

〈協同のひろば〉

「企業社会」考

木下武男（法政大学講師）

東欧の激変をきっかけにして、社会主義のあり方や企業社会の変革について自主的に考えているという市民の研究集団、「市民フォーラム21」ができています。そのフォーラムの3月20日におこなった例会が「パネル・ディスカッション:徹底分析・『企業社会』日本」だった。パネラーは加藤哲郎（一橋大学）、中西新太郎（横浜市立大学）、渡辺治（一橋大学）の三者で、司会を私がつとめた。1時から5時までそれこそ徹底的におこなったが、司会の不手際もあるとしても、むしろ課題の大きさとパネラーの多弁で決着がつかず、続会が約束された。100人近くが参加したことからも企業社会論への関心の高さがわかる。

いまや企業社会はなにも社会変革をめざす者たちの専門用語ではない。「社会が幅をきかす時代」（朝日新聞社説、91-1/4）や「企業に求められる人間性重視の経営」（日本経済新聞社説、91-1/5）という言い方で、「企業社会」は日常の言葉として広くつかわれるようになった。首相の諮問機関である国民生活審議会は「個人生活優先社会をめざして」（1991年11月）という報告をまとめ、そのなかで、長時間労働、会社人間、単身赴任など諸外国に類をみない勤労生活をもたらしている「企業中心社会」の変革が必要だとしている。また経団連までもが「92年活動指針」で「会社中心社会の弊害の是正」が必要だと言っている。

政府や経団連が言うのは、企業社会状況の深まりと諸外国の日本批判に対応しつつ日本社会の統合メカニズムの新たな再編を模索していることを示すのか、あるいはたんなるポーズにすぎないのか、今後を注目しなければならない。ただ、日本が企業社会であることに関しては、まさに社会的常識になりつつあることだけは確かなことである。日本社会の異常さ、深刻さがヨーロッパとの比較からますますあぶりだされてきている。

ところでこの企業社会認識は政策主体よりも変革主体の側にこそ必要とされている。というのは、企業社会というキーワードは、過酷な労働で自ら死にいたらしめる過労死、父親不在・母子密着の家庭、子供たちを塾に駆り立てる学歴競争社会、たたかわない労働組合「連合」の制覇、スト破りの日本的な日本の労働、世界に冠たる日本モデル、これらをトータルなものとして摘出する分析のメスだからである。

しかし、企業社会論はそう簡単ではない。さまざまな論者がいろんな角度からアプローチしている。そこで、企業社会論をいち早くリードしてきた渡辺治「企業社会論」の了解し合える部分を確認しつつ、それを土台にして企業社会論の本格的再構築を集団的になしていく作業が今後必要とされるだろう。

ここでは、さきに「パネル・ディスカッション」で確認された点を簡単にまとめてみよう。まず企業社会は資本主義のなかで日本だけであるという認識では共通していた。雑誌『経済』は最近、91年6月号と92年3月号で企業社会論の特集を組んでいるが、そのいずれにも「日本型」という形容句がついている。あたかも資本主義は企業社会であり、そのなかで日本型があるということを暗黙の前提としているかのようである。しかし企業社会は、日本的労使関係、日本的経営、そして日本モデルという概念と融合し合いながら、それを市民社会論からとらえ返す概念だと思う。だから企業社会は日本だけと把握すべきである。

つぎは渡辺「企業社会論」の確認点であるが、おおよそつぎの内容については了解できたように思われる。それは①市民社会のなかに企業社会を低位すること、②民間企業における労働者支配に根源をみいだすこと、③労働者支配の軸に競争構造をおくこと、以上の点である。労働者の困難は、

国家の弾圧や悪政によってなされているのではなく、基本的には、国家とは相対的に独自の領域である市民社会の日本的な構造に根ざしている。その構造は、市民社会の分野である民間大企業の労働者のところで権威的支配が貫かれ、労働者は資本の鞭というよりも、むしろ統合メカニズムに組み込まれていることによって形成されている。その統合の中心は労働者同士を競争に駆り立てる能力主義的競争秩序である。

このような理解はもはや多くのコンセンサスがえられるところだろう。今日、必要なのはさまざまな角度から企業社会論を豊富化していく作業である。労働組合論から企業社会分析を試みるならば、企業社会を三成層でとらえ、それらに企業の編成原理が重畳的に貫徹しているととらえる。以下、骨組だけのドラフトだが、示してみよう。

(1) 民間大企業における労働者・統合の構造

ここには三つの仕組みがある。まず第一は、すでにふるくから日本の賃金、雇用、労働組合のあり方を特徴づけるものとして言われてきた日本の労使関係である。雇用の入り口である新規学卒者の定期一括採用方式から真ん中の内部昇進制と企業内労働力移動、そして出口である定年制、そして定期昇給制度によって毎年上昇していく年功賃金、企業内人生のすべてにわたって長期に貫かれる人事考課制度、これらが一つのシステムとなって日本的なものを形づくっている。これが能力主義による過酷な競争構造と企業依存の労働者生活の根源である。

第二は、日本の労使関係とは違った次元で最近注目されている日本的生産システムである。フォーディズムは「構想と実行と分離」、労働の細分化・標準化、トップダウン式などによる大量生産システムの一つの様式であるが、それがアブセンティズムや離職率の上昇、生産性の低下を生み出しているのに対して、日本の生産システムが高い生産性を生みだし続けているのは何故か、という点での注目である。

トヨタイズム、フジツスイズム、ソニーイズムと言われている。職務のフレキシビリティ（多

能工化）、OJT、QCサークル、ボトム・アップの意志決定過程などがその要素とされている。ここではフォーディズム論を議論する余裕はないが、問題は労働者の労働要求が企業に組織されていることである。

第一のシステムが「競争構造」と言い表すことができるとするならば、第二のシステムは「疑似的協同労働の世界」と言える。この点こそが協同総研の課題でもあるし、「疑似性」を抜き取った真の協同労働を対置することのできる労働者協同組合の企業社会における意義でもある。

第三は、労働者に対する抑圧機構である。それは労働組合と労務管理組織、インフォーマル組織の三位一体になった支配の仕組みからなっている。

(2) 産業社会における対抗

原理的には企業内ではなく、産業レベルが経営側と労働組合とのバトルフィールドであるが、その市民社会の戦場で、民間大企業における労働者支配を梃子にして企業の編成原理が労働組合の原理を打ち負かしている。競争社会、格差社会、階級分析社会で産業社会が彩られている。労働組合の規制力のない産業社会、これが企業社会である。

(3) 企業本位の市民社会

企業社会の編成原理に対する市民社会の規制力は、家族や地域社会やさまざまな社会集団であり、また個人の価値観でもある。この対抗力が微弱であるために、編成原理に打ち勝てずに、学歴競争社会、夫婦役割分担社会、地域社会の崩壊、家庭の危機が生み出されている。

これらの企業社会を超克することが21世紀労働運動の課題であろう。とりあえず、それは企業別組合を克服するユニオニズムの創造、サンディカリズムの現代的復権としての「ポスト・フォーディズム時代の労働運動」の形成、生活者の視点での社会運動との融合、これらを総合するものが構想される必要がある。そして労働者協同組合の運動は「ポスト・フォーディズム時代の労働運動」の本流としての位置を担うに違いない。