拡大している [cf. POLANYI 1971]。これに対して、人類学の研究対象となってきた多くの社会は、前資本主義的な社会生活と資本主義的な社会生活との間で、移行あるいは動搖の過程にある。そして、そこには利用できるさまざまな手段を用いて自己が疎外されている環境を専有化 (Appropriation) しようとする人々の社会的活動が見られる<sup>2</sup>。

ナッシュ [NASH 1976] はボリビアの錫鉱山労働者の研究において、スペインによる征服以降に起こった国内および国外の政治経済的状況の変化のもとで、労働者が文化的な世界を構築することによって生産システムの変化に適應していった経緯を論じている。ナッシュによれば、彼らは鉱山という過酷な労働環境のもとで、征服以前の信仰体系にあつた概念や神話、および征服後に導入されたキリスト教信仰などを用いて自らがコントロールできない力を表象し、これに対して儀礼や祝祭を行うことによつて、単に産業社会で疎外されるだけの存在にとどまるのではなく、自律性を回復する手段をつくり出している。とりわけ、ティオと呼ばれる鉱山の支配神信仰に基づいた社会的意識が労働者の間で連帯感をつくり出し、階級としての労働運動に結びついていった。スペインによる征服以前のインディオ文化が、ボリビアの鉱山労働者に対して、鉱山の物理的、社会的環境に適應し、産業組織および世界資本主義体制が強い疎外に抵抗する力を与えているとナッシュは論じている。

タウシック [Tausig 1980] は、ナッシュが論じたボリビアの

錫鉱山労働者によるティオ信仰を疎外と互酬性の原理によつてとらえなおした。彼によれば、鉱山労働者が以前に生活していた農村は非疎外性と互酬性の原理によつて基礎づけられており、ここには前資本主義社会に特徴的な、生産者と生産物の一体化から生じるフェティシズムが見られた。これに対して、鉱山の労働過程は疎外性と互酬性の否定によつて基礎づけられており、ここでは資本主義社会に特徴的な生産者と生産物の切断が起きている。この結果が彼らの生産物に対する服従であり、生産物は独立していて、そのもの自身が独自の権力を持っているように感じられる、いわゆる商品フェティシズムである。タウシックによれば、農民がプロレタリア化していく過程で現れてきたティオを用いた悪の崇拜化は、彼らが互酬性の原理に基づく前資本主義社会と疎外状況にある資本主義社会とを調停する試みとしてとらえることができる。

疎外された状況に身近な文化的装置を持ち込み適應しようとする労働者の試みは、資本主義化の過程にある第三世界に特徴的に観察されることではない。ウエストウッド [WESTWOOD 1980] が調査した英国の縫製工場において、女性労働者は職場が男性によつて支配されており、自分たちは部外者であると感じている。そのような職場で、彼女たちは機械に家族や好きな犬、恋人の写真や子どもの特集を組んだ雑誌の切り抜きなどで飾り付けをする。また、職場でスリッパを履き、工場規定の制服の上にはかわいらしいエプロンを付ける。ウエストウッドによれば、これらはすべて家庭生活の表象であり、これによつて彼女

私たちは職場環境をより身近なものに変え、同時に女性性や自己を主張している。

ゾナベンド [ZONABEND 1993] の調査したフランスの田舎町にある核廃棄物再処理工場では、労働者が再処理過程の中でも特に単純で安全が確保されている作業を、掃除や料理などといった家事にたとえて婉曲的に表現する。その一方で、危険区域内での作業においてはこれらの言語を転倒し、満足可能な男性的自己イメージをつくり出している。危険を冒す前に用心深くあらゆる予防策を講じる者を利子生活者と呼ぶ一方で、安全よりスピードと効率を優先し、危険を冒して作業を遂行する者をカミカゼと呼ぶ。彼らが編み出した言語的な戦略によって、核災害の可能性を意識しないで済むようにしている。ゾナベンドによれば、すべてが機械化され自動化された空間で、言葉のトリックを利用し、技術的な手順に自分たちに馴染みの文化的なメツセージを埋め込むことによつて、労働者は外部から強要される秩序をごまかし、作業にまつわる不安をできるだけ耐えうるものにして、ある程度の自由を保持できる世界を創造している。

労働者が疎外されている環境の中で社会的に構築する文化を、単なる現実逃避のためのフアンタジーであると誤解してはならない。オーア [ORR 1996] による米国のコピー修理派遣技術師に関する研究は、労働者どうしで交わされるインフォーマルな会話が、彼らの仕事の成功にとっていかに重要であるかを論じている。オーアによれば、本来的に疎外された立場に置かれる派遣現場において、技師が問題解決する技術は必然的に即興的

なものであり、その技術とは故障している機械について一貫性のある説明をつくり出していくノウハウである。現場でいかに的確に状況を理解し、整然とした方法で修理を行うかが成功の秘訣であり、困難な問題を解決した技師はその過程を同僚仲間  
に成功談として語る。このような語りは英雄伝として仲間内で  
何度も語られるだけでなく、彼らが共有する知識として保存さ  
れ、将来の問題解決に役立っている。技師たちはこの語りを通  
して仕事を理解し、また語りによつて仕事の世界を構築してい  
る。オーアによれば、顧客および同僚に対して論理的に語るこ  
とによつて技師は仕事を遂行しているのであり、彼らの語りは  
任務の遂行に必要な不可欠な技術的知識である。

