

# 産業・労働に関する歴史社会学的研究の概観

## —戦後日本の展開を中心に—

藤 吉 圭 二

### はじめに

本稿の目的は、産業・労働の分野で戦後に蓄積されてきた社会学研究のうち歴史社会的なものに焦点を絞り、その成果を概観することにある。その際どうしても、どんな研究をさして歴史社会的と呼ぶのかということが問われざるを得ない。もとより歴史社会学的研究と自らうたったものは多くないのであって、それ故なおさら「その研究を歴史社会的と見るのはいかなる基準によってか」を明確にする必要は高まる。

草創期のヨーロッパの社会学には歴史的なものへの関心が強く含み持たれていた。そこには大別して「近代西欧社会に至る社会発展の趨勢を普遍妥当な一般法則の形で捉え、そうした発展段階のなかに近代を位置付けようとする認識関心と、近代西欧社会（ないしその内部の国民国家）を他の形態の諸社会と類型論的に比較し、その特殊性を解明しようとする認識関心—換言すれば、進化論的（evolutionary）視角と比較論的（comparative）視角」\*<sup>1</sup>というふたつの方向性を見ることができる。このように、歴史的素材を対象とすることの背後には、当然ながらそれに対応した問題意識が存在する。ふりかえって日本では、歴史的素材はどのような問題意識から注目されてきたのか。ヨーロッパにおいて見られた方向性をそのまま適用するわけにはいかないが、本稿ではどちらかといえば後者の、つまり比較論的視角を強く持ったものに注目していくことにしたい。

上に見た前者の進化論的視角とは、つまりは近代化論を意識した視角であって、いわば通文化的で単線的な「社会の進化」を想定する傾向にあったと見ることができる。それに対して、後者においては個々の社会の「文化的伝統に規定された発展パターンの多様性・個別性」\*<sup>2</sup>への関心がより強くもたれており、その系譜に連なって戦後の欧米で進められた「修正された」近代化研究は、まず西欧社会の近代化を「18世紀以降の特殊西欧的發展として空間的—時間的に限定して捉え」\*<sup>3</sup>たうえで「近代社会における『伝統的』構成諸要素の存在を過渡の状態と見なさず、近代的なものと伝統的なものの併存・融合・協働こそが近代社会の常態であるという認識」\*<sup>4</sup>を持つにいたった。日本における「比較論的視

角」は、その成立事情こそ異なるものの、日本社会を西洋から導入された近代的なものと従来から存在する伝統的なものとの共存あるいは拮抗状態として捉えるという点で、単線的な「社会の進化」を想定する視角よりもむしろ後者の視角に近いと考えられる。

それと同時に留意すべきことは、この分野特有といってもよい「実践志向」である。労働に目を向けるとは、しばしば「労働問題」の解決を志向することでもあったといつてよい。こうした「問題の解決」を要請する姿勢は、時に「いかにあるか」よりも「いかにあるべきか」を重視することにもなった。そこにおいては解決すべき当面の課題を前にして、それを先の「日本的なもの」との関連で考察しようとする志向を示すこともあった。歴史に対する関心は、しばしば現在の課題と結びついたかたちで成立していたといつてもいいだろう。もちろん「日本的」と見るからといって、すぐさまそれを擁護すべきものと捉えることにはならない。それを「問題」と見る視線は、時にそれを「解決の妨げとなるもの」「除去すべきもの」とする想定を許容するものともなっただろう。これは論者によって見解の分かれるところだといえる。

したがって、この分野において歴史社会学的な研究を見ていくのならば、まずそこでの「歴史」への姿勢が、近代化／西洋化の過程においてもなお見出される「日本的なもの」を強く意識していたということに留意しておく必要がある。そして次に、この分野の研究に特徴的なこととして、そこで「労働問題」の解決が強く志向された場合にも、その「問題」と「日本的なもの」との関係がしばしば強く意識されていたということにも留意しておく必要がある。以下では、このような点に注意を喚起させる今世紀初頭の事象にまず目を向けて、そのうえで戦後の研究を概観していくことにしたい。そこで特に間宏の業績に注目するが、それは以上のような視点から見てこれがある種の範型をなすものと考えられるからである。

## 1 温情主義—戦前期の研究の特徴

明治40（1907）年、東京帝大教授・金井延（かない・のぶる）らを中心として社会政策学会が設立された。設立趣意書には次のように言われている。「余輩は放任主義に反対す、何となれば、極端なる利己心の発動と制限なき自由競争とは貧富の懸隔を甚たしくすべなり、余輩は又社会主義に反対す、何となれば現在の経済組織を破壊し資本家の絶滅を図るは国運の進歩に害あればなり、余輩の主張するところは現在の私有的組織を維持し、其範囲内に於て個人の活動と国家の権力とに依て階級の軋轢を防ぎ、社会の調和を期するに在り」。<sup>\*5</sup>その言わんとするところは明らかだろう。すでに松原岩五郎『再暗黒の東京』（1893）、横山源之助『日本之下層社会』（1899）といった一般向けルポルタージュが都

市底辺に生きる人々の「悲惨」をとりあげ\*<sup>6</sup>、それが社会問題とされつつあった時期であり、また政府レベルにおいても農商務省が労働者の実態調査を『職工事情』（1903）という報告書としてまとめ、ほどなく工場法制定（1916）というかたちで工場における労働条件の改善をはかっていった時期でもあった。一方で日清・日露の戦勝によって大いに沸き立っていた日本ではあったが、むしろそれゆえにこそ、富国の基盤の一つとして労働者の処遇の問題は重視されていたと言える。この問題は、まかり間違えば社会主義思想などの伸長となって国家の基盤を揺さぶるものとなりかねない。このような意味において、産業とりわけそのころ急速に発展しつつあった第二次産業に研究の目を向けるとは、すなわち秩序と活力を二つながらに備えた勤労の調達をめざすことだったといえるだろう。

