

日本資本主義と企業の経営構造

丸 山 恵 也

はしがき

- 一、日本型企業社会の特徴
 - 二、日本の労使関係の特質
 - 三、成長型財務構造から過剰蓄積へ
 - 四、大企業体制と下請中小企業の支配システム
- むすび

はじめに

日本的経営が日本経済のグッド・パフォーマンスの要因であり、また、日本企業の生産性の高さと国際競争力の強さの秘密であるとの理解が一般化しているといえよう。たしかに、日本資本主義は敗戦時の産業破壊から急速に立ち直ったばかりか、ドル・ショックと二度にわたるオイル・ショックを契機とする深刻な不況という世界資本主義の構造的変化をのりきって、日本の大企業はアメリカ、EC諸国にとって最大の脅威となる競争力を保持し、今日まで高

度の成長を維持している。

しかし、このような評価は、もう一つの日本経済の特徴を捉えていないという意味で皮相的であるといえよう。

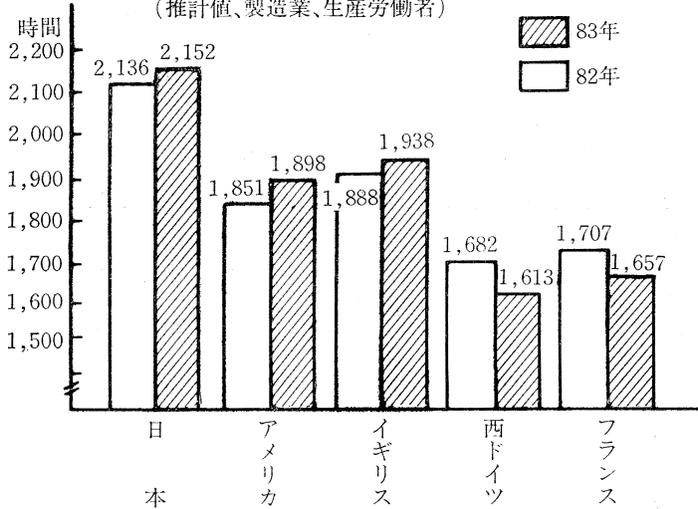
一九七五年以降の「減量経営」による大企業を軸とする労働力構成の再編は深刻な雇用問題をもたらした。一九七九年の『総理府就業構造基本調査』によっても、一五歳以上の人口八、八三〇万人のなかの有業者中の転職希望者四七六万人、同じく追加就業希望者二九四万人、無業者中の仕事を主とする就業を希望するもの二五七万人、あわせ一、〇二七万人（一一・六％）、そのうち、求職活動をしている者が四三二万人（四・九％）に達している。日本の失業者二二〇万人、二％という政府の公表数字は実態からまったくかけはなれている。また、「減量経営」と最近の「ME合理化」で、職場の労働はいちだんときびしく強化されており、実労働時間は第1図にみるように、日本の労働者の年間総労働時間が二、〇〇〇時間を超え、これはアメリカより二五四時間、フランスより四九五時間、西ドイツより五三九時間も多くなっている。有給休暇も第1表にみるように先進工業国のなかでは極端に少ない。しかも、この少ない有給休暇も実際には三〇〜四〇％程度しか消化されていないのである。世界の労働時間は週三五時間時代にもかっているなかで、日本は依然として週四八時間制のままで（第1表）、その上、残業は事実上、無制限であり、いわゆる「サービス残業」という名の残業手当なしの労働が一般化、常態化してきている。

また日本の労働者の賃金は国際的にみても低い水準にあり（第2表）、とくにオイル・ショック以降の低滞傾向が顕著で実質賃金の落ち込みは大きい。

しかし、それにもかかわらず、日本の労働者、とくに大企業の労働者の行動にはそれへの抵抗をよみとることはできない。そればかりか、労働組合員数は一九七五年をピークに減少しつつづつづけており、争議参加人員は民間労働者、官

第1図 年間総実労働時間の国際比較

(推計値、製造業、生産労働者)



