

企業による生活介入はいかに可能になるのか

——独身寮における「生活指導」に着目して——



佐藤 大修

要 旨》》

本研究は企業による独身寮における労働者への介入を可能にしている論理を特定し、その分析を行う。1960年代から1970年代半ばごろにかけての独身寮では生活する労働者を捕捉する「人間管理」という業務が推奨されてきた。これは企業生産に適合的な主体を形成しようとする「生活指導」を中心とする業務である。しかしこうした業務は戦後に成立し普及した労働者の私生活自由を保護し、企業による干渉を戒める規範と対立する。そこで本研究は独身寮管理実践を支える労務管理言説に着目することで、そうした規範の回避及び実践の正当化を可能にしている論理を特定する。

分析の結果明らかになったのは、対象に未熟さを見出しその未熟さを根拠として介入を正当化するという論理である。それは集団就職によって新規に産業に参入してきた若年労働者の「若さ」を資源として、対象にあるべき主体への駆動を要請できる「教育のロジック」だった。本研究ではこの「教育のロジック」によって、労使や管理関係とはまた異なった形で独身寮管理実践が意味づけられていることを指摘する。

キーワード》》

独身寮、労務管理、教育

1 はじめに

本研究の目的は、労働者の私生活を保護する規範のもとで、企業が独身寮における労働者の生活に介入することを可能にしている論理を特定し、分析することにある。これを明らかにするために本研究は、独身寮労務管理を支える指導的テキストに着目する。

独身寮は労働者の生活と企業生産が交差する空間である。独身寮は労働者に提供される福利厚生としての住宅である給与住宅のうち、単身向けのものを指す。そこでは労働者

が集団生活を営みながら、日々の再生産を行っている。社宅で行われる世帯ごとの生活やアパートで営まれる個人生活と異なり、独身寮では食事や清掃など生活の諸事にわたって毎日集合的な需要が発生する。こうした集合的需要への対処および共同生活の空間である施設の維持を契機に、企業は管理者として労働者の生活過程に関与してくる。企業は独身寮における管理担当者（「管理人」「舎監」など）を雇用し、施設や共用設備の維持のみならず、労働者の再生産つまりその生活過程にも関与しようとする。

日本においてこうした介入は古くから行われている。たとえば近代初期紡績業の寄宿舎においては、女工の生活規律形成やそれを通じた「労働者の身体性の形成」(下川 2010: 35)といった介入が行われていた。その後も養成工の人間教育(産業訓練白書編集委員会編 1971: 6-7)や、戦時下における「産業戦士」の労働意欲管理(佐々木 2019)など、独身寮は古くから労働者の再生産への関与を行うための経路を企業側に提供してきた。そしてそれらは労働力再生産の場である生活過程に対する、企業生産の論理の介入だと指摘することができる。

そうした独身寮管理に戦後民主主義社会が与えた唯一の変化は、独身寮における労働者の「私生活の自由」への干渉禁止を打ち出す労働基準法第 94 条だった。これは戦前の「女工哀史」や「暴力飯場」といった拘禁的管理への反省として打ち出されており、繊維や炭鉱業に広く設置された生産設備の一部である事業附属寄宿舎を対象にする直接の法規範としてはもちろん、福利厚生施設として設置されていた他の産業の独身寮においても「基準法の精神」という間接的な規範として共有されていた¹⁾。

しかし独身寮における企業の生活介入は戦後も引き続き行われた。たとえば本研究で検討する 1960 年代から 70 年代にかけては、それ以前の数倍のペースで独身寮などの給与住宅が建設される「独身寮の時代」だった。これは「集団就職」と呼ばれる労働募集の全国化とそれによる大量の地方出身若年層の労働移動が発生した時期であり、これに対応するという背景があった。そしてそこでは企業雇用の管理人による労働者の生活過程の管理統制および、その生活および主体の在り方に対する積極的な介入が志向されていた。

独身寮は産業で用いられてきた当初から、労働者の再生産に対する介入経路を企業生産に提供し続けてきた。では戦後、特に 1960

年代から 70 年代の独身寮において、労働者の生活に対する介入は私生活干渉を戒める規範とどのような関係を持ったのだろうか。そして、干渉を規制する規範があるにもかかわらず労働者の生活に干渉することが可能であるならば、それはどのような論理によるものなのだろうか。本研究の問題意識はここにある。それを検討するために本研究は、企業内の実務者向けの実務雑誌および実務書に着目する。こうしたテキストは、企業の独身寮管理のさまざまな具体的事例やそれについての調査、法規や実務解説およびそのあるべき方向といった情報を掲載し、同時代の独身寮管理に対して指導的な役割を持っていた。そうしたテキストにおける独身寮管理業務やその目的などを検討することを通じて、労働力再生産にたいする企業生産の介入である独身寮管理業務を支える論理の分析を行いたい。

2 先行研究の検討と手法

2.1 先行研究の検討

戦後、独身寮は幅広い産業において設置されている(労働省「企業直営福利施設調査」)。にもかかわらずこれまで産業労働研究は、戦後独身寮における企業の労働者生活への介入についてほとんど扱ってこなかった。その貴重な例外が自動車産業研究、特にトヨタ研究である。トヨタ研究は、労働者を企業支配体制に包摂するいくつもの経路の一つとして、労働者の生活空間である独身寮に着目してきた。そこでは、独身寮自治会や先輩後輩関係が「社会的誘導装置」(湯本 1994: 164)として社内団体及び人間関係への包摂機能をもつことが指摘された(日本文学会 1963; 小山編 1985; 野村 1993 など)。