見知らぬ人々との協同を余儀なくされている人々は、家族や友人たちと一緒に働いている人々よりもその活動からより疎外されている [GREGORY 1980 : 1982 ; MAUSS 1985 ; PARRY 1986 ; CARRIER 1992]。近代的な工場の性格を特徴的に示す組立ラインでは、生産活動はより多くの単純な作業へと分割され、労働者はさらに生産工程に服従することになる。このような変化は労働者の生産活動に対するコントロールをさらに失わせ、彼らが同僚たちと継続的な関係を結ぶ可能性を減少させる [CARRIER 1992 : 548]。しかし、このような状況の下でも、労働者は生産活動のコントロールを取り戻すことができるのであり、それは企業  
の非人格性に対して社会性を導入するインフォーマルな方法を通じてである [CARRIER 1992 : 552]。企業内の活動がすべて商品経済の論理に支配されているわけではない。産業化が進む過

程でフォーマルな生活領域とインフォーマルな生活領域とが分化する傾向が見られるものの、企業や農村で現実に見られる社会生活は前資本主義社会と資本主義社会のどちらかに属するわけではなく、両社会の特徴を合わせ持っている [cf. PARKY and BLOCH 1989]。それゆえにこそ、人類学的なアプローチを企業の研究に適用することの有効性が認められるのである。

### 三 インフォーマルシステム

この章では、インフォーマルシステムの問題に関連する二つの概念、科学的マネジメント (scientific management) と慣習社会 (institution) についてまず言及し、インフォーマルシステム、さらには企業における知識と権力の関係を見ていきたい。

一九二〇年代から一九七〇年代にかけて米国で展開した産業社会学は、マルクス主義理論を用いて企業の文化と産業化の過程を説明しようとするものであった [BRAVOR 1979]。その代表的な概念がテイラーの提唱した科学的マネジメントであり [TAYLOR 1947]、ブレイヴァーマンはそれを三つの原則にまとめている。第一に、労働過程からの工芸と伝統、知識の分離と、実験あるいは科学によるその代替であり、第二に、企画部門と実行部門との分離であり、第三に、労働過程に必要な知識のマネジメントによる独占である [BRAVERMAN 1974; WOOD and KELLY 1988]。ブレイヴァーマン [BRAVERMAN 1974] によれば、資本家は仕事の内容を非熟練化 (deskilling) することによって合理化することができることに、労働者が反抗する基礎とな

るような知識を剝奪し、労働過程を細かく分断して生産過程をより自由に管理することができるようになる。

これらマルクス主義的産業社会学が共通して考える労働環境には、マネジメントによって誘導された、労働者に共通認識をつくり出す社会化の過程がある。新参者はそこに既にある社会的規範を身につけることによって、企業において協力的な態度をとるようになることが仮定されており、組織の文化とは要するに逸脱行為をコントロールするマネジメントの道具と見なされる [KACKHARDT and KILDUFF 1990: 142]。マネジメントが企画する行動規範に従わない者は、産業社会の価値システムを十分に身につけていないか、階級意識が強いのか、単に鈍いものとして扱われた [PAHL 1988]。労働者の行為の歴史のおよび地理的差異を、ブレイヴァーマン [BRAVERMAN 1974] は資本主義的企業文化からの逸脱行為と見なし、ブルジョア [BURAWOY 1979] は資本主義の発展段階と階級闘争から生じるバリエーションと見なした。彼らの議論は、企業において生産技術が特定され、一定の官僚組織が規定されれば、国家の労使関係をめぐる政治的状況が影響を与えるとしても、そこでの労働者の行動および「文化」は説明されえるという仮定に基づいていた。

八〇年代以降、第三世界の企業研究から、マネジメントによる労使関係を基軸としては労働者の行動をとらえ切れないことがより鮮明となり、経営学や組織論の研究者が人類学に関心を寄せるようになる [CZARNIAWSKA-JOERGES 1992; HEAP and ROSS 1992]。彼らが最も注目したのは、メアリー・ダグラスの慣

習社会という概念であった。ダグラス [Douglas 1987] によれば、慣習社会の基礎となるのは慣習であるが、単なる慣習が慣習社会になるには、それを支える認知的な慣習がさらに必要となる。彼女はこの過程を分類システムの自然化 (naturalisation) と呼んだ。ある社会関係におけるフォーマルな構造は、自然界あるいは超自然界とのアナロジーに基礎づけられることによって初めて自己確認的な真実と見なされる。たとえば、身体とのアナロジーというのはその典型的な例であり、近代産業社会において、頭に対する手の関係は階級構造や肉体労働者と知的労働者の分業を正当化するアナロジーとして使われる。自己と他者、さらには傍観者が最も好むアナロジーが慣習社会全体の慣習として普遍的な秩序の一部となり、それによって彼らの間で連帯感が生まれるとともに、結果的に特定の諸個人の権威を支持する社会秩序が正当化される。こうして、社会的な過程と個人の知的な過程が相互に支え合っているとダグラスは指摘する。

人類学に関心を持つ一部の組織論研究者は、産業組織に応用されたダグラスの理論に対して次のような批判を寄せている。ダグラスの理論は集団行為に関する包括的理論を目指した演繹的推論に過ぎず、経験的な根拠に基づいているとは言えない [CARNAWSKA-JORGES 1992: 121]。一方に思考世界や思考スタイルをおき、もう一方に慣習社会をおくダグラスの議論は、組織がまるでひとつの思考世界であるかのような印象を与える [ibid.]。さらには、ダグラスのアプローチは安定性と合意の仮定