出所) 労働省推計。

第1表 所定週労働時間と年次有給休暇

	週労働時間		最低の年次有給休暇	
	立法	協約	立法	協約
日本	48時間	40~48	6日	6~12日
オランダ	40	38~40	3週間	4~5週間
ベルギー	40	36~40	4週間	4~5週間
オーストリア	40	40	4週+2日	
デンマーク	—	40		5週間
フィンランド	40	35~40	4週間	5~6週間
スウェーデン	40	36~40	5週間	5~8週間
イギリス	—	35~40	—	4~6週間
フランス	39	39	5週間	5~6週間
西ドイツ	48	(38.5)~40	3週間	4~6週間
カナダ	37.5~40		2週間	2週間
アメリカ	40	40	—	1~2週間
オーストラリア	40(裁定)	37.5~40	4週間	
ニュージーランド	40		(裁定)	
イタリア	48	36~40	4週間	4~6週間

出所) 藤本武『国際比較日本の労働条件』(新日本出版社)。

第2表 名目賃金の国際比較の推移（製造業、生産労働者、男女計）

	日 本	アメリカ	イギリス	西ドイツ	フランス
時間当たり賃金	円	ドル	ペンス	マルク	フラン
1970	313.2	3.62	57.1	6.70	6.84
1975	790.0	5.25	123.0	11.14	13.88
1980	1,090.3	7.94	238.2	15.15	26.41
1982	1,209.8	9.28	287.5	16.83	34.58
円換算	円	円	円	円	円
1970	313	1,297	434	658	443
1975	790	1,558	811	1,344	961
1980	1,090	1,800	1,256	1,890	1,417
1982	1,210	2,311	1,249	1,727	1,310
格 差	(日本=100)				
1970	100	413	139	210	141
1975	100	197	103	170	122
1980	100	165	115	173	130
1982	100	191	103	143	108

立教経済学研究第四〇巻一号（一九八六年）

- (注) (1) 日本は、規模30人以上を5人以上に換算。
 (2) アメリカ、西ドイツ、フランスは支払労働時間当たり賃金を実労働時間当たり賃金に換算。
 (3) イギリスは、成人賃金を年少者、パートをふくむ賃金に換算。
 (4) アメリカは、週及給、イレギュラーボーナスを、フランスはバカンス手当、年末手当を含めた。

出所) 日本銀行『日本経済を中心とする国際比較統計』。

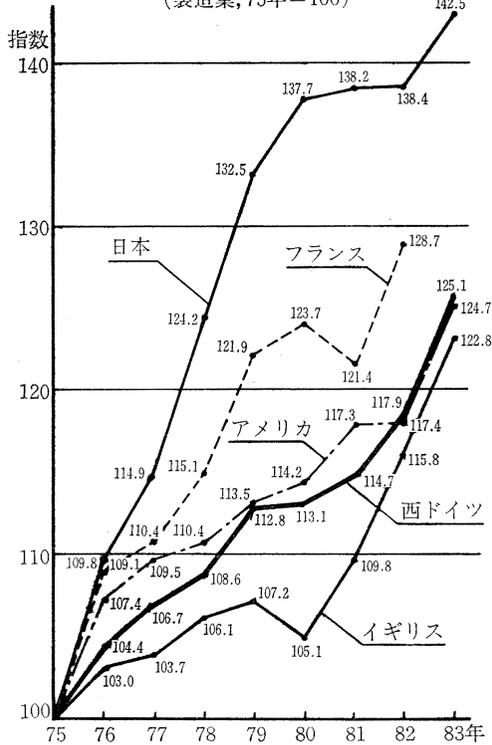
公労働者いずれにおいても後退がいちじるしい。そして、先進工業国では七〇年代の顕著な傾向となったアブセンティズム(欠勤まんえん)は、ついに日本には上陸しなかった。それどころか、日本の企業では九五パーセント以上という驚異的な出勤率をいまなお誇っているのである。

また、日本の労働者はたんに出勤率が高いというだけにとどまらず、勤労意欲は強く、第2図にみられるように労働生産性も、欧米の先進工業国にくらべ、きわめて高い水準を維持している。⁽¹⁾

このように欧米の先進工業国には例をみないほどのミゼラブルな労働条件と低賃金のなかで、日本の労働者はな

第2図 労働生産性の国際比較

(製造業, 75年=100)



