

# 思想的背景から見た労働者の権利意識

——日本人の働きすぎはどこに由来するのか——

本 多 淳 亮

## 目 次

- 一 はじめに
- 二 儒教思想が日本人にもたらした影響
  - (1) 現状の考察
  - (2) 儒教思想の影響
  - (3) 儒教文化圏論の検討
- 三 家の思想とその周辺
  - (1) 家の思想
  - (2) 家をめぐる諸思想（経営家族主義、間人主義など）
- 四 結びにかえて——「和」の思想——

## 一 はじめに

日本人はなぜ働きすぎるのか。労働者のあいだに過労死を多発させるほどの激しい労働を強いてきた要因はどこにあるのか。近ごろは、この問題にかんする論議がようやくかまびすしくなってきた。

私は、日本の労働者が働きすぎる最大の原因は、単刀直入に言うると、企業内の仕事量が増える一方なのに、それに見合う人員がいっこうに増えない点にあると判断している。企業間の競争はますます激しくなり、そのため顧客に対する過剰サービスなどが求められるようになっていて、反面、企業側は人件費節約のため、なるべく人員増をしないように抑制してきたという事情が背景にひそんでいる。そして人員増をしない代わりに、業績第一主義で厳しいノルマを従業員に課し、その尻をたたくというやり方が、企業間競争の激化とともにいよいよ強められてきていると見てよい。

もう少し問題点をさぐってみよう。わが国の多くの企業では、今日まで能力主義的競争秩序とよぶべきものを打ち立ててきた。そこには四つばかりの柱がある。すなわち、(1)人事考課制度、(2)職務給・職能給制度(能力主義的賃金体系)、(3)内部昇進制(だれでも能力さえあれば従業員から管理職、経営者へと昇進・昇格できると思わせる制度)、(4)小集団管理(QCサークルなどに参加した場合の提案件数、提案内容を競う労働者の競争のほか、集団内部における連帯責任の態勢をくみ、落ちこぼれを防いで△やる気▽を起させるところに狙いがあり、小集団内部の親和と他グループとの競争をもたらず)がそれである。そしてこれらの制度は、労働者を刺激して長時間過密労働を生み出す温床となり、あるいは労働者を昇格・昇進競争に駆り立てて企業忠誠心を鼓舞する効果をもつ。企業は、このような能力主義的競争秩序を最大限に活用しながら、労働者に対する支配と統合を強めてきた。つまり、企業間競争の激化を企業内の労働者相互間の成績競争に転化し、労働者同士を日常的に競争に追い立てるとともに、企業に忠誠を尽くすことよってのみ自分たちの生活を改善できるのだと思わされてきた。いいかえれば、企業間競争に打ち勝たなければ労働者の生活向上はありえないという論理を徹底的に吹き込まれ、高い勤労意欲をかき立て

られてきたのである。

しかもとくに大企業は、従業員の家族をも巻きこんで企業への依存度を高めることにより、家族支配を強めている。また、下請け・系列の中小零細企業を垂直的・階層的に組織しつつ、これに強い管理統制を加えてきた。このようにして大企業を中心とする閉鎖的・排他的な疑似共同体としての企業社会を形成してきたとみるべきである。この共同體社会は憲法や人権思想が一切通用しないといわれるほど、異常な体質を備えていることもまれではない。企業の方針に同調しない労働者の人権を抑圧し、彼らを差別し排除するためのかずかずの方策がとられてきたからである。しかも企業は、そのような一部の労働者に対する差別・抑圧をも利用して、多数の労働者の企業忠誠心を駆り立て、勤労意欲をおおってきたといえよう。

日本の労働者が働きすぎる根本原因は、以上に述べたような企業社会の構造にある。この点にはもはや疑う余地がないといえよう。ただ、私自身はすでに、この企業社会につき最近分析を試みたばかりなので（本多「企業社会における配置転換・出向の機能」大阪経済法科大学二〇周年記念論文集『法学の諸課題』所収）、ここでは別の角度からこの問題にアプローチしたい。それは、ここにあげた客観的・事実的な状況の背後にある思想的・精神的な側面である。企業が労働者を支配し統合するためにどのようなイデオロギーを利用してきたか、日本の労働者は劣悪な労働条件にもかかわらずなぜ高い勤労意欲をもって働くのか、企業側がそのように労働者を駆り立てる思想的な面での支配と統合の論理はなにか、という問題に焦点を当てて分析してみたい。

ただ、このような分析視角については、いろいろと批判があることも知っている。それは、日本人の働きすぎるの原因はあくまで事実的・客観的にとらえるべきであって、精神的・文化的な側面を重視し過ぎるのは正しくないという

批判である。主として経済学者の側からこのような批判が出るのが予測されるが、その批判をあらかじめ覚悟しながら、しかもあえて精神的・文化的な面の分析を試みようとするのは、次のような理由に基づくのである。

まず本稿では、労働者の権利意識とからませて働きすぎの要因を探ろうとしている。現代の国家や企業は国民ないし労働者の権利意識を限りこませ、権利意識の発展を抑えこむことに力を尽くしてきたと見なければならぬ。国民や労働者を支配し統合してゆくためには、権利意識の高揚は障害になるからである。経済学の領域では、このような人間の意識などという精神的な側面はとりあげられる余地はないだろうけれども、法律学の分野では権利意識は重要な研究テーマの一つである。民衆の権利意識の向上は権利をめぐるとたかいたか原動力であり、その向上を阻害する要因を究明することも当然重要な研究課題の一つといえる。そして権利意識という精神的なテーマを論じる以上、企業における労働者の支配・統合の状況に精神的・思想的な側面からスポットをあてることも意義があると判断されるのである。

また、全体的な労使関係の動向が政治的・経済的・事実的なものによって根底的に制約されていることは否定できないが、しかしそれだけでは終わらない。もう一つの重要な側面は、思想的・文化的な状況である。一般論としていうと、科学的社会主義の立場に立つ論者は、経済によって基本的に制約されるとはいえ、思想的・文化的領域においても相対的に独自の運動が展開されるものであることを、一応は認める。ところがその精神的・文化的領域にふみこんで議論を始めると、そのような領域における動きは経済の運動法則によって根底的に制約されるものであるということが、また繰り返し一方的に強調され、いつまでたっても思想的・文化的領域に固有な法則の解明が進まないというくらいがある。本稿では、このような状況を乗りこえて、むしろ思想的・文化的側面に焦点をあてながら、日本の

労使関係の性格を解明することをこころざしたいと思う。

## 二 儒教思想が日本人にもたらした影響

### (1) 現状の考察

なぜ日本人の権利意識が一般に弱いのか。本来ヨーロッパ的な個人主義に根ざす権利概念は、個人主義思想が十分確立されていない日本社会では、なかなか定着しにくいのではないか。日本の労働者が企業という疑似的な共同体にからめとられて会社人間化し、ときには滅私奉公(社)的なものの考えさえもつのはどうしてだろうか。このような素朴な疑問がかねてから私の脳裡を占めていたことが、この研究を思い立った動機であるといえる。

そこで、現在の労働者意識やこれに対する企業側の支配・統合の思想を探求するために、まず日本における古来からの社会思想を調べることを思い立った。ただ、社会思想一般を歴史的・現実に研究するなどということは、まったく私の手にあまる過大なテーマなので、いまでもなお日本の労使関係に根強い影響を与えているのではないかと推定される儒教思想をめぐる問題に、まず焦点を当てることにした。

さて、この問題につき検討を始めるきっかけとして、著名な評論家・加藤周一氏の問題提起をとりあげたい。同氏は、日本人はなぜよく働くのかということに関連して、儒教文化の伝統に触れたアメリカ・スタンフォード大学ロナルド・ドーア教授の『日本理解のために——主要な経済問題の儒教的な見方』(Ronald Dore, Taking JAPAN Seriously, A Confucian Perspective on Leading Economic Issues, Stanford University Press, 1987)を引用しながら、大要次のように説く。すなわち、ドーア教授は、儒教の遺産として「性善説」と「仁政」の観念を強調

し、それが日本的労使関係とかかわって、労働者は経営者に「仁政」つまり「善意」を期待する。したがって、労使は闘うよりも協調に傾く。そのことから儒教文化は、直接に労働者の労働意欲を支えているのではなく、労働者が自発的に労働意欲をもち得るような協調的人間関係をつくり出すのに役立っているということになる。もちろん協調的人間関係を支えるのは、儒教的文化の伝統だけではなく、制度的な各種の装置でもあるが、そのことの議論を別にしても、「儒教的文化」↓「勤儉」倫理↓「労働の自発性」というのとはちがって、「儒教的文化」↓「性善説」↓「協調的人間関係」↓「自発的労働」というドーア教授の考えは、独創的であり、しかも説得的である。「よい仕事をする」動機はたんに給料ではないし、昇進のためでもない。儒教的協調的人間関係がそのための環境を準備し、さらに責任感あるいは集団の圧力がそこに加わる。これがドーア説であるが、日本の労働者には職人気質に近い一種の完璧主義（「よい仕事をしないと、気持ちが悪くなる」）が無意識的に働いているといえる。これが日本社会の特徴の一つであるのかもしれないというのがその論旨である。<sup>1)</sup>