この時期における研究の重要な焦点として「温情（恩情）主義」を挙げることができる。これは今につづく「日本的経営」に関する議論の一つの源流と見ることができる。前述の社会政策学会は、その設立第一回大会のテーマに「工場法と労働問題」を掲げ、温情主義に関する討論を行なった。ここでは、間（1964）の紹介に従いつつ討論の内容を整理しておこう。さしあたり温情主義とは、労働者の処遇に関して、それを雇用主の裁量に委ね、その裁量を尊重しようとする視点であり、成文法によってその関係に規制を加えようとする、いわゆる律法主義に対比されるものだと考えていいだろう\*<sup>7</sup>。

この温情主義については、大きくみて①全面的肯定の立場、②全面的否定の立場、③成文法（工場法）と相補的關係にあるとする立場が表明された。

まず、①温情主義を全面的に肯定する立場としては、法学博士・添田寿一の「…封建の余弊でない封建の恩沢である所の主従の關係—使はれる者と使ふ者との間に存する相敬愛する觀念即ち上は下を憐み下は上を敬ふと云ふ此美風…」という意見を見ることができる。

次に、②温情主義を全面的に否定する立場としては、経済学者・福田徳三の「…日本の工業者資本家は、皆主従といふ考えを持って居る。…封建時代の遺物中何れの点から見ても一利なくして百害あるものは此の主従の關係で、他の人間を捕まへて来て自分の奴婢とする、下僕と見るといふ考が、甚だ怪しからぬ考である」という意見を見ることができる。

そして、③温情主義を工場法と相補的に把握しようとする立場として、前出・金井延の「…社会一般の幸福から打算をなして、一個人の契約の自由だとか云ふやうなものに拘泥せずして、国家は一視同仁の精神を以て、王道平々の理想を以て、寧ろ多少強者を抑へることあるも弱者を保護する義務がある…斯くの如きことをするのは、詰り国家が王者の道を行ふのである、仁政を施すのである。此の点だけに就て見ても、社会政策立法と云ふものは、孔孟の唱へし所の道と相合す所が多いのです…」という意見を見ることができる。

②の福田徳三のみは否定的な捉え方であるが、三者いずれも経営者と労働者の間に主従あるいは上下の關係のあることを指摘している。その特徴として、両者を相互に独立し相

反する利害によって対立する関係にあるものと見るのではなく、両者を包括的に位置づけられるような関係の場ともいえるべきものが理念的に追究されているという点を指摘することができる。これが添田、金井においては「封建の恩沢」や「王者の道」「仁政」といった語をもって肯定的に捉えられているわけだが、その内実は必ずしも明示的にはなっておらず、なお「有徳者の気構えおよびそれを是認するあり方」のようなものとして捉えられていたということに留意しておこう。そして、それを肯定するにせよ否定するにせよ、このような視点から日本独自の企業運営・労働組織のあり方を探るという方法は、戦後においても試みられていくことになる。

## 2 戦後の民主化の中で

この時期には「軍国主義を排し民主主義をいかに実現するか」という社会的要請を背景に、理念的な議論が主流となった。いわば克服すべきマイナス要因として「日本的なもの」が取り上げられたのだといえるだろう。尾高邦雄「日本の封建制」（1946）、横山定雄「我国商業社会の構造とその封建制」（1947）、松島静雄「我国における封建制と労働者の質的規定」（1947）などが、民主主義実現の前提として摘出すべき日本社会の「封建制」について論じた。この時期、理念としての「封建制」が否定的に捉えられているのは、先の「温情主義」がほぼ肯定的に捉えられていたのと対照的である。一方で、歴史的な視点は前面に出されていないものの「生活共同態の視点から各種の職業団体を研究」という方針で進められてきた調査の結果報告である尾高邦雄「職業と社会集団—出雲地方の鉄山における生活共同態について」（『民俗学研究』1947）は、その後、松島静雄の友子（鉱業労働者の互助組織）研究や、中野卓の商家同族団<sup>\*8</sup>研究へと、その立場が継承されていき、歴史的視点を含む実証的研究へとつづいていく。

労働組織研究においては松島静雄「労務管理の日本の特質と変遷」（1962）がウェーバーおよび農村・家族研究の有賀喜左衛門から方法論上の影響を受け、経営・労働に関して実証的調査研究を行ない、また中野卓が「商家同族団の研究—暖簾をめぐる家研究」（1964）で有賀喜左衛門の農村研究に影響を受け、農家同族団理論の商家への適用を試みた。これはさらに家連合一般の理論へと展開されていくものとなった。いずれも有賀喜左衛門に代表されるそれまでの農村社会学研究の知見を、産業・労働の分野に援用して挙げられた成果ということができる。

このように、1960年代に入りこの分野で歴史的な視点から接近する実証的研究が次第に発表されるようになってくる。中でも代表的なものは、先にみた間宏「日本労務管理史研究」（1964）であろう。これは、企業に対して「広義の経済的生産活動を中心に構成され

た機能集団、あるいは第二次集団」という定義を与え、それを「資本、技術、労働力といった『物』の結合体としてみるのではなく、複数の人間の結合によって成り立っている社会集団としての角度から究明」するという立場から、「企業がその従業員（企業内労働者）を、集団目標達成のために、効果的に活動させるための管理技術」である労務管理が「いかなる構造を前提にして、いかなる機能を果たしているか」、「あるいは、逆にいえば、どのような機能の遂行をねらって、どのような管理が行なわれているかを明らかにする」ことをめざしたものである。そして「資本の論理の人間関係の表現が、現実の日本の社会のなかでどのように展開されているか、それを克明に追及することによって、わが国の社会や、文化の特質を明らかにすることに、この研究の究極のねらいがある」と述べられている。日本の労務管理の歴史的起源、企業経営における日本的特質について、製糸業、紡績業、重工業、鉱業という「第二次産業の、大企業の、常傭工員を対象にした」労務管理を対象として、産業界、行政、学会において蓄積された文書資料、統計資料をもとに丹念に考察が進められている。