こうした社内団体による労働者の誘導の一方で、労働者の生活を直接に規制し介入する

管理が指摘されてきた。期間工として参与観察を行った鎌田慧（1973）は、外部との自由な交流の制限と労働者のプライバシーの侵害及び監視を報告した。そこでは、管理人が出入りや面会を規制し、部屋に無断で立ち入るなど、一個人の私生活領域に踏み込み、生活に直接介入する管理が存在していた。また同じく期間工として参与観察を行った伊原亮司（2003）は、管理人による起床や出勤の管理、外出や帰省の届け出、さらに健康チェック用紙の毎日提出といった労働者の生活面への細やかな干渉を報告している。伊原は、これを企業が労働者を「一人前の社会人」として扱わず、いわば「子ども扱い」するあり方だと捉え、その結果、労働者が自分で行動を組み立てる必要性を感じにくくなり、自立が阻害されてしまうと指摘している。制度に着目した研究では、小山陽一編（1985）が、独身寮に専門教育を受けた寮務員が配置され、日常的な指導や監督を行うことに言及している。また窪田暁子（1987）はそうした独身寮での労働者の生活への介入が、企業利益との連動のなかで進められていると指摘した。総じて、これらの先行研究は、独身寮において管理人が労働者の日常生活に直接干渉し、その結果労働者の自立が妨げられたり、企業利益に結びつくことを明らかにしてきた。

しかしこれらの研究は、戦後の労働法規制や私生活保護の規範が既に存在していたにもかかわらず、なぜ企業が労働者の私生活へ強力に介入できたのか、その正当化の論理を十分に説明していない。すなわち、企業の支配力を前提とするだけで、労働基準法と結びついた「労働者の私生活保護」規範とどのように折り合いをつけながら管理が行われてきたのかは、先行研究では明らかにされていない。実際、戦後の日本では一定の権利保障が制度化されているが、企業による私生活干渉が行われていたという事実が示唆される以上、企業がどのような言説や枠組みを用いて介入

を正当化し、労働者側の抵抗や規範上の制約を乗り越えてきたのかを解明する必要がある。

こうした課題を追究することは、トヨタ研究を含む企業社会論が取り組んできた、生活にまで及ぶ企業支配をより精緻に把握するための手がかりとなる。企業社会論は、経営主導の競争秩序のもとでも自発性を伴いながら高い凝集性を発揮する働き方およびそれを可能にする管理に着目し、その特質を「たんなる職務上の指揮＝命令関係以上の、生活全般に及ぶ支配従属関係」（渡辺 1987: 186）とした（渡辺 1987; 野原・藤田編 1988; 小山編 1985）。この枠組みによれば、日本企業においては仕事と生活の境界が曖昧で、労働力の再生産のための生活領域がしばしば生産のために企業に取り込まれることが問題として指摘されている。

これに対し、本研究が明らかにしようとする「企業による労働者の私生活干渉を正当化する論理」は、こうした境界の曖昧さを生む仕組みに新たな知見をもたらす。具体的には、企業が生活領域への介入をどのような名目や目的意識のもとで行うのかを追究することで、労働者の私生活への干渉を正当化し、労働者の受容や協力を得るための労務管理の論理を明らかにすることができる。仕事と生活の垣根を曖昧にしてきた背景には、単なる制度上の問題だけでなく、企業が採用する正当化の論理が大きく作用してきた可能性がある。企業社会の形成期である 1960 年代から 70 年代にかけての企業による生活干渉の正当化のありかたを明らかにすることは、日本企業における労働者側の自発性と同意を含みこんだ協調的な労使関係のあり方を理解するうえで重要な手がかりとなる。

以上を踏まえ、本研究は独身寮において企業が労働者の生活干渉を可能にしている論理に焦点を合わせる。具体的には、戦後の私生活保護規範とどのように折り合いをつけなが

ら介入が進められてきたのかを検討し、企業による私生活干渉の正当化論理を明らかにすることを目指す。

2.2 対象

そのために本研究は独身寮労務管理実践を支えていた言説を対象とする。それは実務者向けの雑誌記事と出版物である。企業実務者向けの専門誌『旬刊福利厚生』『労務事情』『月刊総務』にはこの時期に、企業の独身寮管理実践を報告する記事やその具体的管理について指南するような記事が複数見られる。また福利厚生の実務担当者や寮の管理人に向けてその業務を解説した実務書も数冊出版されている。これらのテキストは企業の実務者に対しその労務管理の具体的な施策や方向性についての情報を掲載し、実践に対する指導的な役割を果たしていた。こうしたテキストに着目することで、特定の企業や業種に限定されない一般的労務管理としての独身寮管理の姿を捉え、実践を支える論理を分析することができる²⁾。

本研究は独身寮での労働者の生活に対する企業の介入とその規制との関係に焦点を当て、労働者の再生産過程に対する介入を可能にする論理を分析する。これを明らかにするために1960年代から1970年代半ばごろまでの独身寮管理を対象としながら、それらに指導的役割を持っていた労務管理言説に着目する。まずは当時の独身寮において行われていた業務を明らかにするために、時代的背景とこれらのテキストに掲載された企業の実践報告を検討する(3.1)。その後に管理の理念や指南を行っているテキストをもとに、それらの業務の詳細と目的論を確認する(3.2)。そののち私生活干渉規範があるにもかかわらず、そうした管理がいかに正当化されていたのかを明らかにする(4)。そして最後に、以上の分析を踏まえて考察を行う(5)。