この点については、私自身も思い当たることがあるので、その問題にまず触れておこう。本稿の冒頭にもあげたとおり、日本の労働者が働きすぎる直接の原因は、仕事量が増える一方なのに、それに見合う人員がいっこうに増えない点にある。そうだとすれば、勤務時間が終われば仕事をほうり出してでも、退勤すれば、働きすぎが解消されると思われるのに、性分としてそれができないという者が多い。責任感が強いというのか、中途半端なやり方を嫌う気質は、われわれ自身のなかにも根強く巣くっていることを自覚させられる。そしてこのような日本人の気質が企業のかなで巧みに利用されて、企業側が強要したわけではなく労働者が自発的にしたのだという体裁をつくりいつつ、結果的に過酷な労働に駆り立てられることが少なくないのである。過労死の事件などで、企業側がしばしば、そのような

労働は労働者が自主的に行つたにすぎないという抗弁を唱えるのは、自己の責任範囲の仕事をなんとかして果せようとする日本の労働者の気質がうまく利用されている事実を裏づけるものといえよう。

日本人のこのような性善説的傾向は、子供の教育に端を發するものであると指摘する見解がある。恒吉僚子『人間形成の日米比較——かくれたカリキュラム——』（中公新書）がそれである。重要な論点なので、その論旨をやや詳しく紹介しておこう。アメリカ人たちはキリスト教の原罪思想（アダムの墮落によりわれわれは皆、罪を犯した）にもとづき、「人間は生まれながらにして罪深い存在である」として、自分たちのなかにひそむ罪深い本性につき早くから諭されたという歴史を担っている。子供は、墮落することなく、勤勉、儉約、忍耐などの徳を身につけなければならぬと教えられ、一方、親は、子供の罪深い本性と果敢な闘いを繰り返して、悪行を罰し、矯正し、厳しくしつけなければならぬと考えられてきた。こうしたビューリタン・カルヴィン主義的なアメリカ人の子供観は、一種の性善説と呼べるものであるが、これに対し日本では、このような嚴格かつ禁欲的な態度とは縁の薄い伝統のなかで子供観が形成されてきた。それによれば、子供の本性は元来「善」であり（「罪も汚れない子供」「七つまでは神のうち」）、「悪」は子供の内にはなく、外の環境などに求められた。子供は、外の悪に汚れるまではそれほど悪いことをしないものであるという考え方が日本人の間では強く、その結果、自然な成長が促され、寛容なしつけが好まれた。つまり日本人の考え方は、カルヴィン主義的な子供観と対置しうる、性善説の色彩が強いものであるといふのである。

アメリカにおける性善説的な子供観は、子供の親に対する絶対服従を正当化するものであったが、今日ではだいぶ様相も変わり、子供に対するしつけも寛容になっている。しかしそれにもかかわらず、アメリカ社会の伝統的な価値観には変わらない面もあるのであって、アメリカにおける学校教育や家庭教育には、対立的な人間観が前提にある。

つまり、他者や集団への同調は、絶えず個の格闘をはらむのであり、「集団同調」は個が集団に従属した状態にほかならない。したがって、対立する個の格闘のなかで、時には、親が子と対決して自分の意を通すことさえ辞さないように、教師もまた同じような態度をとることを恐れない。個人と他者、個人と集団を対立的にとらえがちな欧米の社会においては、同調行為は自分の個を犠牲にするものだという認識につながるのである。

これに対し、日本の小学校などでは、給食や運動会や、その他学校生活全般にわたって集団行動の機会が多い。しかもたいていの場合、集団行動が和やかで効率的に行われるように、協調的な目標が多く掲げられている。教育の中心身についても、「自立した個人こそ望ましい」という規範ののっとり、自分を魅力的により大きく見せる「自己顕示術」を身につけさせようとするアメリカ式と、子供たちが「自発的」に集団に同調することが奨励される日本式とでは、学校教育の仕組みそれ自体にかなりの隔たりがあると言えるであろう。ただ、わが国の場合、教育上配慮されていることは、他者および集団への同調を子供たちに強要するのではなく、その同調の根拠を子供たちの内面、とくにその感情に求めている点にある。たとえば、掃除などでも、全員が協力して掃除した結果、教室がきれいになり勉強しやすくなったと子供たちが感じて、「自発的」に協力したくなるように配置される。「学習指導要領」(平成元年)によれば、「教師の適切な指導の下に、児童の自発的、自治的な活動が展開されるようにすること」が目指されているのである。また、集団活動や学級内部の問題などに関連して反省会が行われる場合、各児童が自分の至らなかつた面を反省し、次回はより貢献できるように協力するという結論が導かれやすいが、そのような結論はたんに特定個人が勝手に考えているのではなく、集団単位で組織的に行われているという点が重要であるという。このようにして、日本のシステムは、子供たちが同調したくなるように仕向ける「自発的」同調を奨励しているが、この場合自発的と



言っても、自分の気が進まない活動には参加しなくてもよいわけではなく、参加を拒めば教師や子供仲間から説得され、罪悪感を感じて反省し行動修正することが期待される。つまり、一定の枠組の中にはめこまれた「自発的」同調にすぎないのである。

以上に述べたような学校教育の違いは、「個」に対する意識や人間観の違いなどの日米の文化差を反映するものであるが、そのことは当然、企業や労使関係のあり方にも影響する。日本の労働者の企業内における集団協調の姿勢は、日本の学校教育における経験やそれを生み出す社会構造と無縁ではない。しかも自発的同調を奨励する日本の学校経営のテクニクと、自発的労働意欲を奨励するため能力主義的競争秩序をとりいれてきた日本の経営のテクニクとは、多くの点で類似しているといえるのである。<sup>(2)</sup>

## (2) 儒教思想の影響

儒教は、紀元前六〜五世紀ごろの中国の思想家である孔子に始まる教えで、紀元前二世紀、漢の武帝の時代に国教(官学)となった。そして日本の儒教は四世紀末、百濟から王仁が論語と千字文をもたらしたのに始まるとされているが、日本での儒教の最盛期は徳川時代である。これは徳川封建社会の社会的・政治的構成が、儒教の前提となつた中国の封建制と類型上似通っており、儒教理論が最も適用されやすい状態におかれていたからである。すなわち、徳川時代は士農工商の身分的な分離が確立され、將軍・大名を頂点とする武家社会の身分的構成、さらに武家の庶民に対する絶対的優越の地位が築かれたが、それは儒教の理想とする天子・諸侯・卿・大夫・士・庶民という封建社会の構成と典型的に似ており、儒教倫理をもってイデオロギー的に基礎づけるには適切な社会関係であったことによる。<sup>(3)</sup>

このような儒教の政治思想の特徴は、一言であらわすと徳治主義である。徳治とは道德による政治ということであるが、法律を中心とする法治主義に対立する思想である。法治主義の政治のもとでは、法律によって人民を強制しようとするので、人民は法網をくぐることはかり考えて倫理的に向上しないけれども、為政者が道德によって人民を教化しようとする徳治主義のもとでは、人民は自律的に向上し、民衆の徳が高まることによって国家の統治体制が完成すると考えるわけである。ただし、徳治主義のもとでも法律や刑罰はまったく無用というわけではなく、秩序を乱すものに対しては罰を加えることになるが、法治よりも徳治のほうが優れており、法治が不要になるように徳治を図ってゆくべきであるとする考え方をとる。

ところで、徳治主義にいう徳とは共同体の道德である。ここでは国家社会を共同体と見立て、共同体の道德的秩序を貴ぶことを求める。君主に対しては忠、親に対しては孝、友人に対しては信、年長者に対しては敬（長幼の序）を重んじることを秩序の中心におくのである。そして共同体のメンバーは共同体に忠誠をつくし、共同体と運命を共にすることが要求される。儒教はこのように人間相互間の相対的関係を常に問題にし、キリスト教のように個人の行為を神という絶対の尺度で評価することはしないから、儒教内部で個人主義が発達する余地はとほしいといえる。

徳川幕府は、一方でキリスト教の排斥、他方で儒教の奨励という文教政策をとり入れた。とくに家康は朱子学を官学と定め儒学者を重用した。このような儒教の奨励は、徳川幕藩体制に対する思想的な裏づけを狙ったものといえよう。支配階級である武士階級が農、工、商の生産階級を支配し、しかもこれら生産階級によって経済的に扶養される体制を人々に納得させるためには、封建制の正当性を根拠づける儒教思想を流布・宣伝する必要があったのである。士農工商の身分秩序、忠孝の倫理、家父長制の家族道德を支える教えとして、儒教は武士層を中心に普及した。それ

によって徳川体制は二百六十余年間も安定を保つことができたのであるが、ただ、この時代には神道や国学など儒教とは異なる思想も発達したので、儒教が民衆のなかにどこまで浸透したかについての確証はない。しかし、徳川幕府により儒教は官学として採用され、徳川時代を通じて普及・浸透が図られたので、武士層にそれが定着したことは疑いがないだろう。また、全国各地に平民の子弟が学習する初等の教育機関（私塾、寺子屋）が設けられたが、これは読み、書き、算術のほか、儒教を道徳教育として教えることに主眼を置いた。その結果、宗教としてではなく日常生活の道徳規範として、儒教の考え方が民衆の生活にも大きな影響をもたらしたことは否定できないといえる。やがて、このような思想的状況が、明治維新体制と明治時代の社会発展を生み出す原動力となったのである。

