

労働者支配の論理と「過労死」社会^(注1)

堤 史 朗

- 一、はじめに
- 二、労働者支配の論理とその現実的姿態・事例的典型をトヨタに見る
- 三、「過労死」社会の歴史的現実
- 四、おわりに

一、はじめに

1980年代後半、論壇において現代日本社会に対する批判的主張がひとつの流れを形作った。その主張とは、現代日本社会が「豊かな社会」に相応しい構造的実態を具備した社会と果たして見做し得るかどうかを争点としたものであった。そうした争点を整理し、社会科学的著述において問題提起の契機としたのが暉峻淑子『豊かさとは何か』(1989年)である。『日本は経済大国であるのに、国民には豊かさ感がない』と言われつつしてきたことにたいして、その理由をあきらかにしよう』との暉峻の問題意識は、その後、幾つかの著述において承継され、「豊かな社会」日本への批判的、分析的視点として社会的承認を得て来た^(注2)。

こうした問題意識を共通にしながら、日本社会が「豊かさ」を実感し得ないでいるその構造的な性格を、日本型「企業社会」論、「大企業社会」論という分析的視点で抑え、これら論争の裾野を拡げる研究も公刊された。例えば、真田是編『大企業社会と人間——新しい労働者像を求

めて』(1988年)は、その好例であろう^(注3)。加えて、こうした論争に係わって、より具体的事例での実証分析的な研究が、「豊かな社会」の基底的な労働過程の実態への認識努力において蓄積、報告されている。特に、戦後日本資本主義経済の基幹産業である自動車産業に関して、例えば、小山陽一編『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例』(1985年)の如く、そのトップ・メーカーであるトヨタ自動車に研究が集中しているのは象徴的である^(注4)。

これら諸研究は、その問題意識を共通にする部分があるとしても、その認識論、方法論においては、各々が異なる研究上の試みであるのは言うまでもない。がしかし、同時代的状況の中でこれら諸研究に通徹する認識枠組を確認する事は可能である。すなわち、「豊かな社会」日本の構造的実態が、大企業本位の資本の強蓄積を可能とした「経済大国」化の一方で、労働過程を始めとした全生活諸過程に渡っての強制的な抑圧状況の中で、労働者家族はその果実を「貧しさ」においてしか享受し得ないでいる、との現実認識を持って、現代日本社会の矛盾的な構

造的性格を問わんとするのである。そして、この認識は、媒介過程の問題としていわゆる「日本的経営」＝「日本的労資関係」なるものの本質的性格と、その再編強化の過程に主要な分析的視点を据えているのである。

本稿も、基本的にはこれら諸研究と分析的視点を共通にする試みのひとつである。戦後日本資本主義経済での資本の強蓄積が、何故に、70年代後半以降においても可能であったのかを、とりわけ資本の論理が、「日本的経営」＝「日本的労資関係」への再編強化の過程の中で、その貫徹をどのような現実的姿態において労働者への全面的支配として成し遂げ得たのか、そしてまた、その結果を、市民社会での病理性としてどのように刻印したかを「過労死」の全般化した社会として問うて見ようとするものである。但し、著者の都合により、この試みもその概略的素描に留まらざるを得ない点を、予めお断りしておかねばならない。

二、労働者支配の論理とその現実的姿態・事例的典型をトヨタに見る

現代日本社会に対して「経済大国」「金融大国」「債権大国」と称される一方で、「生活小国」「ウサギ小屋に住む働きバチ中毒社会」「『過労死』社会」と言われるように、現代日本社会への評価には分極化した二つの評価の仕方がある。豊かさとは何か？ 日本型「企業社会」を考える？ との分析的視点は、現代日本社会に対する分極化した二つの評価の根源を、独占資本と労働者家族との間の構造的矛盾の深化として抑え、かつ、市民社会レベルでの社会問題状況の危機意識を反映したものとして提示されたものである。加えて、独占資本と労働者家族との間の構造的矛盾を深化させる媒介装置として、「日本的経営」＝「日本的労資関係」のあり様の問題点を摘出するところに特徴がある。

ソ連・東欧社会主義体制国家の崩壊をもって、資本主義の「体制的勝利」を喧伝する論者の多くは、同時に、「日本資本主義優秀」論 「日本経済上出来」論 「経済大国日本」論 を開陳して憚らないが、彼らの論調は、その主要因を「日本的経営」＝「日本的労資関係」の健全性に求めるのを常套としている。例えば、90年版『経済白書』は、40ヶ月以上の景気上昇を続ける日本経済の動向を「日本経済のマクロ面での健全さ」と手放して礼讃し、その主要な要因はもっぱら大企業の「技術開発の活発さ」にあるとして、「大企業システム」を「合理性を追求した結果生まれたもの」と持ち上げ、それを可能とした「日本的経営」は国際的にも「普遍性がある」ものとまで主張する⁽⁴⁵⁾にいたっている。

今日言うところの「日本的経営」とは、通常、1. 終身雇用制、2. 年功賃金制、3. 企業別組合、のいわゆる「三種の神器」で説明されるが、これら三つの相互関係を内容として組み立てられている「日本的経営」はその裏面として、労資協調主義を本質とする「日本的労資関係」を包摂したものであって、「日本的経営」と「日本的労資関係」とは同義異語として、ワン・セットとしてあるものである。

「日本的経営」＝「日本的労資関係」の歴史的原型が戦前型にあるとしても、今日、論議されるそれは戦後の歴史的産物そのものとしてある。すなわち、対米従属性をその内に強く刻印した戦後日本資本主義の「高度成長」路線に対峙していた労働者階級での高揚しつつあった労働運動、大衆運動を阻害、破壊せんものとして、国家独占資本の側によって強行的に追求されたものが戦後型「日本的経営」＝「日本的労資関係」であり、1960年代半ばにその確立をみたものである。

戦後型「日本的経営」は労資協調主義を本質的性格とした「日本的労資関係」を包摂する事

で、その具体的展開が可能となり、その結果、資本の強蓄積による「高度成長」が実現され、日本資本主義の「経済大国」化への途を用意したのであった。がしかし、60年代末からの公害、インフレなど「高度成長」政策の矛盾が顕在化し、市民社会での生活場面を急襲するに及んでの市民運動など各種社会運動の昂揚は、「高度成長」政策の頓座を恐れる国家独占資本に支配戦略、戦術の再編を急務なものとさせていた。加えて、70年代半ばでのオイル・ショックの波を契機とした世界資本主義の同時的「構造不況」は、日本資本主義生き残りのための戦略を上述の事態と一体的にビルト・インさせた支配戦略の再編構築を急がざるを得ない状況へと追い込まれていたのである。

こうした70年代半ばの日本資本主義経済を取り囲む国内、国外の急激な構造的変化のなかで、60年代支配戦略の支柱として確立された「日本的経営」＝「日本的労資関係」の枠組を、独占資本自らが掘り崩さざるを得ないという矛盾に満ちた対応的狀況に追いこまれた国家独占資本は、「日本的経営」＝「日本的労資関係」の再編強化をもっぱら大企業本位の資本の強蓄積を可能にするいわゆる「減量経営」化政策の徹底化を計る事で実現化することを支配戦略の要とした。こうして採用された支配戦略は、その成果として、世界資本主義の同時的「構造不況」から日本資本主義をいち早く脱出させる事に成功し、「経済大国」化への途を可能にするが、その一方でこの支配戦略が対資本従属的な労資関係づくりをその核と位置づけていたことから、それまでの労資協調主義的な労働組合を資本による労働者への全面的支配を可能とするような機能的装置化へと変質を余儀無くさせていた。この過程こそが、80年代半ば以降での日本社会における「過労死」問題を始めとする労働者家庭を取り囲む様々な悲劇的事態の顕在化を招来し

