

---

 <協同のひろば>
 

---

 「協同」というルール—企業社会を越えて—
 

---

 都 筑 建（神奈川県／タウ技研・代表）
 

---

米国の労働情報誌のインタビューで、日本と米国の労働者の有様の違いを問われて、アジア太平洋資料センターの武藤一羊氏は次の様に述べている。

「日本の経営者の方がはるかに労働者間の人間関係に気を使っているし、巧妙である。乱暴にレイオフしないし、配置転換を最大限、上手に使っている。元々、日本の労働者は経営者に協調的だった訳でなく、戦後すぐの頃は労組の承諾なしには、配置転換の一つもできなかった。日本の経営者は「経営権の復権」を前面に長期戦略を立てて膨大なエネルギーを費やして、現場の労働者の権力を根こそぎ奪い取って来た。それは企業内の労働者を従属者としてばかりでなく、市民とみなし一緒に「企業社会」を作り上げることだった。

米国からみて日本の労働者が経営者に協調的にみえるのは、その労働者が互いを企業内の競争者として駆り立てられる時のルールを守っているからに他ならない。家族的な企業社会が成立して来ると、自分の属している企業を守るための企業間競争の論理がそのまま労働者間にも蔓延して企業を自分と同一化してくる。企業間競争に勝つにはライバル企業より、労働者間の競争を前提に企業内の調和をより大事にして打ち克とうとするようになる。会社に忠誠を尽くすことはハードなことで、本心は半信半疑なのにこの企業社会の中で生きてゆくためには、このルールを受け入れなければならない。このことは日本特有で理解不能なことではなく、米国でも軍隊に入れられて、行進しながら、皆んなで歌を唱和させられるようなバカげたことをしなければならぬ。ルールを守ること初めてそこで生活できることと同じだ。日本的経営は民族的特質から生れたのではなく人工的に無理して作られたものだ。これを変えることは米国の軍隊を再編成することと同じぐらい困難なこ

とである。

日本の経営が高品質な製品を作り、世界経済をリードする程になったことを日本人の民族的優位性にあると唱える者も出て来ているが（決して少なくない）、本当は人工的所産だという指摘は大事なことである。それに加えるに日本的経営の本質に迫るとすれば、大企業に巣食っている秘密組織（インフォーマル）の存在を挙げておかねばならないだろう。

大企業の門前で民主主義が立ち停るといわれ、工場内では超法規的ルールがまかり通っている。東芝の「扇会」のように決して表に出ることなく職場にくまなくスパイ網を張り巡らし、労務と一部労組幹部が裏面で主導することなしに、一日も日本的経営は成り立たなかった。日本の労働者が従順で物も言えない羊の様な存在ではない。

他国から日本をみて、日本が集団主義的でおとなしい、過労死問題が起る程の労働者に支えられている姿は不気味にみえるという。これは日本がカッコ付きの「企業社会」にからめとられていることを鏡に映しているようなものである。

私の興味はこの企業社会の実体だけでなく、このインタビューの中で一部肯定的ニュアンスを含みながら批判的に使われている「協調的」にも引かれる。英語でこの「協調」は「COOPERATIVE」であり、これはまさに私達が試行を重ねている「協同」のことである。主にここで使われる場合は経営者に対して「協調」的な面がとり上げられている。

本来、対立的であるべき労働者が「協調的」だから問題だとし、そのために他国の労働者は迷惑を蒙っているといって怒っている構図である。

しかし日本の経営者は「協調的労務支配」を完遂したが、その結果として遂に非常に危機感を抱いている。多国籍化してゆくことからくるこの抑



圧機構が邪魔になって来たばかりか、企業犯罪の続出に端的に表われている綻びや、若者を中心とした定着率の激減などマンモス病に対応する術を失くしている。日本の経営の中でともすれば集団主義、カンバン方式などに陥りやすい「協同」を改めて見直す必要があるようだ。

武藤氏はさらにいう。

「労働組合運動は、「競争」をいかに組合員から排除するかに腐心して来た。経営者は逆にその考え方をどう払拭させるかに血眼になってやって来た」と。つまり、競争と協同によって、能力給に色どられた年功序列賃金をからめて職場から経営権を復権させる。

この競争を排除し、組合員の連帯・団結を最大の力として来た労働組合運動から我々のような労働者自立原理企業は生れて来ている。一人一票制・共同所有などの協同組合の実体を持ちながら後からボンと背中を圧されるようにこの「企業社会」に突き出されている。

互が競争をしない体質は自主管理企業にとってはマイナスの作用になっている。事業運営をやってゆくと必ず、参加メンバー間の意見の一致をみないことや摩擦の起ることでやらねばならない場面がたくさんある。こんな時、不和を避けようとする。不和を克服しつつ事業展開をやってゆこうとはならない。これがたび重なってくると無責任志向になってゆく。

暴力さえ伴った労働者抑圧機構で日本の経営が成立していることは歴史的にみれば必然であったといえる。自主管理企業もこれに代る連結機構が必要である。メンバー間の不和が生じて、あるいは物理的障害物や場面が出現してもなお協同体に踏み留まり、その生じているものを解きほぐす時間を与える機構である。権威主義的（カリスマ的）自主管理は資本主義経営からまだ未熟である労働者の自主経営の成熟までの橋渡しとしては有効な力となるが、そこに安住はできない。時間がこの効力を風化させ、失わせるから。この脱皮はカリスマ性を背負った個人が最も苦しむ。個人に負わせない機構も次の民主的事業体に発展するた

めにも必要である。

競争を抜きにして自主経営は成り立つのだろうか。この「競争」や「協同」は経営者を利するためのものとしてこれまでの「企業社会」では展開されてきた。外国から日本をみて奇異にみえる「協同」は経営者に対しての協同である。経営を労働者がやり、「協同的」に働いていても奇異に映るだろうか。国内でも「協同」で働くことは周囲に奇異に、不気味にみられるだろうか。もし閉鎖的な自己本位な事業体や「協同社会」を作るとするならば、それは異国人の理解不能なものにとらえられる危険性をもっている。当然摩擦も起るだろう。

協同社会にとって競争は無縁だろうか。これまでいって来た「協同」も同じことだろうか。それには、私達の「競争」「協同」を創ることが求められているようだ。決して今までと同じものでないがしかし必要悪としても連結した新しいものを。

例えば、競争が進歩のために必要ならば、その進歩はハイテクで非人間的世界を造出してゆくようなものでなく、人間的にも自然的にも社会的有用な生産をしてゆく意味で競争もっている発展を生かしてゆくことだろう。

福祉の自助器具を具体的例としてみたい。

広島で失明されていてもパソコンなどに挑戦している久保さんや、福祉に熱心な松戸市議の千田さんも同じように「車イスなど本当に使う人の身になって作られていない。もっと改善して欲しいことがたくさんあるのに、作る方はもうけが少ないからやりたくても作れないし意欲も感じられない」と言っている。競争のない世界でもある。一度、補助金などを利用して開発されると新しいニーズがあっても、それに合せて改善されることは少ない。受身でない「競争」、エゴでない「競争」、そして「協同」。より人間的であろうという「競争」「協同」。

武藤氏のインタビューから啓発されて考えることは、今、企業社会に席卷されて病む日本において、それを克服する鍵は「協同」をルールとして「より人間的競争」をするということらしい。