

働きつつ学ぶ権利を担う経済科学の総合雑誌

経済科学通信

特集=解剖！ 企業社会ニッポン

「会社本位」の構造

奥村 宏

日本の経営の働くかせ方

熊沢 誠

フォーディズムと日本の生産システム

成瀬龍夫

68

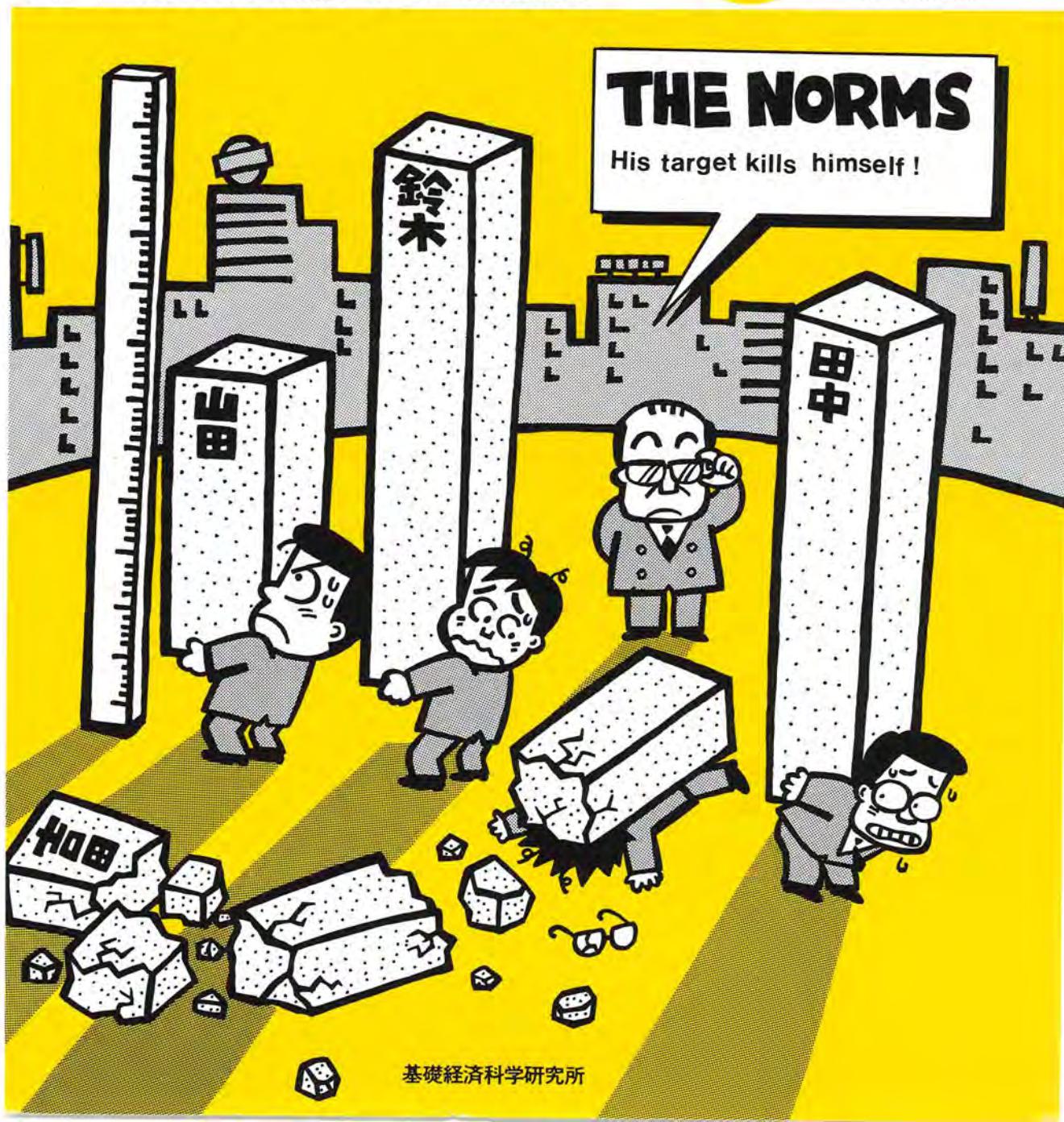
1991年

11月

1981年5月20日

第4種郵便物認可

I S S N 0385-065X



『経済科学通信』最近のバックナンバーの御案内

第65号

特集 ●企業社会ニッポン

現代日本の労働者生活と人権状況	渡辺 治
日本型企業社会の構造とその変革視点	十名 直喜
企業社会=日本の構図	光岡 博美
医師からみた今日の労働現場と過労死	田尻俊一郎
研究者群像●宮本憲一先生に聞く（上）	
論 文●ポスト・フォーディズム論と地域	青木 圭介
●国際収支の各項目とその経済部門別区分	奥田 宏司

第66号

特集 ●再考！ 社会主義

『資本論』の社会主义	大野 節夫
スターリン体制の形成・確立・展開	森岡 真史
東ドイツの市民革命とドイツ統一	芦田 宜
映画は社会主义をどう映してきたか	末松 三郎
研究者群像●宮本憲一先生に聞く（下）	
現代の焦点●430兆円公共投資問題	梅原 英治
歴史の探求●マンハッタン計画と戦後冷戦	高橋 信一
論 文●経済学における価値の物質的基礎	大日方聰夫

第67号

特集 I ●女と男の経済学

女性論・婦人問題論争から学ぶもの	柴田 悅子
男女雇用機会均等法の施行をめぐって	久米 弘子
経済学とフェミニズム	角田 修一

特集 II ●現代日本資本主義論争にむけて

ポスト・フォーディズムと日本資本主義	伊藤 誠
日本型システムと「フレキシビリティ」	十名 直喜
日本資本主義と新自由主義	篠田 武司
研究者群像●黒川俊雄先生に聞く	
古典を読む●島恭彦『近世租税思想史』	北村 裕明
論 文●「それ自体」をめぐる方法論	重本 直利

1部1000円、申し込みは事務所まで(075-255-2450)

経済科学通信

第68号 (1991年11月)



研究者群像● 川口弘先生に聞く	2
特集● 解剖！ 企業社会ニッポン	
特集によせて	編 集 局 13
「会社本位」の構造	奥 村 宏 14
日本の経営の働きかせ方	熊 沢 誠 20
フォーディズムと日本の生産システム	成瀬 龍夫 29
討論	35
用語解説	41
現場からの発信● 学習塾の現場から	道旗 一郎 43
いま、学校での「労働者教育」	柿沼 昌芳 48
三宅島レポート・重大な二月の村議選	末松 三郎 50
若き金融マンの労働実態①	小 西 豊 52
新連載企画の開始にあたって	編 集 局 43
入門講座● 効率万能主義は悪いこと？	二神 孝一 54
研究ノート● 地域経済と「内発的発展」論	芳野 俊郎 58
書評● 梅垣邦胤『資本主義と人間自然・土地自然』	赤間 道夫 64
ミリューコフ『日本経済に学べ』	村口 信夫 65
山田良治『戦後日本の地価形成』	高島 嘉巳 66
弁護団全国連絡会議編『過労死 KAROSHI』	松下 英爾 68
新刊紹介● 野沢・木下・大西編『自立と協同の社会システム』	高山 新 53
基礎研だより● 第14回研究大会報告と参加者の声	69
読者の声●	28
編集後記●	

川口弘先生に聞く

このインタビューは、さる10月4日に、京都新阪急ホテルに、本誌編集局の二宮厚美と森岡真史がお伺いして行ったものを編集局でまとめたものです。



貧乏のなかで文学に親しむ

—— 1914年にカルカッタにお生まれとあります。

川口 父が日本郵船の社員で、当時日本の紡績はインドの綿を使っており、カルカッタは貨物船の航路として重要でした。明治の末期にポンペイ支店ができて、父はその支店長としてインドに渡り、その後カルカッタ支店長になった。ぼくの兄弟は8人ありますが、1番上の姉が横浜で生まれ、長兄は天津で生まれ、ぼくは7番目で、3番目からそこまでインドで生まれました。

—— そうすると家族ぐるみで転々と中国に行ったりインドに行ったりしていたわけですね。川口 昔はそれほどめずらしくなかったですね。中国やインドでは日本人は「準白人」扱いで、自由でぜいたくな暮らししかった。長兄や姉たちは、郵船の社員の中で優秀な人に家庭教師をお願いして、勉強した。1917年（大正5年）に、ドイツのエムデンという巡洋艦が連合国との商船撃沈を始め、インド洋にも現れたので、戦時ということで母は子供をつれて日本に帰り、東京に住むことになった。そういうことで、ぼくは自分でいは印度のことをほとんど覚えていません。そのうちに父が横浜支店長に転勤して、家族も横浜に移り、そこで妹が1人生まれました

が、今ではぼくとこの妹だけが生き残っています。上の兄や姉たちは「帰国子女」ですから公立校に受け入れてもらえない、みんなカトリック系のミッション・スクールに入りました。その関係でぼくも幼稚園はそうでした。ここでキリスト教の神観念に接したことが、後に天皇崇拜におちいらないですんだことに大きく影響していたと思います。

ところで、大正11年に父親が定年で日本郵船と三菱の共同出資の横浜共立倉庫の専務に転出しましたが、翌年の関東大震災で倉庫はみんな焼けてしまい、会社は大きな打撃を受け、その再建に奔走しているときに急死してしまった。小学校5年生のときです。昭和恐慌を目前にした時期で、会社からあまりいい退職金は出ず、借金もかさみ、家の経済は急激に苦しくなった。急に境遇が変わり、今まで普通につきあってきた人の態度も変わる。子供だからよけい痛切に感じて、なぜ金持ちと貧乏人があるのかということを考えるようになった。ぼくが経済学をはじめた頃はマルクス経済学は弾圧されており、ずっと近代経済学をやってきましたが、後にだんだんマルクスにひかれていくようになった原点は、そういう子供の頃の体験です。

その頃、母方のおじの一高生が、当時流行のようになっていた神經衰弱で退学し、英語の教師になるために家に下宿して勉強していた。その人がぼくがのことを気に入って、本を読んで

くれたり、勉強を教えてくれたりした。そのおじから影響を受けて、早くから文学関係の読書に親しんだ。父が死んだ頃には、夏目漱石全集はほとんど読んでおり、芥川にも関心があり、外国文学もずいぶん読んだ。文学をつうじて人間や社会に関心を向け始めるなかで、自分の境遇が急変したものだから、よけい深刻に考えるようになりました。実は小学校5年のときに知人の家の3歳下の少女に一目惚れして、円卓の騎士サー・ラントロット気取りでその少女を王妃ギニヴィアに見立て、20歳台の末召集されて戦地に出かけるまぎわまで、苦しいプラトニックラヴを貰いたのも、漱石の「薙露行」の影響でした。応召の日に長い間会えなかった彼女と偶然出会うことができたので、思いを吹き切って死地におもむくことことができた。また敗戦後に生きて帰ってから第二の人生の出発点で少女時代の妻と出会い、新しい恋をして結婚し、幸せな夫婦生活を送れたのもその偶然の出会いがあったからです。そして、この二つの恋愛体験は、ぼくの人間形成に深い意味を持っていました」と信じています。

旧制中学は日暮里にあった東京開成中学ですが、学校ではバスケットばかりやって、あとは趣味の文学を読んだ。心の中にある貧乏の苦しみを、バスケットをやると忘れることができた。昼間はバスケットをやり、夜は12時、1時まで詩や戯曲を読んでいると、朝起きられず、遅刻してしまう。あの頃の開成は、遅刻を厳しく罰したので、遅刻をするときにはさぼってしまおうと考え、母親の筆跡を習い、自分で書いて3文判をおして届けを出す。朝、電車で田端まで行き、遅刻とわかるとおりないで上野まで行って、動物園に入り、1日動物をみたり、春と秋は美術館に行ったり、上野の図書館で古典文学をひもどしたりしました。

働きながら巣鴨高等商業から中央大学へ

こんなふうに中学は怠けほうだいで、体を悪くして休んだりもしたものですから、2回落第して7年行きました。もうその頃には家が貧乏のどん底になっているから、進学できない。家にお金をいれるためにはちゃんとした就職をす

る必要がある。そこでいまでもCMに出てくる日本酸素という会社に入り、給仕に毛のはえたような資格で安い月給で働いていた。月給は28円50銭、当時学生の1ヶ月の生活費が35円ぐらい。そこへ大学出が、自分より仕事ができないのに倍ぐらいの給料をとる。ぼくがいちばんなりたかったのは新劇の演出家で、それがだめだったら戯曲作家になりたい、それには大学に行く必要はない、と思っていたので、進学しないことは苦ではなかったのですが、しかしそれが実現するまで会社で働くなら、月給をよくしたいと考えて、学歴をつけるために夜間の専門学校（旧制）に入った。それが巣鴨高等商業、いまの千葉商大です。

そこでも講義には出ないで自分で文学の勉強をしていました。ただ、東大の社会学の助教授で黒川武雄さんという人が哲学と社会学の講義にきていて、その人のゼミには参加しました。ゼミナリステンは1人で、何でも好きなことをやれと言われて2年のときに出した論文が「演劇美学序説」、3年のときに出した論文が「演劇社会学」です。もちろんたいしたものが書けるはずはなく、外国の書物を下敷きにしたいいかげんなものです。ところが、沖中恒幸先生が教えにきていて、ゼミでリカードをやっていた。そこへぼくの友人の林栄夫くんが農林省に努めながら参加しており、なかなかおもしろいからオブザーバーとして参加するようぼくに勧めた。そこでたまに顔を出してみんなの議論をかきまわした。それが沖中先生の目にとまったらしい。

巣鴨高商を卒業したあとも会社員をやっていたのですが、1938年に母親が亡くなり、自分のことだけを考えればよくなかった。文学をやる見通しはなく、新劇は弾圧され、これから演出家になるというのも難しい。戯曲か小説でも書いて道を開こう、それには中学校の教師をやろうと考えて、巣鴨高商で英語と商業科の教員免許をとっていましたから、それをいかすために教師のポストを探した。それを友人が沖中先生に話すと、先生が「中央大学の夜学に入りなして経済学を勉強すれば、僕がめんどうを見てやる」と言われたというのを聞いて、大学の教師の方が給料はいいし時間があると考えて、沖中先生のことろに神妙な顔をして行って、ぜひ

経済学を勉強したいと言った。そこで、目白商業で英語と商業を教えながら、中大の商学部の夜学に通うようになりました。ぼくが働き出して3カ月目に林くんも目白商業の教師になり、中大の経済学部の夜学に通いました。

近代経済学の教科書を書く

太平洋戦争が勃発し、1941年12月に繰り上げ卒業になったのですが、卒業者名簿をみると、ぼくの名前がない。おどろいて教務課にゆくと、「お前は軍事教練が不合格だ」と聞かされました。そこで軍事教官のところにおしかけて談判し、ようやく卒業できた。中央大学を卒業した後、林くんは一橋大学に学士入学し、卒業後県立神戸高商（いまの神戸商大）の教員になった。彼の学生の中に置塙信雄さんや新野幸次郎さんがいた。ぼくは軍事教練がいやでいやで、おまけに結核を患つたこともあって第2国民兵なので戦争には行かないだろうと思っていましたから、中大に残り、1942年から沖中さんのプライベートな助手ということで金融制度の調査などの仕事を手伝いました。沖中先生の推薦で、実質的には先生の代講のような形で明治学院で金融論を講義しましたが、ぼくは自分の考えで自分の学問をしゃべりたかったので、自分ではそれを大学教師の最初の経験だとは思いたくありません。

そのときに、中大の経済学部に安井啄磨先生が非常勤講師としてこられて、当時出たばかりのヒックスの“Value and Capital”（『価値と資本』）をテキストに外書購読をした。ぼくは安井先生の名前はよく知っていましたから、聴講し、毎回講義が終わると質問をもって行き、先生といっしょに神保町あたりの喫茶店でお茶をのみながらいろいろ話をしていました。安井先生はただの経済学の講義ではなく、やたらゲーテの名文句が飛び出してくれたり、なかなか教養豊かでおもしろかったです。近代経済学ではぼくの恩師は安井先生だと思っています。

—— 近代経済学の理論を研究するようになったのはそれがきっかけですか。

川口 いや、はじめから理論的なことに関心がありました。当時は中大の原論は大野達三先生

というもともと経済学説史の人で、ちょうどぼくの学生の頃はシュパンとかゴットルなどのナチスの経済学者をとりあげていましたのでぼくにはおもしろくありませんでした。しかしたいへんドイツ語ができる人で、外書購読でゾンバルトの『三つの世界観』を使っていました。それだけはドイツ語の勉強にいいものですから出席しました。

そのうちに、沖中先生の恩師でもあるマルクスをやっていた他大学の先生が経済原論の講義をするのに、マルクスというとつかまる時代ですから近代経済学でしなければならないのですが、近代経済学をよく知らないので、沖中先生にその人の名前でテキストを書くように頼んだ。沖中先生はよいアルバイトとして、経済学部の2年生だったぼくにやるように言われた。近代経済学全体を勉強するのにいい機会だと思って、乱暴な話ですが引き受けました。そこで、高田保馬先生の名著『経済学新講』全5冊を連日徹夜して読んだ。広く海外の文献に目を通した博引傍証の書物ですが、文章は晦澁で、ときどき論理が省略されている。その場合は、引用されている論文や著書を中大の図書館で照合して読むと、原書の方がずっとわかりやすい。これはぼくにはたいへん勉強になりました。高田先生の難しい文章で、論理を追及するということや、原典を論理的に読むという訓練になった。自分の近代経済学の勉強で、いちばん力をつけていただいたのは高田先生だと思います。ひじょうに明快に書いてあって、すっと読めるような本では問題を感じない。そういう本よりも自分で苦しんでごてごて書いた本の方が勉強になる、ということを高田先生の本で痛感しました。

それをやっているときに数学を勉強していないことがネックになった。日土講習という予備校があって、そこに藤森良藏という、啓蒙的な数学の解説者として有名な人がいました。彼の『考え方双書』という本があり、代数・幾何からはじめて微積分まで、たいへん読みやすく書いてあり、それを3カ月ぐらいで演習をやらないで筋だけをとっていくやりかたで読み通して、それで高田先生の本をなんとか理解して、近代経済学の本を1冊書いた。それでも、そういう本を書いたことで、近代経済学の体系を、間違

えもあったでしょうが、ひと通り理解した。それが理論経済学の勉強では、一番大きかったです。

ロビンソン『雇用理論入門』の翻訳

それを終わり、卒業して安井先生の聴講を始めた頃に、神田の古本屋街を歩いていて、偶然ジョン・ロビンソンの“Introduction to the Theory of Employment”(『雇用理論入門』)を見つけました。買って読んでみると、ロビンソン流ですがケインズ理論がたいへんわかりやすく書いてある。ぼくは『一般理論』は（塩野谷九十九先生が「東洋経済」で石橋さんといっしょに研究会をやっていて、翻訳が1939年に出していましたが）、まだ読んでいなかったのです。これを翻訳して出してみようと思って、沖中先生に相談にいくと、先生は「翻訳は学者のやることではない」と反対されました。そこで、だまして申しわけなかったのですが、「実はもう翻訳してしまった」と言うと、「それでは話をしてやろう」と、巖松堂という本屋に紹介してくれた。すると、川口だけでなく、沖中先生と共に訳なさいいということで、それを1943年に沖中・川口訳で出しました。まだやっていないものを「できている」と言ったものだから、本屋から毎日原稿を取りに来る。乱暴な話ですが、しょうがないので毎日徹夜みたいにして5ページ、10ページと渡して、1カ月で訳し終えました。

復員後、統計学の講義を担当

1943年から、自前の講師になり、明治学院で「工業経済学」を講義しました。工業経済学というのは体系が決まっておらず、いろいろなやり方があったけれど、ぼくは当時の風潮もあって、産業技術についての関心が深かった。そこで、産業技術史を軸にしたのですが、専門的には勉強してはいなかったので、古本屋で見つかる本を集めてにわか勉強しました。当時、産業技術についての大きな本のなかで、三枝博音、加茂儀一、吉岡金三郎の3人の本がひじょうにおもしろかった。後で知ったのですが、3人と

もマルキストなんですね。

—— 技術論の論争の産物ですね。

川口 戦争中は“偽装転向”ということで、マルクスのマの字も出さないような本を書いていたけれど、彼らの書いた技術史はすべて唯物史観に基づいています。だから、それを読んでいると、唯物弁証法が知らない間に頭に入って来る。それがあとでマルクスに近づいてゆくときに抵抗なく入り込めた大きな力になったと思います。そういう考え方を自分なりに使ってみて、市場と生産力との間の弁証法的な関係という形でつかんで、それなりに構想を立てて講義をしました。

その後召集されて、戦争にゆき、1946年3月に帰ってきて沖中先生のところにあいさつに行ったら、「今統計学の講座が人がいなくて困っている、君は数学ができるからやれるんじゃないかな」と言われて、統計学を専門的に勉強したことはなかったんですが、大学で講義ができるよいチャンスですから、引き受けました。それであわてて統計学の本をかきあつめてにわか勉強をし、4月末から講義を始めた。

ドイツのエルンスト・ヴァーゲマンという景気変動の研究家の『統計の道化鏡』という本があります。道化鏡というのは、見世物などで使う、顔を写すとゆがんで写る鏡です。ヴァーゲマンが強調しているのは、統計は人間が調査をしてつくるものだから、ある概念について調査を行ってつくられた統計であっても、どういう基本的なコンセプトで、どういうメルクマールを調べてつくったのかというその作り方によって、同じものでも違って見える。したがって、つねに統計批判をやらなければならないということです。一橋大学の森田優三先生がヴァーゲマンの考え方を下敷きに『統計学汎論』という優れたテキストを出していました。それを読んで思い出したのは、偶然に読んだことのあるレーニンの『ロシアにおける資本主義の発達』での統計批判です。だからそれも講義の中に入れました。とくかく、この仕事を通じてぼくは統計批判を重視するようになりましたが、後に日銀、大蔵省、経済企画庁などで出す統計や統計の使い方などで、しばしばクレームをつけるようになったのはその影響です。

1年して、学生からテキストがないと困るという声があり、乱暴にもテキストを1冊書いた。計量経済学を扱った編と、それに入る前の統計学の一般的な入門書を、2冊、上下で出すつもりで原稿を書きました。ところが、当時は出版事情が悪かったので、そんなに大きなものは出せないということで、後者だけを『経済統計学』として出版した。それに「統計数字編」という副題をつけたのですが、それを出版社がミスプリントして、「統計数学編」になった。統計数学の詳しい説明はそんなにしておらず、むしろ統計数字の作り方を書いて、統計批判が必要だということを言った本なんです。それがぼくの最初の著書になります。

ケインズが私的な書簡の中で、計量経済学会の初代会長になったティンベルヒエンの著書について、計量経済学的な分析は、諸条件が変化しないごく短期の問題については役に立つかもしれないが、経済という大きな流れを見るにはああいうものはだめだ、もっと洞察力を使わなければという趣旨の批評をしています。それを読んで、鎌倉文庫という本屋から2、3回出た『経済学』という雑誌に、戦後出版されたミッセルの景気循環についての大著の書評をしたときにそのことに言及したこともあります。その頃、そういうことを通じて近代経済学の若い人とのつながりができました。

ケインズ『一般理論』の研究

—— ケインズ理論の研究もその頃から本格的に始められたのですか。

川口 やがて中央大学での担当が統計学から経済原論にかわって、その講義を始める前に『一般理論』を自分で読みました。その頃、日銀の若い行員が「行学会」という経済学を勉強する会をつくり、それが方々の大学の先生をひっぱてきて、講義を聞いていた。その中で戦前に出したロビンソンの翻訳を読んだ人たちがぼくのところにきて、14~15回の講義で『一般理論』の解説をしてほしいと頼まれました。そのときにはまだ『一般理論』をよく読んでいなかったのですが、こういう機会でなければ読めないと思い、『一般理論』の解説書もたくさん出てい

るので、なんとかできると思って引き受けました。それではじめて塩野谷訳を読んだら、よくわからないところがあちこちにある。しょうがなくて、原書を読むと、そのほうがわかりやすい。原書でわからないところがあると、解説書をみる。そうすると、どの解説書もぼくがわからないところは解説していない。そこは自分で解釈しなければならないということになりました。戦争中に『一般理論』をめぐって行われた論争を掲載した外国の雑誌が日比谷の占領軍の図書館にぽつぽつ入り始めた。そこへ勉強に行って、数時間読んで、読み終わらなかつたので明日来て読もうと思って、翌日行くと、そこが切り取られている。困ってしまい、その後は筆写するようにした。当時はコピー機などありませんから。実はまだ結婚前でしたが、学生時代の妻がその筆写の手伝いをしてくれ、彼女の手になる筆写ノートが今でも何冊も残っています。

「行学会」で『一般理論』の講義をしたのが1950年で、4、5回講義をした後、咯血してしまいました。結核を気胸療法でおさえたといつても、完全ではなかったのです。出征中の疲れや、戦後の悪性インフレによる生活の困難から、結局発病してまいりました。入院はせず、自宅で安静療養ということになりました。ついでにいふと、戦前は結核は貧しい日本の国民病で、兄が旧制高校の寮で感染してわが家に持ちこみ、家中が感染し、わが家の貧乏の原因の一つになったのです。

ところで当時ぼくは、中央大学から立正大学に移っていました。立正大学が新制大学に移行し、経済学部をつくるというので、まとまってそちらに移ったわけです。ところが、仏教系の大学で、経済学関係では知名度がなかったので学生が集まらず、たちまち財政難におちいって、給料遅配になりました。そのたいへんなときに結核で倒れたものだから、妻にはとても苦労をかけてしまいました。

医者のすすめもあって、同僚のつてで軽井沢の農家の離れで一夏をすごしました。「行学会」の方から、「せっかく準備をしていただいたのだから、原稿を書いてもらえれば、研究会のテキストとして、プリント版として本にします」と言われて、資料をたくさんかついで軽井沢に

行き、ぼつぼつ原稿を書きました。それが後にまとまって、行学会から『ケインズ一般理論入門』という題で出ました。その本を中大出版社がみて、正式に本にして出さないかと言ってきたので、もう一度手を入れ直して、1953年にそこから出したのが『ケインズ経済学研究』です。その後、1960年代の後半になって、有斐閣からあれをもう1度出させてくれと言われて、新しく書いたのが『ケインズ一般理論の基礎』(1971年)です。そういう仕事をつうじて、ある程度ケインズ経済学者として知られるようになりました。

その途中で、宮崎義一さんの『コメントール・ケインズ一般理論』(伊東光晴氏との共著)が出て、集計的供給関数の形についての宮崎さんの説明が、数学的には不十分だという批評をして、宮崎さんとちょっとした論争になったこともあります。『読書新聞』で『コメントール』の書評を頼まれたときに、その点については論証ができていないと指摘したので、宮崎さんが頑強に反論してきました。ちょうど大学紛争中で、ぼくは経済学部長で大学に泊まり込み、いわゆる「大衆団交」などで苦労しているところで2人で議論する時間がとりにくいので、『経済セミナー』で論争をしました。その後、宮崎さんは『コメントール』の改訂版で、補論をつけて訂正しています。ただ、ケインズのその議論は社会の生産設備が質量とも固定しているという非現実的な仮定、近代経済学のいわゆる短期的条件の仮定のもとで、これもその現実性が疑われている「限界生産力」説を使って出てくるものですし、他方、現実に資本と労働との間の分配率が変化するのはもっと階級的な力関係に依存するものですから、この論争は実質的にはつまらないものだったと思っています。

ここで、ぼくの最初の「一般理論」解釈で出した議論のうち、特徴的なものを簡単にまとめておきましょう。一つは、当時のランゲやパティンキンの議論を念頭において、「一般理論」を「一般均衡論」的に解釈するとどういうことになるかを、ぼくなりに考えてみたことです。後にポスト・ケインジアンが指摘しているように、「一般理論」と「一般均衡理論」は本来異質なものですから、この仕事は自分では評価してい

ません。ただ議論の途中でワルラスの解説をしたのが当時学生だった根岸隆さん(現在東京大学)の眼にとまったそうで、彼がその頃勉強した経済学の本について書いた『経済学のタイムトンネル』(日本評論社)のなかで、『ケインズ経済学研究』を読んだときに、ケインズもよくわかったけれど、ワルラスの説明もわかりよかったです。

しかし、この仕事の副産物として、生産力と生産物市場との恒等という古典派流のセイ法則を、ケインズは否定してみせたが、生産力の中身の労働力と資本蓄積との間には、古典派と同様の調和的関係を想定していた、という解釈を出しました。そして、マルクスが資本蓄積の本質から、セイ法則と同時に労働・資本の調和関係も絶えず破壊されると考えていたことのほうが、長期動学的にはすぐれており、ケインズは長期理論の次元では、マルクスに答えていないということを発見したわけです。

それから、短期的次元での生産力・市場の乖離が生じるメカニズムは、ケインズの枠組みでは流動性選好説であり、金融資産の蓄積が進んだ資本主義では、資産所有者(金利生活者)の投機的行動が、利子率の伸縮性を妨げ、利子率による貯蓄・投資の調節機能を損なうことだと理解し、独自のグラフで説明を試みています。利子率がきょくたんに低くなつて、資産保有者の貨幣需要が絶対化するという流動性のワナの仮説は、一般に言われているように、大不況発生理由に使われているのではなく、金融政策効果の限界を示したものだということです。

金融論研究と金融制度調査会での提案

—— 金融論の研究をされるようになったはどういう経緯からでしょうか。

川口 沖中先生の金融制度の調査を手伝ったことからだんだん知識がついてきました。都市銀行が中小企業に金を貸すときに、金融がゆるんでいるときには高い金利で貸してもうけて、しまってくるとおとくいの大企業にお金をまわすというやり方をしている、当時の地方銀行の場合にはその逆のサイクルでまわしているということを統計的につかんで議論していましたが、

それを「二重構造」論で上手に展開したのが篠原三代平さんです。しかし彼の場合は、借り手としての大企業・中小企業という二重構造だけをとらえていたのですが、それに大銀行と中小企業金融機関という「貸手の二重構造」を対置したのがぼくの議論でした。そういうことに目をつけられたのでしょう。その頃、金融制度調査会で中小企業金融機関をどうするかという議論が取り上げられたときに、特別委員として引っ張りだされたわけです。大蔵省側から、信用金庫という制度をなくして銀行にしてしまおうという提案をしてきたときに、統計的にみて一番中小企業に定着してきたのは信用金庫であり、信用金庫がそうできたことは、かならずしも経営者が協同組織理念を固く守ったためではなくて、できれば大企業に貸したいと思ってもできないようなそういう制度になっていたためだと反対しました。協同組織というのは組合員または会員によって構成されますから、その居住地なり営業地なり一定の地域に限定され、そこからは出られないから、結果として専門性を堅持できた。その結果、預金・貸出とも小口になり、コストが高くなるのは当然であって、それは専門機関としては非効率性を表すのではない、ということを書き、「川口私案」と呼ばれた論文を提出しました。

もう1人の学者委員であった名古屋大学の末松巖六氏は大蔵案に近い「末松私案」を提出した。大蔵省の金融制度調査官の滝口さんが出した案と三つの案が検討されたのですが、結局「川口私案」が大筋として通った形になりました。

それはとにかく、こんな関係で金融制度論にかかわることになったのですが、さらにケインズは貨幣的な側面を強調しているのだから、本当のケインズ理論の理解には、イギリスの金融市场の成り立ちを歴史的にも知らなければならない。その政策を日本に適用する場合にも、日本の制度との違いを明らかにしなければならない。そういう観点から、金融理論や金融制度について少し立ち入って勉強しました。それをやっているうちに、金融論の教科書を書いてくれと言われたので、ぼくなりにケインズ理論を軸に、『金融論』（1971年）をまとめました。その後、

川合一郎さんと『金融論講座』の編集などをやって、金融論の専門家という印象を与えたようですが、中央大学では金融論の講義をしたことはありません。ずっと経済原論です。

インフレーション論をめぐって

1957年頃から、高度成長期のインフレーション問題をいくつかの雑誌論文で展開していましたが、有斐閣から出した『物価』（1970年）で、はじめて自分のインフレーション論を理論的に整理して展開しました。これは、ケインズ政策をやってインフレになったのは、当時の状況では無理はないとはいえ、ケインズが寡占の問題を自分の理論の枠組みから外してしまった。それで、後のケインジアンも寡占を考えないで金融政策をやってきたためである、というものです。これは、日本の生産性格差インフレ論との関連で考えました。19世紀の資本主義の各国の物価動向と、第2次大戦後のそれが、ちょうど対極的です。長期的に下がっていたのが、長期的に上がって来た。その間で共通に大企業が次々に技術革新を進めて、生産性は上がっているけれど、かつては生産性上昇が物価下落になり、いまは生産性上昇が物価上昇をもたらす。それは、ケインズ政策があって、大恐慌とか不況を軽くかわしていく。その中で財界の影響力が強くなっています、大企業の生産物の需要を減らさないように有効需要政策を連続的に進めるからであるというのがぼくの議論の基調です。その後、「エコノミスト」誌の連載を『現代のインフレ』としてまとめて出してもいます（増補版、日本経済評論社、1973年）

この理論について、「計量経済学的にきちんと計算をして、寡占企業の生産性の上昇と、寡占企業の価格を中心とした物価動向の相関関係を検出するという実証が伴っていない」と批判する人がいます。しかし寡占についてのそういう統計は作られていません。ぼくは、「そうでないことを実証してみよ」と言っているのですが。