があまりにも強調されており、人々が慣習社会に抵抗したり、あるいはそれを変えたりする力に差異が見られることを考慮していない [WRIGHT 1994: 221]。

しかし、はたして企業は慣習社会として考えることができるのであろうか。institution という用語を使うけれども、ダグラス自身は企業のような組織をその対象にしているのではなく、比較的大きな社会全体を想定していたと思われる。慣習社会における自然や理性を企業における科学や効率と置き換えてしまうと、科学的マネジメントの議論に近いものになり、これでは企業内での労働者の多様な経験は説明できない。本来、ダグラスはあらゆる社会組織の中に人々が行動や思考の様式を共有させるようなひとつのシステムがあると考えていたわけではない。

彼女は個人の認知過程と社会との接合関係に注目し、いかにして慣習社会化 (institutionalisation) の過程が生まれてくるかを明らかにしようとした。そして、彼女は慣習社会をそれほど静的なものと考えていたのではなく、単なる慣習と慣習社会とを相互逆的なものにとらえていたと思われる。企業のような組織の場合には、ある程度の独立性を保持した複数の文化複合あるいは慣習社会があり、そこに矛盾や権力をめぐる闘争の過程が含まれると見るべきであろう。

一方、企業において参与観察を行った研究者は、フォーマルに設定された企業の仕組みが、友人関係や社交術、行動様式や価値観など、インフォーマルなシステムなしに機能しないことを強調する [WADDEL 1979]。組織研究で用いられるモデルの多く

は組織をフォーマルシステム、インフォーマルシステム、環境の三つの構成要素に分けて考えている [WRIGHT 1994: 17]。フォーマルシステムとは組織構造、業務マニュアル、意志決定の階層、目的、規則および政策の配置である。インフォーマルシステムとは組織における個人と集団とが相互に関係する様態であり、それはフォーマルシステムや組織の目的達成に影響を与える可能性を持っている [ibid.]。いかに合理化された官僚組織においても、仕事遂行はそれぞれの責任や役割とは別につくられる信頼関係に基づいている [FRED 1979: 169]。マネジメントシステムは労働者に意味を与えられることによって初めて現実のものとなり [WRIGHT 1994: 19]。その過程で多かれ少なかれ変容される [WOOD and KELLY 1988: 183]。

たとえば、プリングル [PRINGLE 1994] は上司と秘書を取り巻くジェンダー化されたシンボルの研究を行い、性と欲望、支配関係という三つのディスコースによって、秘書が上司との関係を強制されたものではなく、むしろ同意に基づくものであり、状況によってはそれが楽しいものときえ感じる場合があると指摘する。また、コリンズ [COLLINS 1994] は英国の離婚調停の研究において、裁判所内のレイアウトや空間の使用法、言語の使用法やその他の象徴的意味を持った振る舞いが、法律専門家のまわりに一般の人々には越えられない境界をつくり出しており、結果として裁判の主役であるべき人々がそこで無力感を覚えると述べている。このように、フォーマルなシステムとは直接関係のないシンボルやメタファーが仕事の実践において現

れ、その遂行を促進したり妨害したりすることは、組織において一般的に観察される現象と言える<sup>2)</sup>。

さらに、企業の民族誌の多くは、マネジメントから独立した労働者間のインフォーマルな仲間集団が、職場における文化の創造や変容を行う相互行為の基礎になっていると強調する。企業で形成される仲間集団は労働者が仕事で満足感を得るのに重要であり [WESTWOOD 1984: 92; ZAVELLA 1987: 129; PEARSON 1988: 454]。それは仲間集団がつくる友愛関係が組織のフォーマルな要求と平衡を保つために用いられ、そこでの生活をより受け入れやすいものに、意味のあるものになっているからである [ZAVELLA 1987: 129; WOLF 1982: 15-6]。人々の行動様式は仲間集団において他者と調和を保つ必要性からある程度コントロールされ [KRACKHARDT and KILDUFF 1990]、それが仕事に対する理解や定義、仲間集団での決まりなどについて相互に補強し合う解釈システムに発展する [ZAVELLA 1987: 100]。これは明らかに企業が教育や報酬システムによってコントロールできる範囲外にあり、マネジメントによる価値観や解釈の強制に抵抗しうるものである [KRACKHARDT and KILDUFF 1990: 平井 一九九六]。

企業をマネジメントがつくり出すフォーマルシステムだけから論じることは一面的である。フォーマルシステムはインフォーマルシステムなしには機能しない。後者は競合する複数の慣習社会として分析が可能であり、ここから権力が出現する過程を明らかにする必要がある。そして、この過程は、強制や

抑圧、排除や対立といった形をとるよりも、日常的な出来事をもぐる言説といった、一見中立的なものに隠れる傾向を見せている [cf. Foucault 1977]。出来事を特定の方法で表現することは特定の意味をその出来事に付与することであり、ここに物事、出来事、人々に対する、正しい、適切な、好ましい表現についての競争がある [Mehan 1993]。現代社会においては、専門用語、隠語、流行語、外国語などの使用がこの競争で中心的な役割を果たしており、強制を伴わない権力の発動になっているのである [ibid.]。しかし、この過程を既存の権力関係が知識を一方的に形成していくものとしてとらえるべきではない。それと同時に、逆の過程、つまり労働者の相互行為が生み出す知識が権力を構築していく過程を明らかにする必要があるだろう [平井一九九六]。