明治、大正、昭和を経て、太平洋戦争が終結するころまでの日本は、この儒教道徳が社会のなかで支配的なイデオロギーとしての役割を果たしていた。明治維新以後、日本は封建的残滓のきわめて多い資本主義国となったが、そのため近代化政策のなかでは、一方で西洋文明を極力とりいれる努力をしながら、他方で儒教思想を完全に排棄することはずせぬ、むしろそれを利用して新しい支配体制を築こうとした。天皇制を頂点とする家族国家のイデオロギーを強調し、戸主権を中心とする家父長制的な家族制度によって国民の家庭生活を縛りつけてきたことは、その典型的な現れである。そして忠君愛国と親孝行が最高の道徳であると教え（教育勅語）、長幼の序を守り、勤勉、節儉を旨とすべきことが強調されたのである。その結果、太平洋戦争終結のころまでは、儒教的な精神構造をもっていた日本人が圧倒的多数を占めていたという事実はない。

ある社会における伝統的な価値観は、その価値観を形成してきた社会構造に変化があったり、新しい価値観が導入されたりしたからといって、直ちに消え去るものではない。古い価値観が形を変えて存続し、新しい価値観と接合し

ながらも、かなり後の時代まで残映や痕跡を残し続ける場合が少なくないのである。現代の日本社会にどの程度儒教思想が浸透し残存しているかは容易に測りがたいが、それが形を変えてわれわれの思考をつくりあげてきているという事実は否定できないであろう。

たとえば、儒教における理想的な人間像である「君子」とは、いかなる場合にあっては自分の果すべき義務を履行し、礼儀・作法に欠けるところがない人間をさす。争いを起こさず、調和のとれた人間になるのがあるべき姿なのである。そのために合理的に自己を抑制し、羽目をはずすことなく、秩序と調和を守り、共同生活に順応することが求められる。そこから、伝統的な秩序のなかに入り込みその維持に努めるといふ姿勢が生まれるのであって、現状変革の力が容易に沸いてこないということにもなるわけである。このような儒教思想における人間像が、現代のわれわれにも目に見えない影響をあたえていると言えないだろうか。

あるいは、日本の社会においてはとりわけ人の「和」が重んじられ、企業秩序のあり方としても個人の行動様式としても、集団内部の和と個人の集団への同調が強く求められてきた。このような和の実体は、たんにお互いの協力や協調にとどまらず、同じ集団の仲間がそれぞれの自己主張や個人的利害を集団のなかに解消させ、互いに折れ合い譲り合いながら、全員一体となって集団の共通目標を達成するため努力することをふくんでいる。このような和の精神は、今日でもいわゆる日本的経営の支柱として強調されているが、そこにも、個人の存在を軽視し集団の繁栄と集団秩序の確立を優先させる儒教的価値観の影響が見てとれる。例の終身雇用制や年功序列制をふくめて、日本企業の集団主義的経営のなかに儒教思想が残存していることは否定できないであろう。つまり今日までの日本的経営におけるもろもろの慣行についてみると、近代西洋に生まれた資本主義制度における慣行よりも、工業化以前の日本の社会に

あった思想・文化や伝統的な社会意識の影響のほうが強いといえるのである。

また、儒教の徳治主義思想のもとでは、教育の普及によって社会全体の倫理的な向上を図ろうとするから、必然的に民衆教育に格別の力を注ぐことになる。このような教育重視の政策や伝統は、すでに徳川末期のころから始まっていたが、明治以降もそれが受け継がれ、日本はいまや、世界でも最も教育の機関や制度が整備されている国の一つにあげられている。そしてそのような状況のなから、今日、身分とか門地ではなく、教育や学歴によって人を位置づけるという社会意識が生み出されるようになった。誰でも能力さえあれば大学までの高等教育を受けることができるし、その教育の基礎のうえに立ってさらに能力とチャンスにさえ恵まれるならば、企業内においても経営者にまで昇進できると思わせる社会状況がある。教育重視、学歴主義の伝統はこのような事情のもとに生まれてきたのであり、ここにも儒教思想の目に見えない影響が認められるわけである。

わが国では、儒教を宗教として信じる韓国その他の国の場合とは異なり、儒教から祭祀などの宗教性を抜いて、たんに道徳、学問、教養としての儒だけをとり入れた。しかし、これを国民統治に利用しようとした政府の文教政策にもとづき、国民の意識にまでそれがかなり浸透したことは認めざるを得ない。もっとも、右に述べたような儒教思想の影響と見られるものは、本来、わが国の社会に固有の思想ないし習俗として定着してきたもので、必ずしも儒教とかわりがあるとは断定できないのではないか、という批判も生まれるであろう。たしかにどこまで儒教思想の影響を受けているのかを測定することは不可能に近いが、ただ、多年にわたりこの思想が日本人の意識を支配してきた事実が否定できず、したがってわれわれが気づかなかったり自覚しなかつたりしているような面でそれが残存している例が少なくないといえる。もちろんここでは、これらの影響の存在を肯認しようとするのではない。むしろその実態

を冷静に見極めたうえで、現代の合理主義的基準からみて不合理と判断されるものを極力排除し払拭する方向を見定めようと意図している。そのため実態の認識や分析をおろそかにしてはならぬと見ているのである。<sup>(4)</sup>

## 論

## (3) 儒教文化圏論の検討

今日、アジアNIEs（韓国、台湾、香港、シンガポール）の経済発展はめざましい。それに、日本をふくめてこれら諸国・地域はいずれも儒教的背景をもっている。そのことから、儒教文化は資本主義の発展や経済近代化の過程に適合的なものであるとして賛美する議論が台頭してきた。これが儒教文化圏論である。

このような儒教文化圏論の主唱者の一人である金日坤氏（釜山大学教授兼同大学日本研究センター所長）は、次のように論じる。すなわち、儒教文化の最大の特徴は、家族集団主義による秩序にある。ヨーロッパでは個人主義による市民社会ないし契約社会の原理によって秩序が保たれているが、儒教文化における秩序は、忠と孝を原理とする集団主義によって保たれているのである。そこにいう忠は、君主あるいは国家に対する服従と奉仕の姿勢であり、孝は、家族内の人間関係の秩序を保つ倫理である。しかもこの場合、国家をもひとつの大きなイエと見なすから、忠と孝は一致して儒教の行動原理になるという。そして儒教文化圏においては、政府と企業、企業内部の人間関係などが、上下の秩序を保ちながらも家族的な一体感によって機能し、企業がイエ共同体になりうる。そこでは義理と人情を軸として強く団結し、弱い者も見捨てないで適所に生かそうとするから、いかなる場合にも安定的に機能し対処することになる。したがって、社会全体の立場から長い目で見るとき、家族集団主義は安定的かつ効率的というメリットを發揮するのである、と論じる。それによって、人間関係が個人主義に根ざし上下に断絶がある欧米の企業と対比させよ

うとするわけである。<sup>(5)</sup>

また、フランスのレオン・ヴァンデルメルシュ教授（フランス高等研究院第5部門教授・元日仏会館フランス学長）は、右の論旨とは少し違った角度からアジア文化圏・漢字文化圏の議論を展開している。すなわち、日本、中国、台湾、香港、シンガポール、韓国、北朝鮮の漢字文化圏では、いずれも儒教の伝統が受け継がれているが、儒教そのものはずでに死んでしまっている。儒教は死ぬことによって漢字文化諸国民の血肉と化し、共同体主義という形でこれら諸国民の深層心理や習俗のなかに浸透している。西欧では、人間関係の構成は、個人主義の典型的創作物である法律によって容易化されるが、その法律の中心をなす自由の概念は、共同体主義には完全に無縁である。しかし東アジアにおいては、共同体主義的思考様式が、今日においては幅広く個人主義によって緩和されつつも、十分活発に残存しており、その結果として、伝統的な社会生活や産業社会の構造自体のなかにそれが維持されている。たとえば、日本の大企業における、社員食堂で一緒に摂られる食事、企業が独身者らに提供する住居、組織されたレジャー、集団小旅行、企業の祝典、家族的行事への企業の参加（結婚・誕生・葬儀等）、制服の着用等々である。これらは、労働者のあいだにもともと存在していた共同体主義的思想が、企業一家精神の形をとって結実したものにほかならない。しかもこのような共同体主義は企業内だけではなく、大企業と下請け中小企業との関係のように、社会的な諸関係の基本的な組み立て方にも及んでいる。そして共同体主義社会は、個人主義的社会よりも良くバランスがとれ効率的である。ともあれ、東アジアの漢字文化圏では、他の文化圏の人々にとって最大の言語学的障壁である漢字を共通にもち、同一の儒教的伝統によって浸透されている社会形態という文化的均質性を有し、また思想そのものの水準においても共通する面がある。ただ、経済面では、日本を別にして、漢字文化圏の他の諸国はかなりの遅れを取り戻さなければ

説

ならないが、しかしその取り戻しの実現は予想よりもはるかに早いだろう。さらに文化面では、漢字文化圏にはその経済的・科学的・技術的成果によって、西欧文明に匹敵する、しかも西欧固有のものとはかけ離れた価値体系をもつ文明形態が出現しつつある、と論じているのである。<sup>(6)</sup>