ぼくは日銀の物価統計を使って大企業性製品と中小企業性製品の価格の波を比較して、それと両企業分野の生産性の動きがときどき『中小

企業白書』などに出ますから、それと対比して、計量経済学的な結果は出せないけれど、いわば状況証拠のような形で議論してきたから、実証がまったくないわけではないのです。ところがそういうやり方をされると、日銀の側では大企業性製品の物価指数が悪用されたと考えるようです。たしかに資本金1億円以上の企業という線で分けると、大企業に入ってくるのはいわゆる寡占だけではありません。しかし、調べてみると、主要な業界ではやはり寡占企業の供給が大きな比率を占めているから、大企業性製品価格の動きは寡占企業の価格の動きとかなりつながっているとみていいと判断できます。けれども、そういう使い方をされると困るという面もあるのでしょうか。いまは日銀は企業規模別物価指数の発表はやめてしまいました。

スウェーデンに留学

—— 先生はスウェーデンの福祉制度についてかなり早くから紹介・研究されていますね。

川口 実は文学の中でも、北欧文学が好きなジャンルの一つでした。代表的な作家の1人ストリンドベリーは、思想はとくに進歩的ではありませんが、彼の自伝的長編小説を読むと、貧乏国で、貴族制度があり、庶民の間で差別が厳しいという当時のスウェーデンの状況がよく描かれています。自分の境遇と重なり合うところがあり、たいへん好きでした。それで、スウェーデン語を自分で読めるようになりたいと思い、ドイツ語を勉強し始めた初期に、丸善でドイツ語で書いたスウェーデン語の入門書を買って、電車の中でドイツ語の辞書を引きながら勉強して、どうやら読めるようになりました。スウェーデンはクヌート・ヴィクセルの伝統があり、リンダールやミュールダールなどのいい学者がいますから、『エコノミスク・ティズスクリフト』（現在『ジャーナル・オブ・スウェデッシュ・エコノミー』）を読んで、その論文をいくつか立正大学の経済学部の機関誌「経済学季報」に紹介しました。バッティル・ウリーン（日本ではオーリンと書く人が多い）がケインズ学派とストックホルム学派の考え方の対比について論じた論文などです。

留学の話があったときに、ヴィクセルの伝統がいまどうなっているかを知りたくて、スウェーデンを留学先に選びました。たまたまスウェーデンの学者と日本の学者の共同研究で両国の経済構造の比較をしようという話が丸尾直美くんなどを中心にあり、ぼくにも依頼があったのを引き受けて、1971年から1年間ストックホルム大学に客員研究員として行つたのです。

ぼくとしては、せっかくこういう国にきたのだから、福祉の問題についても見ておきたい。ただ、自分は理論経済学の研究に来たので、福祉の専門家のような形ではあるのは禁欲しなければならない。だから、手厚い福祉がどのように経済的にまかなわれているか、その点を中心にみておこうと考えました。スウェーデン語の資料をできるだけ集め、ぼくは難聴のため外国語の聞き取りが苦手なので、スウェーデン語のたっしゃな日本人の青年と一緒に歩いてもらってインタビューをしました。

川上則道氏との共著

当時、ぼくはもう59歳で、やがて自分も高齢者になるし、とくに自分の死後に妻が困らないようにという個人的な想いもあって、なんとか日本もスウェーデンなみの福祉国家にしたいと思って勉強したのです。帰国して間もなくの『経済白書』が福祉元年という副題をつけて出了ました。それを見て喜んでいたら、2、3年たつとまたひっくりかえってしまい、それが腹にすえかねて、景気の問題についての小論文を『東洋経済』に書いたときに、政府の統計を批判しました。それを雑誌『経済』の編集者が見たらしく、原稿を依頼され、何回か『経済』に書きました。それが野呂賞をもらった『高齢化社会は本当に危機か』という本のぼくの担当部分の出発点です。あけび書房の久保社長が、川上則道さんと話をして、どうしても序論の部分をぼくに書いてほしいと頼まれ、2、3回断ったのですが、結局引き受けました。

川上くんのお父さんの川上正道さんとは、経済企画庁で国民経済計算審議会などの委員をしているときに、彼が国民所得部の担当者だった。それでよく中大の研究室などで議論をしていま

したが、当時はもちろんマルキストだとは知りませんでした。

さかんになったスウェーデン研究

スウェーデンで感心したのは、福祉の考え方人が人間中心であることは専門家も指摘していますが、とくにいろいろな福祉制度が、教育制度や住宅政策を含めて、その間の関係を非常に論理的にきっちりとつめてつくられている点です。また、高福祉高負担ということで、コストがかかることはある程度しょうがないが、しかし負担の分担の仕方を十分に考えている。それから、悪いということがわかってくると、いさぎよく直す。非常に思い切った実験をするという実験精神もあります。論理的で、分配の公平を厳密に考えており、実験精神が旺盛である、こういう観点に感動して、すっかり好きになって帰って来ました。

専門家ではありませんから、福祉にかんする直接の資料はそんなに集めている訳ではありませんが、いまでも毎年の『財政白書』の英文のサマリー、学者、労組を含む各種の調査研究会の報告書の中で税制にかんするものなど経済学の立場で必要なものをいくつか入手して読んでいます。

最近はスウェーデン研究がひろがり、優秀な若い人が次々に書いています。訓覇法子さんの『スウェーデン人はいま幸せか』（NHKブックス）には、今のスウェーデン人の国民性がよく書かれています。不満は、スウェーデン人がみんなそうか、昔からそうか、という問題です。訓覇さんのように、北極に近いきびしい自然の中で少数の人間が助けあって国を築いてきたことを特別に重視すると、イエスという答えになってしまいます。ストリンドベリーの頃の北欧社会は貧乏で多くの矛盾をはらんでいました。それから、川合さんといっしょに、スウェーデンの最大の銀行の頭取に会ったことがあります。そのとき、川合さんは遠慮なしに「こんなに一般の福祉のためのコストを企業が負担してたいへんだと思うが、よくあなた方はこういう政権を残してますね」と質問しました。すると、苦笑いをして、「ひっくりかえせるものならひっくり

かえしたい」と。ただ、ここまで社会保障制度ができあがって国民に浸透してしまうと、保守党でもそれを全部崩すとは言えない、と言っていました。新聞をずっと読んでいても、資本家側からはいろいろ批判はあるし、驚いたことに、いまのストックホルム大学の経済学は基本的に新古典派なんですね。ですから、日本の近代経済学の主流派の議論とひじょうに似たところがあります。けっして一枚岩でもないし、歴史的にもいろいろな段階を経てきている。例えば、スウェーデンでは封建制度が日本などに比べれば期間が短いし、厳しくない。その間に独立自営農民がある程度力を維持していて、その独立自営農民の中から出て来た優秀な人材がスウェーデンの工業化を進めたというところがあり、封建的なものの考え方がうすいということは言えますが、しかしなかったわけではない。なぜ歴史的にいまの福祉社会が成立したのかをもっとほりさげないと、結局スウェーデン人だからできたので、日本人にはできないということになってしまいます。

早稲田大学の岡沢憲美さんが、政治学の立場から『スウェーデン現代政治』（東大出版会）、『スウェーデンの挑戦』（岩波新書）と2冊本を出しました。それには、制度と社会の変遷が政治過程を入れてていねいにまとめられています。ただ、いったい彼はどちらの側に立っているのかがよくわからない。福祉国家を評価しながら、保守派の批判は無理はない、と言う。だた、政治的な歴史を知るうえでは非常にいい本です。それから、鹿児島経済大学の竹崎孜さんの『生活保障の政治学——スウェーデン国民の選択一』（青木書店），この人は実はぼくがしばしばインタビューに同行してもらった人で、大阪市の職員で福祉を担当していた人ですが、ストックホルム大学の大学院を出て、現在そこの非常勤講師で、そちらに住んでいます。もうちょっと突っこんで議論してほしいと思われるところもありますが、スウェーデンのことを実際に広く知っていて、いい解説をしています。この4冊はスウェーデン研究にとても役立つと思います。

ぼくは帰国後、『福祉国家の光と影』（日本経済評論社、1974年）を出し、また1977年の社会政策学会で報告した「『平等化』のなかでの

『福祉国家』」は、『福祉国家体制と社会政策』（お茶の水書房、1981年）に収められています。そのほか総評の調査月報、雑誌「北欧」「労働者福祉研究」「経済評論」などに、スウェーデンのことについて書きました。それは原資料に基づき、政党や労組のインタビューの結果もふまえて書いていますし、自分なりに問題点も指摘しているので、いまだにスウェーデンについての新知識を提供しうる点があると思うのですが、誰もぼくの仕事を引用してくれる人がいないのは残念です。

体制移行論の必要性

スウェーデン論でぼくが書いた批判の一番のポイントは、社会民主党がなかなかすぐれた仕事をしているけれど、機能的社会主义という立場をとっている。しかし、所有関係を変えないで、機能だけを規制するということには当然限界がある。だから、一定程度以上に水準をあげようすれば、そこを突破して、所有の社会化をしなければならないだろうと書きました。ただ、労資協調路線の結果として、社会主义への体制移行を担う主体が育っていない点に困難があるというのが、ぼくの当時の結論です。

前政権の「労働基金」の狙いも本来は所有社会化の一歩前進でしたが、保守派の猛反発で、牙を抜かれ実現したものの、新政権によってやがて廃止に追いこまれるでしょう。それに、日本のような労働コストの低いところとの競争にさらされ、またＥＣ加盟問題があつて困難を強めている。当分は、現状維持がやっとですね。

それに関連しては、1981年に『経済セミナー』で「時間・均衡・歴史法則」という論文を書き、その中でポパーの『歴史法則主義の貧困』を批判しているところがあります。ポパーの場合、マルクスも含めて、社会の総体を把握できるという主張を否定しているのです。つまり社会現象については全体を見ることはできないのだから、何かの理想図を書いて、それで革命をやって失敗すると皆に迷惑をかける。それゆえ、やつていいことは、個々の生活の中で出て来る問題を細かくとりあげて改善していくという、いわば彼の言う微視的工学の考え方です。そこでぼ

くは、それはポパーのマルクス理解の誤りであつて、特に現在の良心的なマルクス主義者は、日常活動の中から住民の要求を取り上げて積み上げてきた改革でなければ意味がないということは当然だと考えているし、社会主义国の現状からみても、上からの改革はだめだということはよくわかっていることだ、と指摘しています。

ポパーは科学の定義を、自然科学などの精密科学だけで考えて、そういう定義に歴史科学とか社会科学とかは合っていないからこれらは科学ではない、と言います。そういう点を批判しておく必要があると思ってとりあげました。ポスト・ケインジアンの立場、つまり時間と歴史を叙述するということで、ケインズの中にそういう要素があったことを強調している点を評価しながら、しかしロビンソンのいう「歴史」とは何か。ただ時間の流れの中で、過去の決意が現在の事実を生み、現在の決意が将来の事実を生む、その間に不確実性が作用するから云々というのでは、本当の意味の歴史ではなく、いわば日常の時間であって、歴史というからには体制移行の問題が入って来なければならないという議論をしているわけです。

自分の頭で考え、自分に損になる道を

—— 最後に、若手研究者に何かアドバイスがあればお願いします。

川口 今までいろいろな偉い学者が出て、すぐれた業績を残している。大学の先生も、立派な先生が多く、自分の信念に基づいて講義をしている。しかし、その先生の言うことや、書いた本を、そのままのみこんではいけない。全部自分の頭で考えて、これはどういうことかと十分に検討して、無視してはいけないけれど、どうしてこういう結論が出てきたのかという論理と歴史的な背景を自分で調べて、納得してのみこむことです。納得しないことは、どんなに偉い人がいったことでもはねのけるべきです。つまり、自分の頭で勉強しろということです。

それから、これはあまり薦められないのですが、ぼく自身が維持してきた研究者としての生き方の原則は、いくつかの選択をしなければならないという場合は、この道は世俗的な意味で

得か損かということをまず考えて、そしてむしろ損になる道を選ぶ。それがぼくの生き方です。
—— どうも長時間にわたりありがとうございました。

川口弘先生の略歴と主要著作

略歴

1914年	カルカッタで生まれる
1941年12月	中央大学商学部を繰上げ卒業
1942年	明治学院専門学校非常勤講師
1945年3月	応招
1946年3月	復員
1946年4月	中央大学経済学部講師
1981～84年	中央大学学長
1985年3月	定年退職、中央大学名誉教授 現在、日本福祉大学客員教授

主要著作

- 『ケインズ経済学研究』中央大学出版社、1953年
- 『貨幣と経済』弘文堂、1958年
- 『貯蓄と経済』読売新聞出版局、1970年
- 『貯蓄の構造分析』全国地方銀行協会、1960年
- 『日本の金融』日本評論社、1966年
- 『金融論』筑摩書房、1966年、新版1970年
- 『物価』有斐閣、1970年
- 『ケインズ一般理論の基礎』有斐閣、1971年
- 『現代のインフレ』日本経済評論社、1973年
- 『福祉国家の光と影』日本経済評論社、1974年
- 『高齢化社会は本当に危機か』(川上則道氏と共に著)あけび書房、1989年
- その他

特集「解剖！企業社会ニッポン」によせて

会社の人事

「絶対、次期支店長ですよ、あなたは」
顔色をうかがいながらおべっかを使う、
いわれた方は相好をくずして、
「まあ一杯やりたまえ」と杯をさす。

「あの課長、人の使い方を知らんな」
「部長昇進は無理という話だよ」

日本中、会社の話だから、
飲屋の話も人事のことばかり。

やがて別れてみんなひとりになる、
早春の夜風がみんなの頬をなでていく、
酔いがさめて寂しくなる
煙草の空箱や小石をけとばしてみる。

子供のころには見る夢があったのに
会社に入るまでは小さい理想もあったのに。

詩人の中桐雅夫氏は、「企業社会ニッポン」の一断面をこのようにうたっている。日本人は会社とともに生き、「会社本位」の社会のなかで暮らしている。われわれは、この社会が引き起こしている現象を、どう把握してゆけばいいのだろうか。

1989年「東欧革命」と1991年「ソ連・8月クーデタ」をもって、世界を徘徊して来た「共産主義」という恐怖の妖怪は、いったん終焉したと考えてよかろう。問題にしたいのは、崩壊しつつある「社会主義」諸国の人々から、「企業社会ニッポン」を「社会主義」として評価する声があがっていることである。「会社主義」と「社会主義」、日本語としては「社」と「会」が入れ替わっただけのことだが、内容的にも理論的にも似ても似つかぬ問題をはらんでいることは周知の事実である。

本号の特集は、65号特集「企業社会ニッポン」、67号特集「現代日本資本主義論争にむけて」に続

く現代日本資本主義論特集の第3弾の企画である。今回は、英語、中国語、ロシア語で翻訳されている名著『法人資本主義』の著者奥村宏氏と、『日本の経営の明暗』をはじめ多数の力作を発表されている熊沢誠氏、そして基礎経済科学研究所からは労働過程論研究に従事してこられた成瀬龍夫氏に登場していただいた。

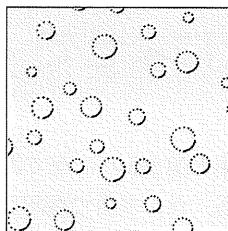
奥村宏氏の論文「『会社本位』の構造」は、 “KAROSHI”， “KAIZEN”とともに外国语にもなっている “KEIRETSU”や企業集団が会社本位の資本主義が成立するための条件であるし、それを支えているのが「出世原理」思想と法人擬制説に立つ日本の法人税制であると指摘している。「企業社会ニッポン」を解剖するにあたっての鳥瞰図を奥村論文は提供している。

熊沢誠氏の論文「日本の経営の働きかせ方」は、タイトルからも明らかのように、具体的な事例が多く盛り込まれたミクロ的な視角から日本の労務管理の問題が徹底分析されている。とりわけ、会社人間が生み出される原因として、「価値観の統合を前提とした平等」という日本企業の社会的性格に言及している点などは、読者をうならせるものがある。

成瀬龍夫氏の論文「フォーディズムと日本の生産システム」は、日本の生産システムの評価をめぐる諸潮流を徹底的に整理したうえで、 JIT生産の規制をしなければ過労死、長時間労働、環境破壊を克服できないと問題提起をしている。今後の論争に向けた多くの論点を提起している意欲的な論文といえよう。

なお、3氏の論文は、1991年7月13日に行われた夏の研究大会での講演に基づいて、加筆していただいたものである。

(小西 豊)



●特集——解剖！企業社会ニッポン

「会社本位」の構造

奥村 宏

I. 法人資本主義 「会社本位」の体系

(1) 個人資本主義と法人資本主義

法人資本主義というのは、言いかえれば会社本位の体系であるということです。日本人はよく働くと言われ、たしかによく働くのでしょうか、一言で言えば会社のために会社で働くている。会社では働くが、家に帰ったら働くかない、家のことはやらないという意味でも、まさにこれは会社本位だと思います。

法人資本主義と言う以上、そうではない資本主義——個人資本主義あるいは家族資本主義——とどう違うのかが問題になります。資本家がいて労働者を雇うという関係は一般的であり、現在の例えば西ヨーロッパ諸国でもそういう資本家がたくさんいるわけです。株主も個人が大株主で、それが事実上世襲になっていることが多い。それにたいして日本の法人資本主義というのは、目に見えるような資本家がいないわけではないが非常に少ない。もちろん、新しい会社、多数存在する中小企業の場合にはそういう個人資本家がいるわけですが、日本の巨大企業になると、そういうものがわからない。そこで働いている人たちも、個人資本主義の場合とちがって、会社のために働く。会社——具体的には、会社の多くは株式会社という形態をとっている——が利潤を追求する。個人資本主義の場合には、個人である資本家が利潤を追求する。会社人というか、従業員、サラリーマンは会社のために働く。そういうシステムが最も徹底して効率よく行われるようになったのが戦後の日本です。

(2) 人本主義論、経営者独裁論の誤り

例えば最近、日本は資本主義ではなく人本主

義であるということを一橋大学の伊丹敬之氏が言うが、それは基本的に間違っている。どこの経営者でも人間本位で、人間尊重の経営をやっていると言いますから、そういう経営者ばかりと会って話を聞いていると人本主義などということになるのでしょうか、けっして日本の会社が人間尊重の経営をやっているとは言えない。そうではなく、会社本位の資本主義であるということです。

もう一つ、それと違って、日本の資本主義は経営者独裁であるという議論があります。わたしが多年論争している相手の武蔵大学の西山忠範氏がそういう主張です。西山氏がかつて書かれたのは、ソ連のプレジネフ時代に、プレジネフもプロレタリアート出身だけれど、いまやソ連の独裁者である、日本の会社の経営者もそれと同じだということです。しかし、それもおかしい。経営者も会社の中で働いている。経営者が自分の会社を私物化することは日本ではしばしばありますが、しかし会社を完全に経営者が自分のものにしてしまい、独裁をするということは、日本の経営者にはできません。そういう点が私の会社本位と人本主義、経営者独裁論との違いであるわけです。

さらに、これらの議論と並んで最近中国やソ連などで目立つのは、日本は一種の社会主義だという議論です。例えば、一橋大学を出て、中国の社会科学院から現在金沢大学にいる凌星光氏の主張です。わたしは中国に行ったときに、自分としてはわざびの効いた話をしたつもりだったのにまったく効果なかったのですが、中国は社会主義だ、日本はひっくりかえして会社主義だと言ったら、全く通訳できない。会社という言葉がなく、公司（コンス）ですから、わからない。ソ連でも「日本にならえ」という議論が非常に盛んで、日本の資本主義というの古典

的資本主義とちがって階級間の格差が非常に少ない、会社のためによく働くということから、日本は社会主義である、あるいは社会主義的な要素をもっているということが言われる。日本でも例えば東大の柴垣和夫氏が「忍びよる社会主義」（クリーピング・ソシアリズム）という主張をしている。

日本の大企業の新入社員の初任給と社長との差は、年俸になおしてせいぜい平均で十数倍です。かりに大卒の初任給が年間300万円程度として、日本の経営者の年間の所得は、1億というのは非常に少なく、だいたい20倍の6000万前後が多い。それは戦前の財閥の時代と比べても違うし、欧米諸国と比べても違う。所得格差が小さいということから日本は社会主義だという議論が出て来る。たしかにそのことは言えるが、日本は従業員も経営者も会社のために働く資本主義であると考える。

(3) 会社本位から排除されたもの

ただし大事なことは、会社本位社会であっても、会社だけでは生きていけないわけで、そこには会社から排除された者がたくさんいます。女性もかなり会社人間になりつつあるが、そうでない主婦、子供、あるいは老人といった人々は、会社本位社会から排除されている。あるいは暴力団などのアングラ社会も会社本位社会の裏側という形で会社本位社会から排除されている。会社本位社会であっても、会社本位でないものを完全に排除することはできない、そこに問題があるわけです。法人資本主義、会社本位の体系ということでわたしが考えているのはとりあえず以上の内容です。

II. 会社本位の資本主義が成り立つための条件——企業間関係

(1) 乗っ取り防止

「会社は永遠である」という思想が日本の会社人には非常に強いが、そういう会社がある日誰かに突然乗っ取られて、よそから資本家が入り込んできて、「今日からこの会社は俺のものだ、俺の命令をきけ」となることを最も恐れるし、それは一番困る。乗っ取りを防止する必要



があるわけです。ご承知のように、アメリカやイギリスでは会社の乗っ取りはたいへんさかんです。1980年代にもアメリカでは何百億ドルという単位の会社の乗っ取りが行われました。どこの国でも、たてまえとしては株式会社は1人1票ではなく、1株1票、資本多数決の原則です。ですから、その前提から出発すると、誰でも株を買うことができ、過半数の株を買えばその会社を乗っ取ることができるというのが株式会社法の前提になっている。日本の商法もそういう前提の上に作られている。ところが、アメリカやイギリスでは会社がひんぱんに乗っ取られるという状況がありますが、日本では自由に乗っ取られたのでは会社本位にならない。そこをいかにして防止するかが問題になる。そこで、日本でやっているのは、会社が自分の同じグループ、系列の銀行や事業会社に株をもってもらい、いくら株価が上がっても売ってはいけない、あるいは別の安定株主に売るという安定株主工作です。その結果、自然人にたいして法人が大株主になる。さらに、法人間で株式を相互に持ち合うという状況が生じました。こうなると、会社を乗っ取ることはできません。日本の株式会社は、法律上のたてまえでは株式会社であるが、実際には株式会社の原理を自ら否定している、そこに日本の会社本位が成り立つという条件が出て来るということが非常に重要です。

日本でも有名な社会学者、ジャパノロジスト（日本学研究者）のドーア氏の1987年の論文集“Taking Japan Seriously”（「日本を真剣に

考える」)の中で、こういうことを言っています。イギリスやアメリカの会社は、カンパニー・ロー・モデル(会社法モデル)，要するに商法のモデルでできた会社だ、日本はコミュニティ・モデル、共同体モデルだと。私はコミュニティ・モデルにたいしてはドーア氏に異論があり、そうではなく法人資本主義モデルだと考えるが、いずれにしてもイギリスやアメリカの場合には会社法のモデルで作られた会社である。日本もその限りではその株式会社法という前提は同じだが、ドーア氏によれば実は日本の会社は会社法モデルではなくて、共同体モデル、私が言う法人資本主義モデルだと言うわけです。

ともかく、そういうふうに乗っ取りを防止するということが、会社本位が成り立つ一つの条件だということです。

(2) 系列化

日本の会社とアメリカの会社を比べた場合の大きな差というのは、アメリカの会社というものは、例えばゼネラル・モーターズ(GM)を見ると、多くの部品や材料を自分で作っているという意味ですべて内部化しており、従業員の数が非常に多い。それにたいしてトヨタは、部品はほとんど下請け、系列会社にやらせる。これはたんにGMとトヨタだけではなく、いろいろな企業を比べても日本の特色になっており、そのことが日本企業の強さの大きな秘密だと思います。いかにして外部化して、それをうまく利用しているかということです。ということは、アメリカの企業は、内部化することにより組織が過度に肥大化して、いわゆる大企業病にかかっている。それが1960年代以降にアメリカ企業の競争力を失わせた大きな原因である。権威を借りるわけではないが、これは私だけでなく有名な経営史家のチャンドラー氏などもそう言っている。それにたいして日本では外部化し、系列化するところが非常に違う。

さらに、系列化の仕方に問題がある。アメリカの場合も子会社はたくさんある(系列という言葉は翻訳できませんから、日米構造協議^{*}の最終報告書でも“keiretsu”とローマ字でそのまま使われています)。子会社とか日本で言う関連会社はたくさんあるが、アメリカの子会社

というのは、たいていの場合親会社が100%株式を所有している。アメリカの場合、会社を乗っ取る場合、たいてい株式を100%取得します。そして乗っ取っても別会社、子会社のままにしておくというケースが多い。これにたいして、日本の系列支配というのは、トヨタや松下のケースをみてもわかるように、ほとんどの系列会社というのは少数持ち株支配です。もちろん50%以上を所有していることもありますが、多くの場合はせいぜい10%から20%です。10%から20%の株式所有によって系列会社を支配できるところに問題がある。アメリカではそれができないから100%取得せざるをえない。これは、非常に安上がりな系列支配であり、それが可能であることに日本の特色がある。

それと関連して、日本で多いのは役員派遣です。役員派遣は、ほとんどの場合、例えばトヨタ自動車の重役を辞めて、系列会社の社長になったり役員になったりする。トヨタの系列である小糸製作所の株式をトヨタは19%しか所有していない。それにたいしてピケンズは20数%所有しているが、しかし会社はトヨタの言うなりになっている。大事なことは、その小糸製作所の社長は、トヨタ自動車から派遣してきた。ところが、法律上は、小糸製作所の社長はトヨタ自動車を辞めている。その意味では、法律上は役員の面では何の関係もない。現に、ピケンズの問題が起こったときに、小糸製作所の社長は、「当社は独立の会社である。私はトヨタを辞めてここにきたのであって、トヨタとは何の関係もない」と言った。これをロンドン・エコノミストが、“white lie”(真っ白な嘘)と論評した。つまり、悪意はないとはいって、誰が聞いてもそんなことは通用しないということです。アメリカで多いのは役員兼任です。日本では、本社とは法律上の関係がないにもかかわらず、役員を派遣することによって事実上その会社をコントロールする。これは、アメリカやイギリスではできない。これは、安上がりであいまいな関係です。それをを利用して系列化のメリットを発揮している。

日本では株を買い占めて会社を乗っ取るということはほとんどないと言いましたが、まったくないわけではありません。例えば近鉄の京都

線は、もともと奈良電鉄の株を昭和36,7年頃に近鉄が買い占めて乗っ取ったものです。しかし一般には非常に少ない。アメリカでも敵対的な乗っ取りは少なく、友好的な乗っ取りが多いということが言われる。日本では敵対的な乗っ取りはないが、日本でもM&Aのmergerはたくさんあるんです。アメリカやイギリスでは、M&Aのmerger（合併）とacquisition（買収）はほとんど同じ意味で使われている。というのは、株を買い占めて100%取得し、そしてそれを本社と合併する場合もあるし、そのままの会社にしておく場合もある。別会社にしても、連結決算を行いますから、合併する場合とまったく違わない。そこで、合併する場合には、ほとんどの場合株を取得して合併する。日本では、安定株主工作が行われているので、敵対的に株を買い占めて乗っ取るというケースは非常に少ない。しかし、最近では三井銀行と太陽神戸銀行、協和銀行と埼玉銀行、あるいはかつての新日鉄の合併など、日本でも合併は多い。今でも年間2000件近くの合併があるのだから、アメリカとあまり違わないのではないかという議論がある。しかし、それは基本的に違う。なぜなら、アメリカの場合にフレンドリィであってもまず株を買い占めて、そして合併するという順序でなければならない。あるいは、乗っ取っても子会社のままにしておいてもよい。日本の合併は、例えば協和埼玉の合併でもそうですが、両方の頭取がある日集まって、どこかの料理屋で大蔵省の役人などをまじえて合併しようということを話す。では、1対1でいきましょう。それで終わりです。アメリカの場合はまず株を買い占めなければならないから、巨額の金がいる。日本の場合は、話し合い合併で1銭も金がいらない。株券の印刷代だけですよ。

(3) 企業集団

わたしは企業系列と企業集団はちがうということをかねがね主張しています。しかしそれは少数意見で、日米構造協議でも「系列」というのは、一方で例えばトヨタや松下が下請け会社を系列化しているのを系列という。他方で三菱グループや住友グループも系列とされる。それがなぜちがうかと言うと、三菱グループなどと

いうのは、そのメンバーである三菱重工や三菱化成がそれぞれたくさんの系列会社をもっている。それがさらに大企業間で横に結合しているのが企業集団。そこで、企業集団、企業系列というのを明確に区別しないと、同じ企業間の関係であっても混乱する。そういうことを主張する一つの大好きな問題は、歴史的な根拠が違うということです。企業系列というのは、太平洋戦争中から出て来たもので、言わば大企業が中小企業の低賃金を利用することから発生して来たということは歴史的に否定できない。これにたいして、企業集団というのは、財閥解体から生まれた。同じ企業間の関係でも歴史的な発生根拠を異にするので、それを同一視するのは間違っているわけです。

III. 会社本位の思想

(1) 金儲け原理と出世原理

わたしがさきほど述べた家族資本主義あるいは個人資本主義というのは、俗な言葉でいうと、金儲け原理です。資本家が金儲けのために働く。労働者もできれば資本家になりたいと思う。これにたいして、法人資本主義というのは、会社のために働く、そうすれば出世する。ですから、日本の会社で人間が働く原理というのは、一言でいえば出世原理だと思います。もちろん出世を目的にしないサラリーマンもありますが、それはたいがい脱落します。

非常に単純化すれば、個人資本主義がカネ原理であれば、法人資本主義は出世原理である。会社のために一生懸命、出世原理で働いてくれれば、会社はもうかる。きわめて簡単に言えば、それがうまく機能しているのが日本の法人資本主義です。この出世原理は、相互の競争原理を伴っています。アメリカやイギリスでそうはいかないというのは、個人主義の伝統が強く、会社のためにとはなかなかならないのです。

(2) 会社の実体化

もう一つは、会社を実体化する。株式会社というののもともと資本家が金をだしあって作ったもので、あくまでも機能的な集まりでしかない。いやだったら株を売れば株主でなくなるの

ですから、スポーツクラブに入るのと同じような、あるいはもっと機能的な組織であるはずのものを、実体化し、「会社は永遠である、会社は城である」、あるいは幻想として「会社は共同体である」と考える。

そのためにも、まず会社が乗っ取られないようになることが必要です。あるいは、系列化・企業集団を利用する。法人実在説と法人擬制説という考え方とは、19世紀から論争がある。かつては日本の株式会社についての文献では、「株式会社は社団か財団か」などという非常に抽象的な議論がやられた。最近の法律学者は、法人実在説と法人擬制説の論争は、一種の神学論争だ、それをやってもしょうがないと言ってもうそういう議論はやらない。しかし、日本の法人税制は、法人擬制説に立っている。法人擬制説というのは、簡単に言えば会社のものは全部資本家すなわち株主のものだという考え方です。会社というのは実在ではなく、観念の上でだけ作った擬制である、あるいは法的に法人にしただけということです。日本人の会社観というのは全くそれとは違いますね。会社というはあくまでも実体であると考えている。ところが、日本の税制はたてまえは法人擬制説です。法人擬制説のように会社は株主のものだという考え方とは、近代経済学、いわゆる新古典派などが株式会社を議論するときにみられます。一方で日本では会社は実体化されているので、それは全く虚構でしかないわけですが、しかしその虚構が観念として、あるいは法律の制度としては法人擬制説がとられている。このことが実は法人にとっては、安上がりな税制となり非常に都合がよい。というのは、例えば株を買うと、どんな場合でも配当金は総合課税の対象となる。ところが、法人は原則としてもらった配当には税金がかからない。なぜなら、法人の株主である法人、さらにその株主とたどってゆくと、最終的にその法人の株主である個人が配当金をもらったところで税金をかける。その間に法人が受け取った配当金に課税すると二重課税になるというわけです。

このようにある意味では神学論争のような議論が、実は日本の現実の中で非常に重要な問題になっている。わたしは前からそういうことを

言っているのですが、日本の法律学者は全く問題にせず、誰も議論しない。しかしそれは神学の話ではなく、現実の話なんです。そういう法人税制はおかしいのではないか。どの国でも、いわゆる民主主義国であれば、税金は「応能負担の原則」すなわち能力に応じて負担せよというのが大前提で、累進課税になっている。金持ちはたくさん負担しなさい、貧乏人はあまり税金を払わなくてよろしいというのがたてまえです。ところが、日本の法人税は、一律今37.5%。そうすると、法人はなぜ応能負担ではないのか、なぜたくさんもうかった法人にたくさんの税金をかけないのか。なぜそうなっていないのかといえば、考え方として法人擬制説があり、法人のものは最終的に個人のところに行く。個人のところでは累進課税だから、法人のところで取つたら二重課税になるので取らない。しかし今述べたようにそれは幻想でしかない。

IV. 会社本位の矛盾

(1) 外からの批判——日米構造協議

このように会社本位でやってきたことが最近問題になっている。一つは、外からの批判で、日米構造協議で系列の問題などが批判される。日米構造協議でアメリカがいろいろなところで言っているのは、日本はたてまえとして株式会社であるが、実際にはその原理を否定しているのではないかということです。それが問題として提起されている。日米構造協議の中で、大店法などいろいろな問題がありましたが、系列の問題は解決が非常に難しい。今年の秋のフォロー・アップ会議でもまたこの問題をやるといいますが、これは永遠に解決しないというか、根本問題です。そこまでいきますと、日本の企業システム自体が問題にされるので、日本としては系列批判にたいしても一方でシラをきる。すなわち、そんなものは存在しない、あるいは企業集団なんて実際にはまったく何の役にも立っていない、日本は自由な競争社会だ、と。かと思うと、一転して、日本の系列というのはきわめて合理的だと主張する。最近は、合理的であると主張する日本の学者が増えている。そういう学者が増えたというより、官僚が言わせてい