#### 四 ジェンダー

多くの企業活動は限定された時間と空間の中で行われるが、地域、国家あるいは国際関係といった外部環境から離れて存在することはできない。労働者は外部環境から企業にさまざまな価値観、行動様式を持ち込んでいるのであり、ジェンダーや家族関係はその中でも最も基本的なもののひとつである。このような過程は企業内の相互行為を観察しているだけでは全体をとらえられず、労働者が置かれている家庭環境や生活史を研究対象とする必要がある。

一九七〇年代半ば以降、アジアやラテンアメリカなどの工場、

特に輸出加工地区の多国籍企業は、そこで働く女性やその家族、周辺社会にさまざまな形で大きな影響を与えており、フェミニスト研究者たちの強い関心を集めてきた。東アジアを中心とした初期の研究の多くは、若い未婚の女性たちが低賃金と劣悪な労働環境のもとで、いかに多国籍企業による無情な搾取にあっているかを報告している [Ong 1983; Lim 1990]。女性工場労働者は職場において雇用者や現場監督、国家などによって抑圧される一方で、家庭においても経済的貢献をしながら低い地位にとどまるといふ、雇用を通じた二重の抑圧を受けていると云う [e.g. Elson and Pearson 1981; Salaf 1981; Kung 1983]。女性が従事する賃金労働の種類や職場において占める地位は、彼女たちの家庭にあるイデオロギーに大きく依存しており、家庭が女性を抑圧する中心的な場であると彼らは一貫して強調する [e.g. Deyo 1984; Lim 1984; Greenhalgh 1985]。資本による賃金労働のコントロールと、家庭での男性による女性の労働力および性のコントロールが結合し、資本主義的家父長制と呼ばれるひとつのシステムを構成していると彼らは論じる [e.g. Eisenstein 1979; Hartmann 1981; Ong 1991]。このシステムのもとでは、女性は家庭の主な稼ぎ手である夫を補助する二次的な労働力であり、職場における低い賃金および服従的な地位は当然視されると云う [Bechey 1978; Puncell 1982; Humphrey 1985; Zavella 1987]。こうした議論とともに、多国籍企業と政府が協力して労働者の低賃金や劣悪な条件を許し、また労働運動の抑圧によって、女性からの無慈悲な搾取と彼女たち



の服従的地位の延命を行っているとして強い批判の対象となる [PHONGPAICHT 1988 : 152]。

このような単純化されたステレオタイプには次のような問題点があるとウルフは指摘する [Wolf 1992 : 9-10]。まず第一に、これらの研究では女性が一樣に資本家に搾取される労働力として描かれており、女性自体の表情や声が分析の対象となっていない。第二に、工場労働における女性の劣悪な状態が、ロマンチックに理想化された前資本主義社会との比較において論じられている。第三に、自由貿易地区の工場労働者には出稼ぎ者が多いため、家族や世帯、共同体といった文脈においての彼らの分析がなされていない。

八〇年代半ば以降、工場労働者の経験をより重視した民族誌が紹介されるようになり、その中で家庭と企業とが状況に応じて双方向的にさまざまなジェンダーを補強し合う過程が論じられている [LAMPHERE 1987 : Rosa 1989]。イェルピントンによれば、彼の調査したトリニダッド・トバコの工場において、女性労働者がマネジメントの強制する生産目標に反抗するため故意に作業速度を落とすことがあるが、結果として雇用者はこの原因が彼女らの女性性にあるという意識を強化し、さらに女性の補助的な仕事と低い賃金を正当化することになっていくと報告している [YELVINGTON 1995]。同じく中米の女性工場労働者の研究を行ったサファ [Safa 1996] は、男性が一家の稼ぎ手であるという神話は職場や政治の世界でより強く信じられているのであり、むしろ家庭において女性は男性支配への挑戦に成功し

ていると述べている。ウエストウッド [Westwood 1984] が調査した英国の縫製工場においては、女性労働者がマネジメントの命令や組合の不正行為に抵抗しつつ、結婚や出産といった女性のライフサイクルに関する儀礼やお祝いなどに精力を注いでいる。ここで形成される職場の文化は、女性性のイデオロギーと家父長制的な女性の定義を再生産する一方で、ジェンダー不平等や家父長制に抵抗する仲間集団の強力なメッセージを含んでいると言う。イェルピントンが強調しているように、労働者のアイデンティティは生産過程を決定する要因であるとともに、生産過程の結果でもある [YELVINGTON 1993 : 1995]。

また、オング [Ong 1987 : 1990] は第三世界の多国籍企業で行われている科学的マネジメントをフーコーの権力／知識関係の議論を用いて分析し、企業では労働者の身体に対する直接的な管理が行われるだけでなく、支配と服従の関係が科学的用語によって構築され、それによって労働者の自己像を通して管理が行われていると指摘する。オングによれば、西マレーシアの工場で働く若い女性たちは、作業スケジュールの厳格性、男性による継続的な監視といった資本主義的規律によって厳しい抑圧を受けている。さらには、産業化が急速に進む社会で競い合う権力部門、国家やメディア、モスク、村の長老などがそれぞれ行う労働者への干渉の過程を通じて、工場労働者が性的に不道徳であるというイメージが形成されている。このような中で女性労働者は、一方で共同体的価値、男性支配から受ける精神的抑圧と、他方でより良い労働条件、自律性の要求という二つの

