

長を実現したマクロ・メカニズムの理解についてはさらに議論が続けられよう<sup>15)</sup>。しかし同時に、ノルムの形成や制度の多様性を考慮にいたれた市場機構の運動様式の解明を日本・韓国を対象におこなうことも重要な課題であろう。それはレギュレーション・アプローチ自体を豊かにするかも知れない。

リビエッツはピオーレ/サベルのフレキシブル・スペシャリゼーション論へは批判的であったが、彼らの実践的・政治的精神への共感を隠さない政治参加した著作家でもある。企業単位の間接的・間接的関係よりも北欧式の連帯的労使関係をベターとする評価は講演でも示されているが、産業組織や労使関係の各国別の特質が簡単に変化するとは考えてはいないだろう。むしろ政治や文化、消費生活をふくむ社会的空間にある公共的な回路をつうじて獲得される新しい社会的合意が重要になるであろう。大企業体制に統合されていない、あるいは半統合の状態にあるグループの活動が積極的な

役割をはたす可能性もここには存在する。

残念だったことはエコロジストとしてのリビエッツの日本産業社会のたいする提言を京都で大きく時間がなかったことである。彼は失業問題に悩むフランスに対しては、資本主義的な収益性ではなく社会的な有用性を追求し、新しい「民主主義的な社会関係」が実験的に導入される第三セクターの限定された範囲での創設を提唱している<sup>16)</sup>。これは、かつての「地域主義」のグループのめざしたものに近いが、日本では既存産業自体にかかわる提言が必要であろう。帰国してからの彼の日本に対する提言<sup>17)</sup>では、平等の確立をせまる女性運動への期待とともに、労働組合運動による労働時間の短縮に焦点が当てられている。労働時間の制限は、資本主義のもとでの人権の「マグナカルタ」であるとかつてマルクスが指摘したように、自由時間の獲得は、「企業人」が生産至上主義から自分を取りもどし、社会的分配とエコロジーの追求に合流するための出発点をなしているからであろう。

## 付 論

# 日本資本主義における欲望の誘導回路と レギュレーション理論

齊藤 日出治

【ワークショップを総括するにあたっては、ワークショップに参加した幾人かの方の協力を受けたが、とくに齊藤日出治氏（大阪産業大学）は日本の労使関係をめぐる討論の総括として次のようなメモを寄せられた。独立した価値を有すると思われるのでそのまま全文を示すことにした。（八木）】

今回のA・リビエッツ氏を囲むシンポジウムでは、日本を含む東洋資本主義に対するレギュレーション・アプローチの有効性が議論された。シンポジウムに

参加した一人として、リビエッツ氏の日本的経営に関する所説について一言コメントしたい。

「ポスト・フォードイズムに関する謬見と未解決の論争」（『窓』4、1990年）で氏は、ポスト・フォードイズムの歴史的傾向を《硬性性→フレキシビリティ》と《労働者の直接的統制→責任ある自律》という二つの軸からとらえ、日本企業の労働編成がこの双方において反テーラー主義的方向を歩みつつあると主張している。つまり、生産管理部の構想と労働者の実行とを分離し、労働者に細分化された課業

15) 日本については、山田『レギュレーション・アプローチ』、遠山弘徳「高度成長期における賃労働形態」『経済学雑誌』（大阪市大）第91巻1号（1990）、植村博恭「現代資本蓄積論と所得分配」『経済評論』1990年3月号、など。

16) 注3)の翻訳リストのうち8)、10)、11)は、そうした提言をふくむ活動家リビエッツの著作である。

17) 注3)リスト10)にリビエッツがつけた「日本語版によせて」がそれである。

を強いるテーラー・フォード主義的労働編成に対して、日本企業においては職場集団の自主性が尊重され、直接的オペレーターと経営者や技術者が協働して品質の向上や作業効率の改善に取り組んでいる、と。そしてこのような労働者の構想への参画に対する代償をめぐる交渉が企業レベルで行われているとして、この交渉が産業レベルで行われている西ドイツ、社会総体のレベルで行われているスウェーデンと対比している。

トヨタの「自動化」の原理に見られるごとく、日本の労働者は生産工程の異常をみずから発見したり、工程の改善や技術革新に主体的に取り組むという点において、たしかにテーラー主義には見られない構想過程への参画を果たしていると言うことができる。だが、このような労働者の参画に対する代償をめぐる労使間で交渉が行われているということができようか。たとえば熊沢誠氏は、欧米企業においては作業方法、仕事の配分、人事処遇に関して経営者と労働組合との間の労使間協定が介入する割合が高いのに対して、日本企業の場合には、それらの意志決定に際して現場職制（製造長、作業長、ユニットリーダーなど）の有する権限がきわめて大きいことを強調している。職場集団が生産現場で発揮する自主性とは、作業現場における労働者集団の民主主義的な自治に基づくというよりもむしろ、現場職制がチームメンバーの意見を聞きながら労働者の自発性を引き出し、合意形成をしていくことに拠っている。このような合意形成の背後には、人事考課による労働者の監視が存在している。日本企業の反テーラー主義的労働編成には、このように自発と強制とがないまじっているのである。労働者の参画が現場職制のヘゲモニーに基づいており労使間の交渉に基づくものでない以上、労働者が参画と引き換えにいかなる代償を引き出すか、という問いそのものが直接には立てられなくなる。それどころか現場職制の権限は、労働者の私生活への干渉にまで及んでいる。日本企業の労働者管理は過労死、単身赴任、長時間労働といった労働者の人権侵害を生み出している。

日本企業には、人事権、経営権といった企業の意

思決定に対する労働者の参画を排除しながら、作業現場において彼らの自主性を引き出す特殊なメカニズムが作用しているように思われる。だが、じつはフォーディズム自身が社会と生産の管理権を勤労者大衆から遠ざけつつ、かれらを生産に能動的に参加させる調整様式を備えていた。フォード主義的な労使妥協、つまり労働者に高賃金と大量消費を保証することを代償として、彼らを生産性の向上に協力させるという労使間の合意とは、まさにこの調整様式にはかならない。フォーディズムの時代は、所得と消費を規格化し、それに基づいて勤労者大衆をランクづけ、階層化することによって、社会と生産の管理権をめぐるコンフリクトを諸個人の所得と消費をめぐる敵対と競争の関係へと転移する。フォーディズムはこのような諸個人の欲望の誘導回路を築き上げてきた。カストリアディスの言うごとく、資本主義は管理される者の能動性を引き出さなければならないという要請と、にもかかわらず管理される者をたえず管理権から排除しておかななければならないという要請の、二つのたがいに矛盾する要請を同時に満たさなければならない。資本主義が存続するためには、この矛盾が運動する形態を生み出さなければならない。

日本資本主義はフォーディズムとはべつな形でこの運動形態を創出した。人事考課による能力査定、QCサークル、創意工夫提案制度、社内サークルの組織化による企業共同体意識の発揚といった労使慣行が、それである。これらの「思わざる発見」（リビエッツ）を資本主義の矛盾の運動形態として読み解くこと、言い換えれば諸個人の欲望の誘導回路として読み解くこと、これが日本資本主義の社会発生を説き明かしてくれるカギであるように思われる。それはまた、日本企業の反テーラー主義的労働編成を労働者のヘゲモニーのもとに転換していく方向を照らし出してくれるようにも思われる。レギュレーション理論の日本資本主義に対するアプローチの有効性を、筆者はこの点に求めたい。（この論旨を展開したものとして、拙論「レギュレーションの民主主義的創出に向かって」〔『ポスト・フォーディズム』大村書店、1991年〕を参照されたい。）