るのでないかと思います。しかしその理屈では通らないということが今問題になっている。

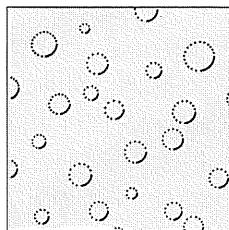
(2) 投機による管理不能状態

もう一つ、法人資本主義の墓を掘るものがあるとすれば、それは投機です。内部からそれを変えて行くという力は非常に弱い。それだけ日本の会社本位システムというのは、会社人間を包摶してしまう。労働組合にも対抗原理がなくなってしまう。と言えば言い過ぎかもしませんが、そういう中に組み込まれてしまっている。

ところが、投機というのは、最後まで管理することができない。日本のこれまでの株価の上昇というは管理されてきた面があるが、株というのは、永遠に上がりつづけるということは絶対ありえない。人間が絶対死ぬのと同じように、これは絶対の真理だと思います。そうすると、最後には管理がきかなくなり、暴落する、ある

いはそういうところからいろいろな問題が発生してくる。昨年の10月に住友銀行の会長が辞めたのに端を発して、富士銀行の頭取、協和埼玉の頭取とわずか半年で日本の都市銀行のトップが3人辞めた。みんな投機が生んだスキャンダルにからんでいる。つい最近では、日本の証券会社の社長がやめた、これは、会社本位でやってきたことが、最後は管理不能状態に陥ったということです。それをもたらしているのは投機です。日本の現在の投機は、株と土地と絵、この3悪がこういう状態をもたらした。この後どうなるかという見通しはたいへん難しいわけですが、とりあえずここまで私の話を終えたいと思います。

(おくむら ひろし 竜谷大学)



●特集——解剖！企業社会ニッポン

日本の経営の働きかせ方

熊沢 誠

ご案内では、世界的に注目されている日本の経営がどのような労働をもたらすか、テーラー・フォードの時代のそれをこえるような労働内容を用意しうるか、ということに問題意識の一つがあるようですから、それに直接ふれるように、テーマを「日本の経営の働きかせ方」と限定させていただきました。日本の経営に特徴的な生産と労務のいわばソフトウェアで、働きかせ方と、労働者個人への支払方法などを問題にしたいと思います。

もちろん、この分野は日本の企業のパフォーマンス全体をとりまいている条件と相互規定的な関係にあります。しかし働きかせ方それ自体については、日本の生産・労務のソフトウェアの外枠や、終身雇用・年功賃金・企業別組合という「3種の神器」の検討をさしあたりぬきにしても、みてゆくことが可能な分野であるだけに、いま日系企業が外国人労働者を働きさせる場合に受容と抵抗がせめぎあう焦点にもなっているわけです。

I. 正社員への要請

(1) 高い「期待」

はじめに正社員にたいして日本の会社が何を要求するかということを、段階をおって見ていきます。正社員への要請というのは、後で述べるように、非正社員への期待とは異なる特別の意味づけがあります。端的に言うと、日本の会社は、正社員にたいしては、下層ブルーカラーを含む従業員の全階層に、あたかも将来経営者になる人々であるかのような、高い期待をかける。全従業員にたいするこうした期待が、すべての労務管理の起動因になっているようです。

このことは、欧米の伝統的な会社におけるブルーカラーへの期待とはかなり違っている。ア

メリカの学者と議論しているとよく、「あなたはいろいろと日本の経営を批判するが、しかしながらといつてもアメリカでは、労働者、ブルーカラーというのは日本での臨時工みたいなものなんですよ」と言われます。わたくしはそれはある意味であたっていると思います。日本企業は全従業員にたいして、たんなる労役の提供者以上の工夫と努力をしてもらいたいという高い期待をかける。しかし正社員のすべての階層にこうした高い期待をかけるということのもつ無理が、その対極に、あまり多くを期待しない非正社員の動員という、最近進んでいるもうひとつの労務管理を生み出しているわけです。実は、一方でたんなる労務の提供者としての非正社員が動員されているということは、日本の「会社員」に要請される労働内容をみるとうえでかなり大切なことであるように思っています。

ともあれ、そのように正社員に対しては階層間に平等な期待をかけることの背景にあるのは、まず、日本の会社が正社員にたいして身分上の平等を保障しているということです。1966年から67年頃にかけて、大企業はいっせいに、全従業員を兵隊の位みたいなものに位置づけるという新社員制度を導入しました。これは賃金管理のポイントが職務給から職能給に比重を移していくという事態と並行しており、それ自身は結局は階層的なのですが、それでもそれはブルーカラーとホワイトカラーの身分上の差をなくして、誰でも能力を発揮して頑張れば企業内のヒエラルキーを上がってマネージャーに近づくことができます、というようにしたものでした。女性については別ですが、少なくとも男性については、従業員としての平等という、組合の伝統的な要求を組み込んでいって、それ以降、労働条件の決定の基準、労働時間の計算の仕方、施設の利用権、服装、規律などを平等化してゆく。

とくに規律という面では、欧米の企業が時としてブルーカラーだけに厳しい規律を課している（例えばタイムカードはブルーカラーのみに適用する）のに対して、全従業員をunder the same disciplineという方向に統合してゆく。いくらかふえんすれば、欧米の伝統的な企業では、資本をもつ株主の意向にそって経営者が労働者に対抗する、彼らに労務を提供させるというのに対して、日本の企業というのは、生産性や効率が一つの祭壇に祭られている永遠の殿堂、その祭壇の前に経営者もブルーカラーもホワイトカラーも平等にぬかづく。つまり経営者と労働者が向き合って対決しているのではなく、同じ方向を向いてともに企業の繁栄をもたらす生産性や品質の神にぬかづいている——そんな感覚、イデオロギーです。

したがって、その神の命ずる規律には、ブルーカラーもホワイトカラーも平等に従わなければならない。それゆえにまた日本の企業は、一介の従業員にたいしても、企業目的への心からの帰依を要求するわけです。生活において企業というものに部分的、便宜的にのみ関与することは許さないということもモメンタム^{*}として出てくるわけです。

(2) 採用の特徴

日本企業の正社員の採用の特徴も、このことから説明できます。日本の企業の採用の特徴は、採用区分がたいへん大ぐくりなことです。会社は、例えば溶接とか旋盤の技能あるいは会計事務などの特定の技能を買うのではなく、会社に入ったらだいたいどんなことでもする、そのどんなことでもするような適応性を中心的な資格として採っていくわけです。就職を求める学生に要求されるのは、すぐれて適応性、協調性、体力などで、特別の技能ではない。言葉の厳密な意味で学生や生徒は就職するのではなく、「就社」するのです。そのように就社する場合、彼らに与えられる仕事は、総じてチーム単位の仕事であり、そのチームのひとまとまりの仕事は、チームのメンバーのすべてが責任を負うという形になっています。

これは単にモデルであって、実際の区別は難しいのですが、伝統的な欧米の企業では、労働



者は升目上になっている職務区分の、ある特定のひとまずだけを担当する約束で入ってきます。例えばドイツでは労働協約で賃金や仕事の大きな区分が決まっているうえに、さらにそれらを細かく具体的に定めた労働契約が個人と会社の間に結ばれます。ですから労働者を安易に配転させようとすると、労働者はそれを契約違反だと抗議する根拠があるわけです。日本では、従業員たるもの会社から命令される仕事はなんでもするということが常識になっています。

もうひとつ付け加えると、最近の経営の大きな特徴の一つに、採算単位の下降ということがあります。採算や能率計算の単位を、できるだけ細分化してゆく。いわゆる「分社」もそうですが、同じ大組織に属していても、課・係・作業チーム単位で採算や能率がわかるようになります。するとチームの中のメンバーの働きぶりに、その採算の要請を満たすという責務が直接にかかってきて、刺激になるという次第です。

(3) 個人の仕事

さて、焦点は、個人の仕事の内容です。個人の仕事はフレキシブルです。しかしこれ以降はもっとも論争が多く、議論しているとよく意見が混乱してくる領域だと思います。例えば日本は集団主義でチーム・コンセプトのなかで働いているとして、もっぱら個人の責任のあいまいさを強調しますと、無限定なフレキシビリティだけを特徴として主張することになって、モメンタムとしてわりあい自治的な、自主管理

的な職場のイメージを引き出しやすい。ところが、それはアメリカやイギリスなどの日本の経営に批判的な人々による生産点の分析とは非常に違っている。そういう人々は、日本の経営の職場を基本的にスーパー・ティラー主義のしめつけの職場であるとみなして、あまりフレキシビリティということは強調しない。例えば“Management by Stress”（ストレスによる管理）という言い方をするわけです。両方の印象の成り立つところが日本の経営の秘密みたいなもので、クリアな把握の難しい点です。

わたしは、こういうことなのではないかと考えます。個人の仕事がフレキシブルだということは、正確に言うと、個人の仕事の範囲や量、その日の分担、作業の方法などが長期間一定たりえないということ、従業員はその変動に応じなければならぬということ、そしてその適応には個人差があることを会社はほんとうは了解していることです。欧米の場合、労働者の職務範囲も働きぶりも大枠、伝統的に決まっているという了解で、そのうえに立って労働組合は、同一労働同一賃金、査定による賃金格差は反対と主張している。しかし実は日本企業では、労働者の間に能力の発揮度が違うことがありうるリアルにおさえたうえで、正社員に要求する仕事の程度というのにさまざまなステップを用意していると思います。最小限これをやらなければそのチームのメンバーたりえないという水準から、望ましい従業員のステップ、「精銳」従業員のステップがあります。もちろんすべてが精銳になるように期待され、刺激も受けます。しかし、皆が精銳になりえないということは会社もよく知っていて、その達成の程度に応じて、昇給・昇格・昇進の程度が異なり、個人の格差が出るようになっている。この文脈からいえば、非正社員も、その最小限のステップだけは満たさねばなりません。

よく日本の労務管理の思想は、能力平等主義だと言われます。わたしは、能力平等主義は、顕教^{*}だと思います。天皇制を理解する場合の顕教とは、天皇は現人神で「至尊の下に万民は平等」ということです。密教は支配層だけがこれを把握するに至りますが、それは天皇はヒエラルキーの中の機関であり、現世は厳しい階級

社会にほかならないということです。このように顕教と密教に分けて天皇制を把握するという、鶴見俊輔氏などの方法がある。その弁を用いると、「日本は能力平等主義である」というのは顕教であり、この顕教こそが全従業員をしらけさせないで励ますけれど、実は、要請のステップに応じてどこまでゆけるかが決まるということが経営者の把握している密教としてある、という理解をわたしはしています。

(4) 要請のステップ

ステップの第1、それは決まった時間、決まった手順で仕事をする、すなわち個人のノルマを遂行するということです。これは、大量生産機械工業の場合にもっとも明瞭にあらわれてきます。この水準だけをくらべれば、例えば自動車工場でアメリカのビッグ3の工場にはおよびもつかないような、まさにテーラー・システム的な厳密さを日本の会社は要求するのであって、ある日、ある時の仕事内容に関するかぎりフレキシビリティなどというものではありませんでない。

次の要請は、かなり手順を厳しく限定された単純労働の「重合」、単純労働を重ねるということで、日本特有の「多台もち」^{*}の遂行、または「コントロール・スパン」^{*}の拡大です。これはしばしば多能工化と言われます。ここで詳しくは説明しませんが、わたしは20年ほど前から、日本の「多台もち」というのは断じて多能工化や労働単純化の克服ではないという頑固な意見の持ち主です。

第3の要請は、チーム内、または周辺の仕事については配転や応援に絶対に応じなければならないということです。

この地点で一つの論争のテーマである、日本の経営下の「多能工化」は単純労働の克服か、という問題を少し考えてみます。以上に述べた要請1、2、3という段階の限りでは、日本の大工場の労働者に要求される仕事の能力は、熟練(skill)の神髄を表すものとしての知識、経験、判断能力ではなく、adaptive capacity(適応能力)ということです。これをjob enlargement(職務拡大)ということからみれば、水平的なそれではあっても、けっして垂直的な職務拡大ではない。こういう批判は、ビッグ3の工

場体験をもち、今は在米日系自動車工場で働く労働者や、「労働過程論争」以来、細かく労働そのものをみつめるようになった労働者には非常にびんとくる見解のはずです。わたし自身も彼らに教えられています。とにかく日本企業というものはクラフツマン（熟練工）嫌いで、クラフツマンの雇用は数的にもたいへん少なく、要請されるのは高密度の手作業をこなす機敏さ、資質としては半熟練工のそれなのです。

もう一つこの点に関係して付け加えるなら、日本の技術革新が一番得意とするのは、根底的に新しい技術を導入することではなく、いわゆるにんべんつきの「自働化」です。日本の「自働化」の特徴の一つは、一種の「バカよけ」装置、異常な事態や不良品が出るときには自動的にストップするような、「フル・プルーフィング」の装置をつけた機械をつくることです。バカよけ装置がついているから、日本の職場は多台もちをすることができる。例えば、トヨタのある職場の場合、14台の工作機械を、労働者が一人でみている。彼は何をやっているかといふと、ワークの着脱をどの機械についてもやっているのです。あらゆる工作機械を扱うといっても、彼が身に宿しているのは経験によって得られる多能性を神髄とする熟練ではないのです。考え、判断しながら働いているではありません。ただし、要請のステップはそれ以上にもう一つあります。「精銳」はもっといろいろなことを要求される。非常事態への対応や、来るべき技術革新への準備、同僚にたいする指導、改善へのチャレンジなどです。「改善」というのは、奥村先生のお話しにあった「系列」という言葉と同じように、kaizenとして今やアメリカの辞書にものっている言葉です。改善にチャレンジする——このチャレンジという言葉ほど第一線のサラリーマンになじみの深い言葉はなく、たえず職場をどびかっている——これは、生産工程を合理化したり、手待ち時間を「ムダ」として排除したり、そのあげく要員を減らしたりする、品質を向上させたりすることで、QCサークルの活動が有名です。

改善はやがて決まった時間、決まった手順でノルマを遂行するという仕事の内容にはね返ります。その改善後の仕事をその改善者自身が続

けて行くかどうかは別の問題です。実は、QC論でわたくしがとくに重視したいのはその点です。QC活動の工夫そのものは高度な精神労働であるかもしれないけれど、改善によって変えられた仕事自身は前よりもむなしいものになる場合がいくらもある。しかも変えられた仕事を改善のイニシアティブをとった人間が続けて行くことはむしろ少ないのではないか。その人は改善の功績によってその仕事から脱出していくことが多い。ともあれ、この改善をするということは、最高のステップ、精銳たる者へのいちばん大きな期待です。

ところでこのようなチャレンジの在り方をもう少し具体的にみてゆくと、そのあらわれ方は職場や職業によってさまざまです。わたしも今ついそうしましたが、日本の経営の働きかせ方を自動車工業だけを例にとって議論するというのはいかがなものかという気がしています。JIT^{*}というところにしばりこんでしまうのはどうか、という疑問があります。わたしは、いくら日本の労働者でもJITのようなシステムが全面化するはずはないと思つておひ、すでにJIT自体も交通問題という思わぬ伏兵にやられているところがあります。そこで日本の職場の様子を、チャレンジ競争の結果としてどういう影響があらわれているかという点から、大量生産工場の場合と、事務や営業の場合とに、二つに分けてみておく必要があります。

(5) 労働の性格は変わったか

大量生産工業が支配的でなくなり、多品種少量生産の時代がきているという議論があります。しかし、わたしは労働内容の問題は基本的に大量生産時代の分析のパラダイムがなお有効だと思います。多品種少量生産というのは、ある機械メーカーがあるときは織維機械、あるときはモーター、あるときは機関車をつくるというよう注文に応じて製造するシステムを言うわけです。そして労働者はその時々に青写真をもらって、野書から始めるというふうに一連の仕事を遂行しました。しかし自動車の車種がふえたとか、組付けるハンドルの種類が多いということのどこが多品種少量生産でしょうか。その種の生産の多様性が生産工程の労働のあり方をテー

ラー・フォードのシステム下のそれから根本的に変えるようなものであるかということにわたしは深い疑いを禁じえません。例えば、ドイツの自動車、フォルクスワーゲンのハンドルは2種類です。しかし日本のトヨタの一つの車種では、ハンドルは27種類もある。オートレバーはフォルクスワーゲンは2、日本は41。モデルチェンジはフォルクスワーゲンは17年間に2回、日本は2年か3年に1回。ハンドルの取り付け工が組立ラインにいるとすれば、日本式の工場では流れてくる車種にたいして2種類ではなく27種類のハンドルを取りあつかわなければならぬという種類の反応力は要求されるでしょう。しかしながらといって、今や多品種少量生産の時代になった、そのチャンピオン日本の労働のあり方はテーラー・フォードシステム下のそれではないなどという人は、労働現場のどこを見ているのかと思うわけです。

adaptive（適応的）という意味でのcapacity（能力）がそういう工場に要求されるのは事実ですが、それは「労働の人間化」ということとは関係がない。むしろハンドルは2種類である方が、労働はずっとわずらわしくなく人間的であるということも言える。多様なハンドルをつけるということで労働の生きがいを感じる労働者はおそらく少ないのでしょう。さて、こういう意味での「多品種少量生産」と言われる大量生産工場の場合、労働は集団労働です。集団労働において改善の目標として日本の職場で要求されるものは、3つの悪しきM、ムリ・ムダ・ムラをなくすことです。場所、在庫、作業時間、要員のムダを追放していく先に、JITがあります。このやり方が日々の労働に課する厳しさについてはいまさら言うまでもなく、その「ムダ」の追放が「多台もち」などを可能にしているわけです。これはほんとうに簡単なことです。1人の労働者が6単位の作業を、3人の労働者が計18単位の作業をしているときに、「右手は動いているけれど、そのときには左手は動いていない」とか、「ここには次の車が入ってくるまでの間待つ時間がある」とか厳密に計算して、そういう「余裕」を労働者が返上するような形で改善にチャレンジする。そうすると、自動車工場ではだいたい作業のサイクルが1分ですが、

この1分のうちで手を動かしていない時間が10秒ほど出てくる。それが6人計1分ぐらい出てくると、単位作業を編成がえして一人を完全に減らしてしまうことができるわけです。あるいはその発見されたムダな時間のところに、さっき述べたバカよけ装置のついた作業機へのワーク着脱をくっつければよいわけです。この種の生産における改善の結果が日々の労働を単純なままでより高密度にすることは言うまでもありません。

(6) 自己申告制

もっとも、こういう仕事ばかりではありません。わたしはホワイトカラーの労働、事務とか営業とかの労働に、トヨタ自動車工場などで見る以上の日本の特徴があると思っております。あまり実証はできておりませんが、深い関心はもっています。いま「働きすぎ」という文脈からいうと、トヨタなどの場合にはこうです——JITは实际上いろんなムリが出てきてなかなかプランどおり進みません。しかし生産目標は必ず達成されねばならない。その不足分が残業ということになる。あるいは、人気車種の場合に市場の注文が多ければ、厳しいJIT生産を実行したうえでさらに2時間なら2時間の残業をこみにしてラインを組んだりする。これでは労働者は思うままにされていると言うしかない感じです。この場合には、現実の生産目標や生産量の変動があればすぐに残業という結果になって、自然に働きすぎということになる。

しかし働き過ぎの本場はホワイトカラーの職場、そしてホワイトカラーの働き過ぎには、JIT的なやり方とは違う種類の日本の経営の働き方がかかわっています。ここでは集団労働ではなく個人労働ですが、わたしは、その際、一番注目すべきは自己申告だと思います。文科系学生の非常に多くの人々は今日広い意味の営業の仕事に入って行きますが、その営業の仕事は、今では大きな組織の中の小さな単位に細分化されるようなノルマを背負うことになっていて、最後には個人にノルマが課せられる。個人の金額ノルマがあって、例えば生命保険会社でいうと、保険の契約額のノルマが半期で6000万円なら6000万円と決まる。

これがどのように決まるかというと、まず自己申告を書かせる。サラリーマンは、わたしはがんばって4000万やりましょうとまず書くわけです。ところが会社のほうは、上から計算されたものとして、一人6000万円くらいは集めさせなければならないと考えている。自己申告がそのまま個人のノルマを決めて、その自己申告の程度によって待遇が変わらなければ、それは自主管理の職場かもしれない、あるいは労働者個人が仕事のペースを決めているといえるのかもしれませんけれど、実は面接がある。書かれた自己申告表を前にしてサラリーマンと上司とが面談します。上司は、「わたしとしては君はもっとできるという高い期待をかけているんだがね」などと言う。やがて「がんばれば、無理すれば5000万ぐらいはやれるかもしれません」。そして最後には上司の暗黙の示唆を受けとめてサラリーマンは言ってしまいます——「6000万円をきっとやります、やらせてください」。

「やらせてください」といえば、労働者が主体的に約束したことになる。だから、彼らはその達成にたいして責任を負い、達成できなかつたことに対し冷遇されても文句を言うことはできない。この自己申告制・面接による金額ノルマの決定ということが、日本のサラリーマン社会にたいへん大きな影響力をもっていると思います。このように半ば約束できましたノルマがあるために、そのノルマを課すのにどれだけ労働時間がかかるかという考慮は全部あとまわしになる。仕事は5時で終わるものだという発想はサラリーマンの意識から消えてしまう。全部あとまわしになる。仕事とはノルマを達成するものだということになる。だからサービス残業というのも当然のこととして労働者は引き受けてしまうのです。日本のサラリーマンの状況は強制と自発がないまぜになってしまっていると言いたいと思います。

(7) 人事考課

以上に述べた労働者・サラリーマンに要請されることの「最小限」から「精銳」に至るステップのどこまで努力して進むかということに報いる装置として、欧米のブルーカラーにない、個人の働きぶりと待遇を直接かかわらせるという

制度があります。これが人事考課にはかなりません。具体的には他に譲りますが、密教が巧みに組合わされた能力主義から生ずるものは、サラリーマン同士の激しい能力開発の競争です。例えばノルマの申告とその達成、残業や休日出勤の引き受け、配転や出向の応諾、勉強や体力づくり、ひいてはいま会社と協調的な労働組合と親和的であるかどうか、あるいは別の労働組合を支持していないか、そのような思想にも及ぶ全労働者の生活の侧面が、労働者間の競争のテーマになっていきます。そういう競争の努力と結果に人事考課が報いることになるわけです。人事考課というのは、その大切さに比べると今まであまり詳しく研究されたことの少ない分野、それは会社から公表されている資料をみるとかぎりはたいていは勉強する気をなくさせるようなつまらないことしか書いていないからです。人事考課は、例えば情意考課について会社が何を具体的な着眼点とするか、その実情を調べることができればすごくおもしろいにちがいないと思います。わたしは近著『日本の経営の明暗』（筑摩書房、1989年）でそれを試みはしましたが、十分にはできていません。

しかし、ともかくこういうことは言えます。日本的人事考課にはそれなりの特徴があり、そのひとつは、全階層に適用されるということです。欧米の場合はふつう、将来経営者になるような従業員、上級ホワイトカラーにしか適用されない。ブルーカラーの場合には、労働組合・労働協約のかかわる同一労働同一賃金です。それをブルーカラーにも適用するということは、今まで説明してきた日本企業の働きかせ方と見事に整合的です。

次の特徴は、査定が毎年くりかえし行われて、「敗者復活戦」のようなものもあり、精銳ならざる正社員でも若いときから自分はこの会社ではだめなんだとあきらめてしまわないようになっていることです。早期の選別というのはあまりやらない。だいたい35歳ぐらいからです。しかも、「精銳はより精銳らしく、精銳でない人もそれなりにがんばって」ということで、人事考課は停年まで続きます。

最後の特徴としては、教育問題にも深くかかわっていますが、日本の考課は成績だけを査定

することはあまりなくて、能力も見る。そしてその能力、とくに潜在能力を見ることを媒介にして、いわゆる情意、すなわち態度や性格を評価する。これを、「教育」のことばでいえば試験の点数だけで生徒を評価するのではなく、内申書を重視する。このやり方は平等ともいわれますが、いいことなのか悪いことなのか、なかなかおもしろい議論だと思います。わたしはこのごろ点数だけで評価するほうがあるいはいいのではないかと思ったりもします。というのは、日本的人事考課が従業員とその人格もふくめて多面的に評価することと、彼が企業に全人格的にも統合されることとは、不可分だからです。

人事考課は、もちろん昇進に響きます。もっとも長と名のつくポストへの昇進をあきらめうる労働者は多いと思います。もともと、ポストの数は限られているからです。しかし、どうしてもあきらめられないのは、昇格です。会社にはふつう、兵隊の位のように例えば社員3級、社員2級、社員1級、書記補、書記、参事、副主事、主事、参事、…と続く「格」がありますが、日本の賃金は役職よりもグレードによって決まっていることが多く、それだけに昇格はどれだけ遅れてもよいという労働者は少ない。その昇格を人事考課が左右するということが非常に大きい。また年々の昇給やボーナスの額そのものが査定によって違う。査定による昇給格差の資料は秘密になっていて入手が難しいのですが、『日本の経営の明暗』の中で東芝の例をあげておきました。だいたい40歳代ぐらいと思われるグレードの労働者だと、ボーナスでプラス・マイナス64%ぐらいの差が人事考課によって生まれる。ボーナスが平均100万円とすると、一番いい人は164万円、一番悪い人は36万円という格差です。

II. 要請の結果

「正社員への要請」の結果として生じる状況の一つはもちろん働き過ぎです。ここでは何も説明いたしません。労働密度の点をぬきにしても、日本の労働時間の長さ、とりわけ残業の長さ、有給休暇の取得率の低さ、その背景などさしあたり周知のことと考えさせていただきます。

二つには、日本のサラリーマンは「会社人間」に強く傾斜します。そのモメンタムは異端を排除する、「別なように考える人」を居づらくさせるということです。日本企業は全階層の正社員に平等に高い期待をかけるかわりに、あるいはあえて言えば差別しないかわりに、全員の価値観の統合を求めるのです。「価値観の統合を前提とした平等」として日本の会社の社会的性格をおさえることができます。その結果、例えばほとんど全部の労働者が開放された労働者間競争に駆られるわけです。

ここでは、開放という美しい言葉を使っておいたほうが事態がよくわかります。全従業員をしらけさせないように、平等な競争社会を開放する。だからこそ競争の結果出てきた賃金や昇格などの差別はもはやいわれない差別ではなく、いわれある格差となり、その格差自体は労働運動の挑戦の対象から外されてしまうのです。そうしたなかでいま若者の一部、あるいは多くの女性たちは、差別はされているけれども自由な非正社員の道を主体的に選択はじめています。パートタイマーや派遣社員は、保障がないかわりに企業に全身をのめりこませることもないのです。「価値観の統合を前提とした平等」の拒否。そういう人たちが日本の労働者階級の一角に輩出していると考えていいでしょう。

以上、日本企業社会の陰の部分を3点、働きすぎ、会社人間への傾斜、いわれある格差の承認とおさえておきます。

III. 欧米ワーカーの受容と抵抗

さて、以上のような特徴をもつ日本企業の働き方にたいする欧米労働者の受容と抵抗のかたちを検討すること、それはいまグローバルな意味で大切な問題です。

率直にいって、日本の経営は今のところ、欧米で意外に大きな反発を受けず、まず平穏に受け入れられています。そしてそのことが、そもそも『日本の経営の明暗』という勉強をしなければならないとわたしに思わせた理由です。時間の都合で、この受容の背景について詳しくは省略させていただきますが、どうして彼らがそれなりに日本型の経営を評価するかということ

はある程度想像できるかと思います。今までの欧米的な生産点の残す、まぎれもない負の遺産があります。例えばdemarcation*（伝統的な職務区分）が強固であることに基づく技術革新の遅れ、生産性の低さ、労働者コントロールが強いことが時に生み出す規律の乱れ、欠勤の多さ、自分たちにとって大切なことのためにはそれを守って行動するということの断固たる擁護のうえにたつ山猫ストライキの頻発、それに伴うほかの労働者の受難、といったものです。もっと決定的には、深刻な失業問題があります。

しかしやはり、欧米の労働者はそれなりの抵抗を、日本型の労務管理の働きかせ方にたいして展開しております。この点はアジアの発展途上国とかなり違います。アジアには、たてまえとしては「平等」とか「参加」とかの美しい言葉を掲げている日本の経営が入るわけではなく、もっと古典的な、まさに発生期資本主義という感じの労務管理が労働者にたいして行われている。欧米にはもっとソフトな方法、少なくとも「これらの点では進歩的、人間的ではないか」と言いうる余地のあるような管理が導入される。そういうフルセットの日本の経営に対しても、どういう点で反発・抵抗があるか、それがこの世界の労働問題を考えいくうえで大切な点です。

身近なところから、例えば、服装も、けっして簡単な問題ではありません。制服を強制することは、基本的に欧米の文化的な価値に反します。服装の自由というのは、人間にとっても大切なことだと思います。これについて、一つだけ感銘深い話をさせていただきたい。ジョセフ＆スージー・フーチニ著の“Working for the Japanese”（1990年、Free Press）という、マツダの在米工場に働く労働者の様子を詳しく書きとった本がありますが、その中にこういうことが書いてある。アメリカのマツダの工場は、労働者に青とカーキ色の制服を配り、その着用を義務づけました。作業服を強制すること自体にはどこの国でもあまり反発は起こっていないようですがこの場合は同時に、マツダの印の入った野球帽を配った。アメリカの労働者は「この野球帽は強制的にかぶらなければなりませんか」と聞きます。答えは「いや、強制で

はない」。すると、ほとんどの人がその野球帽をかぶらないで工場に出勤したといいます。ところが実際には日本の派遣経営者やアメリカの管理人たちはそのことを問題にし始め、そのうちに、「本当に会社のことを考えているなら、自然に野球帽をかぶりたいと思うはずだ」と言う始末。それに対して、アメリカの労働者はこう言いました。「あなたがたが野球帽をかぶれと命令するのであれば、わたくしは反対であるが、そういう命令はいちおう成り立つでしょう。しかし、われわれ労働者に『野球帽を自発的にかぶりたいと思え』と命令するな」。

「かぶりたいと思え」と命令するなというのは、すばらしい批判精神だと思います。そのエピソードに続けて、著者たちは言っています。「日本人のなかでは、mandatoly（強制的）ということと、voluntary（自発的）ということのはっきりした区別がつかなくなっているのではないか」。はたとひざをうって、本当にそうだと思いました。この野球帽に関する批判をなしうるような、研ぎすませられた人権感覚、個人主義のようなものは、やはりこれから「強制と自発がないまぜになった」日本の職場をみてゆくうえで不可欠なものだという気がします。

労働強化については、日系の自動車工場で働くアメリカの労働者は、ここでテーラー・システムが克服されているということは全然なく、あるのはテーラー・システム＋J I T、よりゆとりなく窮屈で、その上組合が無力という点でテーラー・システムを越えているだけだと評価しています。その証拠として彼らが持ち出すのは、こういうことです。さきほどのマツダの工場には、プログラムド・ワーク・シート、個々人がどんな作業をしなければならないかを書いたものがあります。ジョブ・サイクル、1台の自動車にかかる必要な時間は例えば1分4秒です。その1分4秒の仕事には、14ぐらいの具体的な単位作業があり、その順番と手順がワーク・シートにすべてきちんと秒単位でかかれている（これは日本の工場もあります）。標準は1分ほどの作業の中で、作業がわりあてられていない、つまり手を動かしていない時間は3秒だといいます。しかし、アメリカのテーラー・フォード・システムの本山とされているビッグ

3の工場では、ふつうプログラム・ワーク・シートはない。労働者は10なら10の単位作業をするということが割り当てられていても、そのやり方も、やる順番もまちまちだと書いています。そして一般に、労働組合の介入する慣行で1分の作業あたり約15秒の余裕時間、手を動かさない時間が設定されている。ところが、テーラー・システムをこえたはずの日本の経営の工場は、今言ったような状況です。日本というのは不思議な国です。こういう状況があるのになぜ「ヒューマンウエアの経済学」*なのでしょう。

それから、非常に強い傾向として、組合伝統の同一労働同一賃金の原則に基づく、個人別査定賃金への抵抗があります。総じてアメリカで

もブルーカラーの中に、労働者個人の働きぶりに基づく賃金格差はまだ出でていないように思います。イギリスでも、きわめて抵抗が強く、成功した日系企業で妥協による査定賃金の導入はあるにしても、それが生み出す賃金格差は例えばプラスマイナス1%前後の水準です。

多くの点を省略しましたが、日本の経営の働き方にたいする欧米労働者の受容と抵抗は、わたしたちの企業社会をふりかえり、世界の明日の労働のありようを考える上できわめて示唆的なものと思われます。

(くまざわ まこと 甲南大学)

読者の声

フレキシビリティーのとらえ方に疑問

ずっと目を通しただけなのですが、レギュラシオン理論や伊藤氏の活躍には関心をもっていたので、67号の特集IIを興味深く読ませていただきました。資本の攻勢が強まる時、いつも資本主義の自己調整能力が強調されますが、われわれはその限界を見据え、冷静にその行く末を予測すべきでしょう。もちろん危機待望論でも消極的な改良主義（よりましたな資本主義化）でもない。イデオロギー闘争に終わらない政策対置がわれわれをも自己変革させるプロセス、またそれを保証する制度、物質的基礎を明らかにしなければなりません。

特集IIで各論者が「フレキシビリティー」をどのようにとらえているのか？はっきりいって、資本の強い側面としてのみとらえられているようで気になりました。資本の組織性・計画性は、今日ではその戦略志向にみられる、よく言って発展的で自己学習のフィードバック回路をもつのです——「社会主義」圏での市場経済化が好例。