ここで再び冒頭に挙げた温情主義をめぐる話題に立ち戻ってみよう。そこで課題とされていたのは、秩序と活力とを兼ね備えた勤労の調達であった。そのためには工場法の履行をめざす律法主義でいくのか、それとも「封建の恩沢」に基づく温情主義でいくのか、どちらにすべきかということが論じられていた。間の研究も、企業経営者が「その従業員（企業内労働者）を、集団目標達成のために、効果的に活動させる」ことをめざしている点を見無視しているわけではない。この研究においてそれは重要な前提である。しかしここで注目すべきなのは、間のこの研究が「勤労の調達のために、いかなる努力をすべきか」それ自体を課題とするのではなく「勤労の調達のために、いかなる努力がなされたか」という問いを課題とし、それを具体的な歴史の中で実証をふまえて考察したという点であろう。このような過程の中で、あらかじめ設定された理念としての「王者の道」や「仁政」といったレベルにおいてではなく、より実態に即したかたちでの温情主義が抽出されてきたのだと言える。そしてそれゆえにこそ、この研究は企業の労務管理という枠内で得られたものでありつつ、さらに「資本の論理の人間関係的表現が、現実の日本の社会のなかでどのように展開されているか、それを克明に追及することによって、わが国の社会や、文化の特質を明らかにする」ところにまで迫るものになったと見ることができる。つまり近代化／西洋化の影響のもとで進行した近代的産業の編成のなかに、いかなる日本の特徴を見出すことができるかを実証的に検討した社会学的研究が、ここへきて大きな成果を挙げたと言ってよいだろう\*<sup>9</sup>。どちらかといえば理念的に語られる傾向の強かった日本的労務管理について、温情主義という語を手がかりとしてその内実が検証されたのである。そこからどのようなことが明らかにされたのか。次にそれを見ていくことにしたい。

### 3 間宏の経営家族主義論

すでに見たように間（1964）は、この時期の統計的・実証的研究の代表であり、日本の労働（労務管理）に関する歴史社会学的研究の先駆の一つである。そこでは対象の歴史的生成過程に配慮した検討が行なわれているが、その過程に見られる諸事実を「廃棄すべき旧時代の遺物」と一括する態度から自由でありえていえると言え、その点で今なお重要な意義を持っているといえるだろう。ここでその内容をやや詳しく見ておくことにしたい。

#### 3-1 経営家族主義の源流と特徴

その中で「経営家族主義」という概念が提示されている。これは従来「親がわりとなる主人（経営者）による被傭者への庇護」という意味あいでも用いられていた「温情主義」なるものの生成過程を、実証によって裏づけつつ明らかにし、それを踏まえてあらためて命名したものといえる。職人的な親分・子分関係の論理ではなく、むしろ商家の論理との歴史的連続性が強い、つまり商家の連続性を企業の連続性に読みかえたものである。確かに親方子方関係は見られるが、基本的には「自分の腕が頼り」である職人に経営体のような連続性を見出すことは困難なのである。こうした考察を踏まえ「日本人の民族的特質を示す特殊な家族形態」として、経営家族主義における「家」の特徴が次の4点に整理される。

- ①制度体としての連続が基本原理である。
- ②連続という立場から横の関係（夫婦）より縦の関係（親子）が優先される。
- ③家産を経済的基礎とし、生産生活と消費生活が密着している。
- ④成員の立場より家集団の論理が優先される（「家」の維持においては心理的紐帯による家族よりも経済的、社会的利害打算の方が強く作用する。また、戦前の家制度は「家」の論理と欧米の近代法との結合といえる）。

このような経営家族主義における「家」の論理の整理を受けて、これが企業の労務管理にどのような特徴を与えているかが検討され、次のような5項目にまとめられる。

- ①経営社会秩序における身分（年功）制…「家」における「生得的地位」に近い。
- ②終身雇傭制…「忠勤」に対する「恩情」的はからいといえる。
- ③年功（身分）型賃金制度…年功によって基本的な賃金が保証され、生産奨励のために付加的な報償が用意される。
- ④企業内福利厚生制度…職場外でも「面倒を見る」経営という位置づけがなされる。
- ⑤運命共同体としての家族主義イデオロギー…労使「一体」論のもととなりうる。

この中で項目②、③、④は「子の面倒を見る親」としての主人（経営者）が果たすべき務めとされ、①、⑤とも相まって商家における「家」の論理が企業の労務管理に援用され

ていると解されるのである。

### 3-2 経営家族主義の形成過程

このように整理される経営家族主義であるが、その形成過程はどのようにたどることができるのか。1868（明治元）年より1926（昭和元）年までの大まかな流れが、次のように3段階に整理されていく。

- ①封建的労使関係時代－1868（明治元）～1887（明治20）…官営企業中心の近代技術導入期であり、民間なら見られるはずの「資本の論理」は未だ弱い。また職員層（官吏）と工員層（職工・人足）の身分差が明確で、この時期なお「会社一家」的発想は希薄である。
- ②原生的労使関係時代－1887（明治20）～1912（明治末）…民間産業資本の成長期であり、官営工場の払い下げなどが行なわれた。この時期、①期で洋式技術の訓練を受けた日本人熟練工が成長してくる。これに伴い、それまで同一職場に併存していた直傭制（職員・上層工員）と親方制（工員の大半）という二制度のうち後者が解消して前者に吸収されていき「会社一家」的発想の萌芽期を迎える。
- ③家族的労使関係時代－1912（大正元）～1926（昭和元）…第一次大戦から昭和恐慌にかけて財閥独占企業が優位を確立した時期。工作機械の発達・複雑化に伴って「コツ」や「カン」の重要性が認識され「子飼」の技能工が養成されるようになる一方で、身分制の官僚制（部・課・係制）化が進み、これが長勤化と相まって企業への帰属意識を促進した。また工場法（1916）につづく健康保険法施行（1926）による企業、共済組合による福利厚生制度が拡充、加えて家族的恩情主義の鼓吹や日本の雇用関係の特殊性の強調が行なわれた。これは「後進国の国民の民族主義感情に訴える、という意味で効果的」だったと評価される。労働委員会、職場懇談会、人事相談所などの設置や社内報、機関誌発行も一般化し、これによってもまた「家族国家」との連携強化および「わが社意識」の培養が促進された。