3 独身寮における労務管理実践

3.1 独身寮労務管理実践の確認

本項ではまず1960年代から1970年代半ばごろにかけて行われていた独身寮管理実践の背景を確認する。1960年代半ばから1970年代半ばごろにかけて独身寮は盛んに建設されていた。国土交通省の「住宅着工統計」によれば社宅を含む給与住宅の新規着工は1950年代は2万戸程度だったが1965年には6万戸、ピークに達した1970年には9万戸になった。

この時期の盛んな独身寮の建設の背景には、産業の労働力需要過熱とそれに対応するための労働力供給の全国化が存在した。まず1950年代からの産業の発展に伴い労働力需要は過熱した。厚生労働省の「職業安定業務統計」によると有効求人倍率は1960年ごろから上昇し、それまで1を割っていたのが1962年には1.37を記録した。こうした労働力不足から通勤労働力を選好していた大企業も1960年代には採用を全国化していく(山口2016: 84)。この時期に行われた独身寮の調査においても新規労働力の収容を目的とした設置や増設が多く確認できる(労務管理研究会調査部編1963)。

当時の加熱した労働力需要に応えたのが新規学卒者(中卒、高卒)だった。文部科学省「学校基本調査」によると、この時期の学歴別就職者数は中卒・高卒者が多く、新規就職者数全体に対しても圧倒的に多数を占めていた。主に地方農村部におけるこうした学卒労働者を都市部に存在する企業と結びつけたのが、当時の教育・行政アクターである(山口2016)。こうした計画的かつ大規模な労働移動は一般に「集団就職」と呼ばれる。

地方からその身一つでやってきた中卒・高卒者は基本的に就職先である都市部に十分な足場を持たない。特にその住宅については公的セクターや住宅市場による供給が不十分な

当時において、中小においては住込み、大企業では企業設置の独身寮が選択された。1964年1月時点で、6か月以上の寄宿を想定する第一種事業付属寄宿舎に寄宿する年少者だけで27万8,000人を数えており、これは基準法適用事業場で就労する年少者の18%にあたった（総理府青少年局編 1966: 122）。また1968年の大阪府の126社882名の独身寮生を対象に行われたアンケートでも10代が全体の38.1%、20代が全体の61.2%を占めており、独身寮には主に若年労働者が収容されていたということがうかがえる（『労務事情』1969.5: 62-65）。

次にこうした独身寮において行われていた管理をその具体的な事例から確認したい。企業の実務者向け雑誌に掲載された企業の事例をもとに、独身寮管理はどのような行為であるのかを明らかにする。

この時代の独身寮管理で特筆すべきは、施設の維持管理といった「物的」管理に加えて、寮生とその生活を対象とする「人間管理」という業務が確認できることである。たとえばそれは寮生個人の悩みに対応する「相談」業務（『旬刊福利厚生』1961.3.18: 17; 『旬刊福利厚生』1962.6.28: 12）や、寮における「生活上の注意点の指摘」（『旬刊福利厚生』1962.11.28: 9）という業務も確認できる。またこうした業務に加えて、より積極的な「生活指導」を行うとしている会社の事例も確認できる（『旬刊福利厚生』1971.11.8: 20; 『旬刊福利厚生』1968.11.8: 7）。こうした管理に対応するために、管理人には特殊な資質が求められていたことも確認できる。たとえば相談に対応するために教養や人生経験を期待する事例（『旬刊福利厚生』1962.6.28: 12; 『旬刊福利厚生』1962.11.28: 13）、あるいは元教員（『旬刊福利厚生』1961.12.8: 7）や元軍人（『旬刊福利厚生』1964.7.28: 23）を管理人として雇用する事例もみられる。これら企業の独身寮管理報告事例からは施設の維持管理に

加えて、寮生とその生活を対象に含みこんだ特殊な管理が行われていたことが確認できる。

こうした業務が求められた一つの背景として、当時の「若年層対策」がある。これは1960年代ごろから急増する中卒高卒労働者に対応するために打ち出された一連の人事労務管理施策である。これはジェネレーションギャップによるコミュニケーション問題や労働疎外などを含みこむ複合的課題だったが、特に当時の若年労働者層の高い労働移動を問題の中核にそこに対する定着策が見出されていた（労働法令協会編 1964; 牛窪 1962）。独身寮における寮生とその生活を捕捉する管理も、こうした定着策として位置づけられていた。たとえば関西経営者協会による『若年層従業員の定着性対策に関する問題点』は独身寮での生活について「これらの生活態度が定着性に大いに関係あると考えられるから、各企業においては寮生活指導に全く無関心であつて（ママ）はならない」（関西経営者協会編 1966a: 48）としている。こうした背景から、独身寮においては若年労働者である寮生とその生活を捕捉する管理が求められていた。

これまでみてきたような雑誌に掲載される独身寮管理の企業事例は、その業務について「相談」「生活指導」などだけ記述されている例がほとんどで、業務の詳細な記述を欠いている。そのためこうした独身寮管理の報告記事をもとにその具体的な業務としての管理人の行為を十分に吟味することはできない。そこで次項からは独身寮管理の実務を指南する書籍や雑誌記事をもとに、こうした管理がどのような行為を想定し、どのような理念のもと行われていたのかを検討する。