しかしその本質的非社会性と不確実性のもたらす弱者の淘汰と差別の再生産はもちろん（資本自らを矛盾の根源とする）過剰一恐慌は何ら克服されていないと考えます。むしろこの過剰圧力がもたらす市場セグメント化こそ、生販統合＝CIMを典型とする「フレキシビリティー」の正体ではないのか？

（小林世治 大学教員）

家事の負担はどう解決されるか

67号の「エイリアンII」のパロディーの表紙は内容にあっていて傑作だと思います。内容にかかわって思うのですが、今まで家族の維持は特定の人間の犠牲にたって行われてきたし、多くの場合は女性であったというのは事実だと思います。ところが、将来の課題として、夫、年老いた親、あるいは子供に犠牲を転嫁したにすぎない、というのではない解決をどう展望しているのか、根源的な疑問をもちます。家事労働負担の平等、あるいは自由意志によらない転勤の禁止といったことは当然必要であり、また実行されるとても、それだけで解決できないこともあります。

（藤井輝明 大学教員）

黒川インタビューに敬服

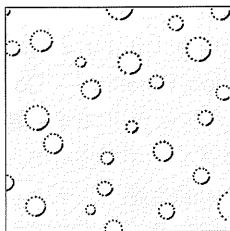
「黒川俊雄先生に聞く」、興味深く読みました。社会変革と人間の自己変革の必要性で結ばれていくことには敬服しました。先生は慶應大学で「通信学部」の改革に尽力されたと聞いていました。ここは基礎研の働きつつ学ぶ権利と関係が深いところですが、これに言及されていないのを少し残念に思いました。

（中谷武雄 大学教員）

ソ連での核保有はどうなる？

昨日、ソ連共産党の解体が報道されました。そこで問題になるのがソ連自体の解体と、その結果ソ連の核兵器をだれが保有するのかという点です。アメリカを頂点とするヒエラルキーが確立していく中で、経済よりは軍事でヒエラルキーの上昇をはかる民族がさらに出てくるのではないか？そういう民族と核兵器が結びつけば、どうなるのであろうか？

（角田知生 高校教員）



●特集——解剖！企業社会ニッポン

フォーディズムと日本の生産システム

成瀬龍夫

I. 日本的経営にたいする国際的評価
のステップ

日本経営に対する海外の評価を歴史的に振り返ると、国際的関心が非常に高まつてくるのは1970年代以降です。しかし、その前に1960年代から、例えばアベグレンの注目すべき研究が出ています。そこで国際的関心の発展を段階的に追つてみると、次のような3つの段階に分けることができます。

第1段階は1960年代末にアベグレンの『日本的経営の探究』という本が出て、そのなかで日本的な労使関係が注目されました。当時は、「日本の高度経済成長の秘密は何か」というところに海外の関心がありました。アベグレンが高度経済成長の秘密の中心的なものとして、終身雇用・年功賃金・企業別組合の3つからなる日本の労使関係を指摘したことは周知のとおりです。ところが、アベグレンの場合、最近の国際的評価と違って、「終身雇用・年功賃金などというのは欧米の経営からみると、非常に非効率で非弾力的だ」といっていました。にもかかわらず、企業の経営の安定に対して絶大な役割を果たしているというわけです。第1段階では、当然、日本的な労使関係を国際的なモデルとする、といった見方はありませんでした。

第2段階は1970年代に入ってからで、日本製品の国際競争力、とりわけ、QCサークル活動に代表される生産現場の品質管理に熱いまなざしが注がれ、そのことからさらにQCサークル活動がアメリカやヨーロッパに輸出をされることになります。QC (Quality Control) の母国はアメリカなのですが、その母国のアメリカにQC活動が逆輸入されたことは、日本の生産システムが国際的なモデルとして評価を受けは



じめた大変象徴的なことです。

第3段階に入ったのが80年代で、ここでは日本型の生産システム、とくにその代表的なモデルとして、例えばトヨタのJIT (Just-In-Time Production) というところに目が注がれるようになった。1980年にアメリカの『IE』という雑誌に当時ニューヨーク州立大学客員准教授として滞米中の筑波大学の門田安弘教授が4本連続の論文を発表しました。すると、全米の企業、大学、研究所からおびただしい数の問い合わせや講演依頼が彼に殺到しました。彼は、その後、IE協会のほうから英語の著書にまとめて欲しいという依頼を受けて“Toyota Production System”という本を1983年に出版（1980年に講談社から『トヨタシステム』として翻訳出版）しました。おそらく、日本経営の生産システムについてアメリカを中心とした国々で爆発的な関心を広めた人は門田安弘氏であったと私は思います。彼は非常に詳しいトヨタの生産システムの技術的解説とともに、思い切った評価を出しております。例えば、自分の論文や著書のなかでこう述べています。「トヨタ生産方式は、日本人が近代世界を開拓してから、100年後にしてようやく発明したオリジナルで包括

的な生産管理のテクノロジーである。これほどに巨大な生産方式の開発というものが見られることは、当分の間、まずないであろう。」「それは、テーラーシステムとフォードシステムに次ぐもうひとつの革命的な生産管理システムであると言っても過言ではない」。門田安弘氏のトヨタシステムの絶賛とともに80年代は日本型生産システムに国際的関心が集中することになったのですが、その背景には、世界的な構造不況が続き、市場構造の激変と、ME革命といつたいわゆるニューテクノロジーに対応する、あるいは対応可能な新しい弾力的な生産システムが要請されており、ちょうどそのニーズに日本のトヨタの生産方式が応えるというかたちになつたわけです。

II. 日本型生産システム評価の3潮流

この第3段階の日本型生産システムを評価する潮流としては今日、3つぐらいあげられると思います。

まず第1の潮流は、さきほど述べた門田氏をはじめとする生産管理論の専門家たちです。彼は、大野耐一氏と共に編でその後も『トヨタ生産方式の新展開』というタイトルの本を出しています。

第2の潮流は、『ヒューマンウェアの経済学』(岩波書店、1988年)を書いた慶應大学の島田晴雄氏です。彼は自分で「ヒューマンウェア」という概念を作っていますが、実際の中身とはかつてのイギリスのタビストック研究所が提起したいわゆるソシオ・テクニカル・システム(STSアプローチ)であるといつてもよいのではないかと思います。このSTSアプローチというのは、アンチ・テーラー主義が高まっていた1950年代にイギリスの鉱山で労働者の調査を行い、テーラーシステムよりも現場の労働者に自主管理を認めたほうが生産性が高いという事実を見つけ出しました。そこから、タビストック研究所は、技術と人間の結びつきに関する理論的な仮説を出した。それがSTSアプローチです。実はSTSというのは、1970年代に入りまして「労働の人間化」が国際的に呼ばれるになり、「職務の再設計」(Job Redesign) *の

ウェーブが高まっていますが、その出発点になっているアイデアです。いわゆる「3J」とよばれる“Job Enrichment” “Job Rotation” “Job Enlargement” を触発したアイデアです。結局、生産管理論の専門家のグループを含めて、QCサークル活動を伴う日本の生産システムをSTSアプローチを用いて評価する理論的傾向が強くあります。

第3の潮流は、日本型生産システムを「ポスト・フォーディズム」の最も有力なモデルの一つとして扱っているレギュラシオン学派です。これは皆さんよくご存じなので、この学派の詳しい説明は省略したいと思います。

III. 「ポスト・フォーディズム」論への疑問

そこでさしあたり、第3段階の日本型生産システムにたいする評価が、生産管理論の人たちからもレギュラシオン学派の人たちからも「ポスト・フォーディズム」だといわれていることについて、若干の疑問を提示したい。

まず第1は、「ポスト・フォーディズム」論といっているが、フォードシステムと日本の生産システムの厳密な比較をどれだけ行っているのか、という疑問です。後で述べますが、両者は基本的にはアセンブリー・ライン生産です。フォード・システムの生産のフレームワークと日本の生産システムが基本的に違っているわけではありません。端的な違いは在庫管理と労働力管理の違いくらいのものであって、生産技術の革命的な変革というほどのものではない。

第2の疑問は、テーラー主義・フォード主義はアメリカから各国に輸入されて展開していましたが、それが国によって随分違うということです。例えば、アメリカのリトラーという学者は、イギリスの場合はテーラー主義の受容のプロセスが他国と大きく違っていたことを強調しています。テーラー主義・フォード主義の輸入、展開の過程が、日本と欧米諸国とでどのように違っていたのかということを考えなければならない。これを検討しますと、今日に至るさまざまな日本の生産システムの諸特徴や歴史的条件を浮かび上がらせることができると思います。

第3は、日本の生産システムは一方で柔軟性を持つと同時に他方で非常にヒューマンだという評価についての疑問です。柔軟性を持つというが、日本の生産システムは誰にとってどのように柔軟なのか、あるいは、人間性尊重と言うけれども日本の現実と照らし合わせればどうなのかという疑問があります。その点で、日本の現実に対する無視、無理解がはびこってきてると思います。今年の春、われわれの基礎研で東京大学の伊藤誠教授を迎えて、レギュラシオン学派の最近の動向を聞いたのですが、M・ケニー=R・フロリダと加藤哲郎=R・スティーザンの論争などが影響してか、レギュラシオン学派のなかに日本の現実についてかなり認識不足であったという反省が出ているということでした。

以上の点から、日本の経営の基礎にある生産・労働過程のより正確な実態とフォード・システムの比較、歴史的には日本へのテーラー主義やフォード主義の導入、展開の過程が、諸外国のケースとどのように違っていたのか、などをもう一度きちんとおさえる必要があります。

IV. 日本におけるテーラー主義、フォード主義の導入過程の特徴

以上のような問題意識を持っていたところ、昨年早稲田大学の原輝史氏を編者とする『科学的管理法の導入と展開——その歴史的国際比較——』(昭和堂、1990年)という本が出ました。詳しくは、その本を見ていただくとして、以下いわれていることを含めて少し述べてみたい。

まず、日本は戦前戦後を通じて、アメリカ的な経営管理方式を世界でもっとも熱心に輸入してきた国一つだといつても間違ひありません。ところが、テーラーシステムの母国アメリカと比べての相違点として、以下のような3点をあげることができます。

第1の点は、アメリカの場合、テーラーシステムの開拓者であるF・W・テーラーが何のために誰と闘ったのかと言うと、労働生産性を向上させるため、当時生産の管理権を独占していた熟練労働者あるいはクラフト・ユニオン*から生産の実権を経営側に取り戻すのがねらいで

した。そこで決定的な意味をもったのは熟練労働者の熟練を解体することでした。そのためには、生産の計画と実行の分離を徹底して進めなければならなかった。具体的には、作業の細分化と労働の職務区分の厳密化、動作・時間研究による標準作業量の設定、差別出来高賃金、生産計画の専門部の創設や職長制の導入など、これらがタスク・マネジメントあるいは「科学的管理法」として体系化されたわけです。ところが、1910年代から日本にも官営大工場や民間大企業の工場へのテーラーシステムの導入が能率増進という形で始まりますが、日本にはそれに抵抗し妨げるクラフト・ユニオンが存在しませんでした。だから、現場の労働者の熟練やクラフト・ユニオンを解体するという必要性はなかった。むしろ日本では科学的管理法を工場内に適用しようとした場合、労働者の熟練や主体的な生産管理能力を積極的に引き出し活用するというかたちがとられたことです。

第2の点は、アメリカでは労働者の職務区分を狭め固定化させることが熟練やクラフト・ユニオンを解体させる手段でしたが、同時に職務区分は労働組合にとっても戦う武器になりました。経営側に職務区分を徹底して守らせるこことによって、労働者の諸権利や人間性まで守るといった意味合があった。日本の場合にもタスク・マネジメントをやるために、形式的には職務区分が導入されましたが、実質的にはそれは固定化されませんでした。要するに、日本では欧米のような職務区分の厳密な固定化といった状態が労資関係上の慣行になってこなかったことです。

第3の特徴は、日本ではテーラーシステムの導入過程で、労働生産性の上昇と賃金率の上昇との間に密接な関係性を見い出すことができない点です。このことの持っている意味は大変大きい。結局日本においては戦前からテーラーシステムが導入されたけれども、それは一口でどんなかたちだったかというと、労働者は一生懸命「頭を使って」働けということです。しかし、頭を使ってもとくに賃金は上がらないということになります。19世紀からヨーロッパではこういうふうな言葉があるわけです。「A worker is paid to work, not to think.」、「労働者

は、働くことにたいして賃金が支払われるのであって、考えることに対して支払われるのではない」ということです。このような考え方の行きつくところがテーラーシステムだと思います。ところが、日本では、私流の言い方をしますと、「Must think, but not paid to think.」（「考えなさい、けれども考えることには賃金を払いません」）ということになってしまいます。労働者の労働態度として、頭を使って働くということがたえず要求されるにもかかわらず、それに対する賃金は支払われないのが日本の現実です。

戦後になると、アメリカから品質管理の手法が入ってくる。その手法がどのようにして日本的なものに転換されたのか、ということを考えることが日本のフォーディズムの意味合いを歴史的に見る点でも大切です。日本的な品質管理論の代表的な人物は、東京大学にいた石川馨氏やトヨタの大野耐一氏などですが、彼らの書いているものを丹念に読んでみると結局こういうことになる。

連合軍がやってきて、アメリカの最新の品質管理手法を教えてくれたが、それは役に立たなかつたということです。アメリカの品質管理手法は統計的管理手法（SQC）で、管理図を書いていたり、抜き取り検査を行ったりが手法の主な内容です。それは、製造が終わった段階での製品についての品質検査が中心で、それを行うのは専門的検査部門の要員です。しかし、こうした品質管理の体制はコストがかかるうえ、品質が製造工程から抜本的に改善されるインパクトは弱いのです。そこで、資本力の弱い日本の場合にはコストの徹底的な削減という観点から、品質管理の手法を変えざるを得なくなつた。つまり、最終製品の検査そのものを不用にするやりかたで進むわけです。生産現場の労働者にQC責任を担わせ、製造工程のレベルで不良品が発生しない仕組みを作っていく体制です。そして、さらに特定の部門だけに任せずに、製品の設計、開発、製造、販売まで全社的な品質管理を行う体制がめざされます。

V. フォードシステムとトヨタシステムの比較

トヨタのJIT生産の推進者であった大野耐一氏は自著で、自分はフォードと全く違ったものを追求しているとは考えてこず、あくまでフォード・システムの改良をめざして取り組んできたと述べています。「トヨタ方式は、フォード方式と対立する方式ではなく、むしろフォード方式を拡大、発展させた方式だ」というのです。ただ旧来のトヨタ方式と自分たちのトヨタ方式が国際競争力のうえでどちらが強いかといえばわれわれのほうが上だというわけです。しかし、直接の推進者が生産方式として別のものだとはいっていないので、われわれも無理に、ポスト・フォーディズムという必要はないのですが。

トヨタ生産方式の特徴としては、例えば大ロット生産ではなく小ロット生産*、前工程から後工程のプッシュではなく後工程から前工程へのプル*、作業従事者が単能工ではなく多能工だといわれます。しかし、概念的にトヨタ・システムがフォード・システムとあえてちがうところはどこかと言えば、ロット数の大小の違いぐらいといわれます。

そもそもJITというのも、日本がオリジナルなものではなくて、アメリカのスーパーマーケットの販売方式からきたものです。それから、FMS（いわゆる弾力的製造システム）というものも、今日本が、コンピューター制御で高度に成功しているといわれていますが、これもアメリカで1950年代半ばに提起されたものです。結局、生産力を変えていく日本独自の技本的なアイデアはあまりなくて、アメリカから基本的なアイデアを精力的に導入して日本型に改良し、本家を生産性の面でしのいできた歴史ではないかと思います。

それでは、トヨタシステムとフォードシステムがたいして違わないものかというとそうではなく、トヨタシステムが多くの新しい点を備えていることは疑いのないことです。そこで、わたしはトヨタシステムに代表される日本型生産システムをネオ・フォーディズムであるというぐらいいに考えています。

VII. ネオ・フォーディズムとしての日本型生産システム

(1) ポスト・フォーディズムといえない理由

日本型生産システムがポスト・フォーディズムといえない最大の点は、労働の疎外の問題です。労働疎外を克服し得ているかどうかが問題なのです。フォードシステムにかかわっては、1946年のウォーカーとゲストの『アッセンブリー・ラインの労働者』以来、ブラウナーなどの研究を含めまして、組み立てラインの労働者の労働疎外がどうなるのかということが大きな問題意識となっていました。もし、トヨタシステムが労働疎外を克服しているということが証明されるようなものであるならば、ポスト・フォーディズムといってよいかもしれません。残念ながらそんなことはない。これは、例えば、小山陽一氏たちの集団研究『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例——』（御茶の水書房、1985年）のなかでも否定的に検証されています。

根本的な疑問は、トヨタのJIT生産のもとでは、「改善」というのが自分の職場の作業密度を高めることになっていくことになることです。結果として、「改善」にとりくむ労働者は自分の首を自分で締めることになっている。ところが、生産管理論でJITについて書かれている本、例えば平野裕之『ジャスト・イン・タイム生産の実際』、（日経文庫、1990年）では、労働強化と労働密度とは基本的に関係なく、JITで実行していることは無駄を省くといううえでの労働密度の高度化であって、労働強化とは異質なものであるという主張を繰り返し行っているわけです。私はそんな馬鹿なことはないと思います。労働密度の高度化即労働強化とはいいませんが、労働密度は労働強度と比例関係にあり、前者が人間の一定の限界をこえると労働強化になるのは誰が考えてもわかることです。

(2) 日本の自動車会社の特異な生産性概念

そこで、国際的にも問題になってきますのは、日本の自動車会社の特異な生産性概念ということでありまして、本当に生産力の革新ということであるならば、投入時間当たりの標準労働量

を軽減するというかたちで生産性の上昇を測定できるはずなのです。しかし、日本ではそうはないといふことがかなり以前から指摘されている。これは、ハーバード・ビジネススクールのアバナシーやカントロウなどといった研究者たちが、日本の自動車産業を検討した結果、どうも日本の自動車産業はすごい生産性を誇っているようで、通常の生産性概念では評価できない。そこで‘Process Yield’という概念を採用した。これは、自動車産業論で有名な下川浩一氏が日本語に訳すときに非常に苦労した概念で、「工程高生産性」とか「工程絞り込み生産性」と訳した。簡単に言うと、生産性を上げれば上げるほど労働者の労働密度が増大する、つまり単位時間当たりの労働投入量が増えるということになる。だから、一般的な労働生産性の向上という概念では評価できないというものです。

私は、もし日本のトヨタシステムをポスト・テラー主義とかポスト・フォード主義というのならば、生産力の本当の意味での革新でなければならない、そこには、人間の労働を節約するという進歩的な内容がなければならないと考えますが、残念ながら現段階で‘Process Yield’と呼ばれるような生産性概念は進歩的に評価できるような生産力の革新概念ではないと思います。

(3) 多能工化をめぐる評価の混乱

そのほかにもトヨタ生産システムをめぐって問題点があります。例えば多能工化、熟練ということをめぐる評価が非常に混乱していることです。縦型の熟練なのか横型の熟練なのか、知的な熟練なのかといういろいろな評価がありますが、基本的にいえることは、1つ1つの仕事は不熟練だということです。私の見解では、トヨタ生産方式にみられるような労働者は、多能工といつてもマルチ・スキルドというより、個別作業は不熟練な内容で多台持ち、多工程持ち、さらには多職場への支援、QCサークルのリーダー役など、むしろマルチ・ファンクショナルな存在という印象です。

しかし、日本の生産システムのなかで見るべきものがないのか。マルクスは『資本論』第3

巻のなかで、いろいろな技能が生産過程に応用されたり、いろいろな発見がなされそれが生産過程に具体化されたり、生産過程でのトラブルを克服していくことは、究極的に生産現場の結合労働者の経験に依存していると述べています。中村静治氏も触れている点なのですが、こうした結合労働者の役割をどう評価するのかが日本型生産システムの評価ともかかわってくると思います。

テラーシステムは分業の利益を徹底して追求する方式です。しかし分業の利益を追求するために結合労働者の役割を過小評価し、そして、労働者の個別生産力も結局は衰退させていくことになった。それに対して、日本のトヨタシステムは、分業の利益も追求するけれども、協業の利益を見失わない資本の合理性が展開されてきた。日本がQCサークル活動やジョブ・ローテーションなどのいわゆるグループ・テクノロジーを重視してきたことは、けっして労働疎外を克服するものではないけれども、個々の労働者の労働能力を一定に維持し高めながら職場のグループ、結合労働者の役割というものを發揮させるやりかたを行ってきた点で、それはそれとして合理性をもっていると評価してもよいのではないかと思います。

VII. 岐路に立つ日本型生産システム

ところで、いまや日本経済自体の問題としてJIT生産が評価できない局面がやってきまし

た。今年に入ってから、通産省や労働省が自動車業界にJIT生産の転換を要請して行政指導に乗り出し、安全在庫の保有といった見直しが始められるようになっています。下請け中小企業の負担、交通負荷、環境破壊などその社会的限界がピークに達しているからです。企業内の限界も出てきています。トヨタシステムが支えられたのは昭和30年代から40年代に雇用された労働力世代の頑張りのおかげといわれてきましたが、これも現代の若い労働者は「3K」のイメージをトヨタに対してもっており、深刻な労働力不足の発生という事態もあらわれています。

私も、日本型生産システムがそのマイナス面を大きく克服するには、JIT生産の規制が社会的な先決課題だと思います。生産だけでなく運輸、流通、販売まで含めまして JIT を規制しなければ、労働者の過労死をなくすとか、労働時間を制限してゆとりを回復するとか、環境破壊を減少させるということは無理です。JITをいかに制限するかは日本資本主義のさしつけられた課題であり、日本型生産システムのポスト・フォーディズムへの可能性もそれとの関連で展望されてゆかなければならぬと思います。

(なるせ たつお 所員 滋賀大学)

討 論

個人主義の評価をめぐって

A 企業主義に対置すべきわれわれの論理は個人主義でなければならないと考えるが、個人主義の役割についてどう評価するか。

奥村 会社主義よりは個人主義のほうがよい。しかし、ここで大事なことは、個人主義がどうかということよりも企業をどう変えていくかということで、それをやらないとどうしようもない。われわれは企業を批判的にみているが、企業という存在なしではやっていけない。しかしこれまで、人間の顔をした企業、個人主義を貫けるような企業はどういう企業なのか、そういうビジョンがあまりにもなかった。広い意味での出世原理に基づいている企業システムが日本の法人資本主義であり、大企業システムであって、これを変えてゆく必要があると思います。そのことの根底にあるのは、大企業ではだめだということです。今のような大企業のシステムでは個人主義を生かすことはできず、人間らしい企業にはならない。企業を変えていくためには、どういう企業が望ましいかという議論が必要で、そこで21世紀の企業像などという大胆なことを言っているわけです。個人資本主義のときには金儲け原理、法人資本主義のときには出世原理であったのにたいして、新しい企業は仕事をやったという達成原理に基づくものでなければならない。それには今のような大企業システムではだめであり、この点でサード・イタリイの中小企業は、理想だとは言わないが一つの見本としてみることができます。個人主義の問題は、世界観の問題としてはいいのですが、新しい企業像を作り出していくという対抗原理をもつことがかんじんだというのがわたしの言いたいことです。

熊沢 『日本の経営の明暗』のおわりの方に書いていますが、わたしは日本は集団主義だから、個人主義が欠如しているから、現状がこうなっているとは思っていない。日本はある意味では徹底して個人主義の国になってしまっている。むしろ個人や家族の生活を大切にするためには

会社人間にならざるをえないというシステムがあると考えるべきです。個人の生活を大事にするということと会社人間になるということが、共存可能であるばかりではなく、前者のために後者たらざるをえない。

個人主義と集団主義の関係については、まず「価値意識」の分類として、自分の価値観の独自性をどこまでも大切にするという個人主義と、価値観が集団のそれに重なってしまっているという集団主義がある。それから、「生活を守る手段」の分類として、競争の中にうって出てやってゆかなければならぬと覚悟しているという意味での個人主義と、労働組合運動や、社会保障、市民運動などを通して仲間と手を結んで生活を守ってゆくという集団主義がある。このように、価値意識としての個人主義・集団主義と、生活を守る手段としての個人主義・集団主義というようにかりに分けてみると、日本の庶民は総じてその価値意識においては集団の規範なり、平均的な生活目標なりに溶け込んでしまっている、つまり価値意識としては集団主義の人々です。しかし一方では企業の中でさえ欧米の労働者よりもずっとずっと競争の中に自分を投げ込んでやっていかなければならないと覚悟している。労働組合などは自分の仕事のあり方に関係ないと考えてしまっている人が大半です。つまり生活を守る手段としては徹底的に個人としてがんばってゆかなければならぬと考えている個人主義者です。そこでさきほどの意見が、価値意識としても、生活を守る手段としても個人主義を大切にしなければというのであれば、わたしは反対であって、日本の労働者が復権せらるべきものはなによりも生活を守る手段としての集団主義だと考えています。

その際、価値意識としての個人主義、right to be differentを断固として擁護するというものの考え方、これからは、中核従業員以外の人々、例えば若者、女性、外国人、あるいは少数であっても異端の労働者など、そういう人々から企業の中につきつけられてくる。それを受けて服装や5時以降の生活の自由なあり方などの要求からはじまって、例えば査定にかんしては、査定の着眼点として個人生活にかかわること、仕事に直接かかわらないことの評価にたい

しては反対してゆく——そういう価値意識としての個人主義がしっかりしていれば、かなりのところまで企業への人格統合は防げます。だから価値意識としての個人主義は大切なですが、しかし日本の経営を経営たらしめている労働の疎外の問題、労働のはげしさの問題、労働の場での競争の問題などの克服をさぐるにあたっては、私は生活を守る手段としての個人主義でゆけるとは思っていません。その分類の個人主義の生きざまは、しばしば「孤独な稼ぎ人」とわたしが呼ぶ人々のものです。「孤独な稼ぎ人」はたとえばQC活動に外在的であることはできても、それを内在的に批判することはできない。わたしは労働者が職場で自動的に主人公になってゆくというところに未来をみたいと考えていますが、さしあたり考え方は先ほど紹介致しましたアメリカのマツダに働く不服従の人々に近い。それは次のような考え方です。「労働者を多能化します」「Must think! 考えなさい。あなたのチームは生産なり労働についてある程度自立的な決定権をもっているのです」「従業員はすべて平等です」——そういう日本の経営の約束はOKである。私たちも賛成だ。だから約束を守ってみよ。もしもそう言うのならば、建前を本音にしてみよ。

建前を本音にしてみよという考え方には、庶民の革新思想のロイヤルロードで、人々はそのように闘ってきたのだと思います。『日本の労働者像』の中でもQC活動論を書いたときに、その考え方を展開しました。QC活動の中に含まれている資本のねらいや策謀などを指摘することは容易だけれども、QC活動の中に内在化することによって、QC活動で労働者が決定の範囲を広げることができるという約束をどれだけ達成することができるか、あるいは仲間と相談しながら仕事をするというような働き続けてゆくものにだけわかる価値をどれほど獲得することができるのか、といったことを具体的なQC活動の中でよりわけてゆく、そんな労働者の営みに期待をかけるという考え方をするわけです。

そういう点で、生活を守る手段としては労働法などの法律に訴える、行動としてはデューダみたいなものでゆくという考え方には、職場を変えるという点では、反発を覚悟でいえば、やは

り副次的なものです。それは漂泊者の眼です。漂泊者の行動が定着者に何かを示唆することによって定着者が動く、そのことによってはじめて職場社会が変わると考えます。わたしは、労働者が会社の中にいて、そこを自分のすむ場所と考え、そして生産のあり方にも細かくかかわっているという実感を持つということは、いいことだと率直にいって考えているわけです。

日本のサラリーマンの所有者意識

B 日本の労働者は所有者意識をもたないというが、私が信用金庫で働いていた経験からすれば、がんばって働けばやがて一つの支店が自分のものになるという意識はあるのではないか。

奥村 ソ連ではいま株式会社をつくり、労働者が株主になることによって、企業が自分の財産だという観念を植えつけなければならないということが言われていますが、日本の企業のサラリーマンにはそういう意味での所有者意識はないということです。信用金庫の従業員が例えれば理事長になったとしても、彼はその信用金庫を私物化することはできないはずです。日本の株式会社は、アメリカとくらべても従業員の持株比率は非常に低い。重役もあまり持っていない。西ドイツとかスウェーデンでは従業員持株制度がかなりやられていて、日本でも従業員持株制度自体は上場企業の9割程度が採用しているが、従業員が持っている株式の比率は非常にすくない。その点で、日本の労働者は会社は自分のものだという意識はもっていない。労働者に所有者意識をもたせれば事態が改善されるという考え方には幻想的で、ソ連での今のような形での株式会社化はたいへん危険だと思います。

日本資本主義のインフォーマル性

C 日本資本主義のインフォーマル性についてどうとらえるか。

奥村 インフォーマルという点については、確かにそれはあると思いますが、インフォーマルという点だけを強調するならば、何か日本の文化的体質がインフォーマルなのだという説明になってしまいう危險性があると思う。インフォーマル

であるかフォーマルであるかは非常に抽象的な概念で、インフォーマルの中身を追及しなければならない。

例えは系列化の問題では、私は日本では会社をあいまいな形で系列化するというように、あいまい性を強調しています。あいまいということは大企業にとって非常に都合がいいが、さらに、なぜそういうあいまいな関係で企業をコントロールできるのかということだけを問題にしたのでは、一種、文化人類学的な議論になってしまふ。

企業間関係と国家

D 企業間の関係は、国家によって媒介されたものとしてとらえる必要があるのではないか。

奥村 日本の鉄鋼業界では、専務か副社長を通産省のOBがやっており、大手メーカーが会議をしたらそれには通産省の元次官や元局長が集まってやっているというシステム、そういう意味での国家を介しての関係、国家と企業との関係によって企業間関係も変わってくるという指摘はその通りですが、しかしその問題の分析はひじょうに難しい。これは一人ではできない。わたしが経済分析をやるときには、新聞や雑誌の切抜きが材料ですが、国家と政治との関係はなかなか新聞の切抜きからはでてこない。一つは資料、データがないということです。もう一つは理論的には、そういうことは学者でいえば政治学者とか社会学者という人たちが、いっしょに共同研究しなければならない。そういう提案をしたこともあるが、日本の政治学者はそういうことはあまり好きではないようです。わたしは十何年も前にそれをやります、それをやらなければわたしの法人資本主義論は完成しないということを書いた。しかしいまでもそれにお答えするような内容になってはおりません。それは今度やりたいと思っていますが…。

日本の経営と前近代性

E 日本的な企業社会と前近代的な諸観念・諸関係とはどのような関係にあるか。

奥村 前近代性ということについては、従来の日本の経営論では、日本の経営の三本柱などというのは非常に古い、おくれたものだという説明がされていた。あるいは日本の経営論者の中には、日本の経営というのは昔のイエ原理、ムラ原理だという話になって、どんどんさかのぼって、大化の改新までさかのぼらなければならなくなる。ここで問題になっているのは企業であり、企業というのは社会的な制度です。われわれが会社をイエというふうに（それが一種の幻想であったとしても）思う、それが戦前の家族制度が崩れたから、今の企業をイエと思うようになったんだということをいう人もいます。そういうふうに前近代的な観念というものが現代までつながっているということは言えると思いますが、しかしそれは主要なものではない。問題は企業というシステムがどうであるかであり、前近代的な観念はそれを支えるものとして接ぎ木されたということです。

会社本位などという意識は戦前の日本にはなかった。経営史関係の伝記や小説を読むと、岩崎弥太郎など戦前の経営者は、会社のためではなく自分のためという立場で、従業員はそれに仕える。会社本位のシステムは戦後、高度成長がはじまる1950年代に形成され、石油危機の頃に確立したのであって、それほど長い歴史をもっているわけではない。その過程に天皇制などの諸観念がかかわっているわけです。天皇制には無責任の原理があります。日本の経営は無責任で、無責任が暴走させる。それはある意味では日本の企業の活力かもしれません。いずれにせよ、観念は重要だが、それについても企業の構造、制度やシステムをどう変えてゆくのかという視点から見てゆく必要があるということです。

自動車産業分析の位置づけ

F 分析が自動車産業に偏しているのではないか。そこでの結論はどの程度的一般性をもつか。

成瀬 自動車産業というのは、『現代自動車工業論』（有斐閣、1983年）を書いた中村静治氏がいっているように工業生産力を集約し、諸産業を統括する地位にあると考えてもよいと思います。たんなる諸産業のワン・オブ・ゼムでは

なくて、そうした視点から自動車産業の生産システムや労働編成、労使関係といった諸関係をある程度一般性をもつものとして議論していくのは重要な方法だと思います。もちろん他の産業にそのまま全て適用性があるとは思いませんが。

フレキシビリティ^{*}について

G フレキシビリティをどのように理解し、また評価するか。

成瀬 フレキシビリティというのは、技術から、労働編成から、雇用からというように非常に多様なレベルで語られている。ただ、労働者にとってのフレキシビリティにせまく限定しますと、いわゆる上から下への権限移譲の問題です。生産現場の労働者に生産管理上の権限がまかされるのか、職場の作業集団にどのような自由裁量が任されるのか、ということです。この点については、わたしは一般にいわれているほど評価できないと考えています。例えば、製品の設計、製品のロットのサイズ、加工のスピードなどは決して現場の労働者に委ねられることはない。残るところは職場の作業環境を快適にするためのレイアウトの変更、品質管理上の工夫などです。日本では経営側の権限が圧倒的に大きく、生産現場にそれを大幅に移譲するようなフレキシブルな関係がいま進行しつつあるとは思いません。