論

さらに、オーストラリアの二人の外交官、レジ・リトルとウォーレン・リードの両氏は、『儒教ルネッサンス』という著書のなかで次のように論じる。すなわち、儒教社会の特徴として、権利より義務に、個人の権利・利益よりも社会の責任に、法よりも人間ないし徳による統治に重きをおき、教育を重視し、物質的充足よりも豊かな人間性の追求に価値を見いだし、共同体のために尽くして西洋化と個人主義を忌避する傾向があることをあげる。そしてこれらの特徴こそが、日本をはじめ韓国、台湾、香港、シンガポールなどの儒教文明圏における経済発展と繁栄のエネルギーの源泉であると説く。もはや個人主義のうえにたつ西欧文明はゆきづまり、儒教ルネッサンスによる△アジアの時代▽の到来が予測できるといふ内容の論旨が展開されているのである。<sup>(7)</sup>

このほか、アメリカ・コロンビア大学のドバリー教授は、『朱子学と自由の伝統』という著書において、儒教的伝統のなかには保守的要素と自由主義的要素の二つが複雑に絡み合っていると指摘する。儒教はいままで進歩の障害として非難されてきたが、そこには実は、個人間の意志の衝突を相互愛の精神によって克服しようとする、自由を根底においた相互主義がひそんでいる。しかも他方で儒教精神は、経済的事業の有効な基盤として権威と父親的温情主義（パターナリズム）を受け入れ、それによって産業の発展に有利に作用する政治上の安定性を獲得した、として、従来反動的な封建制のイデオロギーとしてしか見られなかった儒学とりわけ朱子学を見直すべきことを提言しているのである。<sup>(8)</sup>



なお、森嶋通夫教授が、日本の経済発展の秘密を解く鍵として儒教資本主義という概念を主張している事実も、注目に値しよう。その論旨は、イギリスの資本主義は禁欲主義のうえにたつ新教資本主義といふべきものであるが（マックス・ウェーバー）、日本における資本主義の発展も儒教の禁欲主義を基礎におき（儒教倫理は日本人に禁欲的行為が崇高な行為であることを教えた）、個人主義ではなく人間相互間の相対的關係を常に問題にするという特徴をもつ。にもかかわらず儒教は主知主義的、合理主義的な面を有し、それが日本の経済発展に貢献してきた。この儒教資本主義は、日本における一〇〇年の歴史が示すとおり、生命力、発展力、効率性を備えるものであるといふ。<sup>9)</sup>

以上にあげた各種の儒教文化圏論は、その説くところにニュアンスの差があるけれども、それらに共通している点は、西欧的な個人主義と対立する意味での集団主義、共同体主義を根本理念とし、かつそれを人々の行動規範としてきたがゆえに、今日の経済発展をもたらすことができたとする見方をとっていることである。そしてそこに儒教思想の影響を読み取ろうとするわけである。このような見解はまず、かつてマックス・ウェーバーが唱えた儒教論とくいちがう。ウェーバーは広く知られるとおり、プロテスタンティズムの禁欲主義と勤労意欲こそが資本主義の精神をつちかっただけであって、営利を是認し現世を肯定する儒教的合理主義（とくに中国の）のもとでは、近代資本主義の発展はおぼつかないことを指摘した。<sup>10)</sup> 東アジア諸国は儒教的伝統をもつがゆえに近年の経済発展を成し遂げることができたという論議は、このウェーバー理論と矛盾するわけである。

いったい儒教は、上下の秩序を重んじる封建的な意識と結びついて、むしろ近代化にとっては桎梏となりマイナス要因でしかないと従来考えられてきた。右にあげた議論のなかにも、忠と孝の倫理や、上下の秩序を重視する「反民主主義的な主張を肯定的に打ち出しているものがあるが、それはもちろん今日ではアナクロニズムの理論である。よし

んば儒教思想の影響を認めるにしても、これらの倫理や秩序は反価値的なものであり、いずれは完全に解体されるべき運命にあることを見通したうえで議論しなければならない。

また、儒教文化圏論の基本にかかわる問題であるが、儒教文化が存在すれば近代化が進みやすいという仮説も、果たして実際に成り立つのかどうか疑わしい。もしもそのような仮説が成立するのであれば、儒教の発祥地であり儒教文化の本家本元である中国は、とっくの昔に近代化されていなければならぬはずである。ただ、儒教の本質は、宗教というよりは一種の道德規範にすぎず、したがって他の宗教などには見られない寛容さを備えている。徳川時代以来神道や仏教とも共存してきたのであって、この点がカトリックやイスラム教などと比較して儒教の顕著な特徴をなすといえる。しかも儒教の現世肯定的合理主義の精神、経験主義的な実学の重視、ゆるやかな倫理行動規範などの性格は、経済・社会の発展を効率的に進めてゆくために利用しやすい面があったといえるであろう。とりわけ、儒教的伝統の中核をなす集団主義、共同体主義のもとでは、企業などにおいて従業員の集団を一定の方向に誘導しようとするば、集団構成員各人の内部からの批判や抵抗が弱いために、きわめて効率的に操作することができるという利点がある。これらの点が、儒教文化圏に属する国々の経済発展にうまく利用されたとみられないことはない。

これを要するに、東アジア諸国の経済発展を儒教文化と直結させようとする儒教文化圏論は、日本およびNIE S諸国をつなげる環として儒教文化の存在に目をつけたということ以上に論理的必然性をもった議論ではないのではないか。儒教的伝統の国では、社会内部における寛容性、非拘束性あるいは集団主義的体質のゆえに、経済発展に利用されやすく障害が少ないというメリットはあるだろう。しかしこのような消極的な利点以上に、積極的に経済発展に貢献できる側面をもつとは、単純には考えにくいのである。経済発展の要因は、生産力の発展や資本の蓄積・導入を

うながす国際的・国内的な条件によるものであって、儒教文化というような精神的な要素が大きなウエイトを占める  
とは認められないからである。

- (1) 加藤周一「儒教再考」夕陽妄語Ⅲ四三頁以下（朝日新聞一九九〇年七月一七日付「夕陽妄語」）。
- (2) 以上は、恒吉僚子・人間形成の日米比較——かくれたカリキュラム——（中公新書）の全編にわたって述べられていること  
を、筆者の論点にそって要約したものである。
- (3) 丸山真男・日本政治思想史研究八〜九頁参照。
- (4) 以上の叙述については、次の文献を参照した。宇野精一・儒教思想（講談社学術文庫）、同・中国哲学（講談社学術文庫）、  
加地伸行・儒教とは何か（中公新書）、村松暎・儒教の毒、孔健・わが祖・孔子と論語のころ、陳舜臣・儒教三千年、具塚  
茂樹・孔子（岩波新書）、森嶋通夫・続イギリスと日本（岩波新書）一五四頁以下、大塚久雄・社会科学の方法（岩波新書）  
一三四頁以下など。
- (5) 金日坤・儒教文化圏の秩序と経済一六五頁以下、二一二頁以下、同「東アジアにおける経済発展と儒教の影響」地域研究の  
現在（中嶋嶺雄、チャルマーズ・ジョンソン編著）二五三頁以下参照。なお、中嶋嶺雄・二一世紀は日本・台湾・韓国だ（知  
的生きかた文庫）二〇三頁以下ではこの金教授の見解を絶賛している。また、孔健・前掲書二〇〇頁以下でも金教授の説と同  
旨の議論が述べられているが、ここでは、かつて儒教社会が追求していた価値は権威主義的な秩序であったけれども、今日で  
はそれが経済近代化と入れ換えられ、しかも効率的な家族主義的企業運営が行われている、と論じる。
- (6) レオン・ヴァンデルメルシュ・アジア文化圏の時代（序文・訳者まえがきおよび一七三頁以下）。
- (7) レジ・リトル、ウォーレン・リード著、池田俊一訳・儒教ルネッサンス——アジア経済発展の源泉——九〇頁以下、一二七  
頁以下。
- (8) Wm・T・ドバリー、山口久和訳・朱子学と自由の伝統二二〜二三頁その他。
- (9) 森嶋通夫・続イギリスと日本（岩波新書）とくに一八六〜七頁。
- (10) マックス・ウェーバー著、大塚久雄訳・プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神（岩波文庫）、同著、木全徳雄訳・

説

儒教と道教三七七頁以下。

(11) 中嶋嶺雄「ウェーバと東アジアの経済発展」経済セミナー一九八九年七月号(四一四号)五〇頁以下参照。

論

## 三 家の思想とその周辺

## (1) 家の思想

以上に論じた儒教思想が日本の社会において一定の具体的な姿を現したのが、家の思想である。徳川時代に武士階級のあいだを律していた儒教道徳を、明治時代に入ってから農工商の庶民をふくむ全国民に教え込もうとして、明治政府は積極的に儒教主義的教育政策をとり入れた。その最も顕著な事実が、一八九〇年(明治二三年)に発布された「教育勅語」である。この教育勅語は、「克く忠に克く孝に」と説いて忠孝は一本であることを強調したが、とりわけ「孝は百行の本」という思想を国民に吹き込んだことが特徴的であった。この孝は、親に対する子の恭順・服従の義務をさすのであって、これこそがわが国の儒教道徳の基礎をなすものである。しかも、親に対する恭順・服従を拡大発展させてゆくと主君に対する恭順・服従となるのであり、かくして天皇に対する忠と親に対する孝、両者合わせて忠孝一如の思想こそがあらゆる道徳の根底をなすものとして称揚されたわけである。