3.2 人間管理の理念

まず「相談」は「寮生の悩みや不安、疑問などに応え、相談相手となるという仕事」（桐

木 1970: 222) とされており、論者によってはこれにカウンセリングという名称を与えるものもある(古今堂 1964; 関西経営者協会編 1966b)。ただ「生活指導カウンセリングを行う」(関西経営者協会編 1966b: 13)という用法が可能なことからわかるように、両者の区別は必ずしも明確ではなく「相談」も大きな「生活指導」業務の一手段であったとみられる。また「生活上の注意点の指摘」についても、規則による規制と共にその対応として「生活指導」を行うとされていた(日本労働協会編 1973: 166)。生活指導自体は相談や生活規制を含む非常に幅の広い業務として想定されていた。たとえば施設管理に並立する業務としてインフォーマルな業務を含む人的管理を幅広く指すもの(桐木 1970: 223)から、しつけなどの習慣形成、個人と集団それぞれに対応するカウンセリングなどまでを含むものとして見いだされることもあった(古今堂 1968: 237)。このように生活指導は多様な業務を包摂するが、その基本的性質は管理人と寮生との対面的関係のもとでの指導であり、規則や門限による規制の実行や寮生の生活態度の改善に非常に重要な役割を持っていた³⁾。

また寮生に対する管理人の対面的な指導は「しつけ」として位置づけられ、規範だけでなくその指導を通じた主体の形成を目的としていた(古今堂 1964; 伊藤 1977)。その「しつけ」について大堀照司編(1967)は「理非を明らかにし、筋道を身につけ、自ら判断して実行に移すことを習性とさせるようシツケなければなるまい」(大堀編 1967: 18)としている。これは管理人による生活指導の積み重ねの結果としての規範の内面化として理解できる。

ただ上記で「理非を明らかにし」と述べられているように、こうしたしつけが内面化させようとしたのは、企業および管理人から望ましいとされた「規範」であって、独身寮生

活におけるルールである寮内「規則」とは異なっている。この点に関しては後に改めて検討する。

以上に見てきた「生活指導」をまとめると、その基本的性格として寮生と管理人の対面的人間関係を基盤に、独身寮内外の生活と寮生の主体をとらえて行われるということが指摘できる。また説得や忠告による指導と、その指導の繰り返しによって企業あるいは管理人が望ましいとする「規範」の内面化が志向されていた。

では次に、これらのテキストにおいて独身寮という場はどのように位置づけられ、こうした「生活指導」は何を求めて行われていたのかを検討する。1節で確認したように独身寮とは企業から福利厚生として提供される住宅であり、労働者の生活がそこで営まれるために再生産を包摂する。しかしこれらのテキストをみると、独身寮は単なる住宅設備を超えて、労働者の主体とかかわる特有の目的を帯びた特殊な施設として位置づけられていることがわかる。具体的には「単なる私生活の場ではなく、人間形成の場」(労務研究所 1965: 139)あるいは「憩いと自己研鑽の場所」(古今堂 1968: 30)というように、単なる居住施設を超えた「人間形成」の場として独身寮が設定されている。そしてこれまでに見てきた「生活指導」はこの「人間形成」という目的のもと行われる手段だった⁴⁾。

このように労務管理言説は「人間形成」「育成」「人間成長」の場であると独身寮を定義づけてきたが、独身寮を学校のような教育施設と同じように考えることはできない。なぜならそうした独身寮管理が目指す主体のあり方に、企業特有の論理の侵入を見出すことができるからである。それは「将来の立派な産業人、社会人となるべく、人間形成をはかる」(伊藤 1977: 10)にみられるような、企業の生産に適合的な主体の形成を図ろうとする点である。ほかにも独身寮管理は「将来会社の

中堅者として役立ちうる人材を育成する」(古今堂 1968: 27)、「人間成長への投資を企業がやっている」(桐木 1970: 223)として、企業の人材育成装置のように認識されていた。つまり「生活指導」をその手段として行われる独身寮での主体の形成に、生産のための論理の侵入を指摘できる。

また先に指摘したように「生活指導」を通じた「規範」の内面化は、企業や管理人の価値判断を含みこむものだった。たとえば人間形成として働きかける際に「自分のおかれている立場(〇〇社の会社員・学生である)」(伊藤 1977: 13)をふみはずさないように生活することが指導されていたことからわかるように、形成が目指された主体は無制限で自由な主体の形成とはまた異なっていた。特に届け出制での寮内での集会や政治活動の規制、民青同盟のような政治勢力の締め出しなどによる政治的活動および思想の制限は、そうした企業と管理人の価値判断の枠付けをよく示している(伊藤 1977; 古今堂 1964)。

また寮生の健康管理、朝の出勤管理と奨励および所在表による所在の常時把握と外出外泊の届け出制など、労働する身体を捕捉しその再生産を最適化させる管理業務も設定されていた(関西経営者協会編 1966b; 伊藤 1977)。そして生活指導はこうした制度の実質化に寄与した。たとえば門限制度について伊藤(1977: 143-144)は「無届の分については本人が『事後届』を提出するまで根気よく要求して必ず提出させ、ハッキリとケジメをつけないければならない」としているように、こうした管理制度の実行は管理人の対面的な説得や忠告といった「生活指導」によって支えられていた。

ここにおいて形成が意図されている主体は、企業の設定する枠から自由ではない。この時期の独身寮管理は生活に対する密接な介入を伴う「生活指導」によって、生産の都合に合わせた労働主体の形成を意図していたと

結論づけられる。こうした意図のもとに貫徹される独身寮管理は、再生産を企業の生産に適合的な労働主体の形成のために生産に従属させる。このように 1960 年代から 70 年代半ばごろまでの独身寮管理において労働主体の形成のための労働者の生活の干渉が想定されていた。