職場の諸関係と日本資本主義の全体像

H 職場の諸関係の分析を、日本資本主義の全体像の中にどのように位置づけることができるか。また、その克服のために必要なものは何か。

熊沢 私は「日本資本主義の全体像」についてクリアなイメージはもっていないが、いま日本の社会に何が必要かということはある程度わかる。それは自立的な労働組合運動、日常の労働のことを扱える労働組合運動です。それがないのがとにかくよくない。その次によくないのは、民活の効用ばかり説かれて公共部門のしかるべき役割が否定されがちであることです。具体的な体制においては、自立的な労働組

合運動、複数政党制、表現の自由、社会保障、ある種の混合経済など、現代史が否定しえない価値として築いたもののいずれをもふみにじらないようなシステムを構築するほかありませんが、予定調和的なイメージは簡単にモテなくなっているのが現代だと思わざるをえない。それぞれの価値を擁護する人々の間にコンフリクトがあるからです。しかし少なくとも日本について私は新自由主義的な選択によってそれら否定できない価値の多くが踏みにじられているという現状認識に立っており、さきの2点を中心に日本を批判していきたいと思います。それでも、私にとって否定できない価値である自立的な組合による労働の営みを体制の全体像のなかにどう位置づけるかということについては、自信がないとしかいいようがありません。

成瀬 克服という点、日本の場合には、やはりこれだけは、という一つの規制がいくつか必要だと思います。例えば日本の企業の場合は恒常的に残業をやらせるということを前提にして、年次、月次、日次の生産計画を組む。恒常的な残業を前提に計画が組める国というのは日本だけだと思います。諸外国でも残業がままあり、西ドイツでも上司から今日残業をやってくれといわれます。一回や二回の残業はあるわけですがけれども、これが三度目、四度目になってきますと、職場委員会の方は「これはおかしい、明らかに要員が不足しているのではないか」ということで直ちに会社側に資料提供を求めて、そして「これは人手不足だ、直ちに人を埋めて欲しい」という関係になっていくわけです。残業規制が克服の第一です。

ジャスト・イン・タイムなどは無制限な労働密度を追及する仕組みで、労働強化と関係ないというのは嘘だと思います。「無駄を取り除くだけだから、労働密度は高くなるけれども、労働強化と関係ない」というけれども、「無駄」でも、労働者にとっては働いていることに変わりはないわけです。ジャスト・イン・タイムのような労働密度を無制限に拡大してゆく状況のもとで、それに歯止めをかけるような新しい労働基準が必要だと思います。これが第二。それからこれは一部の研究者からもいわれていることで、形の上では多能工化が進んできており、

それに対応しての賃金体系をどうすべきかという問題があります。新しい能力評価の基準を労働組合の政策として提起していくということが大切になってきていると思います。いずれにしても、労働組合が頑張らなければならない事情はいささかも変わっていない。

職場と資本主義の全体像の関係ですが、とくに日本ということではなく、一般に感じている点でいいとすると、マルクスの時代には、マルクス自身も含めて労働者イコール生産者だと考えていました。『資本論』を読んでも、労働者は生産者としての位置づけが強いわけです。ところが現代は、それだけでは割り切れなくなっている。2~30年前からいわれていることですが、どうも現代の労働者は生産労働が必ずしも生活意識の求心力としては弱まっている。最近の若者などは、「3K」への反発とともに生産労働離れの意識も強くなっている。他方、労働者の意識はむしろ消費に向いている、労働者イコール消費者だという議論も強くなっています。職場関係の分析も、今日では、生産・労働過程のレベルだけでなく、労働者の消費・生活過程との関連が重要になってきています。なぜそうになったのかといえば、現代の生産というものが労働の疎外感をかきたてる、労働者の労働意欲を正しい意味で发展させないシステムになっているということが基本だと思います。

ただし、むずかしいのは、今後労働の論理をどう再構築するかということです。とくに生産労働が再び労働者意識の求心的な軸になりうるのかどうか。これを、そうだと言える人はいいんですけども、そこが現代の生産システムや産業構造ともかかわって実際問題はむずかしくなっている。生産労働やその職場関係に、どういう形でウエイトをおいて資本主義の全体像を構成できるのか、私もそのあたりをさらに研究したいと思っています。

労働者の共同組織の役割

I 日本的な経営・生産システムのもとで企業の労働者にたいする「期待」と、個々の労働者の昇進や昇格への「期待」という枠内に労働者が包摂されてしまっているが、それを打ち破る

うえでの労働者の共同組織の役割についてどのように考えるか。

熊沢 労働者の共同組織のあり方については、「労働社会論」という方法論をとっています。労働者階級の中で、生活における具体的な必要性と可能性、経歴の範囲などに応じて自然に労働者の階層・グループ形成が行われる。そのグループ形成=労働社会の上に立たなければ、安定的な労働組合はできあがらないというとらえ方です。例えば職業に定着している人がつくる職業社会に立つののがクラフト・ユニオン、企業内の特定職場というところに定着している人々の職場社会に立脚するのが、だいたい産業別組合の職場支部。そういう点から考えると、日本の大企業の正社員は、職場よりは少し広い企業社会に住んでいるのであって、企業別組合が自然だと考えます。しかし、今の企業は、たくさんの方の非正社員を動員しているわけであって、そういう人々は流動的な労働者です。どの産業、どの企業、どの職業で働くかはさしあたり偶然的な人々です。そういう人々がつくる労働社会は、都市一般の労働社会であり、その上に立つ労働組合はジェネラル・ユニオン^{*}にほかならない。だから、「企業別組合も少しほはんぐらしく」ということとともに、今は企業別組合だけが唯一の労働組合であるというドグマを捨てて、パートタイマーや派遣労働者やアルバイトのような流動的な労働者をコミュニティー・ユニオン、ジェネラル・ユニオンに組織することに力をつくす、そういう戦略を考えています。

学校教育との関連

J 学校教育の中では、子供の人権を無視した校則によるしめつけがある。また、一人一人の権利意識の後退の背景には、生徒会活動などの弱体化もある。労働現場だけではなく、そういう教育の構造との関連の中で日本の労働者の状態をとらえていかなければならないのではないか。

熊沢 学校の校則の問題や生徒会がだめになったという問題などは、今の企業社会の人材形成と深い関係をもっています。また、偏差値による青年の一元的序列化の中で、いま工業高校に

行くのは、家が貧乏で大学に行けないからというのでも、まして工場で働きたいからというのでもなく、ただ普通高校に入れなかつたから行くということにもなってきた。ここからくるノンエリート・コンプレックスと、就職ではなく「就社」ということは、非常に深く結びついている。そのあたり戦後民主主義教育論は見直されるべきだ、もっとわれらの職業教育論が重視されるべきだと考えています。

法人資本主義と働き方の関連

K 法人資本主義、大企業間の横の結合や株式持ち合いという構造と、日本の経営の働き方にはどのような関連があるか。

奥村 法人資本主義という所有構造と労資関係の関連は大きな問題で、そのことのキーワードが会社本位です。乗っ取りを防ぐために株式を相互に持ち合っていることが、会社本位にさせる。端的にいえば、アメリカでは株主本位です。そういう会社本位の構造が労働者を包みこんでゆくと考えています。

熊沢 奥村先生が強調されたことは、わたしが特徴づけたことの前提になっていると思います。法人資本主義論が明らかにする、日本の企業のあり方がどのように労働問題に影響を与えるかといえば、まず労資の対立関係を企業間の競争意識の中に溶かしてしまう。もう一つは、株主のために経営者が労働者を使っているのではない、会社は経済主体の利害を超えた存在であり、従業員も経営者も同じ企業という永遠のものに仕えるということでは同じ身分ではないか——その疎外意識の労資関係に対するイデオロギー効果はすごく大きい。

投機と損失補填

L 最近問題になっている証券会社の損失補填は、「公正な投機」とはいえないと思うがどうか。あるいは、投機とはそもそもそういう不正を伴うものであるから、投機自身に反対すべきなのか。

奥村 いまの証券会社がやってるのは確かにインチキです。では公正な投機ならよいのかと

いうことです、わたしは学生が「株を買いたい」と言うと、「やめとけ、株を買うならその金で本を買え」と言っています。個人として、株はやめとけとは言うが、これはしかし個人の自由であって、株を買うなど強制することはできない。もしだれもが株を買うのをやめたら株式市場もなくなり、わたしの研究テーマもなくなる。ただし、今の問題は、不公正、大衆をバカにしているということで、もともと株屋はインチキだから、そういうことをするのは当然だ、というのはあたらない。

消費生活様式と労働者支配

M フォーディズムという概念には、生産におけるノルマの形成とともに、消費生活においても人々が獲得すべき一定の基準が確立されて、その消費に人々が驅り立てられるシステムの形成ということが含まれる。日本では、労働者の生活・消費様式と、企業における労働者支配とはどのように関連しているか。

熊沢 消費生活・労働者生活の特徴と働き方の関係については、わたくしには一理屈あって、『職場史の修羅を生きて』（筑摩書房、1986年）という本の「普通のためのモーレツ」という短い文章を参照していただければ幸いです。そこで議論は、戦後民主主義は、消費生活における階層別・階級別のライフスタイルの理念的否定というところでもっとも強烈な具現をみたというところから出発しています。労働者らしい生活、農民らしい生活という概念が成り立たなくなつたということが戦後日本の民主主義の特徴だと思います。すべての国民が平均的、中流的な生活に向かって手を伸ばす。その際、その中流の普通の生活を構成する物財が、技術革新によってコストがほとんど無限に下がって行くような普通財だけである場合には、高度成長のなかで理念は実体になり、ライフスタイルの高位平準化が可能になるでしょう。心のゆとりも生まれたかもしれません。

ところが今は、その普通の生活をつくる財の中に、本来的に供給が限られた希少財が入っているのです。それは例えば有利な学歴と結びついた有利な職業そのもの、土地つきの家、自然

の享受といったものです。「殺到の民主主義」によって全階層の人々がそれらをあきらめず追及すれば、無限に価格が高くなるか、あるいはほどほどの価格であればひどく質が悪くなるかどちらかです。ここに日本の庶民はどれだけ豊かになってもなおいくらでも稼がねばならないと思わざるをえない原因の一つがあるわけですが、その生活の負担がもっともかかるのは40代の半ばから50代のはじめぐらいの年齢です、ここがポイントです。その年齢層こそが、昭和50年代以降、能力主義的選別によってもっとも厳しく明暗を分けられる運命にあったのです。以上の組み合わせがその世代をチームリーダーとする日本のサラリーマンを働き過ぎにしているもっとも大きな原因だと考えられます。

日本の経営における管理の条件

N 所有と労働は管理によって媒介されていると考えられる。管理をかりに立身出世主義という型でとらえると、これはある程度普遍的なものであり、教育における競争原理とも関連している。これを日本の経営の特色としてとらえるならば、日本資本主義は超先進型の資本主義と

いうことになるのではないか。また、政治学では、一定の管理様式にたいし、それがどのように受容されるかという側面が重視されているが、経済学においては、労働者の貧困な状態がそういう管理を可能にしているという視点で分析してゆくことが、主体形成との関連でも重要ではないか。

奥村 出世主義といつても、出世主義一般ではなく（もしそうであれば、会社を次々に変えてよい）、会社のなかでの出世をめざすという限定された出世主義です。そのようにさせてゆく構造が法人資本主義という所有構造です。

熊沢 働き過ぎというのは、経営の「働くさせる構造」と労働者の「働いてしまう心理」という二つの組み合わせから生じています。「働いてしまう心理」の中には、男の美学みたいなものもあると思いますが、いちばん大きいのはやはり「普通のためにはモーレツたらざるをえない」という覚悟の上に立つ、選別的、能力主義的労務管理への適応だと思います。

(※本討論は、奥村・熊沢・成瀬の三氏の報告を請けて行われた討論を編集局でまとめたものです)

[用語解説]

p.16 日米構造協議——アメリカの貿易赤字の半分近くを対日赤字が占め、しかも1985年の先進5ヵ国大蔵大臣による「プラザ合意」以降の円高の進行によってもいこう改善されないという事態を背景に、日米安全保障条約の経済協力事項に基づき、日米両国の貿易および国際収支調整の障壁を取り除くことを目的として、1988年の日米首脳会談後より開始された協議。昨年最終報告が発表されている。

p.21 モメンタム——はずみ、いきおい(もともとの意味は慣性、惰性)。

p.22 顕教・密教——顕教は、その教えが多数の人々に流布し、また信者でない人もその教えを知ることができる宗教。これにたいして、密教は、許された少数の人々だけがその教えを知ることができ、その他

に人々にたいしては教えが秘匿されている宗教。

多台もち——「多工程もち」ともいい、一人の労働者が複数の部分工程や複数の作業機を担当すること。

コントロール・スパン——一人の人間が担当する作業の範囲。

p.23 J I T(ジャスト・イン・タイム生産)——即座に、かつ効率的に需要に応じるために、あらゆる「ムダ」を徹底的に排除することを目標として、トヨタ自動車によって開発・推進された生産管理システム。つねに在庫を正確に把握し、むだな在庫を省くための「かんばん方式」と、需要からの「引っ張り方式」を基礎に、作業の標準化や自働化、段取り時間の短縮、目で見る管理方式、各種の「改善」活動などからなる。

p.27 職務区分 (Job Demarcation, ジョブ・ディマークエーション) —— 契約や労働協約において、それぞれの労働者が従事する作業の範囲や内容について明確に定めること。いったん確定された職務内容は、原則として変更されない。

p.28 「ヒューマンウェア」—— 労働経済学の研究者である島田晴雄氏(慶應大学)が著書『ヒューマンウェアの経済学』(岩波書店, 1988年)で唱えている概念で、設備や機械そのもの(ハードウェアやソフトウェア)ではなく、それらと人間のダイナミックな相互作用のあり方を内容とする。

p.30 職務再設計 (Job Redesign) —— 戦後の経営学における組織論・労務管理論の研究のなかで労働者が仕事にやりがいをもつようにするための方法として提唱されたもので、職務拡大(Job Enlargement)や職務充実(Job Enrichment)などを内容とする。労働者に一定の責任を追わせるとともに、その達成にたいしては褒賞や昇進によって評価することにより、勤労意欲を高めることができること。

p.31 クラフト・ユニオン—— クラフトマン(熟練工)が結成している労働組合で、作業場における労働過程の管理に強い権限を有している。

p.32 小ロット生産—— ロットlotとは、生産・販売(仕入れ)において分割して取り扱うことができる範囲。通常、それぞれの製品は、1個ずつではなく、かなりの個数をひとまとまりの単位として生産・販売される。小ロット生産とは、この単位ができるだけ小さくしてゆくこと。

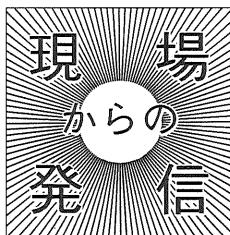
前工程からのプッシュ、後工程からのプル—— 前工程(より材料・部品に近い工程)からのプッシュ(押し出し方式)は、各工程があらかじめ定められた生産計画に基づいて生産を行い、次の工程に部品・材料を供給してゆくシステムで、後工程は前工程から供給された部品・材料を加工する。これにたいして、後工程(より完成品に近い工

程)からのプル(引っ張り方式)の場合は、それぞれの工程が、加工した分だけ前の工程に部品・材料をとりにいき、前工程は後工程に引き取られた分だけ生産を行う。プルの場合には生産計画を起点とするのにたいして、プッシュの場合は最終的な需要を起点とするわけであり、それによって不要な在庫の削減をはかるとするしくみである。引っ張り方式は工程間の関係だけでなく、親工場と下請工場との関係にも適用され、工程・工場間でのやりとりには「かんばん」と呼ばれるカードが用いられる。

FMS——Flexible Manufacturing System、弾力的生産システム。自動加工装置、自動運搬装置などと、それらを制御するマイクロコンピュータ・システムからなる自動生産システムで、「多品種少量生産」への対応を可能にすると言われている。

p.38 フレキシビリティ—— 労働編成、新生産技術の導入、さらには経済状況全体の変動への対応など、種々の局面において経済システムがもつ「柔軟性」。フォーディズムがリジディティ(「硬直性」)を特色とするのに対して、ポスト・フォーディズムはフレキシビリティを特色とするという議論がレギュラシオン学派によって行われている。

p.39 ジェネラル・ユニオン—— 特定の企業に属さず、職種は多様であるが雇用形態などで共通する労働者、あるいはかなり広い範囲にわたる職種の人々を組織している労働組合。日本では「一般」の名を冠した労働組合としては、全国一般、建設一般全日自労、運輸一般などがある。



●新連載——(1)

学習塾の現場から

道旗一郎

I.「乱塾時代」の到来

現在全国にある学習塾の数は5万とも10万ともいわれている。一人の教師が数人の生徒を教えている小さな個人塾から、日本最大のF C (フランチャイズ)塾を全国に展開し、3万の教室、100万の生徒といわれている「公文○○教室」まで規模的にさまざまな塾が経営されている。しかし、家庭教師との区別さえ定かでない小さな個人塾が数知れずあり、それらの中には教師の都合で毎年かなりの数が生まれたり消えたりしていて、実態を把握することが困難であり実数すらつかめないというのが現状である。

というのは、塾は『教育』というまったくのサービスだけを提供するのであるから、極端なことをいえば自宅の一室を使い、資本がまったくなくとも生徒さえいればすぐにでも開塾できるのである。5万とも10万ともいわれている塾の大部分はこういった塾であり、その中から「うまくいった」塾が規模を拡大し、数百人から数千人、そして一万人をこえる大型塾に成長してきたのである。

受験戦争が社会問題化してきた1960年代後半になって、親や子供たちのニーズにこたえる形で、全国に「学習塾」が続々と生まれ、生き残りをかけたすさまじい競争を繰り広げ「乱塾時代」といわれる時代をむかえ、現在に至っている。

新連載「現場からの発信」の開始にあたって

編集局

この連載企画は、地域や職場で起きていく様々なできごとや、そこでの労働や生活のなかで抱いている問題関心を、積極的に、交流し、討論してゆくことをねらいとしています。一箇所に腰をすえ、そこに根をはつて生活している人々の視点（書き手がそれを代弁する場合もふくめて）からとらえた労働や生活の「現場」における諸問題を、所員・所友・読者が相互に「発信」してゆこうというのがタイトルの趣旨です。

今回は連載第1回ということで、一挙4本を掲載しました。執筆者は、塾講師、元高校教師、ジャーナリスト、大学院生です。道旗氏と柿沼氏は、教育の問題を学校および塾の現場から考察しています。末松氏の三宅島ルポは、64号での通信の続編です。

小西豊氏の金融マンインタビューは、連載企画の中のそのまた小連載として、何回か続く予定です。次号以降も、できるだけバラエティーに富む書き手に登場していただき、毎回2本ずつぐらい掲載してゆきたいと考えています。ご期待下さい。

この企画への所員・所友・読者の皆さんの積極的な投稿を応募いたします。労働や生活の現場の話題をとりあげたものであれば、スタイルは、論文風、エッセイ風、ルポルタージュ風、どんなものでも結構です。200字詰原稿用紙20枚以内が基本ですが、内容によっては、それを超過しても掲載する場合があります。ぜひ気軽にペンをとって「発信」してみて下さい。

そのうえ、従来は大学受験に失敗した「浪人」を相手にしていた予備校が、現役の高校生、そして中学生・小学生とその対象を広げ、学習塾の経営に参入してきた。

しかも、前述したように簡単に開業できるということから、全く教育とは畠違いの企業(製造業・流通業など)が学習塾の経営に乗り出してきて「乱塾時代」の形成に輪をかけている。

おもに小学校高学年の生徒と、中学生を対象にした塾を「学習塾」と呼んでいるが、学習塾はいわゆる難関中学・高校の入学を目的にした「進学塾」と入学には関係なく学校の成績をあげたいという子供を対象にした「補習塾」とに分けられる。しかし、規模を拡大してきた学習塾は、その両方を兼ね備えた「総合塾」として経営がなされている。自らを「進学塾」と標榜している塾でも、実態は「総合塾」であることが多い。

II. ある中堅規模の学習塾の場合

学習塾は、教育をうたい文句にしているが、学校法人は少なく、個人経営か会社組織(有限会社、株式会社など)が多い。これは規模の問題ではなく、あくまでも自らの仕事をビジネスとみているということである。そして利潤追求を第一義に経営しているのである。

在阪の中堅規模の学習塾を例にとりながら、塾の実態をみていこう。

(1) コース別編成

この塾は「進学塾」をうたい文句にしているが、その実態は総合塾に近く、小学部・中学部とともに、「最上級コース」、「上級コース」、「普通コース」、「補習コース」の四つのコースに分けた能力別クラス編成を行っている。教室の規模により「普通コース」は複数のクラス編成にしている。「最上級コース」は中心教室に設けられ、各教室から選抜された子供たちが集まり、全く別カリキュラムで最難関といわれている中学や高校の受験をめざして学習をしている。学校が終わる、夕食をとってから塾にきて、帰りも遅くなることから、子供たちの大部分は自宅の近くの塾か、交通機関を利用するとしても一駅か二駅の塾に通う。そのため全体では数千人という規

模の塾も、200人から300人規模の教室を私鉄のターミナルを中心に展開して、通塾の便をはかっている。この塾でも十数教室に約3000人の子供が通っており、私鉄のターミナルを中心に十数教室を展開している。

(2) カリキュラムの内容

各教室のカリキュラムをみていく。受験学年ではない小4、5年、中1、2年は当該学年の内容を重視したカリキュラムになっているが、進度は速くだいたい10月ぐらいで学年の内容を終了し、後は3月まで練習テストを中心に復習を行い1年間で当該学年の内容を2巡するようになっている。コースによる違いは、宿題用の問題集中難易と量の差が設けられていることで進度の差はない。

中3についていえば、大阪府でも高校受験に際し公立高校は中学の内申書が重視される。また大学区(1学区10~20校)制度のために高校のレベルが縦に並べられ、日常の成績により受験校が中学の進路指導で決定されるよう徹底されている。また、私立高校も中学校で公立に準じて、進路指導によって志望校が決まりわけられる。「中学校の先生にすべてをおまかせし、いわれるとおりにすれば絶対に合格する」といわれているほど徹底して進路指導はなされている。そのため塾でも、中3については学校の平常点のアップをはかる学習内容となっていて、中1、2年とあまり違いはない。ただし、「最難関コース」の中3生たちが挑む最難関私立高校は例外で内申書の成績はほとんど考慮されないので、後述する小6生と同様な特別カリキュラムで勉強する。

(3) 中学受験

それに対し、小6生は、全くの私立中学や国立の教育大付属の受験のための一発勝負をかけた学習内容になっている。大阪府には49の私立中学があり、1991年3月1、2日にいっせいに入学試験を行い約1万6千人が受験した(1万6千人の中には他府県からの受験者もあるが、大阪の公立小学校生で他府県の私立中学を受験する者もある。また、このほかに教育大付属中学校が3校あり、私立に先立って2月に入学試験を行っ

た。募集人員約300名のところに約10倍の応募者があった)。

中学受験は、落ちたら公立中学校へという気楽さもある。しかも、大阪の公立高校受験が大学区制のため、学区のトップ校といわれているいわゆる進学校に合格するためには中学3年間を学校でトップの成績を維持しなければならず、それよりも大学へエスカレーターで進学できる私立中学や、大学受験を考えると中高6年一貫の私立のほうがよさそうにみえて、私立中学の志望者は年々増加している。しかし内実は、私立に合格しても受験戦争から逃れるすべはなく、むしろ私立という制約された環境のなかでドロップアウトして公立中学に逆戻りする例も増えている、といわれている。

大阪府では、1991年3月に約10万人の小学6年生が卒業した。このうち約1万6000人が私立中学を受験して、約6400人が合格した。これを40人学級にたとえれば、クラスで6~7人が受験して、2~3人が合格した割合になる。

先に述べたように、私立中学に入れば先々バラ色というムードが、金余り日本の中に広がりつつある。しかし金余りとはいって、一般的労働者の家庭は不動産としてはせまい自宅付の土地(またはマンション)がやっとこさ(ローンはまだだいぶ残っているが)、それに耐久消費財一揃いと小口の生命保険と定期預金がちょっとぴり、これで全財産である。子供たちに残す財産ではなく、残してやれるものといえば教育しかない。もっと極端になれば夫は甲斐性なく老後の心配はつのるばかり、子供たちに教育をつけてあわよくばエリートコースに乗ってもらって老後の面倒を見てもらおう。こんな思いやあんな思いが、井戸端会議ならぬPTAやスーパー・マーケット談義で発酵し、母親たちの目を塾に向かせる。バスに乗り遅れたらたいへんと、遊びたい盛りの子供たちの尻をひっぱたき、親思いの優しい子供たちは「ママのために塾に行ってあげる」と決心する。

こうして、小学校6年のはじめには、クラスの半数近くの子供たちを塾は引き寄せる。しかし以下に述べるカリキュラムを消化する過程で多くの子供たちがドロップアウトしていく、3月にはクラスで6~7人の子供たちが実際に受験

し、2~3人が合格する。

途中でドロップアウトした子供たちを塾から逃さないために、塾の中に「補習コース」をつくり、「進学塾」一本から「総合塾」へと変身をはかり規模の減少をくいとめようとする。心ならずも「補習コース」に落ちた子供たちには、再度のチャンス(上級のコースへの復帰)もしくは3年後の高校受験に向けてがんばろうねとはげましの言葉をかける。

(4)小学校6年の1年間

小学校6年になると、塾に通う時間も増え、毎夜2~2.5時間の授業を週4~5日こなす。これに日曜特別授業が加わるので、塾の休みは週1~2日になる。学習速度も早くなり、宿題も増えるので、子供たちは時間の隙間をぬうように宿題をこなしていく。そして1年間の学校での履修内容を7月までにやりおえる。

夏休みになると、朝から弁当もちで塾に通い練習テスト中心の授業に参加する。宿題としてB4版1000余ページの中学入試問題集(その年の3月実施の入学試験が小さい字でびっしりのせられていて、形状から「電話帳」と呼ばれている)とクラスの能力に応じて教科別に問題集が2~3冊与えられ、このパターンの授業が11月頃まで続けられる。電話帳は「上級コース」は全部、「普通コース」はクラスによりこなす量に差がもうけられているが、とにかくたいへんな量である。12月になると、電話帳は終了し、今度は志望校とそれと同レベルの学校の過去の10年ぐらいの入試問題が個人別に与えられ、練習テストもレベルを細分化させて実施される。とにかく、入試の前日までテスト、テストの連続である。

朝から夕方までは学校、学校が終われば夕食もそこそこに「塾」に直行、塾から帰ると深夜まで家庭学習(宿題)、週1~2日の塾の休みには夕方から深夜までやり残した宿題の消化、日曜は朝から弁当持参で「日曜特別講習」、息つくひまもなく学校と塾のくり返し、「合格したら一番したいことは、ぐっすり眠ること」と12才の子供に言わせる生活が1年間続く。「最上級コース」「上級コース」の子供たちには「お盆特訓」「正月特訓」があり、文字どおり1日の休みもない。

こうして過ごした12才の1年間が長い人生の

中にプラスに作用するのかマイナスに作用するのか現場の教師には考える余裕もなく、4月になればまた新しい子供たちと格闘の1年が始まるのである。

(5)塾通いの費用

子供たちもたいへんだが、親もまたたいへんである。子供を塾通いさせるのにどのくらいの費用がかかるのだろうか。小学校6年生を例に考えてみよう。5年生の3学期になると、新6年生募集が始まり、入塾テストが行われる。テスト料2000円を払って合格すれば、入塾料2万円を支払い塾生となる。授業料が1カ月2万5000円、12カ月で30万円、これに夏期とテスト直前特別講習料が合わせて5万円加算される。日曜講習費が月1万円で12万円、年10回の月次テスト料が1回2000円で、計2万円、教科書代が年間5万円、ここまででしめて56万2000円。その他交通費など雑費も考えると60万円から70万円が1人の子供にかかる費用となる。年収500万円の平均的家庭では、総所得の1割をこえる出費である。

III. 経営の実態

(1)経営規模の拡大

1960年代までは、細々と「補習塾」を続けていたこの塾にも受験戦争の余波は及び、当時から最難関といわれていたN中学を受験したいという塾生が入ってきた。塾長も力を入れ無事に彼は合格した。N中合格の実績は大きく宣伝された。それからの塾の生徒数の伸びはすさまじいもので、新しい教室がつくられ、それにつれて最難関や難関といわれる中学校の合格者も増加していった。

70年代に入り、これまで個人経営だった塾を株式会社に改めるなど組織整備も次々と進められていった。しかし、教育実態は塾長と数人の教師兼職員が中心になり、授業のほとんどは現職の教師や大学生に任せていた。株式会社といつても株式は塾長とその家族がすべてを握り、取締役も同族が名目上就任し、実態は塾長のワンマン経営であった。

しかし70年代後半に入り現職教師のアルバイト

にたいする批判が大きくなり、現職教師は次々と塾を去っていった。塾ではこれに対応するために若い社員を募集して「会社」で教育し、教師に仕立てあげるシステムをつくりあげていった。これに応じてさまざまな産業界から転職し、塾の社員になろうとするものがやってきた。

当時は、多くの塾が規模を拡大させ、ついこれまで家庭教師に毛のはえたもの、「別勉の先生」といわれていた者が当地の実業家、出世頭ともてはやされ、「ベンツに乗っているものはやくざか塾の経営者」とさえいわれた。このようなムードのなかで一獲千金を夢見る青年、他産業のなかで挫折をし捲土重来をはかろうとする青年が塾の門を叩いた。

(2)利益の独占のための諸方策

会社が拡大するにつれて、増え続ける利益を同族で守るためにさまざまな関連企業が、個人経営もしくは有限会社などの形でつくられていったのもこの頃である。すなわち、テスト会社、印刷会社、教科書など物品購入会社、それに各教室間の配送会社、はては教師育成会社までつくられた。

これらの会社の取引先は、当塾一本で、本来塾がやる仕事を下請けでやり、利益を吸い上げていった。しかも、これらの会社は社長(塾長が兼任)と社員1人で、電話も1本、事務所も塾の本部の片隅という具合で、下請けにだされたはずの仕事も再び塾にもどってきて、従来どおり塾の教師や職員がやる。そして利益だけが分散された。このように、よってたかって塾の利益を分散すれば、塾の経常利益はいつも赤字すれすれで、職員会議で毎回利益の向上を説く塾長の声も空々しい。

しかし、利益の増大が塾の至上命令であり、そのために収入の増大と支出の減少が目標となる。収入の増大とは、生徒数の増加であり、支出の減少とはアルバイトの教師や事務員を減らして専従の教職員でその仕事をやることである。

塾の組織が安定してくると、これまで同族が名目上ついていた取締役に古参の専従教職員が任命された。もちろん株式は同族で握り、取締役といえど1株も所有していないし、人事権もなく、関連産業の内容も知らされず、総体とし

て利益が上がっているのかどうなのかも知られない。教室には教室長、副教室長が配置され、各教科リーダー、日曜特別講習責任者などやたら役職が多く30人余りの専従教職員のうち、肩書のないまったくのヒラは数人にすぎない。そして約50人の非常勤教師(大学院生、大学生、資格試験受験生、主婦など)と、事務職員として各教室ごとに婦人パート、学生アルバイトが配置されている。

(3)教職員の労働実態

毎年、年度初め・夏期授業・12月初の3回、各教室ごとの生徒獲得目標が掲げられ、年度初めには1年後の合格実績目標が定められる。そしてそれにもとづいて、各教室ごとの競争が行われ、表彰制度も設けられている。また毎月行われる月例テストの教室平均も教師の実績とされるので、各教室では対策が練られさまざまな試みがなされる。それゆえ、勤務時間は午後2時から10時までとされていても、早出・残業はあたりまえになっている。そしてこの超過労働は、塾からの要請ではなく各自が自発的に行っていることとして、まったくのサービス残業になっている。連絡や伝達のために教室長会議もひんぱんに行われるが、午前中とか午後1時とかに始まることが多い。しかし教室長は中間職制ということで残業手当はいっさいない。カリキュラム編成やテスト問題作成など持ち帰り残業もほとんど毎日のようにあり、24時間会社に縛られているというのが現状である。

IV. 变化の芽生えと今後の研究課題

専従教職員のほとんどが職制で、教室によつては教室長と副教室長だけの教室もあり、パートやアルバイトはひんぱんにやめたり入ってきたりしている。教室ごとに小人数に分けられて

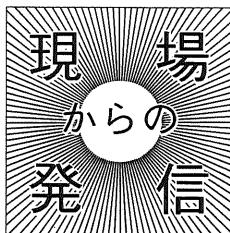
いるので、一同に集まることも少なく、1年間を通じて競争の連続で、職員間の団結も育ちにくい。労働組合もないし、また作ろうとする雰囲気もない。教職員のなかには一匹狼的な者、将来は独立して塾を開きたいと考えている者も多く、気に入らないことや困難なことも会社内で解決するのではなく、会社をやめて他の塾に移ったり、自分で塾を開くことで解決しようとする。

それゆえ職員が流動的で毎年必ず何人かがいなくなるなり、会社は年中就職情報誌に募集広告を掲載している。しかし自分で塾を開いた者でうまくいっているのはほんの一部で、大半は塾をたたみ他の塾に雇われて働いている。また他の塾に移った者も以前より待遇も悪くなり、そこをやめて塾を転々としている者も少なくない。

しかし、わずかではあるが自分の職場をよくしようと考えている者がいるのも事実である。自分たちの職場を見つめ直し、どうすれば働きやすい職場をつくることができるかを考えはじめている者も徐々にではあるが増えはじめている。中には労働組合をつくった塾もある。地域や個人加盟の労働組合に参加する労働者も生まれている。

産業自体がまだ新しい産業であり、実態も十分つかまえられているという状態ではなく、産業や労働の研究も十分行われていない。こうした研究が広くなされ、そこに働く労働者が教育産業の意義と社会全体のなかでの役割をさぐりあて、考えを同じくする者の集団とネットワークづくりが進むならば新しい展望も開かれてくると確信する。まだ芽のような小さい萌しはあるが存在も確認され、未来はけっして暗くない。