出所) 日銀「国際比較統計」。

ぜかくも勤勉なのであろうか。日本の労働者は超過密な労働を長時間強いられたが、安い賃金で有給休暇もとらず毎日出勤し、しかも、ストライクには参加せず、企業と一体化して「QCサークル」などで、なぜ生産性の向上などに取り組むのであろうか。この疑問を解くためには、日本の経営の本質とその特徴を追求しなければならない。したがって、本稿では日本の経営とよばれる企業体制の構造を総体的にとりあげ、検討したい。

(1) 日本の労働者の労働状態に関する国際比較については、藤本武者『国際比較日本の労働条件』（新日本出版社）を参照されたい。

1 日本型企业社会の特徴

日本の資本主義は高度に発展し、生産の社会化がいちじるしく進展した結果、大企業が生産・流通を強固に支配し、経済社会の維持存続に重大な影響力を及ぼす存在となっている。もちろん、このような大企業体制の確立は、日本だけの特殊な現象ではなく、現代資本主義の一般的な傾向であることはいうまでもない。

しかし、日本においては、この大企業体制がまさしく企業中心社会として日本資本主義の伝統的体質の上に君臨しており、しかもそれが市民社会にたいして抑圧的に作用しているという日本の特殊性が指摘できる。⁽¹⁾

そこで、この特殊性を、(1)企業と国家のゆ着(官民協調システム)、(2)企業集団の結集、(3)会社機関の形骸化という側面からとりあげてみたい。

(1)官民協調システム（「日本株式会社」）の形成

日本資本主義は企業と国家の協調的結合による「日本株式会社」を歴史的体質として定着させており、こうした大企業最優先の国策こそが戦前の軍事的封建的日本資本主義の基盤をなす財閥をうみだし、さらにまた、戦後において高度成長を実現し、今日の強力な国際競争力のもとに、「経済大国」日本をおしあげてきた基本的要因なのである。そこで、日本の政府が自らの国家機構を通じて大企業の高蓄積と発展のために、いかなる政策をとってきたか、いくつかの点からこれをあきらかにしたい。

(1) 日本の政府は大企業の巨大な新鋭設備・工場建設のための巨額な資金を、日銀・都市銀行・政府系金融機関、さらには政府の財政投融資を通じて全面的に保障してきた。そして、このようにしておこなわれた民間企業の巨額な設備投資が日本の高度成長の推進力となり、その結果、日本の大企業が世界最高水準の技術・機械設備という巨大な生産力を獲得することができたのである。この点は日本企業の財務的特質を分析するところでまたふれることにする。

(2) 日本の政府は大企業の資本蓄積促進のための工業用地、工業用水、エネルギー、道路、港湾など産業基盤の整備を、巨額な国家資金を投じて積極的に推進した。政府はこのような産業基盤の整備を、「公共事業」の名のもとに総合開発計画、地域開発計画に組みこみ、行政投資の約七〇パーセントを投じてきた。各国の一般会計に占める公共投資の割合は、一九七一年平均で、アメリカ四・九パーセント、西ドイツ一〇・四パーセント、イギリス四・七パーセント、フランス三・九パーセントであったのに対して、日本は一八・一パーセントと高い比率を占めている。この公共投資の実額でも一九七七年、アメリカ七兆四一〇億円、イギリス二兆二、五四〇億円、西ドイツ四兆三、一一〇億円にたいして、日本は一〇兆三、六六〇億円と巨額にのぼっている。

日本の政府は、本来、企業が自らおこなうべき投資を、莫大な税金を投じて企業の資本蓄積のための条件を整備してきたといえよう。この結果、日本においては国民の生活基盤の確保、たとえば上下水道、生活道路、公園緑地などの整備が国際的にみてもきわめて低水準のまま放置されてきた。こうした状況とは対照的に、日本の大企業は国家の全面的な産業基盤の整備促進により、その生産規模を急速に拡大し、国際競争力を強化して高蓄積を実現してきたのである。⁽²⁾

(3) 日本の政府は税制面からも、大企業の資本蓄積のため特別の保護をおこなってきた。すなわち企業会計における

と実効税率の国際比較

(単位・%)