4 独身寮労務管理の論理

1 節でみたように当時は独身寮における労働者の私生活干渉の禁止規範は広く共有されていた。1947 年に制定された労働基準法は第十章に寄宿舎という項目があり、第 94 条から第 96 条の 3 は寄宿舎に関する規制を定めている。そのなかでも第 94 条は使用者による寄宿舎労働者の私生活自由の侵害を禁止している。これらは直接的には生産設備の一部とされる事業付属寄宿舎に適用されるものだが、「基準法の問題」を尊重するという意味で、福利厚生施設である独身寮においても意識すべき項目とされていた(『旬刊福利厚生』1968.8.8: 31-32 など)。それはこれまで見てきた指導的テキストにおいても同様である。

ただ私生活干渉規定に対する独身寮管理の立場を検討すると、そこには奇妙なすれちがいがある。たとえば日本労働協会から発行された『楽しい寄宿舎生活のために：経営者・管理人の心構え』では以下二つの記述がある。

いままでのところで、寄宿舎における生活は、利用者にとってはまったくの私生活ですから、その生活に必要な以上の干渉をしてはいけないこと、そして、いわば、寄宿舎は家庭であり、そこには、とくに利用者の年齢などを十分配慮して、こまかい心づかいが必要であることを述べました。(日本労働協会編 1969: 44)

とくに、寄宿舎における生活については、仕事の疲れをなおす場であり、できるだけ、なんにもわずらわされることがない、自由にふるまいたい時間であることを十分承知した管理を願いたいのです。そして、寄宿舎生活という貴重な体験が、将来、立派な社会人としての規律を身につける場であってほしいと願うだけです。(日本労働協会編 1969: 51-52)

ここではまず、基準法が定める私生活の自由とそこへの干渉の規制が確認される。しかしその直後に、「こまかい心づかい」や「立派な社会人としての規律を身につける場」といった「生活指導」的介入の必要が、そのまま接続している。こうした表現は「生活指導」を基準法の規制対象とみなす立場からは生まれえない。ここに表現されているのは基準法に基づく私生活尊重を踏まえたうえで、それとはまた別に「生活指導」の必要性を提起する姿勢である。ここからは基準法の尊重と生活指導が矛盾なく併存できる論理構成の存在が示唆される。

また関西経営者協会は以下のように述べている。

事業付属寄宿舎規定は外出・外泊について使用者の承認（前々日以前に届け出させる場合を含む）を受けさせることを禁じているが、共同生活の秩序を維持するため居住者の外出に際して一定の手續を課することは当然であり、生活指導の必要からも望ましいことといえよう。(関西経営者協会編 1966b: 9)

ここに至っては、法令違反の可能性を持つ行為の違法性が、運営上の必要性の提示によって中和された後、「生活指導」の持つ価値によって肯定されている。ここからいえるのは独身寮管理において、「生活指導」といっ

た密接な介入を基準法の規制対象とみる姿勢はなく、それとはまた別に「生活指導」は固有の価値を持つものとして捉えられているということである。ここには当時の独身寮管理側の寮生に対する特殊なまなざしが関係している。

これらのテキストに現れる独身寮生は、単なる労働者ではなく介入が必要な存在として想定されている。それらの論者は共通して不完全さや、成長の途上にあるなどといった主体としての未熟さを指摘する。たとえば「前途ある青少年」や「人生経験の浅い居住者」(関西経営者協会編 1966b: 5)、「寮生は人間としての自己をいまだに完成していない」(伊藤 1977: 120)、「人間的に未成熟な人達」(大堀編 1967: 14) などといった言明が挙げられる。3 節で確認したように当時の独身寮には、大量の地方出身中卒・高卒者が収容されていた。たとえば御厨俊也 (1973) や労務研究所 (1963) においては、故郷を遠く離れて大都市で生活する青少年である寮生たちは孤独感や疎外感を感じていたとした。こうした記述は当時の独身寮管理がその対象である福利厚生施設を利用する労働者に、未熟さや介入の必要性を見出していることを示す。

そして3 節までに見てきたような再生産への侵犯は、こうした認識のもとで正当化されていく。先ほど「寮生は人間としての自己をいまだに完成していない」という認識を引用した伊藤 (1977: 120) について、その続きを見てみると「寮生は人間としての自己をいまだに完成していないから、寮はそのしつけと直剣に（ママ）取り組む場所であればならない」と続く。他には寮生の未熟さや介入必要性を理由にそこに対する介入を「責任」として見出す論も多い（労務研究所 1965; 関西経営者協会編 1966b）。その「責任」は「ふつう寮生の年令（ママ）が一五歳から二四才ぐらいまでであることを考えれば、寮は、人間の能力開発や、青少年の健全な育成という

社会的な使命をも持っているといえます」(古今堂 1968: 30) というように、寮生個人のためだけではなく、社会に対する責任にまで拡大されることもあった。このように、寮生に見いだされた未熟さや介入の必要性はその根拠となり、寮生の生活過程である独身寮での生活に対する介入の正当化となった。

こうした生活への介入の正当化は、女子労働者の収容される女子寮においても同様にみられる。当時盛んに労働移動を行い産業界に参入した若年労働者は男性だけではない。当時の労働市場においては学卒から結婚までという限られた期間ではあったが、女性若年労働者も電気、食品、交通業などを中心に就労していた(『旬刊福利厚生』1962.11.28: 12)。独身寮におけるこうした女性労働者の管理についても、男性労働者に対するのと同様の論理が確認できる。

やはり年令的に若いだけに、彼女等の視野は狭過ぎるのである。それだけに多くの危険性がある。人間形成の上に最も大きな影響を与えるこの年頃だけに、これを受入れる企業に課された責任はかなり重いといわざるを得ない。(『旬刊福利厚生』1965. 2.8: 16)

ここから女子独身寮における管理の必要性が導かれる。対象に未熟さを見出し、それを根拠としながら労働者の生活への介入を正当化する論理はジェンダーを超えて独身寮管理に一般的にみられるものだった。