### 3-3 経営家族主義の役割

以上のようにまとめられる経営家族主義について、間は「封建時代における家業経営（その典型は商家にみられる）が、明治以後の近代資本主義企業のなかに再編されたもの」と位置づけ、それが従業員の高い帰属意識、労働意欲の源泉となっていたことを指摘している。そしてその背景として挙げられているのが以下のような要因である。

- ①生活安定の欲求の満足…終身雇傭制や家族制度型の経済給付体型は、労働者に安定した経済生活をもたらし、それによって、例えば定年までといったかたちの長期にわたる生

活設計や節度ある経済感覚の保持が促された。

- ②威信・優越感の満足…身分制的な昇進制度や名誉称的職制は、同一の会社に長く勤めれば勤めるほど会社内での地位が（時に名目的なものにとどまり、また経営中枢への参入はもちろん制限されているとしても）高まってゆくことを保証し、それが長期勤続による労働者の会社への一体感を強めることにもなった。
- ③経済的欲求の満足…皆勤賞や期末賞与などは、直接的に労働者の勤労意欲を高める方向で作用した。
- ④情緒的欲求の満足…会社を家族になぞらえる発想が当時の排外的ナショナリズムと結合することによって「日本的」美風が称揚され、労働者の志気を高めるために民族的、国家的な規模での根拠の援用が可能となった。

以上のようにまとめられたとき、たとえば社会政策学会第1回大会において福田徳三が「温情主義」に対して加えたような「封建時代の遺物中何れの点から見ても一利なくして百害あるもの」という批判を、戦後においても同じように受けかねないような特徴を備えたこの経営家族主義は、歴史的にみれば、明治以降の企業経営にとって、つまりは従業員の勤労の調達にとっては実質合理性を持つものと評価されるのである。そうした評価にあたって間は、この経営家族主義が、家の論理の強い農村からの「出稼型」賃労働者にスムーズに浸透したという可能性を示唆し、これを受容した労働者の側の研究の必要性を指摘している。

### 3-4 家族主義管理形成の諸条件

以上のような経営家族主義は、明治以降の日本のどのような条件のもとに形成されてきたのか。間は先に見た段階的な整理も踏まえつつ、それが「大企業の、男子の、常備従業員」を対象として第一次大戦期から形成されてきたとまとめている。その根拠として以下の6点が挙げられている。

- ①財閥独占企業の確立…企業の支配構造が、そもそも家族制度に密着した財閥という形態をとっていたという初期条件に加え、その独占化に伴って巨大化が進んだため企業は経営を組織化する必要に迫られていた。そして、財閥系企業の独占化によって大企業労働者が相対的に階級内で地位向上を果たし<sup>\*10</sup>、ために「企業の一員」という意識が強化され、会社を家族的共同体として受け入れる素地ができていった。
- ②軽工業から重化学工業への比重の移行…軽工業とは例えば製糸業である。これは単純作業に携わる女工中心の産業であるが、それが鉄工業など重化学工業へと比重が移っていくと、労務管理の対象となる労働者には必然的に男子工が増える。これは家族制度のもとでの（潜在的）家長であり、そのことが会社への一体感を基盤として経営者に対する

一定の共感を労働者の中に醸成することにもなった。

- ③機械化の進展…開国後の精力的な西洋文明の導入は、近代的工業技術の導入でもあったが、これは工場における機械化の進展をも早期にもたらした\*<sup>11</sup>。このような労働現場の機械化は、旧来の職人気質を持った労働者にかわって新しい労働者像を発生させた。つまり「基本的には『自分の腕が頼り』である」ような職人気質にかわって、会社の一員としての技術者という意識が萌芽的に生じていった。
- ④大正デモクラシー・労働運動の高揚…普通選挙法（1925）が、それまでの身分的な差別意識を解消する契機となった。また一方ロシア革命（1917）後、宥和的な家族主義、協調主義が経営者の側からも唱えられるようになり、これらが争議にも向けられうるエネルギーを企業内における「人格」尊重の担保としての勤労へと整流していくための一定の役割を果たした。
- ⑤労働者の質的变化…明治19（1886）年に公布された学校令を受けて次第に普及していった学校教育によって、国民の教育水準は上昇していき、それは工場労働者においても同様であった。『職工事情』によれば1890年代において鉄工業に従事する労働者のうち尋常小学校（4年）または高等小学校（4年）を卒業している者の割合は全体の50%ほどであったが、学校令公布より40年ほど経過した大正13（1924）年にはその割合は80%にのぼり、さらに6年後の昭和5（1930）年には90%に達した。この時期には高等小学校を卒業した者の割合が27%から32%へと上昇しており、義務教育としての尋常小学校を卒業することが昭和初期の時点ではほぼ一般的なことになっていたと考えられる。こうしたことを背景として、会社内で基礎的知識を教授するための補習教育は衰退し、かわって男子従業員には技能訓練と精神修養（思想善導）が、女子従業員には花嫁修業（婦徳養成）が施されることになり、これもまた家族的経営を支える一助となった。
- ⑥「工場法」など一連の労働立法…それまではもっぱら経営者の裁量によってなされていた「恩情的福利厚生制度」が、明治44（1911）年に公布された工場法をはじめとする法的規制のもとに置かれるようになって労働条件の過酷さが若干は改善されていき、労働者の側の会社への否定的態度を緩和することにもつながった。

### 3-5 経営家族主義・まとめ

以上のように、日本における労務管理（企業経営）の近代化は多様な側面を持つものであるが、その推進において重要な役割を果たしたのは必ずしも所与のものとしての「日本的（封建的）」人間関係といったものであるよりも、むしろその時期に導入されつつあった機械化された生産技術であり、それが親方への委託といったかたちをとらない、組織化・体系化された直接的な労務管理を要請したのだと考えられる。そしてそれを裏づけるよう