矛盾する経験を同時に内面化させていく。そして、彼女たちの間で起こる集団的な憑依現象は、資本主義的規律、特に男性支配から被る自律性、人間性の喪失に対して、彼女たちが非資本主義的な想像力を用いて無意識的に行う抵抗であるとオングは結論する。

オングの研究は女性工場労働者の性に関する権力者間のディスコースに焦点を当てる一方で、彼女たちの農村生活を十分に研究対象にしているとは言えず、むしろそれを前者との対比のために理想化してとらえていることがうかがわれる。ウルフ [Wolf 1992: 133] によれば、彼女が調査したジャワの工場においては、女性工場労働者は一方で十分な賃金を得ていないと意識しながら、工場の管理や規律によってオングのいうような心理的苦痛や疎外感、個人的または社会的危機感といったものを表明するようなことはない。ウルフはこの理由をジャワの農民が数世紀に渡ってさまざまな形で搾取されることに慣れていたからであるとする [Wolf 1992: 134]。彼女によれば、ジャワの女性たちは厳しく管理される上に低賃金しか得られない村の農業労働や家事労働に従事し、両親や他の親族に恒常的に監視されるよりも、工場労働をより好ましいものであり、生活の進歩であると考えている。ウルフは結論として、若い娘たちが工場へ働きに行くのは、両親によって強制される世帯戦略 (household strategy) などに従うからではなく、両親の意志に反してでも自分用の石鹸を買うなどといった願望をかなえるためであると述べている。ウルフによれば、彼女たちは実際に工場

から得られる経済力によって、結婚や性などについて独立して判断できるようになっている。

ウルフの研究は社会関係としてのジェンダーにより強い関心を持つており、労働者を取り巻く象徴的な価値観としてのジェンダーに十分な検討を加えていない。搾取を客観的な状態を表す概念として用いているため、女性の主体の意識の問題として、搾取が起きていると想定される状況の中で、彼女らが実際にどこまでを正当なものとして許容し、何を基準に搾取と認めているかについて考察がなされていない。また、その他のジェンダー研究同様、ウルフも企業を多国籍企業や国家、その他の支配集団がひとつの科学的マネジメントを用いて労働者を抑圧する場であると仮定しているように思われる。一方に無慈悲で主体の見えない強力な支配装置があり、これに対して女性が弱者の武器を用いて抵抗するという構図がそこにある。フェミニスト研究者による第三世界の企業研究は、労働者の文化的創造力を過小評価していると同時に、多くは外国人であるマネージャーの存在を単なる資本あるいは商品経済の論理に重ねてしまう。マンチェスター学派やウエストウッドの研究が明らかにしているように、企業においては雇用者やマネージャーもまた各地域の状況に合わせて文化的な活動を行っているものであり、彼らの顔が見えなければ企業内でマネージャーと労働者が織りなす相互行為を理解することはできない<sup>10)</sup>。

## 五 おわりに

組織図や統計からこぼれ落ちてしまふ労働者の経験に焦点を当てる人類学的研究は企業の現実を理解する上でとりわけ重要であり、今後のさらなる展開が人類学の内外から期待される分野である。本稿では企業の人類学的研究を疎外、インフォーマルシステム、ジェンダーという三つのテーマに分けて概観してきた。それぞれが基礎とする学問的文脈は異なる伝統に属しているながらも、これら三つのテーマは相互に関連し合っていた。疎外された状況を専有化するために、労働者は外部環境からなじみの深い文化的資源を持ち込み、企業における相互行為の中でそれらを用いて彼ら自身の新しい文化を発展させている。人と物、組織および外部環境の関係を結びつける状態が企業の文化であり、それら全体を分析の対象とする必要がある。

人々は企業にただいるのではなく、日々これを構築している。階級闘争という次元ではなく、あるいはまた資本主義的規律に対する抵抗や反抗という形態ではなく、労働者は能動的に意味の創造や社会関係の生産を行っている。労働過程とは、人々が技術、社会関係、自己といったものについてのイメージや価値観、行動様式などを身につける過程でもある。そして、そのような知識の内容は、家庭、国家、地域団体、企業などが押し進めるイデオロギーと相互に干渉しあいながら、彼ら自身が歴史的に構築している。

最後に、企業における人類学的研究において今後期待され

る二つの研究方向を示しておく。ひとつは、本稿の論じた三つのテーマをより統合した研究を進めていく中で、労働行為がそれ自体により焦点を当て、それを通じて労働者が企業内外での社会的関係を構築する過程を明らかにすることである。徒弟制や実践コミュニケーションに関する認知科学と人類学との学際的研究にそのような方向性が一部現れている〔Charklin and Lave 1983〕。もうひとつは、より根本的な問題に戻って、企業とは何であるのかをもう一度検討することである。言い換えると、人類学的に研究することによって、企業という組織の独自性は見いだせるのだろうか。企業とは経済活動を行う組織である。生産活動は消費活動に接合しているはずであり、人々の労働行為を消費活動とのかかわりで研究することによって、企業文化独自の特徴が発見できるかもしれない。