超過課税等を行っている場合			
表面税率		実効税率	備考
留保分	配当分		
42.00	32.00	34.45	東京都等 大阪府
2.52	1.92	2.07	
6.17	4.70	5.06	
13.20		11.66	
		(計) 53.24	
46.00		41.40	ニューヨーク州等
10.00		10.00	
		(計) 51.40	

留保分	配当分		
56.00	36.00	42.37	バイエルン州
18.00		15.25	ラインラントプファルツ州
		(計) 57.62	

は法人税額の5.0% (改正前5.2%), 市町村民税は法人税額の12.3% (改正前12.1%)。②超過村民税は法人税額の14.7% (改正前14.5%)。

した。

第3表 法人課税の表面税率

区 分	税 目	標準税率の場合		
		表 面 税 率		実効税率
		留 保 分	配 当 分	
日 本	法人税	42.00	32.00	33.82
	道府県民税	2.10	1.74	1.74
	市町村民税	5.17	3.94	4.28
	事業税	12.00		10.71
	(計)			51.55
ア メ リ カ	法人税	46.00		41.58
	州法人税	9.60		9.60
	(計)			51.18
イ ギ リ ス	法人税	52.00		52.00
	(計)			52.00
西 ド イ ツ	法人税	留保分 56.00	配当分 36.00	43.48
	営業税	15.00		13.04
	(計)			56.52
フ ラ ン ス	法人税	50.00		50.00
	(計)			50.00

(備考) 日 本 1. 地方税の表面税率は、次によった。(1)標準税率の場合—道府県民税課税等の場合—道府県民税は法人税額の6.0% (改正前 6.2%), 市町
2. 実効税率の計算上、税込利益のうち30%が配当に充てられるものと
アメリカ 標準税率の場合の州法人税は、カルフォルニア州を例にとった。
西ドイツ 1. 標準税率の場合の営業税は、ヘッセン州を例にとった。
2. 実効税率の計算上、税込利益のうち30%が配当に充てられるものと
出所) 「国税庁統計年報告」。

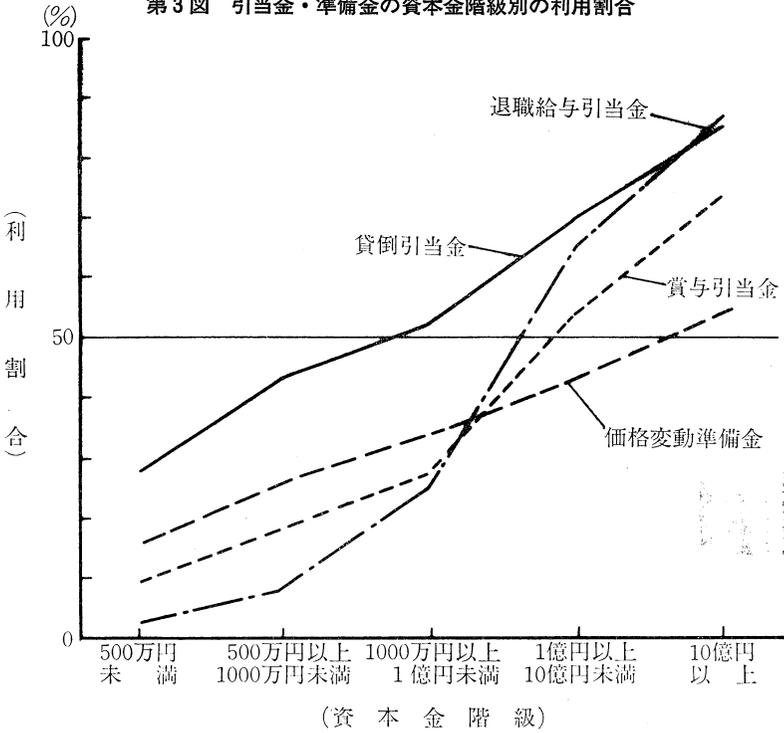
利潤の費用化の会計操作を最大限に認め、各種引当金の損金繰入率の過大設定、加速度償却・特別償却の公認などを実施してきた。