に、このような労務管理の普及は機械化すなわち直備化進展の遅速によって、化学工業（製紙業）、軽工業（紡績）→重工業→鉱業→建設業という順に進んでいったということが指摘されている。

時に理念化されたかたちで取りあげられていた「日本的経営」の内実を、戦前期の企業の労務管理を追跡することによって具体的に整理し、さらにそれを、理念として語られることの多かった「温情主義」とも整合的に関連させて提示したというこの成果は、現時点においてなお示唆に富むものとも言えるのではないか。このような実証的裏づけを支援に提示された「日本的経営」は、超歴史的な「日本的」姿をあらわすものであるかどうかについては留保が必要であるとしても、開国・明治維新から昭和初期までという具体的な歴史的条件の中に置かれた「日本」の姿の一面を明らかにしているのではないかと思われる。

#### 4 「日本的経営」の批判的検証へ

以上やや詳しく見てきたように、間の研究は「日本的」と呼ばれる企業の経営慣行なかんづく労務管理のありようについて、文献資料に基づきつつその姿をあきらかにするという成果をあげた。その後どのような研究が行なわれていったのかを見ると、間によって定式化された「日本的経営」について、その後も批判的検討が続けられていったことがわかる。網羅的なものよりも、どちらかといえば地域なり業種なりを絞りこんだものが発表されており、直接的な言及の有無を問わないことにすれば、間による「日本的経営」研究の成果を、それぞれに敷衍するものと見ることが概ね可能であろう。

まず、すでに経営家族主義について、それを「労働者に有無をいわず押しつけられたもの」もしくは「過去の遺物として廃棄すべきもの」と見るのではなく、むしろ労働者によっても積極的に迎えられた要素を持つものとして考察する必要性を示唆していた間は、『日本における労資協調の底流』（1978）において、工業教育会という民間の労働問題啓蒙団体の検討を通して当時の中間管理者の活躍に焦点を当て「明治末から昭和初年にかけて、短期間で日本の労使関係あるいはその核心である企業コミュニティの形成と普及」が果たされた要因の一つを実証的に追究した。また、ある意味で間（1964）の研究を部分的に緻密化させたともいえる兵藤釗（ひょうどう・つとむ）『日本における労使関係の展開』（1971）は、日本において「国家の労働政策の展開は、重工業大経営における労使関係のあり方に緊密に連動してきた」という認識のもと重工業大経営に代表的位置づけを与えたうえで、1890年から1930年代にわたるその領域での労使関係の展開を、社内文書、新聞・雑誌、官庁統計などを利用しつつ考察し、それが間接的管理体制から直接的管理体制へと変容していく様子をあとづけた。国家との関係でいえば間『日本の使用者団体と労使

関係—社会史的研究』（1981）も「事実経営上、広義の労働問題を有利に処理するための使用者による、一企業の枠をこえた横断的結合体」としての「使用者団体」を対象として、明治初年から昭和48（1973）年までの、およそ一世紀を5期（1868—1897定着期、1897—1931発展期、1931—1945統制期、1945—1952再建期、1952—1973高度成長期）に区分して、労働者—使用者—政府というトライアド関係を分析している。また、他に注目すべきものとして、一寸木俊昭（ちょっき・としあき）『日本の企業経営』（1992）が挙げられるだろう。これは明治末期における工場管理の近代化、つまり経営者自身の直接的職場指導から間接的工場管理への移行、および工程の複雑化にともなう親方請負制度の衰退と企業による職人の直接雇用の整備について、二つの企業の事例に即して検討されている。これもまた間（1964）を別の資料に依拠して傍証したものと言える。

そして対象を大企業に限らないで広く見渡したものとして、坂本藤良『日本雇用史』（上・学歴と出世の物語、下・年功制への長い道程、1977）がある。これは「まず、一般読者にとって、興味ある読みもの、啓蒙書、であることを目指している」ものと断られてはいるが、幕末期から昭和初期までの雇用のあり方を、大企業の重役というエリート・ホワイトカラーから炭坑夫、出稼ぎ女工など「虐げられた人々」まで、多様な職業・階層について描いており、全体を俯瞰するものとして参考になる。また、今日「日本的経営」の要素といわれる「年功序列・終身雇用・温情主義」が、明治期に次々と結成された企業において必ずしも一般的なものとはいえなかったという事実が、創設期の三菱、三井、住友などにおける雇用状況を検証する中で示され、そのうえで、そうした要素が「日本的経営」の要素として企業に普及・定着していく過程がまとめられている。加えて例えば「財閥系企業」と一口にいっても単純に一括はできず、各グループでそれぞれに特徴ある雇用関係の成立していった経過が、そのグループの新卒採用者がどの大学の出身者で主に占められているかということとの関連の中で検討されている。企業の社風を社員の出身大学のスクールカラーと関連させながら検討するという方法は、興味深いものの一つと言える。また大正初期に台頭し、その後「日本的経営」の特徴の一つに数えられるようになった「温情主義」に関する議論・実践についても、台頭の時期から日中戦争突入後の昭和10年代半ばまでの時期について、コンパクトにまとめられている。

このように、最後の坂本（1977）を例外として、ここまでに見てきた研究はほぼ大企業における労働のあり方を、ある場合には国家政策との関連をも視野に入れつつ検討したものであった。そして、間の業績以降この分野で進められた諸研究の特徴として、経営・労務管理における「日本的なもの」を検討するにあたり対象を一企業の内部に限定するのではなく、企業から独立した関連組織や複数の企業からなる組織、あるいは国や地方などにおける行政との関わりのなかで検討を進めようとしているものが比較的多く見られるとい