たものである。こうした意味において、労働者家族一人ひとりの「豊かさとは何か」との問いは現代日本社会全体の問いとして普遍性を持ち得るのであって、「豊かさとは何か」の問いが必然的に「日本的経営」＝「日本的労資関係」を問い得る歴史的正当性を持つものであることは確認されておいてよい。

これまで「日本的経営」＝「日本的労資関係」が論じられる場合、その超歴史構造的なる側面においてのみ論じられる場合がしばしばであったが、「日本的経営」＝「日本的労資関係」の歴史的な性格は決して不変的なものではあり得ない。本稿では、「日本的経営」＝「日本的労資関係」の歴史的な性格への理解を、その通時的な社会史的な社会関係過程に係わってと同時に、すぐれて共時的な社会関係過程に係わっての認識に留意するものである。こうした認識においてこそ、日本社会及び国家の現状が、日本資本主義の生産関係＝大企業体制の論理に呪縛、従属させられての大企業「社会」のそれとしてしかあり得ないあり様をその具体的、現実的姿態において理解が可能となるのであり、その諸矛盾の所産を「過労死」社会として認識する事が出来るであろう。

こうした理解のために、先ずわれわれとしては、媒介過程の問題として＜労働者支配＞のための論理とその現実的姿態を理解する必要がある。

70年代オイル・ショックを契機とした「日本的経営」＝「日本的労資関係」の再編強化（組織強化）には、概して次のような論理の具体的現実化が展開された。日本資本主義経済生き残りのための戦略が持つ論理とは、大企業本位の資本の強蓄積を如何にして可能とするかに他ならず、そのための体制づくりを、独占資本は「経済不況」＝「低成長」を口実にした「減量経営」の徹底化によって推進した。鉄鋼、造船など構

造不況業種を始め全産業に渡って、下請け企業の切り捨てと、それに基づく選別的系列下を含む徹底した合理化＝人減らし（省人化）が本企業のみならず下請け企業にも強圧的に行われた。そして、個々の企業内及びその系列下を通じて少ない労働者をより効率的に運用し得る個々の労働者の「多能工化」の促進とZD運動、QC運動などいわゆる「小集団管理」の徹底化などによって職場内秩序管理での「省力化」が追求された。こうした「減量経営」の徹底化が、「日本的経営」＝「日本的労資関係」のいわゆる「三種の神器」のうち終身雇用制と年功賃金制との大幅な矮小化を伴っての職場内秩序管理の確立であり、それが、独占資本のヘゲモニーによる対資本従属的な労資関係の形成と一体化した形で推進されたが故に労働者への全面的支配を可能とさせたのである。労働者相互を各々一人ひとりの分断状況に置き、そうした一人ひとりの労働者をより厳しい「競争的人生」秩序へと強制的に追い込む事で、企業ナショナリズムを労働者意識へと浸透させる事に成功し、労働者の献身的な忠誠心を容易に調達し得る体制の形成が可能と成り、労働者とその家族を形式的にも、又実質的にも包摂し得る大企業専制支配体制＝大企業「社会」を現出させしめるところとなったのであった。

60年代「日本的経営」＝「日本的労資関係」の典型は鉄鋼産業に見る事が出来る。それは、「高度成長」期の基幹産業として資本の強蓄積を可能にした主要な条件のひとつに、資本のヘゲモニーによる協調主義的労資関係をIMF・JCと共に形成し得た事があった事によるのである。これに倣って言えば、70年代半ば以降、日本資本主義経済は、公共交通機関切り捨ての国家政策の下、クルマさえ売れば「あとは野となれ、山となれ」式の自動車産業「高度成長」政策による官民一体の「クルマ社会」の展開を支え

してその成長を遂げて来た。そしてそのための「日本的経営」＝「日本的労資関係」の再編強化は、「減量経営」の徹底化による労働者支配の全面的展開として具体化されたものであった。われわれは、その事例的典型を成長企業「トヨタ自動車」に見る事が出来る。

世界同時的「構造不況」に直面した日本資本主義は、加工組み立て型産業を中心に産業構造の再編を強力に進めたが、特に、自動車産業は急激な変化を見せた。なかでも、巨大企業トヨタ自動車の輸出増を基にした国際競争力の強化はその典型例である。トヨタ自動車の「高度成長」はいわゆるトヨタ生産方式＝「かんばん方式」に基づく、生産関係での競争の激化とその柔軟化“flexibility”に要約されるものである。本稿では、トヨタを事例的典型として、労働者支配の現実的姿態を次の四点にまとめ、考察する事とする。

- a. 重層的下請け構造の再編
- b. 「合理化」と労働者管理
- c. 不安定就業労働者の大量雇用
- d. 対資本従属的労資関係の確立

a. 重層的下請け構造の再編

1985年9月のG5（先進5ヶ国蔵相・中央銀行総裁会議）でのいわゆる「プラザ合意」を受けての円高以降、自動車産業の産業再編は、特に東南アジアでの低賃金労働力利用を狙った海外直接投資と、これを梃子とした国内賃加工下請け企業への選別、切り捨てによる再編成によって進められた。自動車産業の下請け企業依存率は80%以上と言われ、「減量経営」を理由に下請け企業間の格差拡大を意図的に計り、またそれを利用した下請け再編＝企業系列下の組織強化による国際競争力の強化を企図していた。

トヨタの好調な業績は、73年のオイル・ショックを契機としたトヨタでの生産方式いわゆる

「かんばん方式」を、下請け企業への管理方式として、一次、二次下請け企業への導入、徹底にはじまり、G5以後、それは、漸次、三次、四次、五次下請け企業へと徹底化されて行く事で形成を見た下請け関連企業群に支えられている。「かんばん方式」の主要な特徴は、トヨタが部品在庫を持たない「non stock」方式であり、そのため、「just in time」（指定時刻納品）」と「少量頻回納品」との組合せをシステム化した、まさに「下請けいじめの管理方式」である。この管理方式を徹底化するため、トヨタでは下請け企業への役員、管理者の派遣、出向による人的結合関係の緊密化とTQC（“Total Quality Control”＝結合的品質管理）とをセットにして押し進めた。

このようにしてトヨタは下請け関連企業の重層的再編を成し遂げて行ったが、その構造的特徴は図-1、2、3に示されている。すなわち、小規模企業ほど下請け企業の下層部分を担う比重が増し、その企業形態、経営形態では「個人企業」、「家族経営」の比率が高い。そして、金子義郎によれば^(注6)、階層別労働者構成の特徴として、第一に、下請け企業平均で女子労働者の比率が高く、労働者（パート労働者を除く）の33.8%を占めている。特に、一次層（37.1%）に比して3次層（44.6%）でその比率が高い。第二に労働者全体（正規労働者＋パート労働者）に対するパート労働者の比率が、平均で10.6%を占め、下層になるにつれてそのウエイトを増し、3次層では21.1%である。かくして、第三に、限界労働力（低賃金労働力）としての女子労働者とパート労働者は、平均で40.8%を占め、二次下請けで50.6%、三次下請けで56.3%と下層になればなるほど低賃金労働者は増加し、こうした限界労働力層からの収奪が重層的に編成され巨大企業トヨタの体制的下支えとして位置づけられているのである。

