



いま歴史を生きる

——総括コメントの試み

尾高煌之助（一橋大学/法政大学名誉教授）

面白い企画を考えたものだ、と思う。アイデア賞を呈してもいい。

この企画がすばらしいのは、これらの論考とそれらに対するコメントを読むうちに、読者は自分独自の考察を促される点である。どの問題も確たる答えはまだ出ていないので、現世代の課題として「さあ、どうする？」と突きつけられると、読者は自分の頭で考えざるを得ない。

以下では、この特集に寄せられた論考とコメントとを読んで評者が得た感想を記そう¹⁾。ただし、感想文の長さは、評者の個人的な関心によって左右され、原著者が提起した問題の重さとは関係が薄い。

近世中期の人口減少と少子化対策（高橋（美））

日本近世の人口減少期の経験に照らしてみると、現代の人口減衰を回復させたいのならば、短期的な施策ではなく、長期的に不安を除去するメカニズムを植え付けることこそが必要、と説く。もっとも、具体案まで踏み込んでいるわけではない。

これに対する高橋氏のコメントは、徳川期の人口減少と現代のそれとは似て非なるものだ、と論ずる。先のケースは、主として自然要因にもとづいていた。これに対し後のケースは、結婚する女性の減少と、結婚しても子供を生む数が減ったこととに起因する。さらに、前者では出生力回復の兆しが読み取れたが、後者ではそれが見えていない、という。

いずれにしても、赤ちゃんに奨励金を出す程度の小賢しい対策では背が届くまい。

日本企業の国際経営に関する歴史的考察（桑原）

本稿の主張によると、在華紡は日本の海外直接投資（FDI）のはしりだった。企業の国際展開は戦前に始まっていたのだ。しかも、紡績会社系のFDIの方が商社系のFDIよりも成功していた。これに対して民族系の現地紡績業者は、おおむね短命なものが多かった。

日系の企業では、「工場を直接管理できる仕組み……[が]日本式経営と呼ばれた。」ここでのテーマ、内外綿では、上海工場を主力生産工場とし、技術開発の焦点（1929年、安城に先鋭工場を建設）は、国外・国内ともに太糸から早々に撤退して細番手製品を狙い、さらに加工綿布、綿糸の高品質へと展開した。これがあたって、1920年代にはハイドラフト化（自動化）、中国人従業員には日本国内でと同様の操業（厳しい規律と密度の高い労働）を要求、賃金は同業諸社よりも高め、等々の施策を実行したのである。

こうしてみると、戦前の内外紡績の上海における操業は、戦後における日本のFDIと共通するものがある。技術的に優位にたつ収益性の高い企業（とりわけ戦後のトヨタ自動車）とも共通しているのではないか。この成功の要因は何だったか。たんなる叙述にとどまらず、その背後の要因まで深く突っ込んで検証したいものである。

小池コメントの議論を発展させれば、次の二点に達すると思う。ひとつは、日本の企業の海外進出傾向は第二次大戦前に始まっており、それが第二次大戦によって中断されたことの確認である。いまひとつは、日本の生産技術の強みは、生産過程で生ずる細かで個別的なニーズにうまく（伸縮自在に）対応する能力を育てるところにあり、そ

れを狙って生産工程に携わる人々を熱心に訓練して成功したという解釈である。

仮に、日系企業の競争力の源泉が現場の技術・技能にあり、標準化になじまぬ生産工程をうまくこなす労働力を育成するのがマネジメントの役割だったとすれば、その経営ノウハウを現地に移転するのは簡単ではあるまい。マネジメントを現地人管理者に任せるのが難しかった（難しい）のは、このためではないか。

所得分布の戦前と戦後（南）

事実発見のペーパーである。戦前期に上昇した不平等度は、高度成長で低下したが、1980年代後に再び上昇した。これは争えない「事実」だ。しかし著者は、戦前と戦後とでは不平等の原因が違ふという。戦前には農村の貧困が不平等の原因で、これが社会不安を惹き起こした。戦後は、民主化の下での経済成長が平等化を招いた。

それなら、最近やかましい不平等化の原因をどう捉え、どう対処すればよいか。大竹氏が言及している Moriguchi and Saez (2005) の論考は、データが所得の上層部に限られるとはいえ、丹念で信頼性の高いものだと思うので、それにもとづく推論はおそらく正しいと想定する。つまり、1980年代以降、英米では上層部所得の天井が上昇して格差が広がったのに対し、日本では、さしあたりは、下層部の水準が下がったために不平等度が拡大したと考えてよいであろう。