このような忠孝の道徳によってその枠組をあたえられたのが、家の思想であるといえよう。日本における家をいかなるものとしてとらえるかは、論者によって異なるが、ここではまず二、三の主要な見解を紹介しながらその問題点をさぐることにしたい。

太平洋戦争前からの日本の家の思想にいちはやくメスを入れた者のひとりに、川島武宜教授がいる。同教授が『イ

デオロギーとしての『家族制度』という著書のなかで説くところは次のとおりである。すなわち家は、世帯の共同とは関係のない血統集団であって、構成員の死亡・出生・結婚等による変動はあってもその同一性を保持して存続してゆくものだという信念を伴うところのものであると定義づける。家は血統集団であり、家への所属は原則として父系の血統によって定まるが、血統は生理的血統のみでなく、擬制的血統（養子制度）によっても存在する。そして家の同一性は、姓（氏・家名）および祖先祭祠の同一性によって象徴される。このような家を支える意識（信念体系・価値体系）は、血統連続に対する強い尊重、および祖先と子孫が一体であるという信念や、伝統の尊重、個人に対する家の優位等である。他方、日本の家族制度は、家と家父長制の二つの要素がはなれがたくむすびついている家族秩序であるといえるが、その家父長制とは次のようなものをさす。すなわちそれは、家長が家族構成員に対して支配命令し、後者が前者に服従する関係であり、その具体的内容は、第一に、家族構成員に対してその行動を決定し、それに服従させる家長の権力、第二に、この権力を保障するための道具としての、幼少時からのしつけ、および家族内の「身分」の差別と序列、家長による財産の独占と単独相続制、家長の「顔」（権威）を支えるもろもろの行動様式である。そしてこのような家父長制が家と結合していることが、家族制度を特色づけているのであり、その最も重要な点は、家長の権力を神聖化し、それを伝統の力によって補強し、かつ権力支配を外見の見えにくい、あるいは外見的に穏和なものとする、ということであると説く。

川島教授は、日本の家族制度の特徴を以上のように論じながら、明治以降太平洋戦争敗戦にいたるまで、歴代政府は、この家族制度を支えるイデオロギーを利用してそれを国家権力の道具にまで高めたという。すなわち、教育勅語、修身教科書、「国体の本義」（昭和一八年内閣発行）などにあらわれた儒教的な家族道徳による教育政策は、忠孝を

最上位におく儒教道徳の価値体系を教学の第一目標とするものであった。そして教育を通じて徐々につちかわれつつあった家族制度イデオロギーは、一八九八年（明治三十一年）公布の民法によって具体的な姿を現した。この明治民法は、家を基礎とする家父長制をとりいれ、家の統率者たる戸主に家族構成員を支配する強大な権力をあたえるところに、長男に対し戸主の地位を継承する家督相続権を認めた。この明治民法は、法の名において政府公認のイデオロギーを公権的に具体化し、教育における家族制度イデオロギーに権威的基礎づけをあたえた。また、民法の家族制度は、血統の連続を尊重し家系の古さを誇る旧武士層の価値体系に基礎をおくものであるが、そのことは、明治政府における天皇家、華族、官僚、農村上級身分層の家系にもとづく身分的優越性、その世襲性、宿命性を正当化する有力な思想的道具となった。

しかもこのような家族制度イデオロギーは、明治末年以降急速に発展した資本主義経済の土台たる工場制労働関係にも、意識的にとりいれられたのである。すなわち工場制労働関係は、半封建的に再編成されているとはいえず、明治初年の日本が知らなかった新しい階級関係であり、早くも絶対主義政治体制にとっての対立物に発展する可能性を示しはじめていたため、この資本制労働関係の半封建的構造を家父長制的に強化するため、地主小作制を家族制度イデオロギーによって正当化しようとした。このようにして家族制度イデオロギーは、資本制経済発展期における新たな力関係のもとで、絶対主義体制を安定させるための有力な道具となったのである。その内容としては、家系の古さや家系の神性及び祖孫一体観による天皇の権威の基礎づけ、国を家と擬制することによる正当化（君民一体の大家族国家）、君民関係を親子と類推し擬制すること、国民生活の基本は西洋のごとく個人にもなければ夫婦にもなく、その根幹となるのは親子の立体的関係を基礎とする家にあるとすること、などを特徴としたのである。また、家という協

同体の構成員は、基本的には同じ感情・思想（価値体系）をもち同じように行動するものであることが期待され要求されるのであり、したがってそこでは没我帰一の関係がつくりだされ、自己主張は禁止される。いわゆる和の精神は、このような没我的関係においてはじめて成立する。個人の生活充実をもって基調とする欧米の生活様式と、和をもって根本の道とするわが国のそれとが、本質において相違するゆえんはここにある。わが国の和は、互いに独立した平等な個人の機械的な協調ではなく、全体のなかに分をもって存在し、この分に応ずる行を通じてよく一体を保つところの大和である。もとより、このような社会関係のもとでは、平等な主体者間の関係である権利義務関係は発生せず、人間に独立の主体者としての意識や個人的責任という觀念も生まれぬ。彼の行為は常に他者によって規定され、彼は自ら判断し行動する能力もたない。しかもこのような家族制度の生活原理は、家族の外部においても自らを反射し、非近代的・非民主的的社会関係を必然ならしめる。たとえば、家長的権力者に頼ったりそれになりたがる親分子分関係は、日本社会に簇出しているが、近代的色彩をもつ会社や役所や学校における親分子分的派閥徒党、あるいは封建的親子関係の現代版たる企業一家的な労働関係などもそれに属する。川島教授はこのように家族制度イデオロギーを分析しながら、少なくともそれが学校教育をとおして国民のあいだに浸透していったことは疑いがないと指摘する。<sup>(1)</sup>

川島教授の分析は、日本の家族制度をたんに家族生活の面からのみとらえるのではなく、それが家族制度イデオロギーとして日本人の社会生活や政治、経済、思想、道徳などの全般にわたって大きな影響をあたえてきたことを明らかにした点で、画期的なものといえるであろう。とくに明治以降、儒教的家族道徳が民衆に対する政治支配の道具として政治的に利用され、権力に対する国民の恭順を強く求める反面、個人の尊重や人間の尊厳という原理は思想

的にも制度的にもほぼ全面的に否定されてきたことをクローズアップさせた。われわれはこの分析を通じて、日本社会が欧米の社会とはかけはなれた特殊な構造をもつことを意識するようになったといっても過言ではない。ただ、川島論文が発表されたのは戦後間もない時期であったこととかかわるが、家族制度イデオロギーが現在もなお形を変えて存続していることについての展望や分析に欠けている。家族制度イデオロギーが日本社会に歴史的・構造的に定着するようになったゆえんを鋭く考察しているのであるから、戦後の家族法改正によってもなお変わらぬ部分があることを明らかにしてほしかったと思うが、残念ながらその作業は果されなかった。むしろ同教授の他の論稿などを読むと、家族法の抜本的改正により家は廃止され、家的家父長制は解体・崩壊したということに楽観的な期待と展望を寄せられていたのではないかとさえ推測される。たしかに家制度が廃止された後、日本国民の意識も徐々に変化してきたが、その反面、明治以来つちかわれてきた家族制度イデオロギーを形を変えて陰に陽に存続させようとする政治的・社会的操作も跡を絶たず、企業ないし労使関係のなかにその影響や痕跡をかなりの程度とどめていることも否定できない。したがって、このような側面の分析を通じて、家族制度イデオロギーが今日なおわれわれの社会にどの程度残存しているのかを検討することは、労働者の権利意識の問題を考える場合の一つの指標になると言えるであろう。

次にとりあげたいのは、家の論理が現在でもわれわれの社会のなかに生きていることを強調する三戸公教授の見解である。同教授著の『家の論理 1 日本的経営論序説』および『家の論理 2 日本的経営の成立』は、多くの紙数を費やしてそのことを論証しようとした労作であるといえる。その説くところを、近代的企業のなかに家の論理がどのような形で残存しているかという問題に焦点をしばって紹介することにしよう。

家はたんなる血縁集団ではなく、家族の生活保障を目的とし家産をもって家業を営む生活集団であり、非血縁者を



も家族にとり込んでゆく機能集団としてまずとらえなければならぬ。家は生活集団として生活の諸側面である生産（自給自足）・消費・教育・文化その他様々な生活領域にかかわり、かつ、家父長的支配のもとに家の伝統的な経営を行う。また家族構成員は、家に所属して家の生活に参加する（所属型）。これに対し企業は、利潤追求的な商品生産を行い、企業構成員たる労働者は企業と契約を結んでその契約の範囲内でのみ労働するのであって、ほんらい企業に所属するものではない（契約型）。そこには資本の論理が貫かれているはずである。ところが、日本の企業には家の論理も残存している。しかもその家の論理こそ、日本企業の成長の基本的要因であると認めざるを得ない。以下に、日本における家と企業の共通点をとりあげてみよう。