5 考察

本節は前項で見出された論理について考察を加える。まず確認しておくのは、前項で見出した論理は労働と生産関係における論理とは、また異なるものであることである。テク

ストにおいて独身寮で生活する労働者は、労働者ではなく未熟な人間として設定されていた。企業から雇用され労働者の管理を行う管理人と、独身寮で生活する労働者である寮生は労使としての対立関係にある。管理人から寮生への密接な介入は、労使関係そして管理者と被管理者としても、その関係に葛藤を呼び起こす。労基法と結びつく労働者保護規範が存在する場においてこのような葛藤を伴う介入は困難であるだろう。これまで分析してきたような独身寮管理を成り立たせていたのは、そのような労使的あるいは管理-被管理といった葛藤を呼び起こす関係とはまた別の論理であるだろう。

ここで注目したいのが、そうした介入が「教育」を自称していたことである。たとえば「生活指導」を担う管理人について「人格高い、教育的な人物を選ぶことが必要である」(『旬刊福利厚生』1961.9.28: 13) といった言及がある。また独身寮という場について「学校教育的な場ではないが、家庭教育的な場であり、寮生活を通じての寮生の人間形成も大きな目的であると思う」(伊藤 1977: 12) としているものもある。さらにこれまで見てきた「生活指導」が私生活に対する「介入」や「干渉」ではなく「指導」を自称していたのも、こうした位置づけの一環としてみることができ

る。仁平典宏(2002)によれば、人が教育の対象として捕捉されるとき、「未だ主体化されていない存在 = 主体化に向けて駆動させられるべき存在」が対象者の上に仮構される(仁平 2002: 77)。ここでは教育を自称する独身寮管理が労働者をその対象として捕捉する。そこでは「人間としての自己をいまだに完成していない」「未成熟」といった〈未-主体〉が労働者の上に仮構され、「人間形成」や「人間成長」という独身寮における目的論のもとに主体化が要請される。そうしたフレーム認識の資源とされているのは、中卒高卒で産業

に参入してきた労働者の「若さ」である。このように労働者の「若さ」を資源として、独身寮生を〈未－主体〉として認識し、独身寮管理は教育を自称する。

これまで教育にかかわる言説については、その特殊性が指摘されてきた（広田 2001; 越智 1997, 1999 など）。これらの研究で指摘されてきた教育言説の特有の前提や解釈枠組み、規範などの総体をここでは「教育のロジック」（越智 1999）と呼んでおく。「教育のロジック」は学校に集中しているが（越智 1999）、その自律的価値と適用の無限定性によって、無関係な用語とも容易に結びつき、学校空間の外部にまで拡散していく（森 1987; 広田 2001）。このような「教育のロジック」は学校教育に限らず、ボランティア言説（仁平 2011）や社会福祉（仁平 2015）といったさまざまな領域においても相対的に自律した意味編成や行為の枠付けが可能である。

そしてこの「教育のロジック」を用いて自らを教育と位置付けることは、行為の意味付けにおいて特殊な利益をもたらす。「教育のロジック」はさまざまな性質やコードを含むが、今回は独身寮言説との関連で2点指摘しておく。ひとつは「教育的」という言葉を用いることで、その行為自体を価値化できることである。「教育的」はあたかもある望ましい規範が共有されているかのような自律的な価値を伴った語として存在し、またその適用は無限定であり時と場合に応じてかなり自由に行うことができる（広田 2001; 越智 1997）。そしてふたつめは自らの行為を教育として位置づけることにより、その前提として引き受けるコードである。それは①対象の未熟さと保護の必要性の認識と②そうした対象を導くことを自身の使命とする自己認識という2点である。これらは、そうしたコードそれらに従えば従うほど「よい」というように強く規範化されている（越智 1999: 187–188）。独身寮管理はこうした「教育のロジック」によっ

て、自らを教育者として自己定義し、その自律的な価値により企業的所有あるいは管理的な性質を隠蔽することができる。そして自らの労働者主体およびその生活に対する介入を、「教育的」という語によって正当化・価値化できる。これにより独身寮における労働者生活への介入は、葛藤を孕んだ労使、管理関係ではなく、教育－被教育関係として再定義が可能になり、また労使や管理関係とも異なる「教育」に結びつく自律的な価値を帯びることになった。このように独身寮における労働者の管理は「教育のロジック」と出会うことで、労使あるいは管理関係を回避したスムーズな介入となった。

最後に、こうした「教育のロジック」の性質が労働基準法に結びつく労働者私生活保護規範に対して果たしていた関係について整理する。先に確認したように独身寮において労働者である寮生と、会社から雇用された管理人は労使関係と管理関係に基づく葛藤を前提としている。しかしこれまでに見出されたのはこうした葛藤を孕んだ関係が「教育のロジック」によって読み替えられていたということである。そこでは産業に参入してきた中卒高卒者の若さを資源として、対象に未熟さや介入の必要性といった〈未－主体〉が仮構される。そしてそうした主体への介入は①対象の未熟さと保護の必要性の認識と②そうした対象を導くことを自身の使命とする自己認識にもとづき、企業および管理者による介入は教育者による教育として正当化される。こうした介入は生産に適合的な主体の形成を意図したものだったが、教育のもつ自律的な価値によって価値づけられた。こうした「教育のロジック」によって、規範により戒められる企業による労働者の生活介入は、むしろなされるべき規範的行為となった。

6 おわりに

本研究では労働者の私生活を保護する規範のもとで、企業が独身寮における労働者の生活に介入することを可能にしている論理を分析してきた。これまでの分析から、本研究は以下の意義を持つ。