南氏が格差拡大は規制緩和と関連があると論ずるとき、同氏は、労働市場における規制緩和というよりは、経済社会全般の規制緩和による競争激化とその後のバブル不況によって——つまり、マーケットの力によって——、質の高い就業機会が相対的にも絶対的にも縮小したマクロ的状況を頭に描いておられたものと想像する。これは、非正規雇用の増大とかフリーターの増加などにも関連がある。

戦前期資産家の諸活動（谷本）

戦前の地方資産家には、資産運用益を追求するタイプの他に、起業促進型出資者のタイプが（無視できない高い比率で）存在した。後者は、地方

名望家でもあることが多く、公共的（社会資本的）役割を担ったという。現代ベンチャー起業を支えるエンジェル的役割を果たした、というのだ。新鮮な解釈である。

これに対する森氏のコメントは、再分配機能は、富裕層の義侠心に委ねるだけではうまく働かない、ここに現代の課題があり、戦前にも同様の短所があったに違いない、とする。たぶんあたつていよう。しかしこの批判は、社会的弱者をどう見、どう扱うかという観点に焦点をあてている。これに対して谷本氏の問いは、名望家の選択の問い（企業そのものの将来性よりは収益率最大化を狙うのか、それとも敢えて安定株主にとどまるのか、という事実認識の問い）である。森氏は、自らの研究課題に引きずられて、谷本氏の問題意識とは焦点がずれたようだ。コメントが提起した問題提起に対する答えは、疑問符のままである。

再分配の問題とは少しずれるが、現代のフィランソロピーを担うのは、いわゆる「優良企業」であって、特段に富裕な個人々人ではないのではないのか。この事情は、米国でも同様ではあるまいか。篤志家は昔も今も存在する。だが、いまや企業財力の規模は、富裕家個人々人のそれと比べて格段に大きい。それぞれの再配分の力量や意味も、当然異なる。関連して租税制度と税率とは避けて通れない筈だが³²⁾、税の問題には両者ともに触れていない。

労働者の身分（久本）

「格差」といえば聞こえが悪いと思う人もいるかもしれない。しかし、仕事の内容が違い、生産効率にも差があれば、待遇に差がつくのはやむを得ない（むしろ当然だろう）。それにも拘わらず両者を均等に扱えば、逆に不満が溜まって組織の運用が滞る。

問題は、能力に応じた仕事や昇進のチャンスをおいかにうまく運転するかにある。雇用形態が多様化するなかで、肝心の賃金と身分（status）との関係は、もっともデリケートで大切な課題を抱えている。なぜなら、人の能力は、単一の尺度で測れる場合はむしろ少なく、しかも可視的なものとはばかりはいえないからだ。

ところが高度成長期には、差をつけない人事管理が広がった。だが同時に、出来るだけ目に見える指標（学歴、性別、勤務年限など）を使って正社員を仕分けする努力を払うとともに、長期にわたって能力評価し昇進速度に差をつけるエリート人事を実行した。

だが、このような方法では、現実に存在する仕事の差に充分には対応出来ない。そこで、いわば新しい「身分差」の創設が（もちろん身分差とは呼ばずに、しかも労働意欲を損なわずに）導入されざるを得なくなるだろう、という。一般の（広義の）正社員と、企業の good will（のれん）にコミットする（狭義の）正社員との区別はその一例である。前者は相場できまる時間賃金率の積み上げを月給（実際には日給月給）として受け取るが³⁾、後者には勤務時間と無関係に月俸が支払われる。

外部市場の影響力の増大過程を予測する著者のこの見解には絶大な興味がある。しかし、それと同時に、新しい階層制の導入は、経営マネジメントの視点のみではなく、働く人たちの事情や見方をも勘案して実施される必要がある。その一例が川口氏の見解である。同氏はコメントのなかで、日本で正規従業員・非正規従業員間の処遇格差が（欧州と比べて）格段に大きいのは、前者には企業の要求にあわせた柔軟な働き方が求められるのに対し、後者にはその要求がないためである、という。川口氏は、正社員のこのような働き方は改められねばならぬと主張している。

賃金体系の二層構造（森）

著者の議論は、実に興味がある。日本の賃金は、明治の代から現在に至るまで、日給と業績給との二層から成っているというのだ⁴⁾。これと対照的に、時間賃金率という観念は、今に至るまで充分には確立していない。

たとえば新日本製鐵では、1988年の賃金改定以来、「職務効果給」で個人成果が評価されるようになったが、賃金の大半を占める基本給の底にあるのが日給概念なのはそれ以前と同じである。一般にサービス残業が絶えないのも、時間賃金率の概念が確立せず労働時間と賃金との関係がハッキリしないため、すなわち賃金概念にその理由が