図-1 規模階層別下請け階層構成

計	2 次	3 次	231	
100人以上	1 次	2 次	他	26
50～99人	1 次	2 次		33
20～49人		2 次		36
10～19人		2 次	3 次	30
4～9人		2 次	3 次	43
1～3人		2 次	3 次	63
(類 型)	50%			(企 業 数)

(注) この調査の主な対象は、回収企業数(1次下請企業数10、2次148、3次66、その他7)からわかるように2次下請層が中心である。

(資料)金子義郎「自動車関連中小企業実態調査結果」(第2報)『あいち経済時報』No.135、1982年3月、p.75。

図-2 階層別企業形態

計	個人	株式	231
1次	株式	10	
2次・中	株式	82	
2次・小	個人	個人株式	66
3次	個人	株式	66
その他	個人	株式?	7
(類型)	50%		(企業数)

(注)「第2次・小」とは、従業員19人以下の企業である。

(資料)同上、p.84

図-3 小規模層の経営形態

計	家族	家族	常雇が主	常雇のみ	132
	のみが主				
2次・小			常雇が主	常雇のみ	66
3次	家族のみ	家族が主	常雇が主	常雇のみ	66
(類型)	50%				(企業数)

(資料)同上、p.85

以上のように、下請け関連企業間には、あきらかな階層間格差が存在しており、しかも下層になればなるほど、その家業的経営の不安定性を低賃金労働力と家族総働きの長時間不規則労働によってかろうじて維持しているのが実態で

ある。

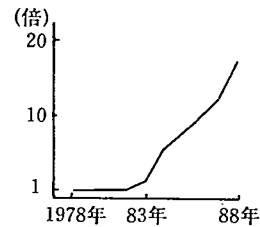
こうしてトヨタは、「乾いたタオルをなお絞る」生産方式と「地域労働力市場」管理において、トヨタ自動車による労働者支配を通じた地域社会及び地方自治への支配力を絶大化し、その王国としての地位を維持しているのである。

b. 「合理化」と労働者管理

さて、トヨタの「減量経営」の徹底化は、下請け関連企業の重層的再編を収奪機構として強化すると共に、この組織強化を企業内労働力の利用形態及び労働条件の矮小化に強迫的に利用し、個々労働力の柔軟的、弾力的運用を口実とした「省力化」の徹底と生産性向上の追求を企図としていた。一般に、自動車産業は「高賃金」産業のひとつと見做されているが、労働密度の

異常な高度化、残業・交替制・休日出勤込み等の過酷な労働条件と引き換えての「相対的高賃金」に他ならないのがその実態である（表－1、参照）。そして、特に、85年以後の「合理化」の全面的展開は、こうした「相対的高賃金」そのものをより劣悪な労働条件へとその切り下げに一層の拍車がかけられている。

図－4 トヨタにおける
最近10年間のロボ
ット数の推移



(資料) トヨタ労連「明日を鍛える
中期活動方針」1988年p.24

表－1 トヨタ自動車の労働時間、平均賃金、平均労務構成

	労働時間(年間)			平均賃金				平均労務構成	
	所定内 労働時間	所定外 労働時間	総労働 時間	基準内	基準外	総額	時間外 賃金比率	年齢	勤続 年数
1975	2,000			117,800	26,100	143,900	18.1%	29.2	7.1
1979	1,996	371	2,367	164,700	60,100	224,800	26.7	31.6	9.5
1980	1,996			174,700	55,900	230,600	24.2	31.8	9.9
1981	1,992	337	2,329	196,600	56,300	252,900	22.3	32.0	10.0
1982	1,992	328	2,320	207,700	52,700	260,400	20.2	32.1	10.2
1983	1,992	371	2,363	200,800	73,100	273,900	26.7	31.9	10.3
1984	1,992	373	2,365	212,310	80,820	293,130	27.6	32.2	10.7
1985	1,992	403	2,395	221,330	85,750	307,080	27.9	32.3	10.9
1986	1,992	384	2,376	229,140	85,460	314,600	27.1	32.4	11.1
1987	1,992	283	2,275	237,600	65,900	303,500	21.7	32.7	11.5
1988	1,892	378	2,270	257,925	94,840	352,765	26.9	33.5	12.4
1989	1,871	397	2,268	269,868	107,619	377,487	28.5	33.5	12.6
1990	1,869	411	2,272	278,775	95,055	378,830	25.4	33.6	12.7

(注) 1. 労働時間は、工場部門平常部門の平均値。

2. 平均賃金は、当該年の賃金引き上げ後の水準(6月分実績)。

3. 時間外賃金比率は、基準外賃金/賃金総額×100で算出。

(資料) IMF・JC加盟各組合労働諸条件一覧」第1巻(賃金関係)各年版より作成。

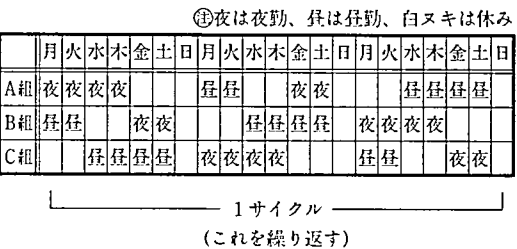
第一に、円高以降、ME化、ロボット化等の合理化＝省力化投資が本格的に推進されている。トヨタでは従来建前にもせよ、「機械に過度に頼らず、人の知恵と工夫で高い生産性を実現する」という生産方式をその基本姿勢として来たが、オイル・ショック以降の「かんばん方式」の採用と、「円高緊急対策委員会」での基本姿勢変更のもとで、図-4にみられるように、近年、ロボットの大量導入による生産体制をトヨタ生産方式としてその徹底化を繰り返し強調している。こうしたME化＝ロボット化の背景のひとつとして「車種の多様化や需要の変動に対応できる柔軟な生産体制づくり」の要請があり、生産現場においては、全ての工程でこうした柔軟な生産体制への即応的な技術的基盤づくりとしてFA化、OA化の徹底化が必須的条件となっている。そしてこうした事情は、組織強化の一貫として下請け企業の切り捨て、選別の必須的条件としてその企業整備が強制されて来た。

第二には、こうしたことが労働力の雇用形態や労働条件に影響を及ぼし、省力化＝「人減らし」、長時間不規則労働、労働密度の強度化が三位一体として進行する労働現場を労働者に強制するのである。

「高賃金」産業と言われるトヨタの実態が、実は「相対的高賃金」のそれではない事は先述のとおりである。この点を今少し詳述しておこう。そのひとつに、基準内賃金のなかでの基本給の割合が異常に低いことである（約30%）。そして基準内賃金のなかにあつて、その決定基準が極めて曖昧で、恣意的な性格の強い、いわゆる生産手当（ちなみに日産では、特別手当と称する）が大きな比重を占めている（40～70%）ことである。そのために、労働者家族の生活防衛、維持のための基準外手当、つまり残業手当、交替手当、深夜手当、休日手当への依存率を高める事になり、「労働時間の短縮は、残業手当な

どの減少となるから、反対だなぁ！」との労働態度を労働者に保持させる事になっている。その結果として、総労働時間の最近の推移には、特に、時間外労働時間の恒常的な増加が認められる。特に、86年末からコスト削減の一環としていっせいに残業規制＝予算化された残業が削減されたが為に、無償労働としてのサービス残業、風呂敷残業が増加して労働者家族の生活を圧迫している深刻な実態がある。こうした、長時間残業や休日出勤の恒常的事態に加えて、労働時間のさらなる弾力化と称していわゆる「トヨタ・カレンダー」（図-5、参照）なるものが