本研究は戦後に生じた労働者の私生活を保護しそこへの介入を規制する規範に対する独身寮管理の正当化の論理を明らかにした。先行研究では独身寮管理が労働者の生活への強い干渉であり介入であることが示されてきたが、それが戦後に成立した規範とどのような折り合いをもって成立しているのかは明らかではなかった。そこで本研究はこうした強力な生活介入の前提となる論理に焦点を当てて、それが既存の規範とどのような関係にあるのかを検討した。その結果、独身寮管理言説は自らを価値づけ正当化する独特の論理である「教育のロジック」を利用し、労使および管理関係を「教育されるべき者－教育するもの」という関係に読み替えて正当化を行っていた。

こうした「教育のロジック」を用いることにより、企業は仕事と生活の境界を越えて、労働者の生活に干渉することが可能になっていたと考えられる。それにより企業生産に適合的な主体形成を狙った「生活指導」が労働者の生活において展開されようとしていた。それは1960年代から70年代という企業社会の形成期における企業に新規に参入してきた労働者の主体への働きかけとして意図された労務管理であり、その後の企業社会における労使関係や労働者管理にも影響を与えた可能性がある。

ただ本研究の分析を通じて以下のような課題も明らかになった。まず1960年代から1970年代半ばごろまでの独身寮管理において「教育のロジック」を見出したが、労使の関係の把握とはまた異なる「教育のロジック」

が何を起源として労務管理に定着したのかは十分に明らかにできなかった。労働において「教育」は新卒労働者の受け入れや企業内教育制度などと歴史的に深い関係を持つ（菅山2011; 沢井2021）。こうした制度と「教育のロジック」の関係が明らかにされる必要があるだろう。

また労働者の生活に対する資本の侵犯活動を問題化した本研究は、そうした管理に対抗しうる労働者の主体性について十分に検討することができなかった。労働者の連帯や組織あるいは運動や要求においてこうした生活への介入がどのように捉えられていたのかが、労働者という主体の側から明らかにされる必要がある。

注

- 1) たとえば、「事業附属寄宿舎規定にもらわれている『私生活自由の尊重』の意図をくんで運用されることが必要」（『労務事情』1973.11.1: 74）や、「対象外となる場合でも、法を準用してゆくことがのぞましい」（『旬刊福利厚生』1961.11.18: 19）など、多くの記事で同趣旨が示されている。また一方、労働法解釈においても、「日本国憲法秩序の市民生活、労働法の保障する組合活動権から生ずるものであるから、労働基準法の附属寄宿舎と否とにかかわらず保障されるべきである」（松岡1971: 376）というように独身寮への適用を肯定する見解が示されている。さらに、事業附属寄宿舎に該当するかどうかの判定については事業の附属性などを総合的に考慮すべきとされ（島田1972）、この境界が明確に限定しにくいことから、独身寮であっても労働基準法を意識する必要があった。このような解釈論は罰則を伴う労働基準法の実務に直結するため、企業の労務担当者向けの実務書や雑誌記事にも共有されていた（商事法務研究会編1966; 『旬刊福利厚生』1968.8.8: 31-32など）。
- 2) 対象とするテキストの選定は以下のように行った。まず国立国会図書館サーチのキーワード検索を用いて「独身寮」もしくは「社員寮」を内容に含む資料を1219件抽出した。これらすべてに目を通し整理を行った結果、とくに『旬刊福利厚生』『月刊総務』『労務事情』の3誌に繰り返しかつまとまった量の労務管理実践の報告や指南を行う記事の存在を

確認できた。そのためこれら3誌を対象に全文検索機能を用いてさらに「寮」「寄宿舎」のワードを内容に含む記事を抽出し、そのうち独身寮について扱っているとみなせる記事を選定した。独身寮関連出版物については1950年から80年に出版されたものを対象に、「独身寮」「社員寮」のキーワード検索に含まれていた図書資料に加えて、労働図書館の蔵書データベースで「寮」のキーワード検索を行ったもの、国立国会図書館サーチで「寮」のキーワード検索と全文検索を行ったもののうち、独身寮管理の実務をその内容に含むと判断できた6点を含める。

- 3) 「生活指導」は、論者や文脈によっては「寮生指導」（労務研究所 1965: 139）や「しつけ」（伊藤 1977: 120）などと称される場合もあるが、いずれも寮内で管理人が対面的に行う生活規制や指導を指しており、その内容は共通していた。
- 4) たとえば伊藤（1977: 12）は「寮生活を通じた寮生の人間形成も大きな目的であると思う」としたうえで「寮長は、こうした目的を念頭において、日々の管理運営、指導をすべきであろう」としている。