あるという。つまり、現在まで歴史は連続してきた。繰り返すのではなく、途切れなかったのだ。1960年代に日経連が米国流の職務給導入を唱導して失敗したのは、経営者にとっても日給概念の根強さが分らなかったことを物語っている。

もっとも以上の事情は、「長期安定的雇用」の対象となる（いわゆる）正社員にあてはまるだけで、非正社員が受け取る報酬は、二層目の業績給だけである。

工業化の時期に至るまで、日本の労働力が圧倒的に小農家族経営に連なっていたこと、そして初期工業化の過程が欧米に比べて短期集中的に進んだことが、賃金率概念が定着しなかった主因ではあるまいか。小農家族経営のもとでは、農作のため季節的に不足したり余ったりする労働サービスは、農家同士で互いに融通しあったり（不足の場合）、都市へ出稼ぎに出たり（過剰の場合）する形で調整された。工業的生産物も、農家副業という方法で調達され、定職専門の労働者によって担われることが少なかった。専門の職人的労働は、ごく一部の専門的職種（宮大工とか船頭とか）に限られていた⁵⁾。だからこそ、（職種別）賃金率の概念も育たなかったのであろう。

もしそうだとするなら、職種別（企業横断的）労働市場が育たなかった歴史の根は深い。この状況がもたらす問題点は、非正社員の人たちの割合が増え、そしてまたサービス残業の難点が強調される現在、漸く識者の念頭に留まるようになってきた。

しかし、日給概念が消えたわけではない。正規（長期）・対・非正規（短期）の職制上の区別は廃止し、スーパーバイザー以外はすべてスポット相場で（つまり、時間給または出来高給で）報酬を払うことにすれば賃金管理もスッキリすると（理屈としては）言えるが、事柄がそう簡単になるとは思えない。

CIOの形成（長沼）

サービス業の労働組織化が重要だとして、AFL-CIOから飛び出した労組がある。CTW（Change To Win）が成立したのだ。労働運動の停滞に歯止めがかかると期待されるが、しかしそ

の背景の事情は、AFL-CIO 成立の際のそれとはかなり異なる、という。対する五十嵐コメントは、経済環境の変化に対応して変容する動きとみれば、この二つの出来ごとには共通性があると説く。

いずれにせよ、経済社会の構造変化（「サービス経済」化）に対応して労組がようやく明瞭な反応を見せた点がもっとも重要だ。CIO への分裂と CTW の分化とを横に並べて二者間の異同を論ずるだけでは物足りない。

工業生産の GDP に占める割合は、どの「先進」工業国でも低下してきた。労組の組織率低迷の趨勢も低迷を脱し得ない。組織率だけで労組の「強さ」を測ることは出来ないにしても⁶⁾、労組の社会的影響力が低下したのは明らかである。日本も例外ではない。

「安定で平和的」な労使関係ではあっても、経営リーダーシップばかり先行して、働く人たちの権利が侵されるのは好ましくない⁷⁾。広義の第三次産業（サービス業）での組織化が進めば、労使の拮抗力のバランス回復が実現するかもしれない。その意味で、CTW の出現は、労組一辺倒では決してない評者にも「待ってました！」に近い感慨がある。

だが、サービス産業における組織化は、製造業の大経営体（＝「見える手」）のなかでのそれとは異なる工夫を必要としよう。労組の「強さ」の測り方にも違いがあって不思議はない。そのあたりがどう展開するのか、実態観察と要因分析とが俟たれる。

日本帝国における移住朝鮮人労働者問題（外村）

朝鮮を植民地としたことによって、朝鮮の人たちが日本の労働市場に当然のこととして組み入れられるという新しい事態が発生した⁸⁾。これに対応したのが、日本植民地主義の特徴とされる同化の思想である。

しかし、朝鮮人労働問題は、同化思想とは裏腹に、さまざまな軋轢を生んだ。不況期には朝鮮人の内地移動によって内地の賃金が安くなるとの懸念が日本側に湧き起り、戦時期には労働の過剰需要が発生して集団移動が企てられた。「不法の」移動者の顕在、移動した人びとのコミュニケーション

不足や移住に伴う社会的緊張と社会的差別など、多くの問題が発生したのだった。

本質的には同じ問題が、現代の外国人労働者問題でも再現している。今回は、前回の苦い経験を生かして、短期的な（近視眼的な）対処に甘んじるのではなく、構造的な課題と認めて腰を据えて解法を探す必要がある。