図-5 トヨタ・カレンダーの一例



(注) 1日の労働時間は9時間30分。

あり、「カレンダーにおける稼働日の効果的配置と必要に応じた変更」ならびに「一日二四時間の中の勤務時間の効果的配置」を企図した勤務体制が敷かれている。このような「かんばん方式」に対応した不規則長時間労働の恒常化は、下請け企業もトヨタ・カレンダーの採用による操業を余儀無くされるが為、より過酷な労働実態を現出させる事にならざるを得ない。

トヨタの高収益を維持させている増産体制は、長時間不規則労働と、生産現場における組み立てラインでのスピード・アップという労働密度の強度化とによって可能とされているものである。トヨタの労働現場とは、労働者にとって「肉体的、精神的限界」を超えた実態そのものに他ならない^(註7)のである。

また第三には、ME化＝ロボット化は、労働の単純化と熟練の磨減化を必然的に招来し、正規労働者削減と同時に女子パート労働者、派遣労働者などの代替導入が進行している。労働力の柔軟的、弾力的運用とは、労働力の異動化を含む「人減らし」の事態に他ならず、その為のME化＝ロボット化であり、自動化機械体系への移行は労働力利用の極限化を追求するものに他ならない。個々の労働力に超過密な労働を強制しつつ、その結果生み出される過剰化した労働力を「応援」「出向」「配転」等によって他の生産現場、他の工場、下請け企業へとたらい回しすることが日常化して来る。こうした正規労働者の新規採用抑制、下請け関連企業群内での労働力異動の激化、季節労働者（期間工）・派遣労働者・女子パート労働者の採用等々による労働力の柔軟的、弾力的運用の装置化された実態こそが、生活防衛、維持のための「競争的人生」を個々の労働者家族に余儀なくさせ、そのことによって企業は、労働者からの自発的従属性を強制的に調達しうる体制づくりを可能としたのである。こうした事態こそが現代日本社会における労働者支配の現実的姿態そのものである。

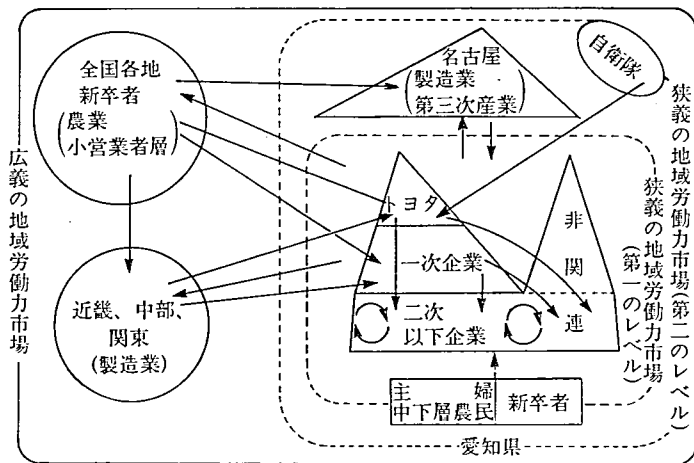
c. 不安定就業労働者の大量雇用

生産現場におけるME化・ロボット化の拡大傾向が、熟練労働の陳腐化と単純不熟練労働の一般化という事態を媒介に、正規労働者の不安定就業機会の増大及びその代替としての不安定就業者層の増大を招来した事については先述した。こうした不安定就業者層の増大は、嘗ての「高度成長」下のような一時的、補充的労働力としてではなく、恒常的、組織的労働力として積極的にその利用が企図されているところにその今日的特徴がある。トヨタにおけるこうした事態を、「地域労働力市場」の変貌により概観し

て見る。その前に、「地域労働力市場」概念について簡単に説明しておく必要がある。本稿で使用する「地域労働力市場」概念は、一般的には「地域労働市場」概念として使用されているもの^(註5)と概念内容的に相違はない。それは、労働市場の範囲と位置が「全国的な」労働市場とは異なった構造をもった意味において用いられている。そして特に「高度成長」下における農村工業化の進展及び賃労働兼業農民の増大、等の事態を歴史的背景にして形成された地域限定的な労働市場として使用されて来た。但し、本稿では、今日でのトヨタ及びその下請け関連企業群が、その増産体制の整備に伴う、労働の単純不熟練化と労働密度の強度化、そして長時間不規則労働の為の大量の労働力を補充する空間的範囲を全国化した事態への考慮に特段の留意を置いて使用されている。その際、概念的には、トヨタの近隣地域を労働力供源とする狭義の「地域労働力市場」と、労働力給源を全国的に範域化する広義の「地域労働力市場」とを区別する事が可能であっても、トヨタが「減量経営」下でのコスト削減による資本の強蓄積体制の整備を、二つの「地域労働力市場」を重層化させてより安価な労働力をその競争場裡で調達する事で可能にした事を理解する為には、これら二つの「地域労働力市場」をその重層的構造の一体化において認識されねばならないはずである。そしてその労働力給源が大企業本位の資本の強蓄積を可能とする体制づくり＝大企業「社会」の構造的論理によつての「競争的人生」の強制によるその商品性の全国的高度化＝「商品範疇としての労働力」市場の全国的範域化の事態を強調して本稿では敢えて「地域労働力市場」として概念化したに過ぎない。

この概念的立場からは、トヨタの「地域労働力市場」を図－6の如くにまとめる事が出来る。トヨタは近隣地域、全国的範域の労働力市場に

図-6 「地域労働力市場」概念モデル～トヨタの場合



(資料)野原光「トヨタ企業集団」における労働者支配と
矛盾転嫁の連鎖構造」『日本福祉大学紀要』No.46、
1980年、所収図12補正作図。

において労働力の吸引と反撥を繰り返しながら、そこでの矛盾を狭義の「地域労働力市場」特に五次に迄及ぶ下請け企業へ転嫁するか、あるいは広義の「地域労働力市場」へと拡散するか、の操作を繰り返しながらトヨタとして資本の強蓄積体制を揺らぎないものにして来たのである。

トヨタは、この様な「地域労働力市場」の整備によって不安定就業労働者を恒常的、組織的に安定雇用する事が可能となったが、その析出基盤層を要約すれば次のようになる。第一に、トヨタが立地する近隣地域の都市労働者家族の主婦層を供給源とする既婚女子パート労働者、第二には、同じ地域内での倒産企業からより下層下請け企業への再就職を希望する成人労働者と定年後の再就職を希望する高齢男子労働者、第三は、全国における労働者家族のなかでの青年層で、そのうち就職経験があり再就職機会にトヨタの近隣地域へ流入してきた青年労働者と、就学機会にトヨタ近隣地域へ流入してきたアルバイト学生労働者、そして第四として、全国の農村における兼業農家から搬出された季節

工＝出稼ぎ労働者、などである。

これら不安定就業者層に加えて、今日では派遣労働者も新しく参入しており、いずれも単純不熟練労働の現場に大量投入され、未組織無権利労働者として積極的に雇用されているのである。それと同時に、これら不安定就業労働者層の恒常的、組織的雇用の存在状況において、正規労働者の労働形態、労働条件が劣悪化させる圧迫材料として企業が利用するという状況がある。すなわち、不安定就業労働者を劣悪な労働条件に置き、その不安定性を強調する事で正規労働者に「競争的人生」が選択の許されない唯一の生活設計の途と自