家の盛衰は家族の盛衰に直結し、家は運命共同体であるが、企業も同じ性格をもつ。欧米の企業では従業員は契約により企業に参加するのに対し、日本の企業の場合は従業員は企業に所属ないし帰属している。終身雇用、年功制、企業別賃金、企業別組合はここに由来するのである。また、家長は家産と家族をもって家業を統督し、その維持繁栄につとめるが、家長と家族の関係は親子関係である。日本におけるオヤッコ関係の特徴は、恩情と、専制の命令に対する絶対服従、そしてその見返りとしての庇護である。わが国の企業にはこのような命令服従と恩情・庇護というオヤッコ関係の要素が残っており、契約の範囲内、職務の範囲内でのみ命令服従する欧米の企業とこの点で異なる。つまり、欧米の企業では契約労働、限定的労働であるのに対し、日本の企業では、労働者は全人的に企業に所属するがゆえに、無制限の労働を「滅私奉公的に」行う傾向がある。サービス残業、過労死、単身赴任などが起こるゆえにある。

さらに、家の組織原則は階統制と能力主義のうえに立つ。階統制とは、いかなる統制スジに属するか（直系か傍系

か、親族か非親族か)によって家の内部における処遇が違ってくるということである。企業でも、学歴、男女、子飼(新規卒者)か中途採用者か、本社採用か現地採用かなどによって処遇が異なる。とりわけ、非家族構成員(家の場合商家・農家における下女・下男、武家における仲間・小者の類)ともいうべき性格をもつ臨時雇、パート労働者、アルバイト労働者などは、企業内の下層に位置づけられ、賃金・一時金・退職金は格段に低く、福利厚生施設の利用も認められないという差別を受けている。しかも家の維持繁栄のためには、階級制だけでは立ちゆかない。そこで家の発展のために能力主義原則が必要不可欠なものとなり、嫡子が無能力である場合などは養子を迎えて家督を相続させる。企業においても、企業間競争に打ち勝つため能力主義が貫かれていることは、周知のとおりである。

また、家の維持繁栄のために家訓・家憲が制定され、家風がつくりだされるように、企業でも和、誠実、努力などのスローガンを中心とした社是・社訓を設け、それぞれ社風を生み出している。これは構成員に対する躰(しつけ)教育とイデオロギー操作を狙ったものである。他方、家が大きくなると分家・別家を設け、本家と分家・別家が一緒になって同族団を形成するように、企業も規模が大きくなると分社化して子会社、系列会社をつくり、企業集団を形成してゆく。

家の経営原理と企業の経営原理とはもちろん異なる。それぞれ支配しているのは家の論理であり、あるいは資本の論理である。しかしそれにもかかわらず、日本の企業は、資本の論理によって動かされると同時に、家の論理も企業経営のなかを貫いている。家の論理が資本の論理にからみつき機能しているところに、日本の企業経営が欧米の企業と比べて大きく相違する点があるといえる。<sup>2)</sup>

以上に紹介したところは、計六〇〇頁余にわたる三戸教授の大著のエッセンス部分だけである。ただ、その言わん

とする趣旨の大筋は、ほぼ以上の紹介で尽きるであろう。ここでは、丹念に資料をあさり多くの学説をとりあげ、それぞれに検討や批判を加えながら、家の論理がいかに現代の企業のなかにも生きていかを論証しようとする努力の跡がうかがえる。もちろんその論旨には、一定の説得力がふくまれていることは否定できない。家の論理や思想は、多年にわたり日本の社会を支配する社会構造的な論理ないしイデオロギーとして定着してきたものであるし、とりわけ日本の企業のなかに著者のいう家の論理が貫流していることは明らかであるといえよう。しかしながら、三戸教授の姿勢として最も問題だと考えられる点は、家の論理を継承する日本企業の実体を説明するのに汲々としていて、その前近代的な側面を批判し変革しなければならないとする認識に欠けているため、あたかも日本企業のあり方を現状肯定的・宿命論的にとらえていると見られることである。いまさら言うまでもないことだが、企業における家の論理の支配は、企業内労使関係の内部での命令服従、支配従属の不平等な関係を温存し、労働者の権利意識を眠らせ、企業の近代化・民主化をはばむ基底的な要因にはかならない。この論理のもつ前近代的要素を批判的に見きわめないで企業の実体分析にとりいれることは、むしろ危険な結果を招くであろう。つまり、家の論理こそ日本企業の成長の基本的要因であるなどと述べて、それを肯定的に論じる手法は、企業の現状を擁護することに直結するからである。家の論理に支配されている日本企業の現状を分析しながら、いかにしてこれを克服し脱却してゆくかという視点を明確にしなければならぬ。少なくとも、家の論理を批判しこれと対決し得るようなアンチ・テーゼを論理として示さなければならぬ。さもなければその論旨は、会社本位主義とか企業中心社会などといわれて、その横暴さが国の内外から厳しく批判されている日本企業のあり方を、そのまま是認し肯定する結果となり、反動的なイデオロギーとしての役割を演ずる結果となるのである。

## (2) 家をめぐる諸思想(経営家族主義、間人主義など)

## 論

以上にあげたもののほかに、家ないしイエの思想や論理について論じている文献は少なくない。ここでは、代表的なものだけを二、三とりあげて、その中身を簡単に素描することしよう。

村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎著『文明としてのイエ社会』は、やはり六〇〇頁になんんとする大著であるが、著者らは、日本の歴史をウジ社会(戦国時代末期に消滅)とイエ社会(現代にも引き継がれている)の二つのサイクルにおいてとらえる。そしてイエ社会を形成するイエ型集団の基本特性として、超血縁性(集団の成員には血縁関係のない他人養子なども入る)、系譜性(首長↓嫡子の直系が傍系成員よりも一段高く位置付けられ、直系の永遠の存続が集団の目標として共有されている)、機能的階級制(イエは経営体として機能するが、その内部には軍事集団のごとく家長を頂点とする階級構造がみられる)、自立性(集団成員の生活資料の自給自足能力、外敵に対する自衛能力など集団の示す主体性)の四つの基準をあげ、それによって戦前戦後を通じてのイエ社会の連続性を論証しようとして試みている。そしてそのようなイエ社会を形成する前提として、日本人の間柄主義的な思考・行動様式があることを指摘する。間柄主義とは、欧米流の個人主義のように個人が主体になるのではなく、集団、仲間などの人間関係の間柄のなかではじめて「人間」を自覚するようになるものである。しかもこのような間柄主義を基盤とするイエ社会を歴史的に分析して、律令国家の解体により平安末期に東国で発生した開発領土の集団を原イエであると位置づけ、その後拡大し深化しつつ、明治維新の近代的国家の成立によって頂点に達したが、それ以後次第に衰退に向かっていると見る(戦後、最下位レベルでは家は解体して核家族化した)。ともあれ、日本のイエ社会の構造が社会システムや文化のなかに浸透し、しかも戦前戦後を通じて強い連続性をもっていることを強調するのが、この本の特

徴である。そして、日本社会のもつ「イエ型組織原則」は企業などにおいても有効な機能を営み、日本の近代化に貢献したとみるわけである。<sup>3)</sup>

ところで、この書物でとりあげられているイエ型集団の基本特性、すなわち超血縁性、系譜性、機能的階級制、自立性という四つの要因は、長期にわたって存続している組織体には多かれ少なかれ備わっている共通の性格であるといえる。欧米の各種の組織体でさえ、長く存続すればこのような特性をもつにいたるのではなからうか。そうすると、この四原則は、日本特有のイエ型集団の特徴を示す基準にはならないという批判を受けざるを得ない。<sup>4)</sup> また本書では、イエ型集団とかイエ社会という概念が、欧米の場合とは異なる日本特有のものとして肯定的・積極的に主張されている。その結果、必然的にその論旨は、欧米との差異をことさら強調する恣意的・主観的なものとなりがちであり、ひとりよがりの「日本特質論」ないし「日本優位論」に結びつく可能性を相当にはらんでいるのである。もちろん、これらの概念のもつ非民主的・前近代的側面を批判的に検討するという姿勢も見られない。したがって本書の立場も、現状是認の保守的理論としての性格を帯びるという批判をまぬがれないであろう。

次にとりあげたいのは、間宏教授の説く経営家族主義ないし経営福祉主義である（間宏著『日本的経営の系譜』その他）。同教授によれば、経営家族主義は、明治末の財閥独占企業に早くもみられたが、広く普及したのは第一次大戦前後のことであるという。そこでは、日本社会の基盤をなしていた家の觀念を拡張解釈し、家を擬制して経営管理制度をつくりあげた。そして、資本家・経営者と従業員との関係を親子関係になぞらえ、両者の利害は決して対立するものではなく一致するものだと主張された（労使一体論）。しかもこのような情誼によって結ばれた家族的労使関係は、欧米のように金銭によって結ばれた契約的労使関係とは異なり、世界に誇るべきわが国の伝統的美風であると

説

論

宣伝された（家族主義イデオロギー）。企業はこのような基本理念のうえに立って経営方針を立ててきたのであって、たとえば、家における長幼序列のように企業でも経営秩序として身分や年功が重視され（年功制）、雇用関係も親子と同様に「一生の縁」と考えられてきた（終身雇用制）。賃金も企業内の地位や身分に応じて決定され（年功型賃金）、日常生活においても社宅や物資購買で実質的な援助があたえられてきたし（企業内福利厚生制度）、とりわけ労使関係のあり方については、温情主義、家族主義のイデオロギーが強調された。このように労使関係を親子関係に擬制して説明しようとする経営家族主義は、労使協調論というよりは、労使の間に根本的な利害の対立はないとする労使一体論である。