## 註

(1) 本稿で企業の人類学的研究として扱うものには、一般的に次のように呼ばれる研究分野の一部あるいは全てが含まれる。企業の人類学(Anthropology of economic institutions)、『仕事の人類学(Anthropology of work)』、『組織の人類学(Anthropology of organisations)』、『経営人類学(Anthropology of administration)』、『産業人類学(Industrial anthropology)』。

(2) ツァニアウスカ・ジューズ〔ZARNIAWSKA-JORGES 1992〕は現代社会の複雑な組織を研究する上で、人類学的手

法の優位性を次の六つの特徴にまとめている。人間的交流の経験、状況を考慮に入れた分析、全体的調査、行為者と観察者の視点からの解釈、慣習社会(institution)といった概念による経験世界の把握、社会的現実を当然としない視点。

(3) 本稿で扱う内容は筆者の関心に基づいて選ばれており、厳密に言えば、企業の人類学的研究の世界的な研究動向全体を網羅するもの、あるいは代表するものとはなっていない。たとえば、企業の人類学的研究のうち、中米やインドをフィールドとした特定の問題関心に基づく膨大な先行研究については深入りしていない。また、本稿の主旨から、人類的アプローチを採用していない企業の研究は除外している。

(4) 疎外の過程と専有化とは、対の概念として考えることができる。一般に、疎外とは人がモノや他者との間に人格的な関係を欠いている状態のことであり、専有化とは人がモノとの間に人格的な関係を築き、それを自分のものと感じるようにする過程である。特に、企業の人類学的研究における疎外とは、労働者が労働手段や労働過程、および自らの労働の成果である生産物から切断されており、それらをコントロールすることができない状態を指す。専有化とは、労働者が、疎外されている抑圧的な職場環境において、利用可能な文化的資源を用い、その環境をなじみのものに作りなおし、自らの状況管理能力を取り戻そうとする創造的な抵抗を意味する。ただし、四章で触れるように、労働者のこのような創造的活動は抵抗だけにとどまるものではない。

(5) アプルbaum [APPELBAUM 1984: 100]によれば、死や事故の高い危険にさらされている労働者たちは、その危険を処理し、恐怖を克服する集合体的な手段を發展させている。彼らは一定の規則と手順によって物理的な危険を処理し、一定のコード化された態度と行動によって心理的な不安を除去する。このような規則とコードによって労働者は信頼関係を形成し、お互いの行動を予測できるようになる。

(6) オーア [ORR 1996: 1]は、産業社会の仕事についての人類学的研究は、そのほとんどが仕事を雇用関係やアイデンティティの問題として論じており、仕事自体の研究に着手していないと指摘する。オーアが強調するように、仕事活動を詳細に研究することによって、雇用関係や労働者のアイデンティティ形成における仕事の役割をさらに理解することができるであろう。

(7) これは六〇年代にマンチェスター学派が労働者間の日常的な対立関係を焦点を当てた研究ですでに明らかにしていたことである [cf. KAPFERER 1972; FRANKENBERG 1982; WRIGHT 1994: 29]。彼らは労働者が日常的な活動において支配的なマネジメントシステムを変容し、それを自らの利益に適応させながら、自分たちの文化を創造する過程に従事していると論じた [WRIGHT 1994: 24]。

(8) 日本企業研究者の多くは、日本企業の特異性のひとつが、このようなインフォーマルな関係をうまくコントロールし、フォーマルなシステムに結びつけていることにあると指摘し

ている。たとえば、ヘサー [Besser 1992: 181] によれば、日本のマネジメントシステムの主な特徴は、組織が単なる利益を追求する場ではなく、相互協力関係と企業への忠誠心とによって支えられる運命共同体であると被雇用者に確信させる能力にあるとしている。彼によれば、トヨタ自動車の成功の秘訣は、作業集団がこのような運命共同体哲学をもつことによって組織の目的達成に利用されていることにある。しかし、これはフォーマルシステムの研究に頼った産業社会学的議論であり、労働者の経験に焦点を当てた場合、話はこれほど単純ではならぬ [Kondo 1990; Hirai 1995]。

(9) 企業におけるこの問題に最初に取り組んだのは六〇年代に活躍したマンチェスター学派である。彼らは工場で観察された相互行為を、階級構造から離れて、より広い社会関係に関連づけて説明しようとした [Gluckman 1940; Frankenberg 1982]。たとえば、カフエラー [Kapperer 1972] は南アフリカの工場研究において、各参加者がさまざまな利益の追求を目指して、行為環境に存在する資源を組織し、かつ外部から資源を持ち込む環境として工場をこらえた。外部環境が与える企業内のシステムへの影響という問題はこれ以前の産業社会学においても繰り返し議論されてはいるが、カフエラーを含むマンチェスター学派の業績は、労働環境とそれ以外の生活環境について詳細な観察を行い、一方で企業内の労働者の行動が政治経済的外部環境およびその変化と密接に関連していることを示し、他方でその変化の過程を企業内にお

ける個人間での地位や権力をめぐる競争と関連づけたことである。

(10) たとえば、ロバーツは、一九世紀、ドイツにおける工場労働者の飲酒習慣の研究において、合理的に計算する雇用者たちは、アルコールの消費に関連して起きる職場の問題や非効率に目をつぶる方が、それを禁止して集団的抵抗や転職の流行、採用難に直面するよりも賢いという結論にたしはば達してざるを得ないと論じている [Roberts 1992]。現代の雇用者あるいはマネージャーも、このような状況に応じた判断を日常的に行っている [cf. HARRISS 1995; 平井 一九九六]。