(みちはた いちろう 所員 塾講師)



●新連載(1)

いま、学校での「労働者教育」

柿沼昌芳

今の高校教育は、大学へ進学するための学校としてのみ位置づけられたり、あるいは逆に高校を卒業してからは社会に出るにもかかわらず、それ以後のこととはほとんど教えなかったりしている。したがって高校生に働く者としての教育、いわゆる労働者教育は全くといってよいほどなされていない。そこで、現代の学校の中で、いわば「常識」化し、あまり疑問ももたれずに行われている教育について、あらためて労働者教育という視点でいくつかのことを見てみたい。

(1) 皆勤賞

都立高校では、いわゆる皆勤賞は1970年前後の高校紛争時にほとんど廃止されたが、全国的にはまだ残っていたり、復活しているところもある。1日も休まずに学校に出席するのだから皆出席賞とでもいうのであろうが、それを皆勤賞というところがおもしろい。

しかし、いやな学校を休まないことはたしかに立派だし、休むことは学習する権利を放棄することになるから休まないことは悪いことではない。ところが、企業で働く立場になると、休むことは休暇権でありそれを確保することは重要なことである。学校時代、一生懸命出席し「皆勤」をめざせば、企業に入ってからもごく自然に一生懸命「皆勤」をめざすことにはならないのだろうか。したがって学校でも休むことをあまり罪悪視せず、視野を大きくする必要がある。

しかし、他方で生徒が全く気ままに休んでしまうので出席させるのに苦労している学校もある。このような学校を休む生徒が意外とアルバイトには皆勤であったりする。

このことは自分にとっていま一番大切なことは何かが理解できずに感覚的に生きていることによるのであるから、どうしても自立した生徒

に育てることが何よりも今、大切なのであろう。

(2) 遅刻

休まないが遅刻する生徒は多く、今日遅刻問題は高校教育の重要な課題になっている。これは、現代社会が深夜というものをなくし、テレビを中心に24時間休みなく活動しているので、ほとんどの生徒が夜更かしをし、慢性的睡眠不足になっていることが大きな要因である。しかも居住条件も洋室化し、個室をもっていることから、家族全員が朝一斉に起きるということがなくなってきた。

そのような社会的条件が大きいのだが、この遅刻する生徒にたいしてさまざまな指導が行われており、その多くの指導は「罰」である。

例えば、校庭を1周走らせる、特別に掃除をさせる、特別の宿題を出すなどの「創意工夫」をこらしての「罰」である。いずれにせよ遅刻した生徒への「指導」として「罰」が行われているが、このような指導を受けて来た生徒が企業に入ったとき、遅刻にたいする「罰」を何の疑問もなく素直に受け入れてしまうだろうが、はたしてそれでよいのだろうか。遅刻は「罰」で強制されて直すのではなく、自覺的・自立的に生活の規律を確立することが大切なのだろう。

さらに、学校の中ではグループによって行動することが多い。掃除当番、遠足、修学旅行などでグループ化するのは一般的である。授業でもグループでお互いに協力しながら学習効果を高めることもある。しかし、グループ化して、たとえば遅刻の数をへらす競争をしたりすると少し様子が違ってくる。それと同じようなことが企業の中で行われているのではないだろうか。

無遅刻をグループごとに競争することを学校時代から訓練していると、それはそのまま社員

教育の素地になり、「優秀な社員」になるのではないだろうか。これは生徒自身にとっては、はたして良いことなのだろうか、考えてみる必要がある。

(3) アルバイト

多くの高校がアルバイトを禁止しているが、その学校側の理由は「生活が不規則になる」、「金づかいが荒くなる」、「勉強のさまたげになる」、「悪い友達ができる」などがよくあげられている。ところが、『アルバイト白書』(昭和59年版、学生援護会)のアンケート結果では、アルバイト経験者が肯定しているのは「生活が不規則になる」23%、「金づかいが荒くなる」29%、「勉強のさまたげになる」27%、「悪い友達ができる」3%にすぎず、むしろ多く高校生が肯定的に回答しているのは「社会勉強になった」80%、「お金のありがたみがわかった」78.8%、「学校で習えない知識や技術が身についた」68.4%などである。この結果でみると、学校側のアルバイト認識と高校生自身のそれとは大きくくい違っている。

ところが、学校ではほとんどそのようなことは問題にされず、一方的に禁止していて、生徒がアルバイトを行っていても黙認している。そのことは生徒がアルバイトによって問題を起こしても「学校は禁止している、それを勝手にやっているのだから本人の責任で、学校には責任がない」といいのがれることを可能にしているのである。

したがって、多くの高校生はアルバイト先の企業から一方的に「学校では習えない知識を身につけて」いるのである。多くの高校生にとってはじめて労働に参加するのがアルバイトであるが、そのアルバイトによって、全く一方的に企業、それも多くはサービス産業から「労働者教育」が行われることになる。

それでは、正しい労働者教育がなされるとは考えられない。学校はアルバイトを禁止せず、むしろ積極的にパート労働とは何かということを指導すべきではないだろうか。

(4) 就職指導

進路指導とは卒業後どのように生きてゆくの

か、人生をどのように送るかを指導することであるが、今日の進路指導はどこの大学へ入学するかを受験産業から「生産」される膨大な資料に基づいて生徒を振り分けているにすぎない。したがって、そこでは教師も生徒も主体的に判断することはほとんどなく、一方的な資料にただ従うことになる。

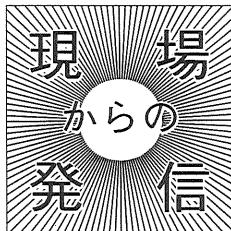
他方、就職指導は職業安定法第25条の3に基づいて学校が公共職業安定所の業務を代行している。したがって、企業は優秀な生徒を確保すべく、早くから教師にたいして求人活動を行う。就職指導を担当する教師は企業側の人事課の社員と接触するが、そのうち教師自身が企業の人事課代行へと意識が変わってしまう。その中で、欠席の多い生徒には就職斡旋を行わなかったり、懲戒処分を受けた生徒や成績が良くない生徒には就職に必要な調査書を発行しなかつたりする。

本来、採用するかどうかを判断するのは企業であるが、現実は学校が企業にとって思わない生徒の推薦を行わなかったりして、実質的な「採用」を代行してしまうことがある。そのことによって日ごろ失われている学校側、あるいは教師の「威儀」を保とうとしているのかもしれない。

このようなことは生徒への権利侵害であることは間違いないが、教師はあくまで生徒の側にたつことは当然であって、企業側に立つことなど論外ではないだろうか。そして何よりも卒業後どう生きるのかという指導こそ重視される必要があるだろう。

現代の学校内での問題について思いつくまま書きとめてみた。今日の企業社会のなかで「過労死」が社会問題化している。戦後、教師はふたたび戦場に教え子を送らないことを誓った。戦場には送らなかつたが、企業のモーレツ戦士として送りだしていることはないのだろうか。

(かきぬま まさよし 元高校教員)



●新連載(1)

三宅島レポート・重大な2月の村議選 ——軍事同盟解消は島民の声——

末松三郎

1991年8月5日、小笠原諸島の硫黄島でNLP（米軍機夜間発着訓練）が行われた、とテレビが報道した。厚木でのNLP反対の住民の声におされて、「NLPの半分は硫黄島で行う」とのアメリカと日本政府の方針に基づく、はじめての硫黄島でのNLPである。硫黄島のNLPについて、テレビの解説でもアメリカの艦載機の母港・横須賀から「距離にして遠すぎて、硫黄島での今後の実施計画は決まっていない」とつけ加えた。

つまり、翻訳すると、日米政府はNLP基地の本命は、横須賀に近い、三宅島が適地であるとねらっているということである。

1991年7月、防衛庁は平成3年版『防衛白書』を発表した。同文書で三宅島とNLPについて何と述べているか。「現在、この訓練は主として厚木飛行場で行われているが、同飛行場周辺は市街化しており、米軍にとっては訓練の制約の問題が、周辺住民にとっては深刻な騒音問題がそれぞれる。これらの問題を解決するため、政府は三宅島に飛行場を設置することが適当であると考え、そのための努力を続けているが、村当局をはじめ地元住民の間に、なお反対の意向が強く、実現までには相当の期間を要すると見込まれる」。

したがって、1983年12月に始まった三宅島島民のNLP反対のたたかいは、さらにつづかざるをえない。

* * *

ひるがえって、1991年2月5日は、三宅村村長選挙の投票が行われた日である。「NLP絶対反対」をかかげてきた前村長の寺沢晴男氏が、NLP誘致推進派にも推された「NLP空港建設に反対する会」の前会長の桑原秀雄氏に25票の差で破れた。NLP反対の寺沢氏と「反対する会」の前会長の桑原氏の一騎打ちの村長選挙

は、新聞でも、「NLP反対派を2分」と書くほどにわかりづらい内容をもっていた。

しかし、両者の間には微妙で、かつ、明確な相違があった。1991年1月8日の『朝日新聞』（三多摩版）は、桑原秀雄氏の立候補の経過について、36行で「推進派の村会議員を含む」議員で話し合って決めたことを報道し、桑原氏がNLP推進派にもおされていることを明るみにした。しかし、この事実についてのマスコミの報道は、どうしたことか、『朝日新聞』（三多摩版）1回きりで終わった。

にもかかわらず、村長選の最中、桑原氏の個人演説会で桑原氏自身が、「私自身はNLP反対はつらぬきますが」「あの人は誘致派、この人はなになに派なんてケチな根性で色分けしていたのではダメです」「誘致派という言葉は、もう死語です」と明確に話し、事態の内実が明らかになった。

あの時の村長選挙での怪文書事件と、それに対する告訴・告発について、このほど示談という形でいちおうの結末をみたことを、一言話しておこう。

当時新聞で報道されたので記憶されている方もあると思う。村長選の最中、寺沢晴男陣営を攻撃する怪文書が島で配布された。「三宅島の住民はピエロですか」というビラである。内容は「寺沢晴男氏が再選された時の組閣人事（助役、収入役、教育長）について相談が行われ、この人事はわが身の保身か老後の生きがいか、あるいは名誉欲のために地域の皆さんをまきこんでいる」「三宅島を私物化する心算」だとうものであった。

この怪文書にたいして、寺沢陣営は、三宅島警察署に、まったく事実無根、見過ごせないと告訴・告発を行った。

そして、それから5ヶ月して、この6月、N

L P推進派のある村議が、文書を書いたのは自分であり、事実を確かめることなく書いた、と陳謝した。寺沢陣営は告訴をとりさげ、示談とし事件の終結へ向かうことになった。

これらの経過は、小さな村の村議選であっても、N L Pをめぐっての選挙戦だけに、「紙」の暴力をふくめいかに政治的な激しい選挙であったかを示している。また寺沢陣営の公式の争いとしての告訴は狭い地域社会としての三宅島にとってはめずらしいできごとで、それだけに告訴・告発は村民にとっての正義ある一定の民主主義のたたかいを意味していよう。他方、犯人が明らかとなって謝罪の後の示談は、小さな島の地域社会での三宅島らしい解決といってさしつかえなかろうか、と思う。

* * *

いま、三宅島島民のN L P反対の意思は、いろいろジグザグをたどりながらも、前述した『防衛白書』もいうように、「村当局をはじめ地元住民の間に、なお反対の意向が強い」。この村民の意思是、N L Pが三宅島住民にとって、いかに許容できない対立物であるか、というこ

とを示している。

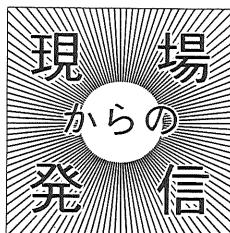
現桑原秀雄村長も、「自立した島づくりを進めてこそ、札東に屈せず反N L Pを貫ける」(1991年7月23日付『社会新報』)と語っている。

この間ワルシャワ条約機構の解体、フィリピン上院での米軍基地撤去決議など、「冷戦」構造に世界的な大きな変化が生れた。このもとで、「ソ連の脅威」を口実としてきた日米軍事同盟=安保条約の存在そのものが根底から問われることになっている。

今年の10・21東京中央集会では、「三宅島N L P反対の会」の代表が「軍事同盟解消は島民の声であり世界の声。なぜ在日米軍基地だけ強化されるのか」と訴えた。

1992年2月は、三宅島の村議選だ。三宅島島民の、N L P反対のたたかいにとって、きわめて重大で激烈な選挙戦となろう。そして小さな島の選挙の勝敗が日本と世界に小さくない波紋を投げかけることになろう。(1991年10月30日)

(すえまつ さぶろう 所友 ジャーナリスト)



●新連載(1)

連続インタビュー

若き金融マンの労働実態①

小西 豊

これは、私の学生時代の友人で金融機関に勤務しているものに最近の労働実態についてインタビューし、まとめたものである。わたし自身、某金融機関で働いていた経験もあり、今日のバブル経済崩壊のもとで働いている友人たちの「生の声」をこの紙面で紹介することは意義のあることだと考える。読者の皆さんとともにまずしっかりと事実認識をつくってゆきたい。

今回は、R銀行I支店に勤務し4年目になるN氏の現場からの声を紹介しよう。彼は、A.M.7:30に出社、P.M.9:30～11:00に退社、それから1時間あまりかけて京都の自宅に着くというのが毎日の基本的なパターンだという。帰宅してから、夕食と入浴をすませ、急ぎの稟議書があるときはA.M.3:00まで仕事をし、それからやっと睡眠をとる。翌朝は、A.M.6:00すぎには起床しなければならない。そのため、慢性的な疲労感と精神的な緊張感から解放されることはないという。学生時代に体育会ラグビー部で鍛えた体力のおかげで、なんとか持ちこたえているのだと語ってくれた。

N氏の職場でも、今年の6月に「過労死」が発生した。入社15年目の営業課長が勤務中に倒れ、亡くなった。ときどき、自分もその予備軍だと思うと恐ろしくなるという。労働条件は、他の競合銀行と比べてもかなり劣悪であり、離職率が高いのが人事部の深刻な悩みであるそうだ。N氏と同期入社したもののうち、現在残っているものはその6割である。最近、人事部から各支店長宛に、20代の独身社員をむやみに休日出勤させたり、本人の拒否する残業を強要しないようにという通達がなされるほど若手行員の離職対策に会社は手を焼いているようだ。金融機関での「サービス残業」は常識とはいいうものの、彼の残業代は1カ月100時間以上の仕事

をしているにもかかわらず、2～3万円しか支払われていない。会社側は、その分ボーナスで十分に支払っていると主張しているが、N氏はその理屈には納得がいかないという。

さて、得意先係として集金・セールスに奔走している彼が、会社に管理されていると何よりも感じるのは、「渉外交渉の営業支援のための道具」という位置づけで導入されている「ハンディー端末機」を使わねばならないときである。この「ハンディー端末機」のことを「犬の鎖」と同じようなものだと彼は表現し、つぎのように説明してくれた。「何時何分にどこの取引先を訪問し、どんなセールスをしたかをその都度入力する。この作業がけっこう面倒だ。帰店してから、本店の営業推進部とつながっているパソコンにハンディー端末機を接続し、その日の業務日誌を作成する。7名の得意先係がいるから、集計した業務日誌を作成するにも多くの時間がかかる。結局、自らが会社に管理されるための書類づくりで多くの労働時間を費やしているのだ」と語っている。このハンディー端末機は、1機あたり40万円にもし、R銀行の全得意先かがもっているのだから、莫大な設備投資となっている。にもかかわらず、管理手段としては有用だが作業効率が低下すること、あるいは膨大な量の日常の業務管理データを管理部自身がしっかり把握しきれないこと、架空の業務日誌が報告されることなどの理由で、ある大手銀行ではこれを用いるシステムをとりやめたという。

話は変わるが、彼の支店の近くに在住しているフランス人で、「エルメス」のデザイナーであるSさんは、最初日本にきたとき、黒い鞄をもって朝から日暮れまで行き来しているN氏の職業が知りたくて、「おまえはいったい何者だ」と質問してきたという。治安の悪い外国では日

本のような集金・営業スタイルは考えられず、窓口に用のあるものだけが行くのが普通らしい。外国人からみれば、日本の銀行員の労働慣習も不思議なものに映るのだろう。

最後に、大阪でも発生している一連の証券スキヤンダルについて質問してみた。彼の銀行の子会社も「尾上事件」に関与している事実を明らかにしてくれたが、職場ではあまり話題にならないという。というのは、得意先係はノルマを達成するために、犯罪ぎりぎりの行為をおこ

なっているのだから、「報道されている事件について考えたところで、現実は絶対に変わらないのだから、考えてもむだだ」というのが彼の意見である。「でも、銀行にたいしてまったく疑問がないわけではない。むしろ不満は多くあるし、大学で学んだ銀行論と現実の仕事とのギャップを感じることもある。会社にたいしての反抗手段は辞表提出しかないのだ」と語っていた友人Nの真剣な表情が印象的であった。

(こにし ゆたか 所員 関西大学大学院)

●新刊紹介

『自立と協同の経済システム』

野沢正徳・木下滋・大西広編 大月書店、1991年

ここ数年に起きた東欧諸国、ソ連の大きな変化は、私たちに大きなインパクトを与えた。それに対する反応は資本主義勝利論あるいはスエーデン型社会民主主義の標榜など、さまざまである。ここで紹介する『自立と協同の経済システム』は、これらの既存のシステムの中に解答を見いだそうとしているものではない。21世紀を展望した新しい経済システムを示そうとするものである。しかしこれは非常に大きな問題で、あたりまえだが、簡単に答の見いだせるものではない。本書はこの困難な課題に対して一つの提案を試みようとするものである。

本書の構成は、第一章 21世紀・自立と共同の経済システム、第二章 21世紀の国際社会、第三章 新しい産業構造、第四章

企業社会の変革、第五章 労働時間の短縮、第六章 新しい生活様式、第七章 もうひとつのみどりの日、第八章 もうひとつとの社会保障、第九章 21世紀への財政の役割、これらに第二章の補論として「急増する日本の海外直接投資」、補論1「完全自由主義」の潮流」、補論2「構造主義的マルクス主義」の国家論と階級闘争論」、補論3「社会革新と共同組合」となっている。第一章が構成上の総論となっており、この章でまとめられた日本経済の現状をうけて、第二章以下が展開されている。この10年間の大きな「構造転換」の中で、日本経済は「発展」と影を持って進んできた。すなわち「経済大国」日本の豊かさ、情報化・サービ

ス化による産業構造の変貌、経済の国際化等々。そしてこの背後で進む「生活小国」の実態、地域の衰退、国際化にもなうさまざまな摩擦、自然破壊などである。これらの現状をうけて、「大企業中心の発展コースに対抗する代案」(本書24ページ)を各章において示している。

紙数の関係もあるので、改革の展望をまとめて示している第一章の内容を概略することによって、紹介にかえたい。まず、上述の現状を生み出した根源を「大企業主導の資本主義経済のあり方」におき、これを改良し、改革することを提起する。その方向性が「自立と協同の経済システム」なのであるが、これは二つの段階に分けられる。第1段階は、資本主義的企業の枠内での改革である。そしてこの改革を通じて第二段階としての「自由社会主义」(「それは、真の自立・自由のために、資本・貨労働関係(專制・搾取)を廃止する」という意味で、資本主義の枠からであるものであり、資本・貨労働関係をなくし社会的協同・連帯を強める、という意味でいわば『自由社会主义』と呼ぶことが出来よう)(本書52ページ)を展望する。

それではそれらはどのように展望されるのであろうか。第一に市場メカニズムの積極的評価とその欠陥の克服である。市場メカニズムは、これまで生産力と技術を発展させ、生産と消費の調整を行い、個人の形成、社会の近代化を進めてきたと評価した上で、市場メカニズムの持っている機能を、「個人と企

業の自由な選択、自立的な決定」と効率的な資源配分を行うことができるものであるとする。しかし現状においては、利潤本位の資本の行動によってゆがみを生み出している。何よりも資本主義的市場メカニズムは「自由」に限界を持つ。これらの市場メカニズムの欠陥を克服するためには、部分的参加に留まっている労働者の基本的な決定への参加が必要である。この改革の進展によって、決定権を独占する少数者(資本家)と管理される労働者の関係は消滅し、資本・貨労働関係は廃止され、第2段階を迎えるとする。それではこのような改革の可能性はどのように展望されるのであろうか。それはさまざまなレベルにおける変化である。世界的な構造変化、情報化による労働者の意識変化、生活様式に関する意識変化、あるいは企業社会に現れた新人類等である。

「はじめに」で断っておられるように、本書は「新しい展望を求めるわれわれの『模索』」(本書5ページ)である。新しい「市場メカニズム」の理論的分析は今後の課題であるし、自由・自立と協同・連帯の関係、公共部門の役割とあり方、労働者等の意識変化に対応する市民運動や労働運動のあり方などより深めていかなければならないだろう。

しかし本書が提起している問題は多くの人々が考えなければならない問題であり、多くの方が本書を読まれ、本書の提起を出発点として活発な議論が行われることを期待する。

(高山 新 所員 関西大学大学院)



●近代経済学とマルクス経済学（第3回）

効率万能主義は悪いこと？

二 神 孝 一

I. はじめに

近代経済学のミクロ経済学のテキストをみてみよう。すべてのテキストで生産者の理論の章には企業の目的は次のように書かれています。「利潤を最大にするよう行動する」と。さらに市場に関する章では、「市場機構は効率的な資源配分を達成する」と書かれています。ここで言うところの資源とは例えば労働です。つまり、近代経済学は、企業が利潤を最大にするよう行動するとき、労働という資源は最も効率良く用いられると主張しているように思えます。また、ミクロ経済学は資源配分の望ましいあり方を追及する学問分野で、いかにして効率的な資源配分を達成するかを研究しているとも言われます。

一方、「過労死」が問題にされ、どう見ても働き過ぎであるような日本社会の現状があります。こういう事態を指して、経済価値優先主義、金銭至上主義、効率万能主義とかの表現を用いて日本社会の現状を批判する経済学者もいます。現状があまりに悲惨であるだけにこういった批判は耳当たりの良いものになっています。

ここでさきほどの近代経済学の主張をふりかえってみましょう。いかにも現状肯定的で「過労死」を肯定しているように思えませんか。マルクス流に言えば、いかにも俗流経済学的ではありませんか。

ところが一方では東欧の社会主义諸国は資本主義への道を歩み、市場メカニズムを自国の経済システムとして採用しようとしています。さて、わたしたちは彼らにたいして「ちょっと待て！日本の労働者の実態をよく見なさい。あなたたちも過労死しますよ。市場機構には注意しなさい。せかせか生きず、今までのようになんびりしていた方がいいですよ」とでも忠告す

べきなのでしょうか。

ちょっと待ってください！ここで少し立ち止まって考えてみましょう。経済価値とは何なのでしょうか？効率万能主義とは何なのでしょうか？効率万能主義＝企業のもうけ主義、なのでしょうか。だとしたら近代経済学はまさに反動的学問ということになり、学ぶに値しないということになるのでしょうか？

本当にそうでしょうか。事の真偽を確かめるためにせねばならないのは、経済価値や効率とは何か？という問いに答えることです。効率的に物事を行うといつても、よく考えてみると効率ということがよくわかって言われているのか疑問なことが多いのです。真偽を確かめるためにわたしたちも効率の意味を以下に考えてみることにしましょう。

II. 労働者と企業

労働市場を例にとって考えてみることにします。近代経済学では労働者は次のように行動すると考えられています。賃金率（時給） w が与えられたときに、自らの効用（満足）が最も大きくなるように行動する。労働者が働く時間 ℓ とそれから得られる賃金を支出して得る消費 c との間には次のような関係が成り立ちます。

$$c = w\ell \quad \dots \dots \dots \quad (1)$$

得た賃金はすべて支出するとします。ここで価格は一定であると考えます。これは単純化のための仮定で、以下の議論は価格の変化を考慮に入れても成り立ちます。労働者は消費と余暇（1日の時間マイナス労働時間）から効用を得ます。レジャーにもコストがかかることがあります（ディズニーランドの入園料），ここでそれは無視します。

労働者の選択は図1によって示すことができます。

縦軸は消費を、横軸は労働時間をとっています。曲線群 $I - I$ は労働者の無差別曲線を表しており、同じ曲線上の消費と労働時間の組み合わせは労働者に同じ満足を与えます。また左上にある曲線ほどより多い消費を得るのでより高い満足を与えます。労働時間が増え余暇が減少するとその分より多くの消費をせねば満足が低下してしまうので無差別曲線はこの場合右上がりになります。通常の無差別曲線は右下がりですが、労働時間は労働者にとってより少ない方がよいので図 1 のようになります。一方、原点を通る直線は(1)式を表し、その傾きは w です。労働者はこの直線より上側の消費と労働時間の組み合わせを選択することはできません。なぜならより多くの消費を行おうとしても賃金所得が不足するからです。労働者の選択する組み合わせは点 L のような消費と労働時間の組み合わせです。点 L において労働者は自己の満足を最大にしているのです。

さて、企業はやはり賃金率が与えられた下で利潤を最大にするように行動します。企業の選択は図 2 によっても表すことができます。

曲線群 $\pi - \pi$ は企業にとっての無差別曲線を表し、企業の利潤の水準が同じになる消費と労働時間の組み合わせを示しています。これを等利潤曲線といいます。労働者により多くの消費をさせるためには労働者により長く働いてもらう必要がありますから等利潤曲線も右上がりになります。労働者に与える消費を減らすと利潤は増加しますから、労働者の無差別曲線群とは異なり下の方にある等利潤曲線ほど高い利潤の

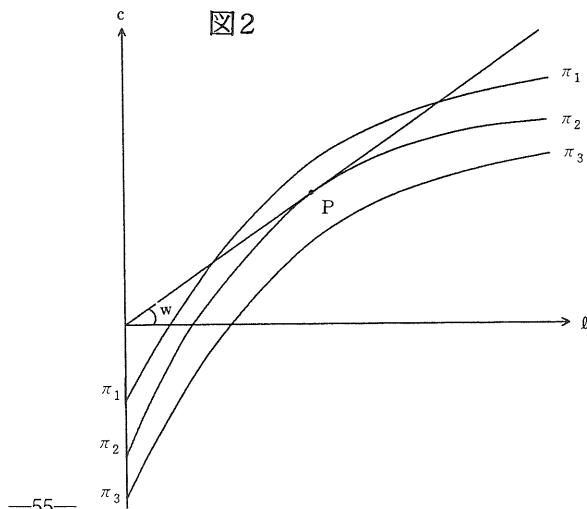
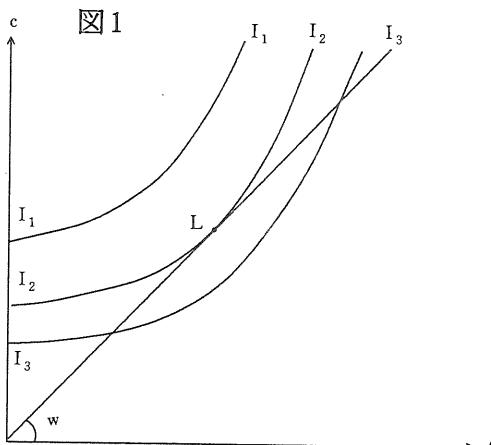
水準に対応しています。企業が労働者に与えることのできる消費はやはり(1)式を満たさねばならないから企業にとって利潤が最大になるのは点 P です。

それぞれの経済主体の選択問題の考察は以上にして両者の行動を統合した市場の分析に移りましょう。

III. 市場

前節では賃金率は固定されていましたから労働者と企業の選択は一致するとは限りません。市場の分析を行う際の基本的道具としてオファー・カーブ (offer curve) があります。賃金率 w が変化すると労働者と企業が選択する点も変化します。その変化の軌跡がオファー・カーブです。次の図 3 を見て下さい。

W 線が労働者の、 P 線が企業のオファー・カーブを表しています。賃金率が w_1 のとき、労働者の選択する労働時間の方が企業の選択する労働時間よりも少なく、労働者の選択する消費の方が企業の選択する消費よりも少ないことがわかります。このとき、労働市場では超過需要が発生します。この超過需要に対応して賃金率が上昇すると労働市場の超過需要が解消されてゆき、賃金率が w^* まで上昇すると労働市場では需要と供給が一致します。労働者の労働供給と企業の労働需要が一致する市場均衡は点 E で、そこで両者のオファー・カーブが交わっています。読者には直線の傾きが賃金率を意味していることを思い出して頂きたい。さらに賃金率



が w^* を上回るとどうなるか考えていただきたい。さて、この市場機構は何かよいことをしているのであろうか。

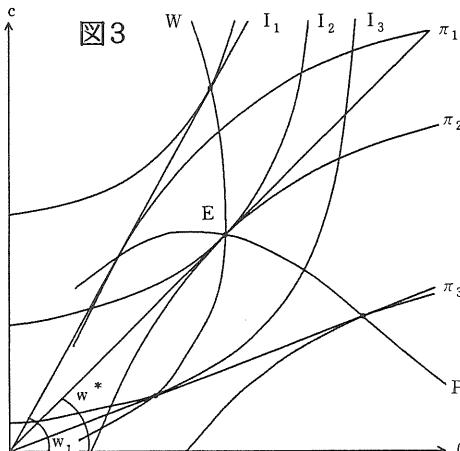
IV. 効率性（パレート効率性）

II節で紹介した労働者の無差別曲線群と企業の等利潤曲線群を書いたのが図4です。

図からおわかりになると思いますが、両者が接する点を結んだ曲線を引くことができます。これを契約曲線といいます。この契約曲線上の点はすべて次の性質を満たします。契約曲線上のある点から別の点を表す資源配分への移動は必ず誰かの得るものを作り出してしまうという性質です。例えば、点Aをとってみましょう。点Aから左上へ移動すると労働者の効用は増えますが、企業の利潤は低下してしまいます。右上へ移動すると労働者の効用も企業の利潤も低下してしまいます。契約曲線上の点がみたしている性質をパレート効率的といいます。

ただし、次の点に注意しておく必要があります。パレート効率的であるからといって所得分配ないし分配の正義（かりにあるとして）の面から見てその資源配分が支持されるわけではないということです。例えば、労働者の受け取る消費が極端に少ないようなパレート効率的な資源配分も可能なのです。この所得分配の問題は効率の問題と分離して考えることが可能ですが、ここでは深く立ち入る余裕がありませんから次の機会に譲りたいと思います。

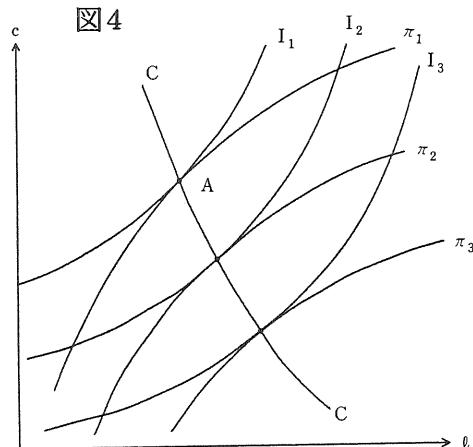
注意深い読者はすでにお気づきだと思います



が、市場機構によって達成される均衡はパレート効率的なのです。市場均衡は両者のオファー・カーブの交点ですが、オファー・カーブ上で労働者の無差別曲線も企業の等利潤曲線も(1)式の表す直線と接しています。そして市場均衡において両者は同じ傾きの接線、すなわち、賃金率 w^* の傾きをもつ共通の接線を市場均衡点Eでもありますから、点Eで労働者の無差別曲線と企業の等利潤曲線は接することになります。したがって、市場均衡点Eは契約曲線の上にあるので市場均衡はパレート効率的ということになります。つまり、市場機構はパレート効率的な資源配分を達成することができるのです。

市場機構のすぐれている点は、労働者と企業が賃金率のみを情報にパレート効率的な資源配分を達成できる点にあります。指令型社会主義ではこういうふうにいきません。均衡を知るためにには契約曲線を知る必要がありますが、そのためには労働者と企業の個人情報を知る必要があります。それは不可能だと思われますが、もし可能だとするならばより深刻な問題が発生します。私的情報を計画当局が知ることになるとプライバシーの侵害や情報操作の客観的可能性が生じてしまいます。市場型社会主義と呼べるものがあるかもしれません、どんなものが定義できるのでしょうか。

以上で近代経済学で言う効率の定義は終わりました。次の節ではパレート効率的ではない点よりもパレート効率的な点を選ぶ方が良いことを示すことにします。



V. 「過労死」は効率万能主義の産物か?

さて読者のみなさん!過労死は効率万能主義の産物でしょうか。もうお気づきだと思いますがそうではありません。働き過ぎとは、現在の賃金ではもうこれ以上働きたくないのにもかかわらず働いている状態をさすはずです。でなければ働きすぎの基準が医学的にはともかく経済学的にまったくわかりません。労働者の選択基準の中に医学的要因も加味されているとするならば上述の基準で十分です。この状態は次の図5で表すことができます。図中の点Qのような状態が現状だということです。 w_0 のような賃金率では労働者は点Lを本当は望んでいますが、何らかの理由により点Qが実現してしまっているのです。したがって点Qよりも市場均衡Eを何らかの方法で実現させてやることにより労働者の効用を高めることができます。もちろんこの過程で労働時間を短縮させることができます。このとき企業の利潤は低下してしまいますが、次のような方法により点Qよりも市場均衡Eを実現することが両者にとってよりのぞましい結果を生み出すことができます。労働者は増加した効用の一部を企業に無償で提供したり、いくらかの金額を企業に払うことにより企業の利潤を点Qと同じまで労働者の効用を点Qよりも高くしてやることが可能なのです。具体的には図5において矢印E Fに対応する移転を労働者から企業に行えばよいのです。マルクス経済学者にとって、企業に労働を無償で提供するなど