覚化を促し、強迫的にせよ労働者の自発的従属性を調達し得る体制として労働者支配を容易なものにさせているのである。労働力の柔軟的、弾力的運用とは、企業に労働力の流動化、異動化を自由にし得る権限の全面的付与に他ならず、これを通じて労働者の全面的支配の論理が貫徹されるのである。現に労働力の流動化、異動化の現状を野原光・藤田栄史らの研究⁽¹⁹⁾に見れば、中学、高校及び企業内学校卒業者の中途退職者の在職期間には3、4年以内までの各年の高位水準及び4、5年以内、7、8年以内という三つのピークがあり、そして中途入職者の在職期間も概ね10年以内であることが報告されている。トヨタにおいて、正規労働者の不安定就業者化は顕著であるが、こうした労働力の流動化、異動化状態の創出こそが、トヨタ資本の強蓄積を可能とする基盤掘りおこしのひとつなのである。

d. 対資本従属的労資関係の確立

以上、a. b. c. に見た労働者支配の論理

貫徹は、労資協調的な労働組合の存在があつてこそ、始めて可能となるものである。このような事態は、ひとつトヨタのみに個別的に存する事でなく、総資本対総労働の関係としてある事態なのである。70年代半ば以降、戦後型「日本的経営」＝「日本的労資関係」を資本自らが掘り崩し、新たな「日本的経営」への再編成強化への対応に迫られた状況は先述した。その際の主眼目が、協調主義的な労資関係をより一歩踏み込んだ対資本従属的なそれへの性格変更を、「日本的労資関係」として再編したものであった。

「減量経営」の徹底化の為にこそ、「日本的労資関係」の再編は独占資本にとって急務的課題だった。

そもそも「減量経営」とは、60年代後半に日経連が提起した「能力主義管理」の剥き出しの実践に他ならず、「日本的経営」の「三種の神器」を矮小化させながら、予想される労働者の抵抗を労資一体化によって抑え込み、企業による労働者支配の徹底化をめざすものであった。そしてこの戦略は単に企業内秩序体制づくりに留まらず、企業外の市民社会にまで拡張され、大企業本位の強蓄積体制づくりを日本社会への全面的支配と一体化されその徹底化が計られたのである。そのため、国家と独占資本は連携して、「日本的経営」のイデオロギー戦略を「日本文化」論、「日本社会」論に託しつつ、大企業「社会」体制づくりを、国家装置を媒介にして、社会生活諸過程における社会関係をそれ自体国家関係として置換える事で、大企業の論理の貫徹による日本社会全般への全面的支配（形式的・実質的包摂）を体制的に可能としたのである。

こうしたイデオロギー戦略の具体化は、「文化の時代研究グループ」(1979年当時の大平首相の委嘱を受けて発足したもの)を契機に、様々な「日本文化」論、「日本社会」論、「日本的経営」論、として展開された。これらの論調には、各々

独自の展開があるように見えようとも、そこにはある共通性がある。その理論的基礎には据えられている。その共通性とは「イエ社会」論⁽¹⁰⁾に他ならない。「イエ社会」論で展開される「イエ」概念とは、「具体的な集団というよりも、通時代的な一つの集団形成原則」であるとの内容を持たせ、その原則的な内容として、(一) 超血縁性、(二) 系譜性、(三) 機能的階続性、(四) 自立性という四つの基本的性格からなる、としている。そして、その特徴的な点として「イエ社会」が、現実には、戦後改革期を経ても「制度は変革され思想の表層は変貌したものの人々の行動の基本パターンは変化するにいたらなかった」と戦前・戦後の歴史的連続性が強調されるのである。そしてその一方で、制度としての「家」は解体させられたが、「イエ」の原則は存続し、これが「最も典型的には、企業体のレベルで維持され機能的に純化された」ものとする。つまりは、現代日本社会において最早や「家」という実態を持たないが、「イエ社会」としての特徴は「機能的なイエ型企業体」のなかに受けつがれているという認識を据えているのである。そして、この「イエ社会」論は、企業を現代日本社会において最重要性を持つ「主体」として位置づけ、「企業内の半自治的な下位主体(ムラ)」である企業内組合に管理者をも含めて全従業員が組織され、この組合を通して「従業員の集団的利害」が「組織的に表出」されることが望ましいとの、対資本従属的な労資関係へのより結合的な一体化を要求するということに特徴があった。換言すれば、間庭充幸がその分析視角⁽¹¹⁾において、「包摂と排斥」の日本的な共鳴的關係性(…異質の他者を徹底的に排除して、他者のまるごとの同質性を強いる…)を日本社会の歴史的な構造原理として析出したが、「イエ社会」論とは、真に、こうした前近代的な共同態的諸特質を、大企業の論理を貫徹させるため

に再編強化し、労働者の統合と支配のためのイデオロギーとして装置化されたものに他ならないのである。そして、このような装置的イデオロギーの現実的姿態は、具体的な労働現場で労資一体化して、思想的、運動的に異質な労働者を組織的にいじめ、排除すると同時に、彼らを他の労働者への見せしめとし、強迫的にスケープ・ゴートとして利用しつつ、労働者への全面的支配を、その「イエ・ファシズム」的雰囲気醸成において掌中のものとしたのであった。

このようなイデオロギー的主張を基礎に据えた「日本的労資関係」の再編は、ナショナル・センター規模での労働戦線の右翼的産物として、「全民労協」（82年）、「民間連合」（87年）、官民「連合」（89年）発足という流れを踏まえて今日に到るのである。その経過途中では、「臨調行革」路線、「教育臨調」路線、「民活」路線を労資一体化して押し進め、日本社会での市民生活を著しく「空洞化」させながら、日本国家を「経済大国」化—「政治大国」化—「軍事大国」化へと一層の拍車に貢献して来たのであった^(註12)。

80年代におけるこうした全体社会レベルでの動向は、個々の企業社会レベルをその具体的展開の場とし、労資関係の一体化路線として、労働者の賃金抑制、長時間不規則労働時間の増加、超過密労働の推進、「人減らし」合理化協力、等々、対資本従属的な労資関係づくりへと労働組合は変質させられてしまったのであった。こうした実態の一端を、トヨタに認める事が出来る。

トヨタ労組は、円高対策として始まった「かんばん方式」の徹底化、すなわちトヨタと一体化した「合理化」推進の立場に立ち、時には労組自らが「合理化」施策を提案しさえしている。こうした労資一体化のあり方こそが、a. b. c. での労働実態を労働者に強制して来たので

あり、今日では、労働者と労組との間には矛盾に満ちた異例の事態が遍在化している状況がある。89年1月のトヨタ労組臨時大会で決定された「中長期活動指針」（以下「指針」と略）から概観しておこう。

「指針」は、「組合員の組合活動に対する関心の低下は、生活水準の向上による組合ニーズの低下に起因するところが大きい(！?)、組合自体がわかりやすい情報伝達に努めていない点にも問題がある。たとえば、自分たちの労働条件が社会的に見てどのようなポジションにあるのかを知っている組合員が意外に少ない、という事実は、PR不足によるところが非常に大きいと考えられる。……そのため、執行部は、現状のレベルから判断してまずまずの成果を得たと思っても、組合員はその成果に対して不満や不安をもっている機会が数多く見られる。……こうしたことがたびたび起これば(すでにたびたび起きているのだが)、組合員の意識や期待はますます組合からはなれてしまう。……まずわかりやすい組合活動に努めることが先決なのである」というのである。こうした認識に立つ労組は、「国際化」「ハイテク化」「産業構造の転換」「高齢化」「社会の成熟化」の五項目を企業が置かれた「厳しい経営環境」として抑え、それに取り組む労組の具体的指針を開示してみせる。すなわち、「出向や転籍にあたっての労資協定の明文化」、「グループ企業間での応援ないし出向・転籍に関するルールづくり」については、「一時的な過剰雇用や繁閑調整としてではなく恒久的人員削減や倒産の場合を想定した幅広い対応を検討する」として、「パート導入」「フレックスタイム制導入」「賃金体系の見直し」「選択定年制の導入」を具体的項目として列挙して見せる。