①日本では法人税はいっかんして企業の蓄積を促進する意図から低い水準におさえられてきた。とくに六〇年代の高度成長期の法人税は、欧米諸国が五〇〜六〇パーセントであったのにたいし、日本では三〇〜四〇パーセント台におさえられてきた。しかし、そのご内外の批判が強まるなかで、政府は、法人税を引き上げ、第3表にみられるように、留保分の基本税率を一九七四年五月以降の四〇パーセントから八一年四月以降四二パーセント、さらに八四、八五年度の二年間は一・三パーセントの上乗せによって四三・三パーセントとした。しかし、この法人税率の引上げは、のちにふれるように、各種の減免税措置を用いて課税所得を過少にしうる大企業には相対的に軽くなり、それらの諸措置を利用しえない中小零細企業は直接負担増となった。さらに、外国税額控除によって、まったく法人税を納めていない巨大商社などは、法人税率引き上げによって税負担が増えるわけではない。

八〇年代に入って法人の過半数が欠損法人となり法人税収の伸びが鈍化しているが、これは、さらに、最近の金融収益、キャピタル・ゲインが巨大企業の利潤に占める割合を高めているにもかかわらず、それらの大部分が課税対象から除外されたり、外国での収益取得の比重の増大にもかかわらず外国税額控除によって課税もれとなるなど、企業の利益獲得活動の今日の実態に即応しない課税制度が作用していることはあきらかである。⁽³⁾

②租税特別措置はその多くが大企業にたいする税制の特別な優遇措置である。この制度は一九五一年に臨時的なものととして、企業の合理化投資を促進することを目的に導入されたものであるが、そのこの高度成長期を通して老朽設備の更新のための特別償却や企業体質強化・合併促進・国際競争力強化のための特別措置など一五〇種類以上のもの

第3図 引当金・準備金の資本金階級別の利用割合



制度化がすすめられ、一九八四年現在でも七五種もの租税特別措置が定着している。この租税特別措置の代表的事例をあげれば、(1)各種準備金（価格変動準備金、海外市場開拓準備金、海外投資損失準備金、公害防止準備金、海外探鉱準備金、原子力発電工事償却準備金など）、(2)特別償却制度、(3)技術等海外取引の特別控除制度、(4)試験研究費の税額控除制度、(5)支払配当課税軽減制度などがある。この特別措置による減免税額は一九七八年政府公表で海外投資損失準備金四二五億円、特別償却制度一、四〇八億円、技術等海外取引の特別控除三五五億円、試験研究費の税額控除二四〇億円などであり、公表数字で年間約八、〇〇〇億円に達し、実態はその五〜六倍に及ぶといわれている。⁽⁴⁾

第4表 省庁別天下
り承認件数

省 庁	84年	85年
会計検査院	0	1
総務省	2	0
警察庁	2	3
総務省	0	2
北海道開発庁	14	10
科学技術庁	4	5
環境庁	0	3
沖縄開発庁	0	1
国土庁	1	1
蔵省	55	60
税務省	11	9
文部省	14	11
厚生省	6	10
農林水産省	33	29
食糧庁	7	13
林野庁	2	6
水産庁	2	3
通商産業省	26	36
特許庁	2	4
運輸省	31	29
海上保安庁	27	22
気象庁	5	6
郵政省	26	29
労働省	2	4
建設省	23	23
合 計	295	320

注＝件数と人数は必ずしも一致しない。

③ 税負担率では中小零細企業にくらべ大企業ほど軽減されている。大企業は各種の準備金及び引当金、さらには特別償却制度などにより、利益の費用化を合法的におこない、課税を大幅に軽減している。たとえば、一九七八年海外投資損失準備金四二五億円の九二パーセントは資本金一〇億円以上の大企業が占めており、また、技術等海外取引の特別控除三五五億円の九二パーセントも大企業の免税額である。第3図は引当金、準備金の資本金別利用割合をみたものであるが、これによっても大企業の利用割合が高く、したがって減免率が多くなっていることがあきらかである。こうした結果、法人税の負担は一九七九年資本金一億円以下企業が三五・〇パーセント、一〇億円から五〇億円企業が三四・一パーセント、五〇億円から一〇〇億円企業が三三・二パーセント、一〇〇億円以上企業が三〇・〇パーセントとなっている。⁽⁵⁾