中村氏がそのコメントの冒頭で述べておられる見解、すなわち外国人労働を、差別⁹⁾と独立の純粋な経済問題として扱うべきだとの見解は、(理論的にはともかく) 現実には実現が難しい。外国人労働者問題は、結局のところ差別の問題に帰着するからである。

「文化」を問うとは、国民国家の成立原理（あるいはそれ以外の概念でもいいが、それぞれの国の成立を律する原理）を問うことに通ずる。米国やカナダの実験は、この点にかかわっている。とくに、多次元国家を意識して統合を追求したカナダの経験は、参考になるところが多いかもしれない¹⁰⁾。複数文化の共存のうちから国民的アイデンティティを編み出す方策は、問題のないところでポツンと転がり出るものではない。むしろ、外国人労働者問題を契機に自問自答するなかから、課題にどう手向かえばよいかも明らかになるのではないか。この意味で、外国人労働者問題は、日本が文化のアイデンティティを再確認する絶好のチャンスである。

工場法史が今に問うもの（渡辺）

戦前に生まれた工場法は、その成立が難産だっただけでなく、事実上骨抜きにされて実効性を持たなかった。しかもその内容は、上からの一方的な労働者保護法だった。

このように解すれば、第二次大戦後の労働基準法を、工場法の基本性格を受け継いだものと捉えるのは適當ではない。とりわけ、後者の重要なポイントをなす就業規則は、労使交渉の結果決定される一種の共同契約（の一部）であって、使用者が一方的に定め得るルールと解するべきではない。この論考の主張は、おそらくこの一点に集約出来るよう。

まとめ

人間行動の原理が昔も今も大きく変わっていないとすれば、行動の前提となる諸条件や環境が似た状況の下では、過去と類似の社会現象が発生する筈である。これなら不思議でもなんでもない。ところが、条件も環境も異なる（ように見える）けれども、(ほぼ) 同一の事象が再現される場合も（少なくとも論理的に）あり得る。これは、人を吃驚させる。実は後者こそが、「歴史は繰り返す」と表現されるにふさわしい。

そのいずれにもせよ、「歴史は繰り返すか？」という主題の下で追求されるべきは、それぞれ具体的な（所得分配の不平等とか賃金概念の変化とかの）現象を再現させた諸要因に遡って詳しく観察し、分析することである。それは、これらの事象の原因・結果の連関を明らかにする上で意味のある貢献をするだろう。

これを要するに、本特集の企画は、広義の比較社会・経済史を志したのである。あるいは、現代経済が担う課題を、歴史の文脈のなかで考えようとしているのである。これが、本特集号のもつ大きな意義だと思う。

- 1) もっとも、感想というよりは、しばしば評者なりの要約であるのは赦されたい。なお、対象とする論考は、評者の許に到着していたもの（3月24日現在）に限られる。

- 2) 累進（所得）税率が高いだけだと、鑑識眼のある豊かな社会層が文化財を保護したり集積したりする貴重な社会的機能が失われるという（熊倉功夫氏の）議論がある。この点に留意して、制度上の工夫を加えるといいと思う。

- 3) この点は、次節の議論と深くかかわる。

ちなみに、日本鋼管の賃金制度は、1946年以来一貫して（ブルーカラー、ホワイトカラーともに）日給月給制（日給×勤務日数を月給として支払う、欠勤すれば差引かれる）だった。つまり、うわべは月給制度だが、その本質は日給制を貫いたのである（COE オーラル政策研究プロジェクト『西川忠オーラルヒストリー』（政策研究院、2005年）、35-36、69-70ページ）。

- 4) 日給部分は能率や能力とかかわって決まるところもあるので、その部分を（概念的に）括り出して整理しなおせば、賃金=生活保障給+業績給とまとめてもよい、という。
- 5) ここに、日本の職人的伝統が、経済近代化以降、欧州に比して簡単に消滅した理由がある。
- 6) 例えば、組織化を防ぐために経営者が労働条件を改善する効果も無視できないだろう。
- 7) そのような事例は、（例えば）テレビ局の番組制作をめぐる下請競争のなかで生じていると聞く。
- 8) これに対して、台湾の人たちについては同じ問題が発生しなかった。これは、朝鮮の方が台湾よりも労働が過剰で（農村が貧困で）、賃金水準も低かったからだと考えられる。
- 9) 文化や行動原理に差があるという理由で相手に対する対応を違える行為、という意味。
- 10) 例えば、加藤普章『カナダ連邦政治——多様性と統一への模索』東京大学出版会、2002年。

おだか・こうのすけ 経済産業研究所編集主幹。主な著作に『新版 職人の世界・工場の世界』（NTT 出版、2000年）。労働経済学、日本経済論、現代日本経済史、比較経済発展論専攻。