このようなトヨタ労組のあり方は、協調的一線を飛び越えた、対資本従属的なと言う他ない

労組のあり方という事にならざるを得ない。トヨタ資本の経営戦略に規定された「合理化」戦略に順応し、その「合理化」の影響を個々の労働者に一方的に強制する事で解消させようとする「指針」に労働者の連帯に信を置いた労働組合本来のあり方を見る事は困難である。

以上、a. b. c. d. においてトヨタを事例的典型として取り上げ、労働者支配の現実的姿態を概観して来たが、こうした事態の典型がトヨタに認められたとしても、現実には、現代日本社会のあらゆる労働現場での普遍的現実には他ならないのである。過酷にして非人間的な労働現場の遍在化が、全ての労働者を「過労死」への危機の淵に追込み、そして背後の労働者家族に様々な生活困難な状況を深化させ、過重化させると共に、家族それ自体が「過労死」の危機への不安をつのらせてもいるのである。

換言すれば、大企業本位の強蓄積を可能とする体制づくりとしての「豊かな社会」=大企業「社会」がそのまま市民社会レベルにおいては構造的矛盾に満ちた「過労死」社会として構造化されているのである。

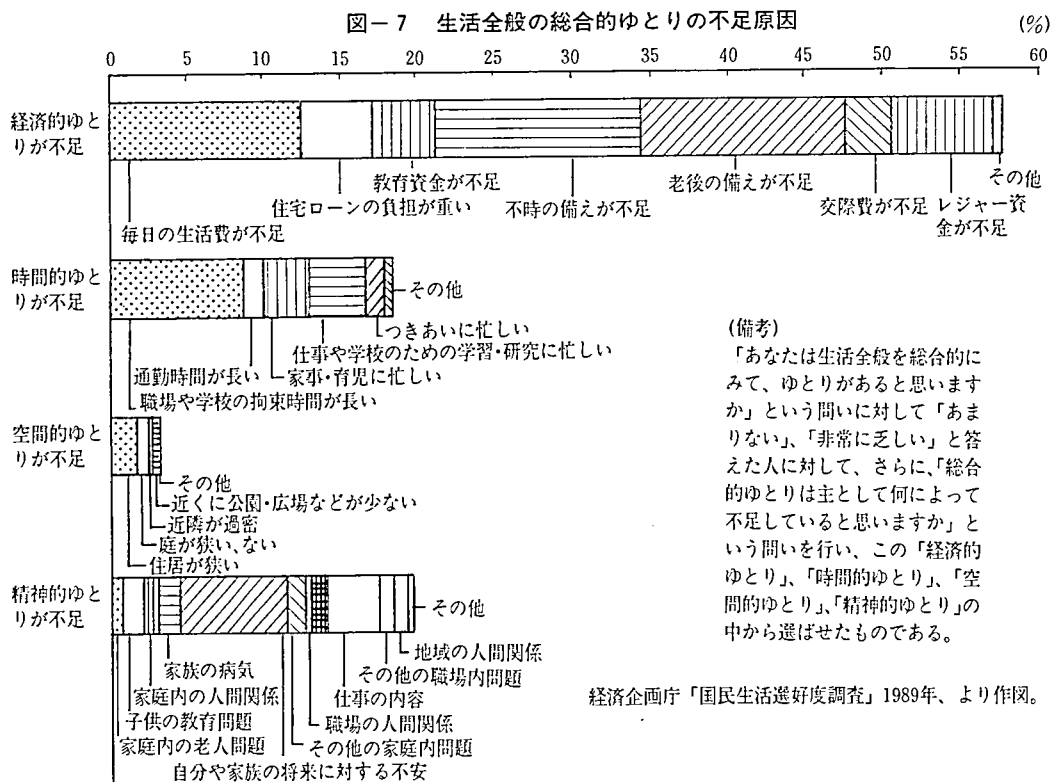
三、「過労死」社会の歴史的現実

70年代、二度にわたるオイル・ショックを契機とした日本資本主義の生き残り戦略が、「減量経営」として具体化され、「高度成長」期に確立を見たいわゆる「日本的経営」=「日本的労資関係」なるものを、資本自らが掘り崩さざるを得ないという対応状況のなかで新たな「日本的経営」=「日本的労資関係」への再編強化が志向された。そのため労働組合を対資本従属なそれへと再編強化する事で日本型「企業社会」の装置化とし、労働者支配の全面的包摂を達成した。こうした過程が、全ての「企業社会」レベルでの普遍的事態であった事は先述した通りであ

る。こうした事態の結果が、現代日本社会を、日本型「企業社会」=大企業「社会」（すなわち、独占資本の論理——大企業本位の強蓄積を可能とする体制づくりを国家が様々な政策で直接的、間接的に具体化し、社会全体を再編し得た事態）として把握する社会科学的認識が、国家、独占資本が喧伝する「経済大国」・「政治大国」・「軍事大国」日本への有効な批判的分析視角を提供している。こうした社会科学的認識は、「過労死」を顕在的、潜在的脅威として身近に受け止めざるを得ない深刻な生活困難な状況に居る労働者家族からの「豊かさとは何か」の問いと共にその“reality”認識において一般性、普遍性を持ち得るものであり、その今日的正当性は明らかである。大企業「社会」としてしかありえない現代日本社会は、「資本の蓄積に対応する貧困の蓄積を必然的にする」事態そのものであり、「大洪水よ、わが亡きあとに来れ！」との独占資本の論理をより強奪的に具体化した社会として「豊かな社会」日本の歴史的現実がそこにはある。

このような大企業「社会」での労働過程は、労働基準法36条協定締結⁽¹³⁾と様々な労務管理施策（QC・ZD運動など小集団活動）とがビルト・インされて、労働者をして残業を拒否しがたい職場の雰囲気醸成され、一人ひとりの労働者はそうした雰囲気に強迫的な過剰適応を示し、自らを「働きバチ中毒」労働者として自虐的なパフォーマンスにかりたてざるを得ない現実としてある。この現実の構造的背景には、「人減らしを残業でカバーさせる」企業労務管理の実態と、「残業手当をあてにしないと生活できない」低賃金労働の実態との悪循環の存在状況があり、そうした存在状況こそが、「ナゼ日本人ハ死ヌホド働クノデスカ？」⁽¹⁴⁾との疑問的評価を生み、現に、欧米先進資本主義諸国と比べて200時間から400時間も長時間労働であ

図-7 生活全般の総合的ゆとりの不足原因



経済企画庁「国民生活意識調査」1989年、より作図。

(資料)牧野富夫「演出されるく豊かさ」の虚構性——89年版「国民生活白書」批判」
「経済」No.309、1990年1月。

り、特に西ドイツ(1988年当時)と比べると547時間もの長時間労働社会の現実がそこにはある。こうした長時間労働社会の現実こそが、労働者家族を現代日本社会の構造的矛盾の集中、集積の場として、深刻な生活困難の状況にただ呻吟する他ない事態に追い込んで行くのである。その為、労働者家族はその全生活諸過程において<ゆとり>を欠いた生活を「日常生活」として受容する他ない事態となっている(図-7、参照)。長時間不規則労働と低賃金労働との悪循環の存在状況は、極めて特異な日本資本主義展開のための結果であると伴に、それはまたそのための条件としてあるものなのである。こうした事態こそが現代日本社会における現代的貧困の象徴的典型として、いわゆる「過労死」問題を社会全般に渡る問題として遍在化させているのである。