うことを指摘できるだろう。また、戦後「封建遺制の克服」というかたちで始まった同時代への関心であるが、ここへきてそれは、あらためて戦中期の国家規模での労働のあり方を単に克服すべき過去の遺物としてではなく、現在の日本社会にまで通じるものとして捉え直そうという視点を得たといえることができるだろう。その視点は必ずしも「日本的なもの」を強調するものとは限りは限らないが、その分むしろ戦後の占領下において突然民主主義国として出発せざるを得なかった現在の日本社会のなかに、戦前に通じるものを摘出しようとする作業を促したのだと考えられる。一企業の内部という枠にとらわれず、外部社会との関わりをも視野におさめた研究が進められたこと、そしてそれを廃棄すべきものとするかどうかという判断はいったんカッコに入れて現代の日本社会にまで通じる特徴を戦前期の日本のなかに見ようとする研究が進められたこと、これをここまでの留意すべき傾向としてまとめることができるだろう。

## 5 国際比較、職人的町工場および女性の労働

近代日本における企業の経営・労務管理の中で「日本的なもの」を検証しようとする試みが、60年代半ばに発表された間の研究以降ひきつづき進められる一方、現在にまで通じる特徴を戦前・戦中期に求める研究も試みられた。それを上では見たわけだが、これとは別に、あるいはこれと相補的なものとして新たに試みられた注目すべき研究の傾向がある。ひとつには国際比較という手法を用いて歴史的な関心にも答えようとしたものであり、またひとつには商家の伝統が強く見られる日本の企業経営の中で、近代以前からの職人的な特徴の見られるものを、特定の町工場の歴史に即しつつ明らかにしようとしたものである。

イギリスの社会学者で、当時すでに日本の教育などについての研究も発表していたR. P. ドーアは、『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学』（原著1973→訳1987）においてイギリスと日本それぞれの代表的な電気機器メーカーの工場を調査・分析した。必ずしも歴史的な変容の追跡に全体が費やされているわけではないが、イギリス企業、日本企業の特徴をそれぞれ「市場志向型のシステム」「組織志向型のシステム」と名づけ、後者の方が「後発効果」にも助けられて企業組織としては「先進的」であるという見解を提示している点で示唆的である。国内の研究者において「われわれ固有のもの」というかたちで意識された歴史への関心は、ここへきて国際比較という新たな方法の導入を迎えたといえるだろう。そこで指摘されているのは、産業社会初期の「二つの陣営」つまり対立する労使の関係が現在まで濃厚に維持されているイギリス企業では、日本の企業に比べて格段に経営効率が落ちること<sup>\*12</sup>、逆に日本の労働者の、企業に対するコミットメントの高さが生産、経営における効率性の高さを保証しているということであり、その意味

で時間的に先行することが必ずしも内容的な「先進性」を意味するわけではないということが具体的な比較の作業を通じて示されている\*<sup>13</sup>。ここにいう対立する「ふたつの陣営」の一方である労働者の側の経営側に対する非妥協的な態度は時に「確立された個人」と結びつけて語られることが多かったと思われるが、それが進んだあり方としてではなく別の見方をすれば「遅れた」あり方とも捉えられることを示した点において、日本に向けるまなざしに相対的な要素を加えたといっていよう。

そして一方の森清『町工場—もうひとつの近代』（1981）は小規模の町工場を対象としている点で特徴的である。首都圏における典型的なタイプのみ一つの町工場、すなわち帝大出身者の創業になる「月島機械」、工場での下働きから出世して独立した現場育ちの技術者の創業になる「安藤鉄工所」、そして技術者と職人頭の共同のもとで職人頭と職人たちによって（つまり職員層の介入を受けないで）現場の運営がなされていた「宮原機械」について、明治末または大正はじめの創業期から東京大空襲によって壊滅的打撃を受けるまでの企業経営、工場運営の実状を検証している。特に戦時期の産業報国会体制による市井の町工場への影響および工場の側のそれへの対応が、一次資料をもとに丁寧にまとめられている。筆者自身は、工場あるいは工場労働者に関する従来の書物の多くが「工学から経営管理までを含む技術史と労働運動史の二側面からのみ論じ」る傾向にあったことに対して批判的で「『工場』という場で毎日を働き、生活する人間」を「トータルにとらえる」ことがめざされている。主要な対象を上記の三工場に限定したことによって、この目標は具体的なレベルにおいて達成されたと言えるだろう。

また他に、働く女性を対象にしたものとして村上信彦『大正期の職業婦人』（1983）がある。これは大正および昭和初期の新聞および雑誌（『婦人之友』『主婦之友』など）の記事や官庁、研究者による諸統計、そして経験者からのインタビューによって大正期の働く女性の実態を紹介している。取り上げられた職業は小学教師、女中、タイピスト、電車車掌、看護婦、駅員、モデル、弁士など20あまりに及ぶ。それぞれの職業に関して実際の仕事に携わった女性からのインタビューが紹介され、その典型性、代表性についてはともかく、リアリティのある記述となっている。歴史的（継時的）変化についての関心はそれほど強くないが、例えば駅員については「男一人に対する費用で二人の女事務員を採用できる」といったことが採用理由の一つとして主張されたこと、また女医については「女子に高等教育を授けることは、おのずから晩婚になり、…日本の人口を減らすことは国家の危機を招く」「手術をし、血を流すことに平気な殺伐な女が増え、…ひいては国家を滅亡に誘う」「女は月経という穢れがある。手術室の神聖を冒す」「女は妊娠して仕事を休む。人命を委される医術には不適當である」といった「女医亡国論」が出されたことなど、当時の働く女性が置かれていた状況を垣間見させるエピソードが職業ごとに紹介されてお

り、統計的資料による研究とはまた異なった成果を挙げていると言えるだろう。

ここで見てきた諸研究は対象に限定を加えることによって、近代日本の産業・労働に関する歴史的な認識を、日本社会規模の包括的研究とはまた異なった角度から提供したものであることができるだろう。「日本の」という大きなくりで検討を加えるのではなく、個別具体的な対象に視点を定めることで、そこから近代日本のある側面を照らし出したものと考えられる。