#### 文献

- APPLEBAUM, H. 1984 Introduction: Dangerous Occupations: Construction Work, Longshore Work, Fire Fighting, Mining. in H. Applebaum (ed.) *Work in Market and Industrial Societies*. Albany: State University of New York Press.
- BERCHEY, V. 1978 Women and Production: A Critical Analysis of Some Sociological Theories of Women's Work. in A. Kuhn and A. M. Wolpe (eds.) *Feminism and Materialism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- BESSER, T. I. 1992 *Team Toyota: Transplanting the Toyota Culture to the Camry Plant in Kentucky*. Albany:

- State University of New York Press.
- BRAVERMAN, H. 1974 *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- BURAWOY, M. 1979 The Anthropology of Industrial Work. *Annual Review of Anthropology*. 8: 231-66.
- CARRIER, J.G. 1992 Emerging Alienation in Production: A Maussian History. *Man*. 27: 539-58.
- CHAKLIN, S. AND J. LAVE (eds.) 1993 *Understanding Practice: Perspectives on Activity and Context*. Cambridge: Cambridge University Press.
- COLLINS, S. 1994 Culture, Gender and Organisational Change in British Welfare Benefits Services. in S. Wright (ed.) *Anthropology of Organisations*. London: Routledge.
- CZARNIAWSKA-JOERGES, B. 1992 *Exploring Complex Organizations: A Cultural Perspective*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- DEYO, F. 1984 Export Manufacturing and Labour: The Asian Case. in C. Bergquist (ed.) *Labour in the Capitalist World-Economy*. Beverly Hills: Sage.
- DOUGLAS, M. 1987 *How Institutions Think*. London: Routledge & Kegan Paul.
- EISENSTEIN, Z. 1979 Developing a Theory of Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism. in Z. Eisenstein (ed.) *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. New York: Monthly Review Press.
- ELSON, D. AND R. PEARSON. 1981 The Subordination of Women and the Internationalisation of Factory Production. in K. Young, C. Wolkowitz and R. McCullagh (eds.) *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*. London: CSE Books.
- FOUCAULT, M. 1977 *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. A. Sheridan (trans.). London: Tavistock.
- FRANKENBERG, R. (ed.) 1982 *Custom and Conflict in British Society*. Manchester: Manchester University Press.
- FRED, M. 1979 How Sweden Works: A Case from the Bureaucracy. in S. Wallman (ed.) *Social Anthropology of Work*. London: Academic Press.
- GLUCKMAN, M. 1940 *Analysis of a Social Situation in Zululand*. Manchester: Manchester University Press.
- GREENHALGH, S. 1985 Sexual Stratification: The Other Side of 'Growth with Equity' in East Asia. *Population and Development Review*. 11: 265-314.
- GREGORY, C. A. 1980 Gifts to Men and Gifts to God: Gift

- Exchange and Capital Accumulation in Contemporary Papua. *Man*, 15 : 626-52.
- 1982. *Gifts and Commodities*. London : Academic Press.
- HARRISS, J. 1995 "Japanisation": Context and Culture in the Indonesian Automotive Industry. *World Development*, 23 : 117-28.
- HARTMANN, H. 1981 The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism : Toward a More Progressive Union. in L. Sargent (ed.) *Women and Revolution*. Boston : South End Press.
- HARVEY, D. 1989 *The Condition of Postmodernity*. Cambridge, MA : Basil Blackwell.
- HEAR, S. H. and A. ROSS (eds.) 1992 *Understanding Enterprise Culture : Themes in the Work of Mary Douglas*. Edinburgh : Edinburgh University Press.
- HIRAI, K. 1995 A Practice Approach to the Japanese Company : Loyalty, Harmony and Incentives. *Asian Review*, 9 : 1-37.
- 平井京之介 一九九六 「北への工場社会における権力と相互行為」『国民民族学博物館研究報告』一一卷一号 : 一—七六
- HUMPHREY, J. 1985 Gender, Pay and Skill : Manual Workers in Brazilian Industry. in H. Afshar (ed.) *Women, Work and Ideology in the Third World*. London : Tavistock.
- KAPFERER, B. 1972 Strategy and Transaction in an African Factory. Manchester : Manchester University Press.
- KONDO, D. K. 1990 *Crafting Selves : Power, Gender, and Discourses of Identity in a Japanese Workplace*. Chicago : The University of Chicago Press.
- KRACKHARDT, D. and M. KILDUFF 1990 Friendship Patterns and Culture : The Control of Organizational Diversity. *American Anthropologist*, 92 : 142-54.
- KUNG, I. 1983 *Factory Women in Taiwan*. Ann Arbor : University of Michigan Press.
- LAMPHERE, I. 1987 *From Working Daughters to Working Mothers : Immigrant Women in a New England Industrial Community*. Ithaca : Cornell University Press.
- LAPIETZ, A. 1986 New Tendencies in the International Division of Labour : Regimes of Accumulation and Modes of Regulation. in A. Scott and M. Storper (eds.) *Production, Work, Territory*. Boston : Allen & Unwin.
- LM, L. 1984 Capitalism, Imperialism and Patriarchy : The Dilemma of Third-World Women Workers in