1988年11月13日付、『シカゴ・トリビューン』は、“Japanese live……and die……for their work”というタイトルの下、日本の「過労死」問題の特集し、“Kigyo-senshi”の“Karo-shi”を生む「豊かな社会」日本における労働過程の実態を詳細に報じたが、「過労死」に象徴化される現代日本社会における労働過程の実態がそのまま“KAROSHI”と表現されるほど、国際的には極めて特異なものである。とは言うても、現代日本社会内において、こうした実態は、決して特異な特殊個別的なものではなく、極めて一般的な実態として認識されざるを得ないところに「豊かな社会」日本での現代的貧困の深刻さがあるのである。因に、労働省が87年11月に全国約8,000事業所、15,000人に対して実施した「労働者健康状況調査」によれば、なんらかの「自覚症状がある」と見做す労働者は全体の

82.9%を占め、「身体疲労」は67.3%、「精神疲労」が72.9%、精神疲労のより進んだ「強い不安、悩み、ストレス」の訴えは55.5%に達している、と報告されている。またある生命保険会社が、89年8月に東京のサラリーマン500人に対して実施した調査によれば、広範に広がる疲労蓄積が健康破壊に結びつき、条件次第で一步踏み越えると自分にも「過労死」に到る可能性がある⁽¹⁵⁾と見做している労働者が二人に一人はいて、「過労死」が決して他人事ではないことが確認されている。こうした「過労死」労働者、「過労死」予備軍労働者の背後には、それぞれ「過労死」予備軍としての家族が存在するのであり、「企業が人（家族）を殺すとき」「資本が人（家族）を殺すとき」として「豊かな社会」日本の歴史構造的現実があるのであって、日本型「企業社会」=大企業「社会」はそのまま「過労死」社会をその過酷な現実的姿態とする社会としてしかあり得ないのである。日本型「企業社会」=大企業「社会」の体制は、独占資本の論理として、「剰余労働を求める無制限な盲目的な衝動、その人狼的渴望のなかで、労働日の精神的な最大限度のみでなく、その純粹に肉体的な最大限度をも突破していき労働者の身体⁽¹⁵⁾の成長、発達、及び健康維持のための時間を強奪する」が故に、「社会によって強制されるのであれば、労働者の健康と寿命に対し、なんらの顧慮も払われない⁽¹⁶⁾」横暴さを野放し状態にされた社会として現実的姿態を現出している。こうした現実において、『「過労死」社会』日本の悲劇は、本質的には、資本による階級的殺人に他ならない。かつて、F. Engelsが19世紀イギリス資本主義社会の実態を描いて、「もし社会が、何百人ものプロレタリアを思いがけない不自然な死に、……強制的な死に、必然的な陥らざるを得ないような状態におくとすれば、またもし社会で何人も《労働者》から必要な生活

条件を奪いとり、彼らを生活できなき境遇におくとすれば、また社会が、これら何千人もの者がこのような諸条件の犠牲になって必ず倒れることを知っており、知りすぎていながら、それでもなおこれらの諸条件を存続させるとすれば、……それこそまさに、個人の行為と同じように殺人である。ただこの殺人は、隠蔽された、陰険な殺人であり、だれも防ぐことができず、一見殺人とは見えないような殺人であるにすぎない⁽¹⁷⁾」ものとして「社会的殺人」ととらえたが、「過労死」社会の歴史構造的現実が「社会的殺人」、「階級的殺人」を構造化した社会であり、誰彼の区別なく、われわれ一人ひとりがその悲劇の犠牲者として想定される社会に他ならないものなのである。

四、おわりに

「豊かな社会」の歴史的現実が、日本型「企業社会」=大企業「社会」のそれだけでなく、「労働の果実」をその貧しさにおいてしか享受し得ないが為に、労働者家族はその全生活諸過程において著しく＜ゆとり＞を欠如した「日常生活」を歴史的構造的に＜現実＞そのものとして強制されざるを得ないのである。こうした＜現実＞は、基本的に通時性によって規定されつつも、より同時代的な共時性によって総体として強く刻印されているものなのである。とすれば、今日の労働者家族を規定する歴史構造的＜現実＞への社会学的認識は、資本の論理の貫徹が、日本型「企業社会」=大企業「社会」の体制づくりを可能にした企業社会支配秩序による日本社会全般への全面的支配体制（形式的・重層的包摂化）の過程に据えられなければならないはずである。何故ならば、70年代半ばのオイル・ショックによる世界同時的「構造不況」を契機とした大企業生き残りのための戦略が、「減量経営」下での「日本的経営」=「日本的労資関係」の再編

強化を急務とし、「G 5」(85年)・「前川リポート」(「国際協調のための経済構造調整研究会報告書」、86年)・「新前川リポート」(「経済構造特別部会報告——構造調整の指針——」、87年)において、「日本的経営」=「日本的労資関係」の再編強化を現代日本社会全体の「構造調整」と一体化させ、その具体的展開が独占資本にとっての「豊かな社会」を実現化させ、その一方で市民社会における「過労死」社会が矛盾重層的な現実的姿態において遍在化させられているからである。そして、この歴史的<現実>を“いま”という時代への“reality”認識とし得てこそ社会学的認識は現実科学たり得るはずである。この社会学的な“reality”認識の立場は、「『過労死』社会」が、「長時間不規則過密労働」、「過労死」、「単身赴任」、等々、特殊的、特異的な現代日本社会での労働過程の実態を根源とし、家族破壊、教育荒廃など人間性喪失の状況を全生活諸過程に渡って遍在化させた社会そのものとしてあり、その体制構造的矛盾に係わった“総体的性”としての社会認識を獲得させるはずである。

こうした歴史構造的<現実>に対応する事が避け得ないのが日本の社会学であればこそ、「変革主体形成力」をめぐっての社会学的認識を「体制の社会学」として構想化することが喫緊の課題として浮上してこざるを得ない。これまでの「変革主体形成」論の多くが、「生産点」=「労働」過程にその基軸を据えてきたが、現代日本社会の<現実>からして、国家独占資本主義による社会化の進展とその矛盾の集中、集積が「労働」過程にのみ限定的ではあり得ず、全生活諸過程に渡って拡大、深化する形でより顕在的であるのが実態であるとするれば、そこでの「変革主体形成」の契機は、労働過程がその基盤的なものであるとしても全生活諸過程の至る処に存在するものとして認識する必要がある。すなわ

ち、社会学的な「変革主体形成」論は、「変革主体形成」の契機を重層的に導出しうる「体制の社会学」として構想化される事が急務なのである。

現代日本社会が60年代「高度成長」時代を経て、「豊かな社会」として語られるにつれて、<学問としての社会学>にあっては「体制感覚喪失」の状況が顕著である。<自己認識としての学問>が自らの内に「体制感覚喪失」を内包する状況にあっては、もはや社会学の名に値しない事にならないだろうか。<学問としての社会学>再生への方途は、全生活諸過程への“reality”認識を、“体制”認識と切り結び、「変革主体形成」契機の社会理論を提示するところに据えられるべきであろう。こうした社会学的認識の立場からして、高島善哉による「社会体制」の概念化努力^(註18)への今一度の社会学的検討から、日本型「企業社会」=「大企業」社会への社会学的認識が検討されてよいのではないか。すなわち、労働を媒介歴史的な物質的生産力の体系という行為論的観点から捉える高島が、社会体制を「特定の歴史的原理によって一義的に規定された人間行為の構造連関」と定義付けた上で、その概念的内容として、①「社会の全構造は人間の一切の社会的行為の連関から作り上げられているものであり、したがって、それは政治的、経済的、法律的等々の行為連関の統一体として存在する」として体制を<構造連関>と見做し、②がしかし、それは単なる構造連関ではなく、ひとつの中心原理=体制原理を有し、それによって一義的に規定された統一体であり、人間の社会的な行為連関に「ひとつの中心を持ったまとまり」を与え、「一定の仕組み、組み立て、構造をもたらす」ものである。③そしてこの原理は、「本質上歴史的な性格をもっている」、との分析的視点から、社会体制を、体制的歴史的個体として、歴史的認識において歴史的