## 6 その後の研究・近代教育制度との連続性

国際比較、あるいは個別的对象の限定によって近代日本の特徴を探ろうとする試みの他に、とりわけ近年においては学校教育との関連でそれを探ろうとする試みも進められている。すでに戦後まもなくの時期に近代以前の日本の信念体型を分析し「日本の近代化に適合的な価値体系の内面化—制度化の様態を明らかにした」ものとしてR. N. ベラー『徳川時代の宗教』（1957）があり、また日本社会において教育制度の整備によって人材育成のあり方がどのように変容してきたかという問題に関する教育社会学の分野での研究も盛んになってきている。そのような成果をもふまえて人的資源の育成と配分という視点から、学校における人材育成と企業における人材調達とを関連させて検討するものも見受けられるようになってきている。そのようなもののひとつの例として猪木武徳『学校と工場』（1996）を挙げることができるだろう。これは「近代日本では人材はどのように育成され、選抜されてきたのか」という問題意識のもとで、労働力育成の場という視点から江戸期以来の日本の教育制度が検証され、また実際の労働現場における人材育成についてブルーカラー層、ホワイトカラー層を含めて考察されている<sup>\*14</sup>。

## おわりに

産業・労働に関する歴史社会学的研究は戦後どのような展開をしてきたのか。これまで見てきたところを踏まえてまとめておきたい。まず戦前の製造業を中心とする大企業の労務管理や経営方式に関しては、それを一律に「日本的」と呼ぶかどうかは別にして、あるていど明らかになってきていると思われる。と同時に、一般に「日本的」と称される労務管理、経営方式の歴史的な生成過程についても実証的な研究が積み重ねられてきたと見てよさそうだ。本稿冒頭で見たように産業とりわけ労働に研究の目を向けることは、それを「解決・改善すべき労働者の境遇の問題」と見ることに深くかかわっていた。その際には、それにのっとって「解決」を志向すべき所与の理念（もしくは理論）が、あるていどまで

用意されていたとも言える。そのような理念に基づく研究が積み重ねられる中で、必ずしも「解決」を第一義とはせず、実証を試みる研究が次第に進められるようになってきたと見ることができるだろう。しかし例えば、産業・労働のありようを歴史的に扱っているものの中には、その分析の基本として「賃労働」「労働力」といった経済学プロパーの概念をすすめているものもあり、その成果を歴史社会学のなかでどのように咀嚼し、活用していくかという点については今後なお検討される必要があると思われる。それらは必ずしも「社会学的研究」を明示的に標榜しているものではなくても、社会学が参考にすべき成果を提供していると考えられるからだ。

当初はもっぱら理念として語られる傾向にあった日本の慣習は、戦後の研究が蓄積される中で次第にその具体的な姿を現してきたと見ることができるだろう。そしてその姿は、国際比較による検討や教育制度との連続性の検討などを通じて明らかにされていったといえる。特に国際比較による検証は、必ずしも日本のありようを「遅れたもの」とのみ捉えることを許さないような質を持っていたといえる。したがってそれを受けた研究には、歴史の変容の過程を「遅れた状態から西欧並の状態へ」のごとく単純な図式で捉えるのではないような、新たな視点が要請されているともいえる<sup>\*15</sup>。

理念的に「古来日本的なもの」を設定してそれをもとに現状を肯定的に評価するか、あるいは同様に理念的な進化モデルを設定してそれをもとに現状を否定的に評価するか、いずれにせよ自文化内の事実を見る場合の態度にはえてして「理念」に由来する曇りがつきまとう。もちろん一定の理念なしに事実を見ようなどといったことは不可能であるが、それが時に現状の肯定もしくは否定をあらかじめ定めていて、そのために事実が援用されるのだとすれば、そういった視線はかえって見る者を事実から遠ざけるだろう。この問題への明確な答えは望むべくもないが、今後めざされるべき方向性として次のようなことは確認できるのではないか。すなわち一定の条件のもとに成立を見た日本独自の経営、労働のありようを検討するにあたって、そこにいう「独自」は、ありようそのものが独自であるというよりもそれをもたらした条件が独自であるということを常に念頭に置いておく必要があるだろう。そしてそのような条件について比較文化的な視点から考察してみることもまた重要と考えられる。ありようそれ自体ではなくその背景にある条件を比較検討の組上に載せてみること、このような作業によって日本の「独自」性を孤立したものとしてではなく、多様な諸文化のうちのひとつとして、それらとの比較のなかに位置づけることが可能になると期待されるのであり、この分野における歴史社会学的研究は、そのようなものとして今後の発展が期待されているといえるだろう。

## 注

- \* 1 筒井・田中（1990）
- \* 2 同上。
- \* 3 同上。
- \* 4 同上。
- \* 5 間宏『日本労務管理史研究』（1964）より再引用。
- \* 6 ちなみにJack London, “The People of the Abyss（どん底の人々）”は1903刊。
- \* 7 間宏『日本的経営の系譜』（1963）によって温情主義（恩情主義）をまとめておく。  
 恩情主義（paternalism）とは、資本家・経営者が、自己の雇傭者にたいし、下からの権利としての要求や外部からの義務としての強制によらず自ら進んで、被傭者の生活に（主観的に）好意的な配慮を加えようとする態度のことであり、語としての初出は1915年である。こまかくみれば次の①、②-a, ②-bのように三様のものに分けられる。歴史的な概念としては後二者に注目すべきであろう。
- ①温情主義：優位者から劣位者への一方的な配慮。最も広義。
- ②恩情主義：経済力のみならず身分格差による「施恩／報恩」関係（戦前における「温情主義」）。
- ②-a 主従的恩情主義（経営家族主義以前。別名「慈恵主義」）／明治期。
- ②-b 家族的恩情主義（経営家族主義）／明治末～大正期。
- \* 8 「本家」を中心とする親族分家、奉公人分家の連合体。
- \* 9 戦前には例えば宮本又次『近代商業組織の研究』（1939）、『近世商人意識の研究』（1941）、『近世商業経営の研究』（1948）など「日本的」経営に体系的に接近したものや、内藤莞爾『宗教と経済倫理—浄土真宗と近江商人』（年報『社会学』第8輯、1941）のように商人の活動を支える宗教意識を扱ったものなど、あるていど歴史への視点を意識した社会学的研究が発表されている。
- \* 10 これは後の「二重構造論」と呼ばれる見方につながっていく。
- \* 11 機械化と共に工場生産における「科学的管理法」の導入も早かった。間（1963）によればテイラー法はすでに大正元（1912）年に翻訳・紹介され、同14（1925）年には「テイラー協会日本支部」が置かれた。
- \* 12 この周辺に関しては熊沢誠『国家の中の国家』（1976）を参照されたい。
- \* 13 ここに示された着想は、のちの資本主義のタイプ分けの議論へとつながっていくものと見ることが出来る。
- \* 14 この分野の研究を概観するには筒井清忠「企業経営者文化としての「修養」と「教養」」（『日本型「教養」の運命』1995、所収）、大川清文「社会階層」、高橋一郎「教育と選抜」（いずれも筒井編『歴史社会学のフロンティア』1997、所収）などを参照されたい。
- \* 15 社会学の領域においてではないが、そのような問題関心のもとに経済学の分野でまとめられたもののひとつとして加藤・スティーヴン編『日本型経営はポスト・フォーディズムか？』（1993）が挙げられるだろう。