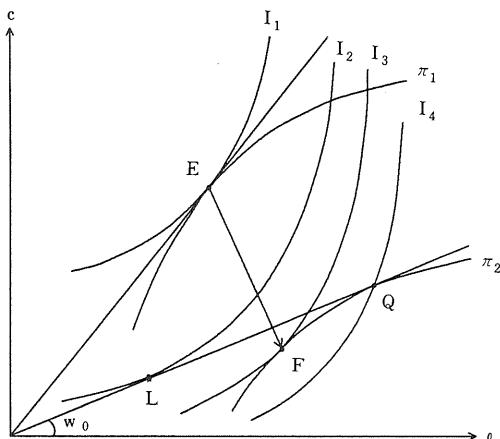


図5

ということは搾取された上に搾取させてやるなんて言語道断とお考えになるでしょう。しかし、ここでの要点は市場機構を働かせて市場均衡を達成すると社会全体で受け取ることのできるパイが増加するという点にあります。企業に法的規制を加える必要なく自発的意思に基づいて事態を改善することが可能であるというわけです。

時短を実現するにはどうすればよいのでしょうか。マルクス経済学者の意見を聞いてみましょう。「労働組合を強くせよ。戦ってこそ未来が開ける。そして欧米なみの労働時間を実現しよう!そのための法的規制を行う必要がある」。この見解は勇ましく見えますが、いくつかの問題を含んでいます。根本的問題は、欧米なみの労働時間を実現しようという主張です。欧米の労働時間に何らかの意味で望ましいと主張できる根拠があるのでしょうか?もちろん時短は望ましいわけですが、どれだけ短くするかという問い合わせにたいして欧米の労働時間は何の解答も経済学的に与えていないことに注意してほしいと思います。そうであるなら法的規制も何の根拠も持たないことになります。

近代経済学者の解答は簡単です。「市場機構の阻害要因を調べてそれを除去しなさい」というものです。労働組合は市場機構の阻害要因であると主張するというケースもあるでしょう。

VI. おわりに

本稿での分析は非常に単純なケースに限定していますので、不満をもたれた方、労働組合の運動を否定的にみる論調に反感をもたれた方もいるでしょう。しかし、もう一度よく考えてみて下さい。欧米なみの労働時間を実現しよう!3万円の賃上げを!とかの勇ましい表現に何らかの経済学的意味での望ましさがあるでしょうか?これらの主張は労働組合の主張としてなら理解できますが、経済学の主張としては無責任な主張そのものなのです。マルクス経済学という経済「学」に望ましさの基準を提示する能力があるでしょうか?ブルジョア経済学、俗流経済学とマルクス「経済学」が呼ぶ近代経済学はその能力を不十分とはいえ持っています。

(ふたがみ こういち 所員 立命館大学)

地域経済と「内発的発展」論批判

——中村剛治郎氏の業績を中心に——

芳野 俊郎

はじめに

地域経済論の議論の中に、「21世紀への政治経済学の責任¹⁾」ある政策論として提起されている「内発的発展」論がある。この「内発的発展」モデルとして、日本では地方都市・金沢、そして世界的な視野からみると、サード・イタリー（ボローニャ、エミリア・ロマーニャ等）などを示すことによって、「内発的発展」の国際的例証とする議論である。これは、「外来」型開発を否定し、自主的経済発展の取り組みを進めた農山村地域での「内発的発展」論という限定性をのりこえたことを意味する。また1980年代当初の「内発的発展」論が運動論なのか政策論なのかをめぐって集中的に論議²⁾された局面ものりこえた提起である。

中村剛治郎氏は、『地域経済学』³⁾や『21世紀への政治経済学』⁴⁾所収の論文などで、精力的に内発的発展論の業績を示している一人である。ここでは、中村氏の研究に率直に学ぶ立場から、氏の論点を整理しつつ「内発的発展」論の意味を問うことを課題とする。

また、ここでの課題は、地域開発政策の変遷と共に変化した政府の「地域づくり」の意図とも関連している。このような意味からみれば、課題は戦後日本の地域開発政策の本質とも関連する。そこで、まず氏が「四全総を総合的に検討する『四部作』」⁵⁾として位置づける論文を検討した上で、戦後日本の地域開発政策を整理する。そして、「内発的発展」論を検討し、氏が描く「内発的発展」としての「地域経済」像に接近する。

I. 戦後日本の国土計画の本質規定について

中村氏は、「四全総を総合的に検討する『4部作』」として位置づける4本の論文を次のように要約⁶⁾している。

- (1) 国土計画とは何かを明らかにし、戦後日本の国土政策の変遷から四全総を問う⁷⁾。
- (2) 四全総段階の地域経済と地域構造を分析⁸⁾。
- (3) 四全総の内容批判⁹⁾。
- (4) 四全総が多極分散型国土の形成を目標とすれば、どんな改革が必要かを西ドイツの事例から明かにした¹⁰⁾。

まず(1)に関する論文「戦後国土政策の変遷と四全総」から中村氏の論点を整理する。

①国土総合開発法（1950年）第2条を引用されたうえで、国土計画とは個々の経済主体の活動の共通基盤であり、共同社会維持の基礎的条件である国土を公共部門が総合的に管理し改造するための計画と規定する。②この国土計画の3原則の第一は、社会改良的性格、すなわち体制維持の目的で公共部門が市場の外側から社会問題一般を解決するために介入すると定義する。③1970年代の「三全総」の定住構想と1980年代の「四全総」の多極分散型・交流ネットワーク方式が社会改良型国土計画への転換、あるいはそれを理念として目標に掲げていることを評価する。

ここでの疑問はつぎの2点である。

氏は「国土計画は1920年代のイギリスの地域政策にはじまった」と規定し、その性格を不況地域の雇用対策など社会運動の高まりに対する体制維持の必要からの計画的介入として位置づけている。氏はそのために、日本の国土計画を社会改良的目標あるいはその理念を基準として評価する。これは戦後日本の国土計画のもつ産

業政策的性格¹¹⁾を弱める規定になっている。

氏は国土総合開発法第2条（開発の内容と種類を規定）を引用するが、その第1条ではこの法律の目的を「社会福祉の向上に資すること」と規定している。この規定によって、戦後日本の国土計画の第一義的原則が「社会改良的、福祉的政策」であると位置づけられるのだろうか。

まず、当時の資本家の正直な告白を少し長くなるがみておこう。「今次大戦によって国土の約半分を失った我国に残された最大の資源は、水力電気である。従って、電源開発に資本を重点的に投下して豊富な水力電気を開発し、そのエネルギーを以て化学工業金属精錬工業等諸工業の発展を図り、輸出力を増強するとともに、差し当たっては電源開発工事により投資財需要増大をはかり経済循環によって有効需要を造出し、国内市場形成の一助としなければならない。又電源開発は灌漑排水を伴うから、農地の開拓と災害防止に寄与し、正に一石数鳥の方策というべきものである」¹²⁾。

これは、戦後日本の国土計画が電源開発を起点として「地域のポテンシャル」を独占資本本位に活用する産業政策としてスタートしたことを意味する。この「総合開発」の論理によって電源開発への国民的「合意」づくりに着手する。この資本家の本音と政府の「合意」づくりへの建て前の使い分けは次の通りである。「電源開発に水を使う際にも、電源のみに水を使うことが日本の水を使うのに最も効率的であるかどうかを判定するのが、総合開発の建前で、日本経済なり産業なりが望みます開発が最も合理的に公平に行われることを意図して総合開発をたてたい」¹³⁾と政府委員が国会で答弁している。

その後、国土総合開発法は1952年の第一次改正をへて、日米「共同」管理にもとづく中央集権的地域開発体制へと移行する。また岡田知弘氏も、日本の国土開発計画は「日本の地域経済を金融資本の網の目に包摂する」¹⁴⁾体制として明確に位置づける必要があると指摘している。以上のことから、戦後日本の国土開発計画は、社会改良的装いをこらしつつ、これを国民的「合意」づくりに利用した産業政策にあるといえる。

II. 「多極分散型国土」の内実

前節でみた中村氏の「4部作」の(4)の論文「地域経済の確立と多極分散型国土への道——西ドイツの地域構造に学ぶ——」からの主論点はつぎの4点である。

①四全総の「多極分散型」国土計画目標の理念が「安全でうるおいのある国土の上に、特色のある機能を有する多くの極が成立し、特定の地域への人口や諸機能の過度の集中がなく、地域間国際間で相互に補完し触発しあいながら交流している国土」¹⁵⁾を描いていると評価している。②地方経済から地域経済——個性的で変化に自律的主体的に対応できる独自の内部構造を形成する——へと質的転換のために、西ドイツから学ぶべき点を次のように理念化する。③西ドイツでは、有力企業の本社や研究開発部門が集積する全国的国際的中心地（「極」）が全国各地に展開し水平的に交流することによって、水平的分業を形成している。最大都市でも西ベルリン（旧西ドイツ）の191万人であり巨大都市をもたず、ハンブルグ、ミュンヘンなど10都市は、いずれも芸術都市、緑の都市、産業都市であり、それぞれ独自の有力企業をもち特定産業部門の全国的中心地を形成している。④この西ドイツの基礎には行財政、金融制度、産業政策が地域経済と地方自治を重視する方向の展開がある。

ここでの疑問は次の点である。氏は、自律的主体的内部構造をもつ地域経済の基盤を、有力企業本社の集積と、それが「極」として結合する水平的交流に基づく国土編成に求めている。これは上位に位置される産業都市間の水平的交流しか視野に入っておらず、国民経済の重要な部分を構成している農村地域などが枠組みに入らない産業都市化論ではないのか。同時に大企業中心の水平的交流の結節点である「極」は見ているが、「極」を形成しえない弱小資本は全く切り捨てられている。

III. 「金沢=内発的発展モデル」の根拠について

中村氏の、「地方都市の内発的発展を求めて

——モデル都市金沢の実証的経済分析——」¹⁶⁾の主な論点はつぎの点である。

地方都市、金沢は、明治維新以来の長い衰退を克服し、明治19年から昭和25年にかけて自律性のある地方都市として再生したとし、この過程で形成された内発的発展を示す特徴を、氏はおおよそ次の4点にまとめている¹⁷⁾。

①繊維産元商社と繊維機械工業の相乗効果による地域内産業連鎖を重視し、ゆったりとした経済成長。②地域に意志決定権のある自律的本社経済の形成。③地元資本で取り組め、大企業に不向きのすき間産業の選択。④地域イノベーターの主体性の保持。

だが、昭和50年以降金沢経済は構造転換期に入り、繊維産業の成熟化、産元商社の凋落、一般機械製造業の雇用拡大の限界などで動搖している。しかし、金沢経済が衰退することはおそらくありえない。大都市の成長企業から北陸地方の市場拠点、労働市場拠点、産業拠点として注目されているからである¹⁸⁾。

疑問は以下の点である。氏は、内発的発展を支える主体が、地元企業あるいは地域イノベーターにあると規定したために、内発的発展の基盤を地域の資本と「有能なひと」に解消している。また、昭和50年以降の金沢における繊維工業と機械工業の衰退の克服を課題としながら、どのように克服されたかに触れていない。すなわち24時間操業の有力織布工場の出現で職をうばわれた多数の中高年の従業員、転換を迫られた多数の機業が「『質の優位性』をもつ金沢経済」¹⁹⁾に、どう「転換」したかという過程は分析していない。

氏は、金沢が「内発的な産業都市として再生し、牽引車の役割を果たしたのは繊維工業と繊維機械工業、2つの移出産業の相互連鎖的で自律的な発展」にあるとしている。だが「戦後の高度成長期を通じて、2つの移出産業は、ともに内発的発展のタブーにふれて高成長し、そして破綻した。この意味で高度成長期の金沢経済の成長は、かならずしも内発的発展の発展とはいえない性格をもっていたといえよう。しかし、金沢の内発的発展は糸余曲折をへながらも基本的には今日に引き継がれている」²⁰⁾と強調する。ということは、「金沢・内発的発展モデル」の特

徴は大きな制約を受けて消滅したと総括すべきであり、「引き継がれている」とするなら新たな特徴を示すべきである。さらに氏は、イタリアのボローニャ市における職人産業を取り上げ「こうした中小企業とその協同組織の発展をテコしながら地域経済の構造を形成し、内発的発展をしてきた都市は日本にはないかといえば金沢をあげることができる」²¹⁾とし、ボローニャ市と金沢市を共通性があると規定している。これでは、どの時点の何を根拠としてボローニャ市との共通性を指摘しているのかが不明である。

それでは、1970年代以降の金沢の「内発的発展の新しい芽」²²⁾と規定する内容をみてみる。それは「繊維産業は比重を低下させつつも、先進国型繊維産業化を通じて、金沢経済を構成する重要要素であり続けるだろう」、「金沢の繊維機械メーカーは（その）下請企業には産業転換に成功した企業が生まれている」²³⁾のふたつを根拠としている。これは氏のいう金沢の「内発的発展を示す特徴」から逸脱していると指摘せざるをえない。

このことは、内発的発展の基軸を地方都市金沢での地元有力企業の成長に求め、その基盤を有能な地域イノベーターの育成に求めるに原因があると考える。さらには、地元企業群の自律性の追求を最優先とするために、農業除外の企業主義的地域主義におちいることになりかねない。

IV. 「比較優位産業」について

氏の、「地域経済論覚書」²⁴⁾からの論点はつぎの通りである。

①地域経済の確立とは、地域が独自の産業拠点となり、全国的、国際的交流拠点となること。そのかぎりで、積極的補完的役割を果たす外部企業誘致も可能である。②地域振興のカギは、比較優位産業を創出し移出産業に育てること。これで域際収支バランスが実現される。しかし、産業の成熟化、商品のライフサイクルの変化により優位産業はやがて衰退するが、イノベーションと改良によって克服できる。これを可能にする地域経済の内部構造をどう形成するかがカギで、これによって地域経済の内発的発展力が高

まれば、経済の地域内循環の拡大により所得水準、雇用水準の上昇、住民合意の方向への公共・民間投資の統合、自治体の確立につながる。

ここでの疑問は次の2点である。

地域の拠点となる産業振興のカギを比較優位産業の創出とあらたなイノベーションに求めるることは、たえざる生存競争に打ち勝つ少数の生き残り企業中心の地域づくりとなり、裏側に中小・零細企業の切り捨てにつながる問題点をもつようと思える。この具体例こそ、前節ですでにみたように、金沢における「2大移出産業」の衰退であり、「内発的発展」の事実上の崩壊ではなかったのか。この衰退の打開の切札が「有能なひと」待望論的発想へつながる。

宮本氏のつぎの見解を重ねるといつそう明らかになる。「日本の経験からみれば、開発を自主的自發的におこなう人と資本のない地域は貧困から離脱できないのである。とくにそこに有能な『ひと』がいるかどうかが、『外来型開発』の失敗をのりこえて、貧困から脱却して永続する発展ができるかどうかのカギをにぎっている」²⁵⁾。つまり、「過剰」資本のもとで地域が貧困なのは、あるいは「内発的発展」が限界にぶつかるのはイノベーションを創出する「有能なひと」が不在だからということになる。これは、政府、財界の主張する「自らの地域は自らで」という地域切り捨て「合理化」政策、すなわち「地域自助」論と同じレベルになりかねない問題をはらんでいる。

V. 「不均等発展論」批判

氏の論文、「地域経済学の潮流」²⁶⁾からの論点は次の通りである。

まず、「経済発展に不均等はつきものであり、地域間の成長速度の均等化を求めるることは停滞を意味しよう。不均等発展それ自体の否定ではなく、そのコントロール、地域経済間の連帶に向けた発展のエネルギーの活用が課題なのである」²⁷⁾とし、不均等発展を発展へのエネルギーとすることを主張する。

ついで、「地域経済学は現状分析や理論にとどまるものではなく、政策論を展望しうるものとして確立されねばならない。いかなる政策提

言をなしうるかという点に理論の有効性はかかっている」²⁸⁾とし、政策論提起を有効性の基準として強調している。

さらには、『21世紀への政治経済学』でみた論文では、「人々の自主的なエネルギーを引き出し、参加にもとづく協同と地方自治の発展によって、中央政府活動ができるだけ不要化していく、言い換えれば、国家を市民の手に取り戻していくことが21世紀型経済の課題」²⁹⁾としている。

こうした関連のもとに、島恭彦氏の地域的不均等発展論を次のように批判する。

「島恭彦の地域的不均等発展論（は）体制批判還元、民主的中央集権」であり、この立場では「地域経済の発展を考える政策論がでてこない（し、また）地域的不均等というヒエラルキー的地域構造は、体制を変革し『民主的中央集権』が確立されてもなくならない」³⁰⁾。

ここでの疑問点は次の通りである。

まず、「体制批判」ぬきで「理論的有効性をもった政策提言」がなされたとして、この課題を実現すべき主体は何を契機として発生しうるのかという点がまったく不明である。島氏が強調しているのは、工業・工場は分散しても財政・金融は集中するために、すなわち独占資本主義の「地域的集中」と「外延的膨張」による地域の不均等発展が後進地域の遅れた地域産業や民族産業の芽をつみとるために、かえって地域の自立的発展の道が閉ざされる³¹⁾ことである。

つまり、地域の自主的自立的発展の芽のつみとりにたいし、「体制批判」を原動力として地域住民が力を蓄えつつ対抗するからこそ、民主的あるいは「内発」的地域開発政策への前提と展望が描定できるのである。島氏の地域的不均等発展論の意義は、「地域経済の発展を考える政策論」の立脚点となるところにある。

つぎに、不均等発展を容認した上で、発展のエネルギー活用が課題とされた地域経済像を氏はどのように描かれているのかをみてみよう。「地域内分業を重視し、経済環境の変化に自律的主体的に対応できる独自の内部構造を形成しつつ、経済であれ、行政・文化であれ、なんらかの部門の全国的・国際的な一つの中心地となって、全国的・国際的な交流拠点となることをめ

ざすべきである。この意味で……多様な地域経済の水平的交流からなる多極分散型国土を形成することが、国土計画の目標（理念）となろう」³²⁾。これでは、地域の「内発的発展」の道は金融資本のもたらす不均等発展の意に沿う、際限のない生存競争でしかないように思える。

最後に、氏の「中央政府ができるだけ不要化していく」あるいは、「民主的中央集権」は地域的不均等発展の解消にとって無意味だという主張について考える。確かにこれらは「理念」的には妥当性をもつかもしれない。しかし、「最終的な農業処分」³³⁾ともいえる米の輸入自由化を阻止する防波堤に「民主的中央集権」がなりえるなら、農村の内発的発展を展望する基盤は拡大深化する。農業問題は、外圧であるとともに日本の独占資本からの内圧でもあるので、「民主的中央集権」の実現は切実な課題であるという側面もある。

この現実からも、中央政府への最低限の民主的規制のシステムが民主的中央集権的に確立されることは急務であると考える。これらを考え合わせるなら、かつて中央集権=反人民的なもの=悪、自治=住民のもの=善として図式化した「自治体理想主義」論が、結果的には民主主義的権利を求める住民と国家権力との闘争の場になっている地方自治体の現実を回避することになった経緯³⁴⁾を想起せざるをえない。氏が「分権と参加」という現代的地方自治の確立を土台とし、環境保全の枠組みの中で地域経済の発展をめざし、地域を基礎にして人間の発達と協同、生活の質の向上と平等化を実現しようとする地域経済学の『内発的発展論』³⁵⁾を課題として位置づけるなら、なおさらには第三の経済発展方式としての分権型福祉国家論が、「住民对自治体を含む国家権力との基本的対立」³⁶⁾関係を反「民主的中央集権」にも、「独占資本の外延的膨脹」の過少評価にもおちいることなく民主的規制実現の手立てを位置づけるのかが問われている。

VII. おわりに

金沢を内発的発展のモデルとする根拠は、高成長期以前の金沢経済分析からえられたもの

であり、また1970年代以降の「内発的発展の新しい芽」とする根拠はそのモデルからも逸脱するものであった。これらに共通する「内発的発展モデル」としての証明の基軸は、地元有力企業の成長と、それを創出するイノベーターの存在によるものであった。これによって地域経済が国際的拠点として発展し、「極」を水平的に形成することで多極分散型国土が実現され、生き残った都市と都市による地球的交流が実現されるとする内容であった。また、市民の手による中央政府の不要化によって、「分権と自治」に基づく分権型福祉国家を想定し、この下での「内発的発展」方式が21世紀を展望する第三の地域経済発展方式になるとされていることもみた。

しかし、金沢=内発的発展モデルにこだわり、この関連での内発的発展の国際的例証を求めようとするかぎり、金融資本の投資戦略論に包摂された、政府・財界のいう「地域自助」論にとりこまれた「地域」化におちいらざるをえない側面をもっている。なぜなら、不均等発展を発展のバネとする地域発展像は、たえざる生存競争に地域をまきこみ、多国籍企業の投資戦略に適応する地域のみを生き残った都市としてとりあえずは存続させるだろうからである。また「分権と自治」を重視するあまり、民主的中央集権システムによる民主的規制の課題を軽視することに、すなわち資本の「外延的膨脹」を過少評価することにつながっているため、地域「自助」論の名による地域切り捨てを、「合理化」する側面を多分にもつと思えるからである。

以上のことから、「内発的発展」論を政策論として位置づけるには諸問題をはらんでいること、また不均等発展を発展のバネとするのではなく、分権的福祉国家による「内発的発展」を21世紀を展望しうる経済発展方式として規定することもできないと考える。

このことは、1980年代初期に成瀬龍夫氏が指摘されている「内発的発展」論への「三つの疑問点」³⁷⁾が、今日においても中村氏の「内発的発展」論への課題となることを示している。この課題は、中村氏の論点とのかかわりで示すならば、(1)「地域内移出産業の創出」にたいしての地域間分業と協業の調整、(2)「都市と都

政策、(3)「内発的発展」にたいしての中央集権体制にとりこまれないための主体と展望という課題となる。したがって、農村排除の都市的経済成長主義にも、中小零細企業切捨てにも、政府・財界のいふ「地域自助」論にもとりこまれることのない「政策論」を対置するためにも、金融寡頭制支配への民主的規制への展望を明確にしつつ、「地域に置ける諸組織の民主主義的協同関係を構築」³⁸⁾する運動論的側面が重要な課題であると考える。

市の国際的交流」にたいしての経済民主主義的

- 1)成瀬龍夫「地域づくりの現状と展望——『内発的発展』論の検討を中心に——」『地域と自治体』第13集、1983年、47~54ページ、214~220ページ。
- 2)中村剛治郎「21世紀への政治経済学」、池上惇他編『21世紀への政治経済学』有斐閣、1991年、41ページ。
- 3)宮本憲一他編『地域経済学』有斐閣、1990年。
- 4)中村、前掲論文2)
- 5)中村剛治郎「戦後国土政策の変遷と四全総」『都市問題』第78巻12号、1987年、21~22ページ。
- 6)同上、同ページ。
- 7)同上。
- 8)中村剛治郎「転換期の日本経済と地域経済」『地方財務』1987年7月号。
- 9)中村剛治郎「国土計画の時代は終わった」『エコノミスト』1987年6月16日号。
- 10)中村剛治郎「地域経済の確立と多極分散型国土への道——西ドイツの地域構造に学ぶ——」『地方自治職員研修』1987年9月号。
- 11)宮本憲一『環境経済学』岩波書店、1989年、197ページ。
- 12)井上英熙 日本セメント(株)社長、「国内資源の開発による自立」『日本経済再建への道』丸善、1952年、34ページ。ただし、拙稿「戦後日本の『地域開発』思想の特質」『都市問題』第68巻7号、1977年、82~83ページより援用。
- 13)「第7回国会衆議院内閣委員会議録」11号(昭和25年3月27日) 6ページ、ただし拙稿、前掲論文12)、79ページより援用。
- 14)岡田知弘『日本資本主義と農村開発』法律文化社、1989年、292ページ。
- 15)中村、前掲論文9)、38ページ、および前掲論文10)55ページ。
- 16)中村剛治郎論文、柴田徳衛編『21世紀の大都市

像』東京大学出版会、1986年、117~162ページ

17)氏のいう「自律本社経済」、「地元資本」、『地域イノベーター』は、織物産元商社(地域の経済上部構造を独占し、間屋資本と産業資本の両性格を併せもつ)を指す。この「産元商社——直系工場——傘下機業の垂直的分業システム」が「地域経済の自律性を維持していくために形成された金沢版地元共同組織」であり、「金沢の内発的発展の推進力」であったとする。これは、「大都市の独占的原系メーカーおよび貿易資本と地方産元商社から二重の搾取を受ける」貸機業者としての中小・零細機業を被搾取主体とはするが、「内発的発展」の主体とはみないことになる。同上、128、129、136ページに詳しい。また前節でみた「都市間の水平的交流」の主体は、「垂直的分業システム」の頂点にたつ地元中堅資本となり、「内発的発展」の課題を地元中堅企業生き残りを最優先とする地域づくりに矮小化する。

- 18)中村剛治郎「日本経済の構造転換と金沢の都市ビジョン(1)(2)」『エコノミア』1986年90・91号、53~62ページ。
- 19)佐々木雅幸「グローバリゼーションと金沢経済の内発的発展」『地域経済学研究』第2号、1991年、46ページ。
- 20)中村、前掲論文16)、140~141ページ。
- 21)中村、前掲論文5)、12ページ。
- 22)中村、前掲論文16)、140ページ。
- 23)同上、142ページ。
- 24)中村剛治郎論文『地域と自治体』16集、1988年。
- 25)宮本、前掲書11)、294ページ
- 26)中村剛治郎「地域経済学の潮流」、前掲書3)
- 27)同上、160ページ。
- 28)同上、157ページ。
- 29)中村、前掲書2)所収、40ページ。
- 30)中村、前掲書3)所収、154ページ。
- 31)島恭彦「地域開発の現代的意義——投資戦略論としての地域開発」『思想』1963年9月号。
- 32)中村、前掲書3)160ページ。
- 33)『経済』1991年8月号、11ページ。
- 34)島恭彦「都市の論理と非論理」『地域の政治と経済』自治体研究社、1976年、83~85ページ。
- 35)中村、前掲書3)191ページ。
- 36)島恭彦前掲論文、84ページ。
- 37)成瀬、前掲論文1)
- 38)重森暁「現代地方財政の展望」前掲書2)126ページ

(よしの としろう 所員 高校教員)

●書評

梅垣邦胤著

『資本主義と人間自然・土地自然』

勁草書房、1991年

「真理に向かう道が可能であるとわかった時、我々の意識は自由となり、喜びに躍動する」（255ページ）。尾崎芳治著『経済学と歴史変革——労働指揮権としての資本・生活意識・土地所有——』（青木書店、1990年）をして著者に語らしめたこの言葉は、尾崎が「社会科学の新しい不屈の前進のせめて捨石の一つともなれば、との思いをこめて」（「まえがき」viiページ）と控えめに希望を述べたことを想起するとき、この研究書（理由は後述）の性格をおのずから抉りだす。ここに尾崎の著書は、名実ともに最良の読者=研究者をえた、といってよい。

さて、本書のライト・モチーフは明快である。商品生産と資本制を第1のテーマとし（本書のII），資本制と人間自然・土地自然を第2のテーマとしている（本書のIII）。さらに、本書の講義テキストとしての使用の便宜を考慮したと思われる「I『資本論』要綱」を配している。第1のテーマに関しては、特別剩余価値の源泉をめぐる論争を整理され、商品生産関係における社会的生産と私的生産との相互関係を論じた部分（「第1章 社会的価値と個別的価値」），価値形態論とのかかわりでこのテーマを正面から論じた部分（「第2章

商品生産関係と価値形態」），そして、貨幣の資本への転化をめぐる論争を素材に、商品論との連携を基準に積極的な著者の所論を開いた部分（「第3章 貨幣の資本への転化」），これらから構成されている。いずれも『資本論』中論点頻出箇所に第1のテーマから肉迫し、緊張感あふれる筆致で著者ならではの独自の世界を描いたものである。しかも、これら3

章は、①『資本論』の篇別構成にしたがったものではない、著者の問題意識にしたがった配列になっていること、②いずれも係争点につき正面から論じていること、において、この第1のテーマが浮き彫りになる構図になっている。

第2のテーマに関しては、アルフレート・シュミットの所説の批判的検討を突破口に、富の2大源泉である人間自然と土地自然が、それぞれ資本制廃絶の要因を胚胎していることを論証した部分（「第1章 資本制生産様式と人間自然・土地自然」），「無償の生産力」なる概念をもとに人間自然の有する生産力の質的変容を追及した部分（「第2章 資本の生産力」），最後に「プラン問題」を視野に入れつつ前資本制の領域を意識した本源的蓄積を論じた部分（「第3章 本源的蓄積」），これらから構成されている。いずれも人間自然・土地自然（通常あまり使用されないこの語彙に注意！）の両契機を真正面から論じている。第1のテーマと同様の係争点を十分意識した論点抽出とはいえ、①資本主義が歴史貫通的性格を有しないことを2大要因にそくして抉りだすという丹念な文献的フォローをおこなっていること、②しかも、あたかもあまねく日常の範疇となりつつある人間・土地・生産力を対象とし、われわれの歴史認識を深く問う問題性を提起していること、において、著者ならではの鋭い問題提起をおこなっている。この第2のテーマを本書のタイトルにしたのは、なかなかの卓見といわなければなるまい。

著者の古典との格闘はみなみならぬものがある。第1と第2のテーマにもとづく鋭利や分析のメ

スは、資本主義の問題性（プロブレマティック）の摘出ゆえに、読者を現代的な諸問題との格闘を迫つてやまない。古めかしいとさえいわれかねない古典の読解は、かえってみずみずしさを提供する。本書はこうした悟性をあらためて覚醒させてくれた。

みられるように本書はごく一部を除けば、論争の書であり、その意味ですぐれた研究書である。そうであればこそ——望燭の感もあるが——、あえて評者の希望を述べておきたい。①たんに論文集にしてほしくなかった。この意味はこうだ。書きおろしのI（「おわりに」によれば90年7月）は別として、すべて78年から81年に発表されたものであり、それ以降著者の見解があるいは評価もされ、あるいは批判もされたはずである。その後の10年間の著者以外の研究蓄積を見ずして著者の見解の客観性を推し量ることはできない、と思われる。②「自由・平等・ベンサム」ではなく「自由、平等、所有、そしてベンサム」である。IIの第3章で頻出する前者が、後者を意味していることは文脈からしてよくわかる。だが、それでいいのだろうか。評者にはそうは思えない。文献詮索的発想からではなく、内容のうえで、『資本論』のあの箇所は、後者でなくてはならないと考える。評者自身がなにゆえ「ベンサム」なのか、まだに確信はないが、ともあれ「所有」を除外してはならないと思っている。

最後に、著者の本書で放った「メッセージ」は、拙いながらも評者も共有したいし、この読後感もそのつもりで書き記した。今後多くのことをお教えいただきたい。

（赤間道夫 所員 愛媛大学）

●書評

A・ミリューコフ編著

『日本経済に学べ[ソ連・ミリューコフ報告]』

朝日文庫、1991年

本書は、ソ連邦大統領府の「社会・経済発展分析・政治予測部」部長であるA・ミリューコフを団長とするソ連経済改革調査団の訪日報告書の全訳である。この調査団は日本が戦後驚異的なスピードで経済復興をはたし経済大国にまで成長した事実に着目し、このことを可能にした日本の経済管理システムの特性を解明すること、そしてソ連がペレストロイカを進めるにあたって日本の経験から何を利用できるかを探ることを目的として、1989年11月と翌90年4月の2度来日し、計20日間にわたって実地調査を行っており、本書はそのときの調査報告書である。

本書の構成として、最初に、朝日新聞経済部編集委員の早房長治氏が「『日本に学べ』を読むにあたって」と題し、主旨として、ソ連がなぜこのような調査団を派遣したかの概略（すなわち、ソ連の経済危機が深刻化しその打開策として市場経済への移行が国家的課題となった過程など）が述べられている。本論では、序の「日本の経済・社会発展のソ連にとっての教訓」から以下順に、「日本の経済管理の全般的諸問題」「資本と労働の関係」「雇用保険法」「財政・金融システムの役割」「融資制度」「貯蓄業務」「国家の債務」「公企業体の株式会社化」「価格形成と国による価格管理」「科学技術進歩の管理」「中小企業と国によるその支援」「ソ日経済関係を発展させるうえでの若干の問題点」の項目ごとの報告が展開されている。最後に、宮崎勇氏によって「A・ミリューコフ博士への手紙」という形で、この報告書の「読後感」がまとめられている。

したがって、本書は激動するソ

連情勢に关心がある全ての人にとって、わかりやすく良心的に構成された良書である。

この調査団は日本経済をどのように理解し、何を学ぼうとしているのだろうか。おそらくこの点が読者の一番の関心事であろう。以下で、特徴だけを大まかにまとめておこう。まず、日本経済にたいする理解であるが、報告書全体がとにかく「日本経済の成功」をベースに書かれており、ほとんど「あばたもえくぼ」的な評価が下されている。例えば、戦後の日本経済成功の要因を「柔軟な国家管理」にのみ求め、GHQの存在、朝鮮戦争の勃発など日本をとりまく外的諸条件を考慮していない点、株式の70%を自然人ではなく法人が所有していることを根拠に「日本の経済では『社会化』の傾向が顕著である」と認識している点、などに明らかである。

また、過労死が存在する労働環境や労働者の置かれている立場、株式を相互に持ち合いしている企業のあり方、労使協調主義などにたいしては、全く触れていないか、あるいは非常に都合のよい理解がされており、日本経済の本質に迫っているとは到底言えない。宮崎氏の「読後感」にも、この理解のズレがいくつか例示されている。例をあげておくと、「日本の経済関係官庁は世界でもっとも有能で権威あるものとなっている」という評価にたいして、宮崎氏は「その行政機構の抜本的な改革が日本では重要課題となっている」と指摘している。