- Multi-National Factories, in R. Cohen, P. Gutkind and P. Brazier (eds.) *Peasants and Proletarians*. New York : Monthly Review Press.
- 1990 Women's Work in Export Factories : The Politics of a Cause. in I. Tinker (ed.) *Persistent Inequalities : Women and World Development*. Oxford : Oxford University Press.
- MAUSS, M. 1985 (1938) A Category of the Human Mind : The Notion of Person ; the Notion of Self. in M. Carrithers, S. Collins and S. Lukes (eds.) *The Category of the Person : Anthropology, Philosophy, History*. Cambridge : Cambridge University Press.
- MEHAN, H. 1993 Beneath the Skin and Between the Ears : A Case Study in the Politics of Representation. in S. Chaikin and J. Lave (eds.) *Understanding Practice : Perspectives on Activity and Context*. Cambridge : Cambridge University Press.
- NASH, J. 1979 *We Eat the Mines and the Mines Eat Us : Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines*. New York : Columbia University Press.
- ONG, A. 1983 Global Industries and Malay Peasants in Peninsular Malaysia. in J. Nash and M. P. Fernandez-kelly (eds.) *Women, Men and the International Division of Labour*. Albany : State University of New York Press.
- 1987 *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline : Factory Women in Malaysia*. Albany : State University of New York Press.
- 1990 Japanese Factories, Malay Workers : Class and Sexual Metaphors in West Malaysia. in J. M. Atkinson and S. Errington (eds.) *Power and Difference : Gender in Island Southeast Asia*. Stanford, California : Stanford University Press.
- 1991 The Gender and Labor Politics of Postmodernity. *Annual Review of Anthropology*, 20 : 279-309.
- ORR, J. E. 1996 *Talking about Machines : An Ethnography of a Modern Job*. Ithaca : Cornell University Press.
- PAHL, R. E. 1988 Editor's Introduction to Employers' Strategies and Workers' Strategies. in R. E. Pahl (ed.) *On Work*. Oxford : Basil Blackwell.
- PARRY, J. 1986 The Gift, the Indian Gift and the "Indian Gift". *Man*, 21 : 453-73.
- PARRY, J. and M. BLOCH (eds.) 1989 *Money and the Morality of Exchange*. Cambridge : Cambridge University Press.
- PEARSON, R. 1988 Female Workers in the First and Third Worlds : The Greeting of Women's Labour. in R. E. Pahl (ed.) *On Work*. Oxford : Basil Blackwell.



- PHONGPAICHT, P. 1988 Two Roads to the Factory : Industrialisation Strategies and Women's Employment in South-east Asia. in B. Agarwal (ed) *Structures of Patriarchy : State, Community and Household in Modernising Asia*. London : Zed Books Ltd.
- POLANYI, K. 1971 *The Great Transformation*. Boston : Beacon Press.
- PRINGLE, R. 1994 Office Affairs. in S. Wright (ed) *Anthropology of Organisations*. London : Routledge.
- PURCELL, K. 1982 Female Manual Workers, Fatalism and the Reinforcement of Inequalities. in D. Robbins (ed) *Rethinking Social Inequality*. Aldershot, Hampshire : Gower Publishing Company.
- ROBERTS, J. S. 1992 Drink and Industrial Discipline in Nineteenth Century Germany. in L. R. Berlanstein (ed) *The Industrial Revolution and Work in Nineteenth-Century Europe*. London : Routledge.
- ROSA, K. 1989 Export-Oriented Industries and Women Workers in Sri Lanka. in H. Afshar and B. Agarwal (eds) *Women, Poverty and Ideology in Asia*. London : The Macmillan Press.
- SAFA, H. I. 1995 *The Myth of the Male Breadwinner : Women and Industrialization in the Caribbean*. Boulder, Colorado : Westview Press, Inc.
- SALAFI, J. W. 1981 *Working Daughters of Hong Kong*. Cambridge : Cambridge University Press.
- TAUSSIG, M. T. 1980 *The Devil and Commodity Fetishism in South America*. Chapel Hill : The University of North Carolina Press.
- TAYLOR, F. W. 1947 *Scientific Management*. New York : Harper.
- WADEL, C. 1979 The Hidden Work of Everyday Life. in S. Wallman (ed.) *Social Anthropology of Work*. London : Academic Press.
- WESTWOOD, S. 1984 *All Day Every Day : Factory and Family in the Making of Women's Lives*. London : Pluto Press.
- WOLF, D. L. 1992 *Factory Daughters : Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*. Berkeley : University of California Press.
- WOOD, S. and J. Kelly 1988 Taylorism, Responsible Autonomy and Management Strategy. in R. E. Pahl (ed) *On Work*. Oxford : Basil Blackwell.
- WRIGHT, S. 1994 Culture in Anthropology and Organisational Studies. in S. Wright (ed.) *Anthropology of Organisations*. London : Routledge.
- YELVINGTON, K. A. 1993 Gender & Ethnicity at Work in a

Trinidadian Factory. in J. H. Momsen (ed.) *Women & Change in the Caribbean*. London : James Currey Ltd.

———1995 *Producing Power : Ethnicity, Gender, and Class in a Caribbean Workplace*. Philadelphia : Temple University Press.

ZAVELLA, P. 1987 *Women's Work & Chicano Families : Cannery Workers of the Santa Clara Valley*. Ithaca : Cornell University Press.

ZONABEND, F. 1993 *The Nuclear Peninsula*. J. A. Underwood (trans.), Cambridge : Cambridge University Press.

(ふらぶ・きょうのすけ 国立民族学博物館)