## 参考文献

R. P. ドーア

『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学』（原著1973→訳1987）

J. ロンドン『どん底の人々』

稲上毅『概説 日本の社会学 産業・労働』【リーディングス日本の社会学 9 産業・労働】（1987）

- 猪木武徳『学校と工場—日本の人的資源』（1996）  
 大原社会問題研究所編『新版社会労働運動大年表』（1995）  
 熊沢誠『国家の中の国家』（1976）  
 坂本藤良『日本雇用史』（上・学歴と出世の物語、下・年功制への長い道程、1977）  
 一寸木俊昭（ちょつき・としあき）『日本の企業経営』（1992）  
 筒井清忠  
     『「近代日本」の歴史社会学』（1990、編）  
     『日本型「教養」の運命』（1995）  
     『歴史社会学のフロンティア』（1997、編）  
 野口悠紀雄『一九四〇年体制』（1995）  
 間宏  
     『日本的経営の系譜』（1963）  
     『日本労務管理史研究—経営家族主義の形成と展開』（1964）  
     『日本における労資協調の底流』（1978）  
     『日本の使用者団体と労使関係—社会史的研究』（1981）  
 兵藤劬（ひょうどう・つとむ）『日本における労使関係の展開』（1971）  
 村上信彦『大正期の職業婦人』（1983）  
 森清『町工場—もうひとつの近代』（1981）  
 山崎・橘川編『日本経営史4 「日本的」経営の連続と断絶』1995

# SURVEY OF THE HISTORICAL SOCIOLOGY ON LABOR: ITS PROGRESS IN POST-WAR JAPAN

Keiji FUJIYOSHI

The study on labor, especially on that in the modern industrial factories, is often made with the purpose of finding a solution to its 'misery'. This purpose, however, tends to lead the study to inquire WHAT IT SHOULD BE, rather than WHAT IT IS, and to take the realities for negative. This tendency could also be observed in the labor study in modern Japan. For the study in both pre-war and post-war Japan, one of the most important aims is the amelioration of working conditions and labor environments. To place the focus on the labor is, in many studies, to intend to solve the labor problem, from whatever point of view. The former aimed it to prevent the socialistic ideology from spreading over the Imperial Japan, and to ensure the labor in order and zeal. The latter, by contrast, has often aimed the betterment of working conditions for the 'liberation' of workers.

In this current of studies on the theme, *The Historical Study of the Labor Management in Japan* written by Hiroshi HAZAMA in 1964 can be regarded as epoch-making one in the sense that the actual conditions of workers in the modern factories in Japan from the beginning of Meiji era to the beginning of Showa had been closely studied on the basis of exhaustive research into documents accumulated in the academic world, the administrative agencies, and the industrial world itself. It threw light on the historical origin and the actual state of the paternalism or *Onjo-shugi*, which had been praised as the Japanese characteristic concept of labor management time after time in the pre-war studies, and which can be seen as one of the origins of the argument as to *Japanese Management System*. This study took a role to promote the closer and more positivistic point of view to the labor world.

With the fruit of Hasama's work as one of the momentum, some labor studies follow afterwards that have tried to inquire to the workers' subjective realities which had played important parts in molding the characteristic style of management, or *Japanese Management System*. An approach in this way is significant in labor studies because it enable to find the compatible properties of the modern Japanese labor management

with workers' collective mentality.

The sociological study on the Japanese modern industrial labor world with the use of the historical and positive point of view can be considered as valid to realize the way of life and thought of workers in our modern society through the seize of relations they had in their everyday-work.

## **From Self-defeat and Dependence to Independence: The Paradox of Compulsive Autonomy in the Modern Society**

Toshinari KAMBARA

The norm of modern society is "autonomy", "self-control". But it causes self-defeat and dependence. R. Girard says that the desire for autonomy is the imitation of another's. The superiority of the "model=rival" is the evidence of the worth of his or her desire. So, by connecting masochistic and dependent relationship, he or she makes sure of his or her pride. Addiction (codependence, alcoholism etc) is such self-defeating behavior. And addictive behavior orients "nonlife". Modern rationalism itself denies "nature" and "life".

But such modern compulsive norm contains the possibility of its destruction. For example, eating disorder is both the typical phenomenon of modernity (the norm of "self-control") and the "resistance" to it. And sexual masochism of men is the defeat of the norm of autonomy.

When addictive or codependent person confronts "nonlife", or "hits the bottom", he or she can feel "life felt". The members of AA (Alcoholics Anonymous) surrender themselves to the God (the Higher Power), and they become free from their burden of "will power". So they can be in sympathy with other members. And AA itself makes efforts not to be spoilt by codependent relationship and wholism.

But we can't completely be free from codependent relationship or wholism. And we shouldn't be lost in the "ecstasy" of sympathetic feeling. Recognising such things, we can live not compulsive lives, and we can feel our natural "life felt" and