間教授は戦前の経営家族主義について以上のように論じながら、第二次大戦中からこれらの制度が徐々に崩壊しはじめ、とくに戦後の経営をいろどったアメリカ的民主化により、経営家族主義やその背景にあった家族主義イデオロギーは、古い誤った経営理念として否定されるようになったと説く。そして戦後は、天皇制家族国家から民主的福祉国家に転換し、民主主義の社会として質的に違うものとなったので、経営のイデオロギーも、従業員の福祉の向上を志向して企業経営を行う経営福祉主義に変わったと見るのが妥当であるという。しかし、この経営福祉主義も、全体の管理体系として見ると、従業員に対する全人的労務管理施策、温情主義的生活保障政策という面をもっているから、戦前の経営家族主義との連続性が明らかに認められる。ただ、労働組合運動の発展などを考慮すると、イデオロギーとしては労使一体論から労使協調論に変わったと言わざるを得ない。したがって経営福祉主義にも限界があるが、戦前の経営家族主義が戦後の変革にあいながら経営福祉主義として復活したということは、経営家族主義を成立させた基盤が今日でも存続しているからだ。それは労使の人間の結合が強く、そのことが、相対的な労働条件の低さにも

かわらず、高い企業意識とモラルを維持できた原因である、と論じる。<sup>(5)</sup>

間教授のこのような見解について考えるに、戦後の経営民主化により経営家族主義が経営福祉主義に転換したと断定するのは、きわめて皮相的な観念論にすぎないと言えよう。たしかに、戦前と戦後とは質的な変化が認められ、戦前の経営家族主義がアナクロニズムのイデオロギーになったことは事実である。またそれにもかかわらず、現在なお、経営家族主義を成立させた要因が企業のなかに残存していることも否定できない。しかし、戦後における日本の企業経営の現状を、従業員の福祉向上を目指す経営福祉主義ととらえることは、実体を見失うことはなほだしいと言わなければならない。それは、企業経営にかんする企業側の主観的な意図ないしスローガンをそのまま鵜呑みにして理論づけようとしたものであって、実体を客観的に把握し評価したものとは考えられないのである。なぜなら、今日の日本企業のあり方は、長時間過密労働、過労死、サービス残業、単身赴任などに象徴されるように、従業員の福祉向上とはまったく相反する方向に進んでいるからである。会社人間化、「社畜化」した従業員を締められるだけ締め付けて、企業の繁栄のみが追求されているのが実体であると言えよう。しかもこのことは、最近になって生じた特殊な現象と見るべきではない。多年にわたり日本の労使関係のなかに巣くっていた悪弊が、ここにきてにわかには顕在化したにすぎないと言うべきである。企業の能力主義管理による厳しい締め付けと従業員を競争に駆り立てる能力主義の秩序が、このような犠牲を労働者に強いる結果となっていることを知らねばならない。労働組合が非力であり、労働者の権利意識も弱いという問題もあるが、間教授が考えているような経営の民主化や従業員の福祉向上が企業の理念であるとする見方は、実体とは大きく背離している。経営福祉主義などという事実背く用語は、なんとしても撤回してもらいたいものである。

この章の最後にとりあげたいのは、浜口恵俊教授の説く間人(かんじん)主義である(浜口恵俊著『間人主義の社会日本』その他)。間人主義とは欧米人と異なる日本人特有の人間観をあらわす言葉であるが、欧米人は一般に個人中心の人間観をもっているのに対し、日本人は、ほかの人のなんらかの紐帯のなかで自らの存在意義を見いだす傾向が強いことを示す概念である。先にあげた間柄主義とほぼ同義語と見てよいであろう。それは、人間関係のなかではじめて自分というものを意識し、間柄を自己の一部と考えるような存在として人間をとらえる思想であると言うこともできる。人と人との間柄や個と全体の関係を格段に重視するのが、この思想の特徴である。さらに敷衍して述べると、浜口教授があげる個人主義と間人主義の相違点は次のとおりである。西欧文化の中核ともいえる個人主義の特徴は、(1)自己中心主義、すなわち自己の存在を確立しそれを維持発展させようとする志向をもち、自由な意思決定をなしうる自己こそ常に人間社会の中心であらねばならぬと考える。また(2)自己依拠主義、つまり自分の問題は自らの責任において自律的に充足させるべきであるとし、他者不信のうえに立ちつつ他者への、または他者からの依存を拒否する傾向を生む。さらに(3)対人関係の手段視、すなわち個人間の関係は原則的にギブ・アンド・テイクを目的とするから、対人関係は戦略的に有益もしくは有効であるか否かという観点から、手段視して評価される。そしてこのような個人主義と対照的な属性をもつのが間人主義である。間人主義は(1)相互依存主義、つまり人は社会生活を自分一人の力だけで営むことは事実上不可能であり、相互扶助、相互依存こそが人間の本来的な姿であるとする。(2)相互信頼主義、すなわち相互依存関係が成り立つためには、当事者間に信頼感がなくてはならない。相互信頼による間柄の持続を重視する考え方である。(3)対人関係の本質視、つまり相互信頼のうえに成り立つ対人関係は、操作的に扱われるのではなく、それ自体が値打ちをもつものとして高く評価され、相互の連関性は手段的ではなく即



自的な価値を帯びると見る。そして、欧米人の個人主義に伏在する相互不信のもとで、互いに信頼しえない者同士が集団生活を営むには、契約を交わし相互にそれを忠実に守る以外に方法はない。個人主義が契約主義に連なるゆえんである。これに対し個人主義を奉ずる日本人ないし東洋人では、交渉に際しても相手を信ずることが先決であって、契約というものの真の意味が理解されないことが多い。権利義務についての合意の自身が確定されない場合もよく見られるのであって、契約内容を確認しようとする、それは相手方に対する不信の念のあらわれと受けとられてしまう。そしてそこには、自分の誠意は必ず相手によって正当に報われるはずだという確信が存在する、と説く。<sup>(6)</sup>

浜口教授の説く個人主義という語にあてはまる徴候が、日本人のあいだに事実として存在することは否定できないだろう。たしかに従来の日本人には、西欧的な個人主義が十分根づかなかつたし、それが西欧の文化のなかで多くの年月をかけてつちかわれてきた思想である以上、文化的背景の異なる日本や東洋の社会に定着しにくい要素があることも認めざるを得ない。しかしここでは、個人主義という概念が日本人の人間観にかんする特徴として恣意的に誇張してとらえられていて、あたかもそれを日本人の動かしがたい「特徴」「特質」であるかのごとく強調されている点が問題である。そのため当然のことながら、個人主義のもたらす欠陥についての批判的視角に欠ける。このような見方は、明治以来、封建的しがらみを絶って近代的自我の確立をはかることが最大の思想的課題とされてきた近代化のための前進の歩みを、完全に無視することになる。つまり個人主義のような人間観はいかに弁明しようとも、個人の集団への埋没、没個性、主体性の喪失、自立心や権利意識の希薄化などの決定的なマイナス面をもたらししていることへの反省がない。もっとも、西欧的個人主義にもかかわらずの欠陥があるのであって、なにかんなく、各人の強烈な自我の主張は社会のなかに対立摩擦を激化させ、人間を相互に結びつける絆(きずな)が崩壊しやすいくという短所をふくんでい

## 説論

ることは争えない。しかしそれにもかかわらず、いま日本のおかれている社会状況のなかで最も求められていることは、従来軽視されすぎてきた人間の主体性を確保し、近代的な自我の確立された民主的な社会を築きあげることである。つまり、個人を尊重し人間の尊厳を守ることこそがとりわけ重要であると見なければならぬ。企業などの組織体のなかでその存在が軽んじられてきた労働者各個人の生活や権利を組織の圧力から守ることが、社会的にも喫緊の課題となっているのである。間人主義という概念はそのような実態認識を避けて、うしろ向きの現状肯定論を展開するものであるため、やはり保守的・反動的なイデオロギーとしての役割を演じる危険性をはらむと見るべきであろう。

- (1) 川島武宜・イデオロギーとしての家族制度三〇頁以下、なお、川島著・日本社会の家族的構成をも参照。
- (2) 三戸公・家の論理 一二五七頁以下、同・家の論理 二頁以下、二四三頁以下参照。
- (3) 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎・文明としてのイエ社会 二二頁以下、二八五頁以下参照。
- (4) 三戸・家の論理 一二二五頁以下。
- (5) 間宏・日本的経営の系譜 一〇三頁以下、一二二頁以下、二六一頁以下、同・経営福祉主義のすすめ 一四一頁以下参照。
- (6) 浜口恵俊・間人主義の社会 日本三頁以下、一四八頁以下、同・「日本らしさ」の再発見(講談社学術文庫) 九〇頁以下参照。

## 四 結びにかえて——「和」の思想——

以上において、儒教思想および家の思想について不十分ながらもひととおりの考察を加えた。これらの思想は今日ではもはや、日本社会においては衰退に向かいつつあると見てよいが、それにもかかわらず現在なお、これらの思想の影響のもとに、一つの規範的な理念としてわれわれの社会のなかに生きている思想がある。それは、なによりも人の「和」を貴ぶという考え方である。この和の思想は、儒教思想にも家の思想にも共通して見いだされる原理であり、

いわば道徳的な規範としての性格を付与されているものであることは、すでに述べたところからも容易に推測できるであろう。以下において、この和の思想につき若干の検討を試みることにしたい。