文献

- 広田照幸, 2001, 『教育言説の歴史社会学』名古屋大学出版会。
- 伊原亮司, 2003, 『トヨタの労働現場——ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店。
- 伊藤貞利, 1977, 『寮長の実務』日本経営者団体連盟弘報部。
- 鎌田慧, 1973, 『自動車絶望工場——ある季節工の日記』現代史出版会。
- 関西経営者協会編, 1966a, 『若年層従業員の定着性対策に関する問題』関西経営者協会。
- 関西経営者協会編, 1966b, 『独身寮管理の問題点』関西経営者協会。
- 桐木逸朗, 1970, 『企業における住宅総合対策——その理論と実務』社会保険新報社。
- 古今堂雪雄, 1964, 『寮・寄宿舎運営の実務』池田書店。
- 古今堂雪雄, 1968, 『寮の管理と生活指導——定着と生産性を高めるために』池田書店。
- 小山陽一編, 1985, 『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例』御茶の水書房。
- 窪田暁子, 1987, 「企業都市における『地域生活』問題と『生活管理』」都丸泰助・窪田暁子・遠藤宏一編『トヨタと地域社会——現代企業都市生活論』大月書店, 190-214。
- 松岡三郎, 1971, 『労働基準法』弘文堂。
- 御厨俊也, 1973, 『新しい寮運営のコツ——寮長と寮生の接し方』日本経営者団体連盟弘報部。
- 森重雄, 1987, 「モダンティとしての教育——批判的教育社会学のためのプリコラージュ」『東京大学教育学部紀要』27: 91-115。
- 仁平典宏, 2002, 「戦後日本における『ボランティア』言説の転換過程——『人間形成』レトリックと〈主体〉の位置に着目して」『年報社会学論集』15: 69-81。
- 仁平典宏, 2011, 『『ボランティア』の誕生と終焉——〈贈与のパラドックス〉の知識社会学』名古屋大学出版会。
- 仁平典宏, 2015, 「〈教育〉化する社会保障と社会的排除——ワークフェア・人的資本・統治性」『教育社会学研究』96: 175-196。
- 日本労働協会編, 1969, 『楽しい寄宿舎生活のために——経営者・管理人の心構え』日本労働協会。
- 日本労働協会編, 1973, 『寮管理労務相談』日本労働協会。
- 日本文学会, 1963, 『技術革新の社会的影響』東京大学出版会。
- 野原光・藤田栄史編, 1988, 『自動車産業と労働者——労働者管理の構造と労働者像』法律文化社。
- 野村正實, 1993, 『トヨタイズム——日本型生産システムの成熟と変容』ミネルヴァ書房。
- 大堀照司編, 1967, 『寮管理の考え方と実際』日本経営者団体連盟弘報部。
- 越智康詞, 1997, 「学校組織の深層分析——『教育的／非教育的』コードの作用と機能に着目して」『信州大学教育学部紀要』90: 135-146。
- 越智康詞, 1999, 「教育空間と『教育問題』」田中智志編『〈教育〉の解説』世織書房。
- 労働法令協会編, 1964, 『若年層管理の実際』労働法令協会。
- 労務管理研究会調査部編, 1963, 『社宅・寮の管理——142社の運営状況の推移と実態』労務管理研究会。
- 労務研究所, 1963, 『企業住宅の実務』労務研究所。
- 労務研究所, 1965, 『福利厚生実務指標』労務研究所。
- 産業訓練白書編集委員会編, 1971, 『産業訓練百年史』日本産業訓練協会。
- 佐々木啓, 2019, 『『産業戦士』の時代——戦時期日本の労働力動員と支配秩序』大月書店。
- 沢井実, 2021, 『技能形成の戦後史——工場と学校をむすぶもの』名古屋大学出版会。
- 島田信義, 1972, 「第10章, 第94条」『基本法コンメンタール』1972(10): 263-266。
- 下川進, 2010, 「明治・大正期の日本紡績業による労働者の生活過程管理」『日本経営学会誌』25: 28-38。
- 商事法務研究会編, 1966, 『社宅と寮と持ち家』商事法務研究会。
- 総理府青少年局編, 1966, 『1966年版青少年白書』。

- 菅山真次, 2011, 『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会.
- 牛窪浩, 1962, 「各社の青年従業員対策の実態とその動向」『労務研究』15(8): 10–21.
- 渡辺治, 1987, 「現代日本社会の権威的構造と国家」藤田勇編『権威的秩序と国家』東京大学出版会, 181–228.

- 山口覚, 2016, 『集団就職とは何であったか——〈金の卵〉の時空間』ミネルヴァ書房.
- 湯本誠, 1994, 「現業労働者の企業内熟練形成」職業・生活研究会編『企業社会と人間』法律文化社, 135–176.

(京都大学大学院教育学研究科修士課程)
E-mail: sato.taishu.35z@st.kyoto-u.ac.jp

Corporate Intervention in Workers' Lives: A Focus on “Guidance” in Employee Dormitories

Taishu SATO

Graduate School of Education, Kyoto University

E-mail: sato.taishu.35z@st.kyoto-u.ac.jp

This study investigates the discourse of labor management that supported corporate intervention in the personal lives of workers living in employee dormitories, focusing on the period from the 1960s to mid-1970s. During this time, dormitory management adopted a method known as “human management,” which extended corporate control beyond the workplace into workers’ daily routines. At the heart of this approach was “Guidance,” which was designed to shape workers into individuals who could contribute effectively to corporate productivity. However, these practices clashed with post-war social norms that emphasized the protection of workers’ private lives and rejected corporate intrusion.

A key justification for these interventions lay in the depiction of young workers as immature and in need of guidance. This perception provided a basis for corporate involvement, which was framed as necessary for the personal and professional development of these workers. The study identifies this rationale as the “logic of education,” which utilized the youth of group-recruited employees as a resource to enable and justify interventions in their personal lives, thereby potentially circumventing societal norms.

The research further reveals that this “logic of education” has the potential to transform the way dormitory management is understood. Instead of being viewed as a form of disciplinary control, it could be reframed as a developmental initiative. Dormitories were presented as spaces in which personal growth and corporate values could coexist, thus differentiating these practices from traditional labor-management relationships. This reframing positioned dormitory management as a form of educational relationship.

By examining these dynamics, the study shows how dormitory management practices side-stepped societal norms against employer interference and legitimized a model that subtly aligned workers’ private lives with corporate interests.

Keywords:

employee dormitories, labor management, education