こうしたソ連の評価は、単に日本独自の経済制度の美化的理解というよりも、広くソ連人が「市場経済制度」そのものを美化的にと

らえており、「市場経済制度」のネガティブな部分の理解が頭のなかでしかできていないことの証である、といつても過言ではあるまい。

次に、日本経済から何を学ぼうとしているのか、について。ソ連側は、そもそも市場経済下での国家による経済管理はどのような方法・形態であるのか、といった初步的諸問題から学ぼうとする姿勢が見られる。また、特に日本経済の成功からは、国家による強力な経済指導のあり方、に大きな関心を示している。調査書が作成された時期では、経済のペレストロイカが「社会主义の大枠内での改革」といった性格をまだ強く残していたため、当然のことと思われる。

いずれにせよ、ソ連における「市場経済制度」は始まったばかりであることを考慮すると、日本をどのように見、何を学ぶかについて、われわれの期待とズレがあつても、そこがまさにソ連の現状であり限界である。ただ、一つ気になるのは「市場経済制度」は歴史的産物であり、システム自体を導入しても直ちにうまく機能するものでは決してないことに気づいていないフシがある点である。

こうした調査が、今後のソ連経済の方向にどれだけ影響を与えるのか、大いに注目される。

（村口信夫 関西大学大学院）

●書評

山田良治著

『戦後日本の地価形成——理論と分析——』

ミネルヴァ書房、1991年

1

本書は、著者の前編著『戦後日本の土地問題』（ミネルヴァ書房、1989年）における担当章（第2章）「土地問題と地価理論」を発展させ、具体化したものである。そこで全体的な意図と特徴とを次のようにとらえることができる。

第1に、マルクス経済学の方法と原理に明確に立脚するという自覚と自負に貫かれていることである。

第2に、現代日本の高地価現象の歴史的実態の解明と、そのための理論装置の構築（とくに地代と地価の不可分の関連のもとで）とを深く結びつけ、都市における土地価格形成の全体構造を体系的に論じようとしていることである。

そのようななかで第3に、基礎的な諸概念にかんする既存の通説的理解にたいする再検討と批判をも含めて、一連の新たな分析視角と諸概念の積極的な提示によって、その立論と立証に体系性と重厚さ、新鮮さをもたらしていることである。

以上により本書は、日本の土地問題、とりわけ高地価問題を科学的に究明しようとする者にとって見逃しえない収穫（労作）であり、検討材料である、と確言できる。

2

そこで大きくは3部構成にわたる内容の簡単な紹介に入ろう。

第I部「市場価格の発見」には第1章「競争的市場価格」と第2章「独占的市場価格」がおかれる。これらは、地代（地価）論そのものではないにしても、その不可欠の前提として重要な位置を与えられている。

まず、「市場価値」、「市場価

格」などの一般的、基礎的諸概念を鋭く再吟味し、これまでの通説的理解では「市場価格形成における需要の作用」「需給関係の位置づけが矮小化されてきた」と主張する。そして、このような需給視点を欠落させた市場価格論を「一元把握説」と排撃しつつ、「社会的欲望（支払能力）の独自の作用を、生産価格形成の『本質的な契機』として認識」すべきだ、とする。そのうえで（市場価値、市場価格の現象形態、または貨幣的表現であるところの）「競争的市場価格とは、一方では価値または生産価格によって規定され、他方では社会的欲望（支払能力）によって規定される価格である」と定義される。

さらに、以上の「競争的市場価格」規定の延長線上に、なんらかの競争制限がもたらされる場合において、市場価値（生産価格）からの規定性をはなれて一元的に社会的欲望（支払能力）だけに規定される市場価格が「範疇としての独占価格」である、とされる。

このような提起は、経済学全体に広く深くかかわってくるだけに、行間に著者の熱気が感じられ、また総じて説得的であり、十分に傾聴と検討に値するものと思われる。

3

本書における中心的な部分は、何といっても第II部「土地価格形成の理論」である。それは第3章「土地利用独占と地代・地価形成」、第4章「土地所有独占と地代・地価形成」、第5章「差額地代と需給地代の統一」、そして第6章「インフレーションと土地価格形成」とによって構成されている。

これらの問題を論ずるにあたっ

ての著者の基本的スタンスの一つは、つねに「地代と地価」とのきりはなしがたい内的対応関係への執拗な視点が堅持され、それが全体のベースになっていることである。これは当然といえば当然のことであるが、改めて確認し注目しておく必要があるものと思われる。

とはいっても、ここでの中核をなす第3、4、5章は、率直にいってやや難解であり、その理解のためには一定の努力と忍耐がいる。それは従来の（農業生産主体の）地代論自体の理解可能性の可否にかけて加えて、その枠組みを大きく踏み出すべき「都市土地価格形成の全体構造」解明のための、理論装置構築の際に必然的に伴うところの困難であろう。

ここでは、紙数および評者の理解力の制約などからして、展開された諸論点についての詳論は割愛せざるをえず、それらは本書該当部分に直接あたられるることを望むのみである。しかし評者の最小限の責任として、その結論部分の最も簡単な要約を示すならば以下の通りである。

「資本一般」の枠内においては、周知の差額地代（土地利用独占に起因）と絶対地代（土地所有独占に起因）という2系列の「正常な地代」がその考察対象とされる。これにたいして都市における地価形成の認識のためには、土地利用独占に起因するものとしての「基底的地代（地価）」を、土地所有独占に起因するものとしての「需給地代（地価）」を新たに概念化しなければならない。そして、これら性格の異なる2系列の「基底的地代」と「需給地代」諸形態の運動の総括的表現として、都市における地代、地価の現実の運動は把握される、と。

ここに「基底的地代」とは、都市において諸差額地代（商業地代などにおける）が均衡化の結果、ひとつの統一的な序列として形づくられたものをいう。一方、「需給地代」とは、土地所有の独占そ

のものが能動的な役割を担い、土地需給の作用を「本質的な契機」として変動する地代部分（市場地代と差額地代との差額部分）のことである。

このような理論展開の過程で、上記「独占価格」論から導き出されるところの、「独占価格が地代を生む」場合の独占地代Ⅰと、「地代が独占価格を生む」場合の独占地代Ⅱとが析出・定立される。そのうえ住宅地に代表されるところの独占地代（価格）Ⅲが概念化されるのだが、これは内在的には超過利潤が形成されない「単なる独占地代（価格）」として、社会的欲望（支払能力）によってのみ規定される。

以上の議論に際して、「超過利潤の固定」をもたらすのは「自然力」に限らないこと、さらに「地代の見込み的性格」、インフレとの関連なども論及される。

4

第III部「戦後日本の土地価格形成」は、全6章にわたり、さきの都市地価形成理論を戦後の地価形成史にそくして適用したものである。すなわち「高度成長」第1期、同第2期、「第1次地価狂乱」、「低成長」期、そして最近の記憶も覚めやらぬ「第2次地価狂乱」までの全経過が豊富な資料と図表によって分析・検証される。のぞむらくは第II部の理論篇においても一定の図式や数式も有効な手だてになりえたのでは、と思われる。

ともあれ、ここでの全体的な力点は、さきの基底的地代と需給地代の統一物として、眼前の地価現象を認識することである。その際、現実資本蓄積と貨幣資本蓄積（したがって過剰貨幣資本の独自的運動→投機）との関連とともに、その中で（現実）資本蓄積にともなう差額地代（基底的地代）の発展が一般的に法則的であることも主張される。

5

以上が、本書の特徴と強調点のほんの概要であるが、次にとりあえず思い当たった若干の問題を提示してご教示を仰ぎたい。

第1に、都市地価の代表的なものとして著者は商業地をあげているが、それを主に商店（小売店舗）におおむね限っている。そのため、それへの需要=社会的欲望（支払能力）は当然、「個人消費」とならざるをえない。たしかに個人消費と小売販売高が地価に及ぼす影響は一定のものがあるだろう。しかし都市部（とくに最高位の地価を示す中心部）におけるオフィスの割合は店舗のそれに比してはるかに大きい。そしてこれらのオフィス（店舗も）を需要するのは圧倒的に企業=資本である。したがって、メインテーマである都市地価形成の原理的解明のための“素材”として、商店=個人消費におもに依拠するのみでは、やや全面性を欠くことになるのではなかろうか。

第2に、一般に需給視点を重視することは重要なと思われるが、住宅地にたいする社会的欲望（支払能力）を考察する場合には、さらにとくに何がその社会的欲望（支払能力）を規定するのか、という視点と検討が必要のように思われる。それは、労働が形式的にも実質的にも資本のもとに包摂されているなかで、労働力の再生産のための必須条件としての居住条件が、国民経済的な規模における再生産と資本蓄積に深く規定されているからである。その際、住宅需要者の大部分が一般労働者である実態にかんがみて、資本蓄積にたいする従属変数としての賃金の動向との関連をどのように見たらよいのだろうか。端的にいえば、過労死の危険におびえつつも、年収の7～8倍全てを投じても「高遠、狭」の「ウサギ小屋」一つさえおぼつかないという厳然たる事実に説得的に迫るには、どうしたら良いのだろうか、という評者自身の感慨もある。

以上との関連で第3に、本書の

論題の範囲を大きく超える問題ではあるが、本書の理論的・実証的結論から、政策論的にはこれほどまでに深刻化した土地問題、地価問題の解決にむけてどのような方向と展望が打ち出されるか、ということである。それは都市差額地代（基底的地代）の上昇は、需給地代との対抗関係のなかで「法則的」「不可避的」とされ、そのなかで当然住宅地価格も「見込的性格」や「地代への従属性」等々の属性によって上昇は避けられない、という事態にどう対処するかの問題である。このことは、最近になって大きくはじけたところのバブル諸現象と、一連の金融犯罪に代表される、地価高騰下の「腐朽性」をどう見、どう防止するかにもかかわってくる。

以上、とりとめのない“問題提起”となつたが、本書がそのすぐれた特徴として有する全体性・体系性がそれらを誘発するに至ったのだ、という点に免じてご容赦願いたい。

（高島嘉巳 所員 不動産鑑定士）

●書評

過労死弁護団全国連絡会議編

KAROSHI [過労死]

窓社、1991年

「あらゆる人権の基本は、個人の尊重にあると言われるが、わたしたちは、この世に生まれて自分の命や健康を奪われないで自然死するまで生きる自由、これがあらゆる人権の根源であると思う」。

本書のはしがきこのくだりを目にしてわたしは、これまでに体験したいつかの過労死認定のたたかいの教訓から知りえた労働運動の原点を見るべき思いがした。

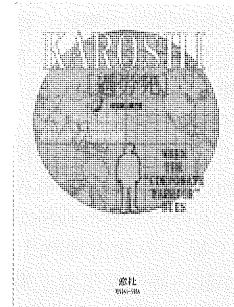
198年ぶりに噴火した長崎県普賢岳のふもと島原市に働くわたしたち自治体労働者は、現在も進行中の巨大な火山被害による被災の救援と防災業務に日夜追われているが、この突如の自然災害とのたたかいの前に、わたしたちは、過労死とのたたかいを体験していた。それは、1983年1月、司会業務中に脳出血で倒れた市立公民館職員の過労死を公務災害として労災認定させる取り組みであったが、当初の公務外決定を覆すべく手探りで始めた認定運動も労働組合が先頭に立って汗をかき、5年3カ月の貪欲なたたかいを経て3年前の4月に逆転公務上勝利した体験である。この運動を契機に、再び過労死を引き起こさないよう職場に労働安全衛生委員会を設置し、労災予防対策を進めていた矢先にこの噴火災害であった。

わたしたち当該自治体労働者は今、災害対策に全力をあげている。それは、現在も進行中の自然災害とのたたかいであると同時に、労働組合として仲間を過労死させない取り組みの始まりであった。災害対策に追われるわたしたち自治体労働者の勤務実態に本書を重ね合わせながら、認定運動の担い手に関する論点にしづつ本書の一部を紹介する。

本書は、日本経済の発展の陰で、日本の多くの労働者の生命と健康が犠牲となっている事実を広く海外にも伝える目的で日本文と英文を併載した国際版である。本書は3部構成からなり、第1部では過労死問題とその背景を要約し、第2部では女性銀行員の過労死やファミリー・レストラン労働者の「過労死」症などの苛酷な実例を紹介、第3部では経済学者、労働組合活動家、法律家、医師の立場から専門的分析が行われている。そのうち、わたしたちの運動体験から特に共感した2点についてふれてみたい。

(1)仕事による過労で身内をなくした遺族が労災申請する一番奥底の動機は、倒れた身内の生命尊厳、名誉の回復であること——本書では銀行員であった23歳の娘の死が過重労働によるものであるとして提訴した岩田大賢さんの次の言葉にも明らかである。「損害賠償請求ではありますが、わたしどもの本心はオカネなど欲しくはないから、富士銀行に率直にその非を認めいただきたい、ということにあります」。最愛の娘をなくした一番奥深いところにある真実の吐露である。この信念が長いたたかいを乗り切ってゆく。

(2)職場には労働組合が必要であり、その労働組合が過労死とたたかう主体となるべきであること——現今の労働組合の現状は厳しく、本書の宮野伸介論文のごとく、「労働組合が、その構成員や同じ産業や地域の多くの労働者のなかで起こっている『過労死』に取り組んでいない最大の理由は、日本の労働組合の主要関心事が組合の全構成員にかかる賃金問題である、『生命よりも金』ある



いは『生命を金に代えている』といつても過言ではない。また過労死が常に個別の問題で、組合全体あるいは職場全体に共通の問題として現われないことから、とかく等閑に付されやすい」(73ページ)のも事実である。したがって、本書にある労災認定されたカンラスさんという海事鑑定人の妻、馬渕郁子さんの手記の、「一刻も早く、長時間・過密労働をなくさない限り、過労死はなくなりません。そのためには、労働組合が社会変革の立場に立って、立ち上がってほしい」(51ページ)という訴えも切実であり、過労死を引き起こすような「企業と国の経済的繁栄の中にあらざる非人間的な現状を変えるためには、労働者の心のかよった連帯・团结をかちとる以外にはない」(76ページ)という宮野氏の問題提起も必然であった。

誰が働きすぎを是正し、誰が労災認定の取り組みを進めていくのか……。

今わたしたちは、雲仙噴火災害とたたかしながら、それによる過労死を引き起こさないたたかいも進めている。

本書を読んで、「生命尊厳」という「労働運動の原点」を貫くべく、今まさにわたしたち労働組合の真価が問われようとしていることを痛感した。

(松下英爾 所員 島原市役所)

●基礎研だより●

第14回研究大会報告

さる7月12日(金)から14日(日)にかけて、奈良県明日香村の関西大学飛鳥文化研究所において、第14回研究大会が開催されました。今回の参加者は3日間でのべ88名で、同会場で開かれた一昨年の61名の約1.5倍。さらに大阪・京都に近接した八幡市で開催された昨年の84名をも上回る盛況ぶりでした。

参加者の内分けは、労働者39名、有給研究者33名、院生16名でバランスがとれたものになりましたが、所外からも研究者が多数参加をされ、それだけ魅力ある企画であったことを表しているように思われます。

そうした企画の中でもっとも熱心な討論が行われたのは2日目午後のメインシンポ「現代日本の企業と労働——日本の経営の解明——」でした。報告者は龍谷大学の奥村宏氏と甲南大学の熊沢誠氏、それに基礎研から成瀬大会実行委員長、「日本型フォーディズム」や「企業主義」の問題でよくかみあつた議論が展開されました。報告では奥村氏は「法人資本主義」下の「会社本位」の構造を主張され、熊沢氏は「就職」ではなく「就社」する日本社会の体質改善にはたす労働組合の役割が強調され、また最後の成瀬氏はトヨタ・システムは「ポスト・フォーディズム」ではなくフォーディズムの日本の適応として厳しく批判。3人3様ながら日本の企業社会への鋭い批判として共通したものでした。

討論の中では、この「日本の経営」における古い集団主義の役割、それにたいするところの若者の個人主義の役割をどう評価するか、またそこではたす労働組合の役割などが議論され、参加者は全員、熱心に聞きいっていました。

おそらく、現在の日本でもっとも議論すべきことを議論したこのシンポは、こうした抜群の報告者をお願いできた基礎研の役割を再認識させるものになったと思われます。基礎研が単なる運動団体ではないこと、それに誰もがどの報告にも批判的に接する能力をもっていることがこうした企画の成功の基礎にあります。今後と

もこの良さを生かす企画が求められています。

さて、本大会のもう一つの中心企画は第3日の午後に行われた「基礎研シンポジウム——人間発達の経済学の再構築」で、所内から井内尚樹氏、仲野組子氏、中井健一氏からの問題提起を受けた後、旧『人間発達の経済学』の執筆者でもある二宮厚美氏から「再構築」の方向にかんする提案を受けました。討論のなかでは、「人間発達の定義をはっきりさせよう」「旧い『生産的労働』概念を打ち破ろう」「保育所はそれほど『人間発達』にまじめに取り組んでいない」など厳しい意見もありましたが、総じて新しい「人間発達の経済学」構築への所内の強い関心を表していました。「かつてのホットな議論を彷彿とさせるもの」とはシンポジウム参加者からよせられた感想です。

最後に、本研究大会では上記の2つのシンポジウム以外でも、来年度方針を活発に議論した総会や、以下に列挙する8つの分科会、さらに恒例となった夜の大懇親会など3日間にぎっしり詰まったスケジュールは全ての参加者にここちよい興奮を与えたようです。ぜひ、来年度の第15回大会もよりいっそう充実したものにしてほしいと思っています。

なお、各分科会のテーマと報告者は以下の通りでした。

A—1 分科会 マルクス経済学の理論課題

- (1)価値論の物質的基礎づけについて(大日方聰夫), (2)二つの経済学の対立と現在(森岡真史), (3)自然科学との対話のために(大西広)

A—2 分科会 ポスト・フォーディズム論

- (1)ポスト・フォーディズム論と日本の経営(青木圭介), (2)日本の経営論の最近の傾向(広瀬幹好), (3)日本の経営とインフラストラクチャ(柳ヶ瀬孝三)

B 分科会 現代資本主義と世界経済

- (1)日本資本主義の構造変化(森岡孝二), (2)アメリカン・ヘゲモニーとハイテク産業(新岡智)

C—1 分科会 今日の技術と産業

- (1)電電公社の民営化と労働過程の再編成（西田達昭）、(2)構造変化の中の中小企業と情報化（小野満）、(3)塩化ビニール工業における設備投資調整と企業(1959-64年)(寺田隆至)
- C—2 分科会 現代の労働と生活の論理
- (1)百貨店と都市労働者の消費文化史(川口唯史)、
(2)労働組合の経済効果について(野田知彦)、
(3)高原「富裕化論」批判(中川スミ)
- C—3 分科会 地域経済と中小企業
- (1)構造調整と産業空洞化が地域経済に与える影響(伊田昌弘)、(2)大都市圏の自治体産業政策(藪谷あや子)、(3)地域経済と内発的発展論(芳野俊郎)
- C—4 分科会 企業社会と教育
- (1)戦後教育の片隅で(吉田省二)、「働きつつ学ぶ」経済学研究への一試論(十名直喜)、(3)青年の意識動向について(奥田則之)
- C—5 分科会 社会主義と市場
- (1)ソビエト企業における管理構造の変化(村口信夫)、(2)計画化と計画的規制(小西豊)
- C—6 分科会 地域社会と協同理論
- (1)アジア型と日本型の比較研究序説(小森治夫)、発達保障と地域社会の形成(黒田学)、(3)生協くらしのたすけあい活動の意義と展望(松本修司)、(4)家族・地域の空洞化と地方自治(池田清)

(文責 大西 広)

大会参加者の声

はじめて参加した研究大会

私は、1977年ごろから基礎研に入學し資本論講座などにも出席し、一応は、金融・流通学科に籍を置いていましたが、最近はしばらく休んでいました。

『経済科学通信』も余り読まずに置いてあるだけでした。ここ三年間は、自分の生活パターンを変えるために、水泳に週三回、夕方から通っていました。これも実は職場でのストレスの解消のためのものでした。本を読んだりすると、すぐに肩こりを起こしたりするためでした。

職場の状況は、去年の7月ごろまでは、バブル経済のために高額商品(何百万、何千万の絵画、工芸品、宝石、家具、他)が売れて、外商

得意先を担当している人たちは、活気に満ちていました。

ところが、株価が暴落し、金利が上昇する中で、次第に売上が低迷してきました。職場では、売上目標を達成するために必死の攻防を続けていました。

七月早くも中元商戦が始まっていました。基礎経済科学研究所第14回研究大会参加のために三日間は休みを取るのは無理でも二日間ならなんとかなるだろうと参加を決めました。

研究大会は初めての参加でした。二日目の昼からで、メインシンポジウム『現代日本の企業と労働——日本の経営の解明』は、大変興味をもって聞くことが出来ました。

私たちは、一日24時間のうち、多くを会社とともに過ごしています。会社での決められた時間プラス残業プラス上司や友人達との付き合いの時間です。会社内での徹底した、「合理化」され、カネ儲け原理、出世原理、が貫徹している職場では、人間性を回復することにも一定の時間が必要です。

私は、一年前に親友を亡くしました。彼は、自分の任せられた仕事のために、毎日12時を過ぎる帰宅を何年も続けていました。死因は、大腸癌でしたが、その真因は、不規則な生活や過労によるものではないかと思っています。わたくしは、一生懸命に働いている彼に、「いいかげんにしておけ」とは、なかなか本気で言えませんでした。彼の死は、私に、ここまでして働くくてはならないのだろうか、どうすればこんな事がなくなるのだろうか。真の豊かな生活とは何かを考えさせられました。

最近になって、やっと労働時間短縮について、いろいろと言われるようになってきました。しかし、労働時間短縮とひきかえに残業カットされ、労働密度は増大し、昇進も試験を受けなければならぬようになってきました。自分の置かれている業務内容はもちろんのこと、流通業界や、社会一般の常識まで文章で答えなければなりません。わたくしたちは、商売上、話すことはできても、文章でこたえることができません。考えてみると書くといつても、伝票の住所、氏名、商品名と簡単な毎日の外出日誌ぐらいのものです。読むことはできても書けない、自分

の思いを文章にすら書くことができない。少し書いて見るとすぐわかるのですが、簡単な、漢字が思い出せないといった具合です。

これも人間の全面的な発達を考える時、いかに不具化されているかを思い知らされます。しかし今や、否応なしに勉強しなければならないことになっています。目まぐるしく変化する社会や、業界の動きにたいしていかに対処していくのかが大きな問題となってきたからです。

分科会では、わたくしは「百貨店と都市労働者の消費文化史」について、漠然と考えていることを話しました。百貨店をかんする資料を集めましたが、まだ、何をどうしたらいいのか、手つかずの状態です。説明もあまり上手に言えませんでした。これから少しづつでも書ければいいと思っています。

全体として余り勉強もしていなかったのでよくわからなかったところも多くありましたが、いろいろと刺激にもなりました。また、自分でも本でも読んでみようと思うようになりました。会社にいるだけでは、こんな刺激は受けられません。毎日の業務に忙殺されているだけでは、大局を見失うことになりかねません。

夜の交流会では、みんなにこやかに自己紹介などしました。さまざまな職場や、学園から参加された人々は、よく勉強されているようで、自分などは、場違いなような気がしました。それぞれ、真剣に各自のテーマについて考えておられるようで関心しました。

自分の考えを文章にして書くと言うことも水泳と同じで、クロールを始め習う時は、手すりをもって、足をバタバタすることから始まり、次に手で水をかくことができ、息つきができる、体力をつけて、しだいに速く、長く、泳げるようになります。私は、自分のテーマの論文については、まだ水の中に入って、バタ足を始めたばかりの段階です。死滅しつつある能力をいかすために、四十の手習いを少しづつやって行こうと思います。

(川口 唯史 百貨店労働者)

分科会「地域経済と中小企業」に参加して

まず、伊田氏の報告は、石川県播磨重工業が

「転んだ」ことによって、相生市の住民はどのような不利益を受けることになったかを具体的な数字で示したものでした。国家レベルの政策が地域経済の地盤沈下を誘発させたことを、浮き彫りにする報告でした。次の藪谷氏の報告は、大都市圏における「内発的発展」をどのように展望するかについて問題提起をしたものでした。これにたいして、東京のような大都市圏にも、熟練を必要とする家内工業、軽工業が少数ながら根強く残っていて、これらにたいして資金・技術の面で自治体が積極的に支援していくのも一つの道ではないか、という意見も出されました。最後の芳野氏の報告は、中村剛次郎氏によって主張されている、比較優位産業の創出にたいする疑問の提起でした。地域産業振興は、「内発的発展」にとって部分であって全体ではなく、同時に、それが中心課題としてとらえられると、地域的不均等発展にたいする適切な处方箋は出てこないよう思います。

この分科会への参加者は7名でしたが、さまざまな職業をもった研究者が積極的に意見をかわしあい、疑問・批判を述べて、また、同意見・補足を述べあっているうちに、なごやかさの中に緊張感さえつくりだされて、充実した議論になりました。

(大淵 龍生 所員 関西大学大学院)

刺激受けた自由な発言の場

『通信』読者として、二日目のメインシンポの終わりごろから参加させていただきました。パネラーの報告が終わると、フロアからの質問に移り、ここでは、高校の先生からの「教育の現場」と「報告」との対比をしながらの意欲的な発言や、自治体職員からの発言などがありました。私は滋賀大学経済学部の学生ということもあり、日常では接すことのできない労働者の発言を聞き、世界観が少し広がるような気がしました。

夜、基礎経済科学研究所総会を傍聴しました。働きながら学ぶ人のための基礎研とはどんな事業、活動を行っているのかを知るためでもあります。基礎研は労働者の研究課程、資本論講義などの学校としての役割や、『通信』の発行と

いったメディアの役割をはたしており、働く人が社会科学を学ぶ場としておもしろいところではないかと思いました。また、働きながら学ぼうという、労働者の意欲に、われわれ大学生も学ぶべき点が多々ある気がしました。

その後の懇親会では、参加者全員の自己紹介があり、いろいろな仕事をしている人々のお話を聞かせていただきました。懇親会の解散後も、ロビーにて「二次会」がもたれ、いくつかのグループに分かれて、活発な論議や、おもしろいお話を聞くことができました。話題は、政治・経済から料理にまつわる文化論まで、多岐にわたっており、実は大会全体でいちばんおもしろかったのはこの二次懇親会でした。

大会全体の感想としては、自由な発言の場がいくつももたれており、いい刺激を受けることができる場としても、またさまざまな考え方を知るためにもいい機会だと思いました。また機会があれば、大会に参加してみたいと思います。

(只友 景士 滋賀大学学生)

共同の営為の大切さ思い起こす

証券・金融業界のスキャンダルに象徴される、現代日本経済の大企業本位・金もうけ本位のありよう、政・財界癒着の構造にあきれ、過労死をも生むような労働者の働く方に憤りを感じ、また超過密労働への労働者の自発的な参加を組織する日本の経営や日本の生産システムがポスト・フォーディズムとしてもてはやされ、推奨されることにわりきれなさを感じる昨今、「現代日本の企業と労働——日本の経営の解明——」と題するメインシンポジウムはまさにタイムリーな企画だったと思います。三先生の熱心な講演、

および続いてフロアとの間で交わされた白熱した質疑応答から強い印象を受けました。日本経済や労働運動の今後のあり方について、あるいは個々の労働者の生き方についても考えさせられる多くの契機を含むシンポジウムでした。

現代日本資本主義を国家と企業と労働者の総体的な観点から分析し、人が人として尊ばれる世の中を創るための諸契機を見いだす作業は、奥村先生も言われたように個々の研究者の能力を超えるものであり、多数の研究者・労働者の協同の営為が必要であること、個々人はその担い手の一人になることが求められていると感じました。内田義彦先生が強調されるテーク・パート・イン、つまり真理の探求や事実の解明という「共同の仕事に、それぞれ責任をもって特定の部署を担当する形で参加する」(『社会認識のあゆみ』)ことの大しさを思い起しました。

この研究大会には、分科会報告のお誘いをいただいたのを機会に、はじめて参加しました。3日間の合宿をつうじて、日頃の遠距離通勤や、家事と仕事の板挟みに疲れはてた心身が洗われるような新鮮な体験をしましたが、それは必ずしもこの合宿が美しい飛鳥の地の瀟洒な研修施設で行われたからばかりではないようです。それは何よりも、各地からここに集まった人々の人間としての魅力ではなかったかと思います。研究発表や討論の場で、あるいは休憩時間や懇親会の場でのさまざまな対話をつうじて、「人たるに値する生活」をもとめてそれぞれの持ち場で誠実に生きている人々の強さとやさしさに触ることができました。次の出会いを楽しみにしています。

(中川 スミ 所友 高田短期大学)

編集後記

▼今回の特集は、「解剖！企業社会ニッポン」。第65号「企業社会ニッポン」の続編です。日本は「会社本位」社会とか「土地本位」社会とかいわれ、けっして「人間本位社会」とは言われません。個人の自立と共同をベースにした社会の到来はまだまだのようです。

▼本号から、新連載「現場からの発信」が始まります。現場で起きているさまざまな事象と変化を、基礎研内外の労働者を中心に、鋭い目でとらえてレポートしもらいます。1970年にガリ刷りの「0号」が発行された『通信』は、もともと基礎研メンバーの経済科学にかんするメッセージ・情報交流の場ということでした。今回の「現場からの発信」は、そうした原点の復活を意味するとも言えます。

▼ところで、わたしは今号をもつ

て編集局長の役を終えることになりました。1986年9月の第50号からでしたから、5年間18号分を編集局長として担当したことになります。この間梅原英治君はじめすぐれた編集局員のみなさんに助けられて、楽しく編集の仕事をやらせていただきました。感謝にたえません。『通信』の経営状況はけっして良好とはいえないが、経済学・社会科学系の諸雑誌が不調を伝えられるなかで、とにかく廃刊になることなく、しかも「働きつつ学ぶ権利の確立」「生き生きとした現実感覚と基礎理論の結合」といった基礎研の精神をそこなく、ここまでやってこれたのは幸運であったと思います。

▼これからは、二宮厚美編集局長、森岡真史編集事務担当のコンビでやっていくことになります。編集

局員の構成も若返りつつあります。『通信』がますます魅力ある雑誌として発展することを祈っています。長い間ありがとうございました。読者のみなさん、これからもうぞ『通信』をよろしくお願ひいたします。 (重森 晓)

67号の訂正

目次18行目および書評76ページの「鈴木文烹著」は、いずれも「鈴木文烹編」の誤り、また書評73ページの「青木司著『情報化と技術者』窓社3940円」および「重本直利著『意識と情報における管理』青木書店2575円」は、「青木司著『情報化と技術者』青木書店2575円」および「重本直利著『意識と情報における管理』窓社3940円」の誤りでした。訂正しておわびいたします。

経済科学通信 (季刊) 第68号 1991年11月20日発行

編集・発行

基礎経済科学研究所『経済科学通信』編集局
(〒602京都市上京区河原町通今出川下ル芝山ビル)
振替京都 8-1972 TELおよびFAX (075)255-2450

編集責任者 編集局

重森 晓
芦田 亘 江尻 彰 角田 修一
重森 晓 高橋 信一 高山 新
小西 豊 西田 達昭 松野 周治
森岡 真史

印刷所

新日本プロセス株式会社
(〒601京都市南区吉祥院石原上川原町21)
TEL(075)661-5688
領価 1部1,000円
定期購買費(年間4冊分)3,600円(郵送料を含む)

R・ウルフ&S・レズニック○著 平井規之・滝田和夫○訳 ￥5500

二つの経済学 マルクス主義対新古典派

経済学の二大潮流を一貫した認識論と方法論にもとづいて対比。

浅利一郎○著

経済学のための「ロータス1-2-3」

●基本操作と活用——最新のデータ処理とシミュレーション。

種村完司・尾関周二・河野勝彦・亀山純生・太田直道○著 ￥2900

「豊かな日本」の病理 生活と文化のフイロソフィー

表面上の「豊かさ」の陰で深刻化する現代の様々な病理を追究。

中村 哲○著 ￥2500

近代世界史像の再構成

●東アジアの視点から——世界認識・歴史理論の見直しを迫る。

渡辺 治○著 ￥2000

企業支配と国家

現代日本社会・國家の特異な支配構造を明快に論じる注目作。

三輪芳郎○著 ￥3800

現代日本の産業構造

日本における主要産業の実態・労働問題を具体的に解説する。

平子友長○著 ￥3500

社会主義と現代世界

東欧やソ連の経済はなぜ破綻したか、社会主義再生の条件とは?

「独自の社会関係としての所有」を、理論的実践的に追求する。

加藤哲郎○著

コミュニケーションの世界像

●世界政党の政治学的研究——共産主義運動はなぜ崩壊したか。

池上 憲○著

経済学 理論・歴史・政策

経済学を「陰鬱な科学」から解放する『文化と人間発達の経済学』。

青木 司○著 ￥2500

情報化と技術者

技術労働の具体的な姿をとおして企業社会日本の現実を照射する

三井逸友○著 ￥2800

現代経済と中小企業

●理論・構造・実態・政策

現代の情報化社会における中小企業の存立条件などを解説する。

久野国夫○著 ￥2400

現代資本主義の生産力構造

社会主義の生産力は、資本主義と比較してなぜ劣るのかを解く。

松石勝彦○著 ￥2500

現代経済学入門 第2版

現代日本経済の最新データを素材に、経済学の基礎理論を展開。

有井行夫○著 ￥5000

青木書店

東京都新宿区早稲田鶴巣町538 [〒162] 振替/東京8-36582
TEL:03-3202-3999 FAX:03-3204-1187 [表示価格は税別です]