発展において捉えようとしている点である。こうした高島の「体制」の社会科学的認識をひとつの刺激としながら、60年代「高度成長」時代の真っ只中にあった社会学徒達の問題意識を本稿の結びとして掲示しておこう。

「現代がすぐれて＜体制＞の時代だ」とは、「社会学の性格への反省のうちにある。体制のもつこののっぴきならない重大性にもかかわらず、いやそれだからこそ、これまでの社会学は体制の問題に真向から取り組むのをさけ、体制を超越しあるいは没却した問題の究明に終始してきた、とさえいえるかもしれない。そこに、この学問の＜ブルジョアの＞といわれ＜非生産的＞＜非現実的＞といわれる性格があった。……体制の諸問題に社会学が直面するとき、その学問的性格が赤裸な姿を露出せざるをえないことはあきらかである。体制論への＜社会学的アプローチ＞は果たして可能か、いかにして、どの程度で可能か、そのばあい、従来の社会学の欠陥であった体制論と行為論との、構造論と変動論との不幸な断絶をすくい、これを統一的に理解することは可能であるか^(注19)」との問題意識を、われわれは最早色褪せたものと見做し、忘却し去ってよいものなのだろうか？ 筆者には、生活困難を強いられる深刻なく現実＞に直面している現代日本社会に係わる日本の社会学徒がその学問的責任において矜持されるべき学問的姿勢、態度であり、社会学の知的誠実さが開示されたものと考えるのだが、いかがなものであろうか……………。

[1991.11.7：稿]

- (注1) 本稿は、拙稿『「豊かな社会」の歴史的現実』(新屋重彦・清水新二・堤史朗編著『現代社会の諸問題』相川書房、1991年、所収)との相補的関連において論述されたもの

であり、重複箇所がある点をお断りしておかねばならない。尚、“Kigyo-senshi”の“Karoshi”実態に関しての分析的詳述は前稿で行っている。

- (注2) 暉峻淑子『豊かさとは何か』岩波書店(新書)、1989年。宇沢弘文『「豊かな社会」の貧しさ』岩波書店、1989年。渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社、1990年。牧野富夫『「豊かな日本」を問う』昭和出版、1990年、等々。

- (注3) 真田是編『大企業社会と人間——新しい労働者像を求めて』法律文化社、1988年。高橋祐吉『企業社会と労働組合』労働科学研究所出版部、1989年。丸山恵也『日本的経営』日本評論社、1989年。渡辺治『企業支配と国家』青木書店、1991年、等々。

- (注4) 小山陽一編『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例』御茶の水書房、1985年。都丸泰助・窪田暁子・遠藤宏一編『トヨタと地域社会』大月書店、1987年。野原光・藤田栄史編『自動車産業と労働者』法律文化社、1988年、等々。本稿・二におけるトヨタの事例的分析はこれら既存の研究成果に多くを負うたものである。

- (注5) 経済企画庁編『経済白書——持続的拡大への道』大蔵省印刷局、1990年。

- (注6) 金子義郎「自動車関連中小企業実態調査結果(第2報)」『あいち経済時報』No.135、1982年3月、p.86。

- (注7) トヨタ労働者の過酷な労働実態については、鎌田慧『自動車絶望工場——ある季節工の日記』講談社文庫、1983年、が詳しい。

- (注8) 「地域労働市場」概念の検討については、江口英一『「地域労働市場」と失業の拡大』、中央大学経済研究所編『兼業農家の労働と生活・社会保障——伊那地域の農業と電子機器工業実態分析』中央大学出版部、

1982年、所収、が詳しい。

(注9) 野原光・藤田栄史「A自動車の成長・展開と地域労働市場」野原光・藤田栄史編『自動車産業と労働者——労働者管理の構造と労働者像』法律文化社、1988年、p.p.108—129。

(注10) 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎『文明としてのイエ社会』中央公論社、1979年。

(注11) 間庭充幸『日本的集団の社会学』河出書房新社、1990年。

(注12) 70年代後半以降、日本国家社会の構造転換を、帝国主義的国家——社会関係体制づくりの過程において認識しようとする分析視角は有効であるのだろう。「民主主義から政治的反動への転換が、新しい経済のうゑに、独占資本主義（帝国主義は独占資本主義である）のうゑに立つ政治的上部構造である」（V.I. Lenin）帝国主義的社会関係の体制づくりが、大企業の多国籍企業化、ODAの拡大等々、独占資本の海外輸出に伴い、企業の全面的な労働者支配の論理が、種々の国家関係装置を利用して日本社会全般化への論理として貫徹される事が可能となったとの認識視角である。そして特に、91年にはPKO協力法案＝自衛隊海外派兵法案が国会に上程された事態に対して、東南アジア諸国から様々な危惧が表明されたのは所以なき事ではない。

(注13) 91年11月28日、最高裁は「日立製作所残業拒否事件」に対し、「残業義務あり」「解雇有効」との判決を出した。判決は、一般的な問題として、三六協定の範囲内で労働者に残業させる事が出来ると就業規則に盛り込まれ、その就業規則が合理的な限り、労働者は残業義務を負うと断定。個々の労働者の同意は必要としない企業の一方的

残業命令権を事実上認めた。その上で、判決は、田中秀幸氏の場合（—67年5月6日、終業15分前に残業を命じられたが、友人との約束上、一時間の残業をした上で退社した田中氏に対して、日立はこの一回の残業拒否に出勤停止処分をした後、解雇処分にしたもの）、就業規則は「合理的なもの」とし、田中氏への残業命令は同工場の三六協定にある残業事由に該当しており、田中氏は残業義務があったと断定。この見解に立って「懲戒解雇は有効」と結論づけたのである。

また判決は、「企業が需給関係に即応した生産計画を適正かつ円滑に実施する必要性は同法三六条（三六協定）の予定するところと解される」として、本来例外である残業を所定内労働時間と同一視して、残業拒否に対する懲戒処分を大幅に容認するなど、企業の論理に労働者を緊縛させる内容となっている。

(注14) ダグラス・ラミス、斎藤茂男『＜対談＞ナゼ日本人ハ死ヌホド働クノデスカ？』岩波書店（ブックスレット）、1991年

(注15) K. Marx『資本論』第1巻、新日本出版社版・第二巻、1983年、p.455。

(注16) K. Marx『前掲書』、p.464。

(注17) F. Engels『イギリスにおける労働者階級の状態』大月書店・国民文庫（上巻）、1971年、p.p.201—2。

(注18) 高島善哉『経済社会学の根本原理』日本評論社、1941年、『体制』『社会構成の原理』（社会科学講座III巻）弘文堂、1950年。

(注19) 濱島朗編『体制の社会学』（現代社会学講座I）有斐閣、1962年、はしがき、p.6。

（つつみ しろ、本学科教授）