和の思想という点、多くの人はまず、人口に膾炙（かいしゃ）されている聖徳太子一七条憲法第一条「和を以て貴しと為す」を思い出すだろう。この憲法が果して聖徳太子の作であるかどうかという点については、日本史学界でも論議の分かれるところであると聞くが、それはともあれ、この憲法の和の思想は、かつて軍国主義教育のなかで称揚・宣伝され、また近年においても中曽根元首相や梅原猛氏らによって日本社会の構成原理の中心をなすものと位置づけられたものである。ここで注意すべきことは、この憲法がうたう和は、人間相互の対等・平等な関係における人間的な和ではない。主君や親に逆らってはならず、上下関係の確立した定まった秩序のなかで和が保たれることを強く求めていることが、憲法の条文のうえでも示されているのである。

次に、和を強調した文書としてわれわれの印象に残っているのは、一九三七（昭和一二）年に文部省編で公表された『国体の本義』である。これは一五年戦争のさなかに、当時の学者を多数集めて、天皇制家族主義国家のイデオロギーを高揚させるために編纂されたものであるが、そのなかに「和と『まこと』」という一節をにかけて次のようなことを説いている。すなわち、「和は、我が肇国の鴻業より出で、歴史生成の力であると共に、日常離るべからざる人倫の道である。和の精神は、万物融合の上に成り立つ。人々が飽くまで自己を主とし、私を主張する場合には、矛盾対立のみあって和は生じない。個人主義に於ては、この矛盾対立を調整緩和するための協同・妥協・犠牲等があり得ても、結局真の和は存しない」、「我が国の和は、理性から出発し、互に独立した平等な個人の機械的な協調ではなく、全体の中に分を以て存在し、この分に応ずる行を通じてよく一体を保つところの大和である」と論じる。そ

して神と人との和、人と自然との和、親子・夫婦の和、集団の和、君臣一体の和などを説く。なかでも、集団の和について次のように述べている点が目を引く。「この和は、如何なる集団生活の間にも実現せられねばならない。役所に勤めるもの、会社に働くもの、皆共々に和の道に従わねばならぬ。夫々の集団には、上に立つものがあり、下に働くものがある。それら各々が分を守る事によって集団の和は得られる。分を守ることは、夫々の有する位置に於て、定まった職分を最も忠実につとめることであつて、それによって上は下に扶けられ、下は上に愛せられ、又同業互に相和して、そこに美しき和が現れ、創造が行われる」。

この『国体の本義』は、天皇制家族主義国家のイデオロギーを国の内外に宣伝し高揚させるために作成された文書であるが、そこで説かれている和の思想は、親子、夫婦、主従、集団などのなかでおのおのが分を守ることに力点がおかれている。つまり、それぞれが自分の立場を自覚し「分相應」の振る舞いをする事によって和が実現されると強調しているのである。これを集団組織について言うと、上下おのおのその分を守ること、つまりそれぞれのおかれた位置において決められた職分を忠実に務めることが、組織内の和と秩序をもたらす根本の要因であると説いているわけである。これでは、和の思想が明らかに、権力支配者の権力維持の道具として利用されていると言わなければならない。そして全体としては、天皇制を頂点とする家族主義国家のもとに国民を統合することが企図されている。『国体の本義』の文章は、まさに和の思想がもつこのようなイデオロギー的性格を露呈したものと見ることができよう。

ただ、あらためて言うまでもないことだが、人間同士ができるだけ仲よくするということ自体は、もとより排斥されるべきことではない。むしろ和は人倫の基本であり、人間社会における最も重要な道義の一つにかぞえられるもの

といえよう。とりわけ、民族相互間の争いをなくし、世界に恒久の平和を樹立することは、人類社会の最大の悲願でさえある。

それゆえ、ここで問題になるのは、いかなる目的をもって誰のために和が唱えられているのかということであろう。たとえば、家族の内部でお互いに仲よくするとか、友達同士で睦み合うなどという場合のように、対等平等の民主的な関係を前提として和を説くのであれば、それはまったく望ましい姿であり、誰も反対する者はいないだろう。しかし、企業のなかで従業員相互ないし管理者と従業員とのあいだの和が強調されるときは、だいぶ違った意味をもたざるを得ない。なぜなら、経営者側からそれが唱えられるということは、労使協調の体制を確立して労使紛争を未然に防ぐこと、従業員が互いに一致協力して作業能率を高め生産性を向上させること、そして企業内における上下の秩序を維持し命令服従の指揮系統がスムーズに機能するようにして、共同体的秩序を保つことが狙われていると見て間違いない。会社の社是・社訓のなかにしばしば「和」というスローガンが登場するし、管理者の従業員に対する訓示等のなかでも「企業内の和」「職場の和」が力説されるのは、右にあげたような意図が存在するものと見てとれる。

しかも、労働者の側に、このような経営者側からの呼びかけに乗じられやすい条件があることも認識する必要がある。日本社会に多年にわたり浸透してきた儒教思想や家の思想は、目に見えぬ形で日本人の精神構造のなかに堆積しているため、秩序を重んじ和を貴ぶというものの考え方もいつのまにかわれわれの心のなかにしみついてしまっているのだと見ることもできよう。ところがその裏側には、労使協調体制に批判的な姿勢をとる者は異端者か秩序破壊者のレッテルをはられて、抑圧され差別されるといふ問題がひそんでいるのである。つまり、経営者側の和の思想

宣伝による非民主的な秩序に抵抗する者は、みせしめとして職場のいけにえにされ、経営側はそれをテコにして他の柔順な者の和と結束を保とうとするわけである。その結果、経営方針に批判的な者でも、結局「和」の名において忍従と我慢を強いられる。

このような和の構造は、企業にのみ当てはまるものではあるまい。わが国の社会一般のなかにもこの構造は広がっているといえよう。学校教育の面においても、欧米のように子供の個性を伸ばすことではなく、子供たちの集団への同調や全体の和を強調する傾向が強く認められるのである。そして一般的な社会組織のなかでは、自己を規制し抑制して権力や体制にすりよる者には、情けをかけて利益をあたえるが、それをしない者や反抗する者に対しては、本流からはずれた周辺部門に押しやったり、干してしまったりする。そのような形で社会統制と権益分配のシステムをつくりあげているわけである。

このように見えてくると、和の思想という日本人にとってきわめてあたりまえと見られてきた考え方のなかに、かなり重大な問題がかくされていることが理解できる。それはまさに社会の管理統制のイデオロギーとして利用される可能性の強いものであり、とくに企業のなかでは異端者を排除して労働者支配を貫徹するためのイデオロギーとしての役割を演じる危険性が大きいものである。そしてそのことは必然的に、労働者の権利意識を圧殺し、その成長をばむ機能を果す。つまり、人間関係において、既存の秩序を重んじ、お互いにぎりぎりのところまでは自己主張をせず、ほどほどのところで相手と妥協することが望ましいとする考え方を生み出す。それぞれの自己主張や個人的利害を集団のなかに解消させ、互いに折れ合い譲り合いながら、みんなで集団の共通目標を達成するよう努力することが求められるのである。もとより企業内においても、「みんな仲よく」というわけで各人に融和・協調や忍従が要求さ

れ、個人の批判的精神ないし権利主張を押し殺してしまふ。われわれの身近なところにこのような権利意識を抑圧するイデオロギー操作の構造がひそんでいることを、あらためて自覚しその対応を検討しなければならぬと考えられるのである。<sup>1)</sup>

日本の労働者が、長時間過密労働を余儀なくされ、重大な企業犯罪であるサービス残業にも抵抗できず、あげくの果ては過労死さえも多発させている状況の精神的・思想的な側面から見た要因は、以上に述べたような点にある。これら日本人の働きすぎの思想的背景を十分認識し分析したうえで、その対策を立ててゆくことが今後の課題の一つであるといえよう。もちろん、これらの事情を宿命的・悲観論的にとらえることは誤りである。むしろ、以上に述べた思想状況は、緩慢な歩みながら徐々に克服されつつあることを見極めたい。その方向を一段と推進し徹底させることがいま求められている。そのためには問題状況を的確に把握することから出発しなければならない。本稿の目的もまさにそこにあるわけである。

(1) 以上の叙述については次の文献を参照した。岩崎允胤・日本文化論と深層分析二九頁以下、同・日本思想史序説九四頁以下、鯉坂真、上田浩他・現代日本文化論の研究八八頁以下(上田氏執筆)、日本科学者会議思想文化研究委員会編・日本文化論批判(北村実『日本文化論』の変遷と転回)および鯉坂真『和』の思想と日本精神主義)、土方和雄・「日本文化論」と天皇制イデオロギー(資料「国体の本義」一九六頁以下)、浜口恵俊・間人主義の社会 日本四八頁以下など。

説

追記

本稿は、大阪経済法科大学の研究奨励補助金を受けて研究し、まとめたものである。同補助金は、「東洋思想と日本の労働者の権利意識」というテーマで、一九九〇年度および九一年度に私個人に支給されたのであるが、このテーマを中心として研究をすすめるうちに、日本の伝統的な思想全般に目を向ける必要性を感じたため、東洋思想と限定しないほうがよいと判断するにいたり、結局、本稿を「思想的背景から見た労働者の権利意識」と改題することにした次第である。

論