(4) 日本における政府と大企業のゆ着は、政府高級官僚の民間企業への天下りや、財界主導の政府政策審議会の運営などの人的結合にあらわれている。

④ 日本においては、毎年三〇〇〜三五〇人の高級官僚が民間大企業に天下りしている。たとえば一九八五年度の高

第5表 高級官僚の天下り先(1985年度)

〔本省庁課長職以上、○印は局長職以上、人事院調べ〕

日本資本主義と企業の経営構造

退職時の役職 〔カッコ内は在職中の主な役職〕	再就職先
【会計検査院】	
井沢 昇司 第四局上席調査官	上五島石油備蓄総務部調査役
【総務庁】	
○山地 進 事務次官	日本航空代表取締役社長
【科学技術庁】	
○安田 佳三 官房長	京セラ専務取締役東京支社長
【国土庁】	
○石川 周 事務次官	常陽銀行顧問
【大蔵省】	
勝川 欣哉 理財局次長	日本たばこ産業取締役営業本部長
○福田 幸弘 国税庁長官	日本電信電話顧問
高木 幸雄 (四国財務局長)	北海道相互銀行専務取締役
○岡上 泉 印刷局長	電源開発理事
鈴木 達郎 (大臣官房審議官)	日本たばこ産業総務部長
高橋 茂 理財局国有財産鑑定課長	竹中工務店開発計画本部本部長補佐
原島 和夫 (函館税関長)	横河・ヒューレット・パッカー 総務・経理部門長付
奥田 良彦 (名古屋税関長)	青木建設常務取締役
諏訪園貞男 (門司税関長)	伊藤万財務・経理本部参与
川勝 信彦 (沖縄地区税関長)	東食管理第一本部長付
向井 正浩 (長崎税関長)	川崎製鉄人事部付嘱託
【農林水産省など】	
吉田 竜雄 (国土庁地方振興局農村整備課長)	インテック情報システム事業本部長付理事
市川 博昭 (国土庁官房審議官)	帝産倉庫取締役現業本部副本部長
三堀 健 前橋営林局長	カゴメ常務取締役バイオ事業部長
高橋 俊見 大阪営林局長	むつ小川原開発業務部長
【通商産業省など】	
○杉山 和男 事務次官	日本興業銀行顧問
○川田 裕郎 工業技術院長	鈴木自動車工業専務取締役
岩田 誠二 工業技術院総務部総括研究開発官	ポゾリス物産取締役新規事業開発部長・日曹マスタービルダー 新規事業開発部長

- 柴田 益男 資源エネルギー庁長官
 沢田 仁 (国土庁官房審議官)
 霜 弘太郎 (機械情報産業局鑄鍛造品課長)
- 篠島 義明 生活産業局長
 立花 義郎 (札幌鉱山保安監督局長)
- 平河喜美男 立地公害局長
 野崎 紀 特許庁審査第一部長
 斎田 信明 特許庁特許技監
- 坂井 淳 特許庁審査第一部出願課長
- 【運輸省】
- 角田 達郎 海上保安庁長官
- 吉末 幹昌 船員中央労働委員会事務局長
- 【郵政省】
- 鴨 光一郎 電波監理局長
 中山 一 (四国郵政監察局長)
 新見 義明 東海郵政監察局長
 清水 市一 大臣官房首席監察官
 陣野 竜志 大臣官房首席監察官
 酒井 康 (大臣官房建築調査官)
- 奥田 量三 貯金局長
 正幡 浩久 (中国電気通信監理局長)
- 【労働省】
- 石田 均 (公共企業体等労働委員会事務局関東支局長)
- 【建設省】
- 金湖 恒隆 (国土庁長官官房審議官)
- 蓮見 澄男 住宅局住宅・都市整備公団監理官
- 渡辺 滋 大臣官房庁営繕部長
 小玉 武司 大臣官房審議官
 谷口 雅有 中部地方建設局長
 沢井 広之 東北地方建設局長
 高見 昌信 中国地方建設局長
- 東京銀行顧問
 住友銀行顧問
 神戸製鋼所技術開発本部開発担当部長
 三菱信託銀行顧問
 苫小牧東部開発営業部長
 安田信託銀行顧問
 ニチメン取締役(業務本部担当)
 新日本製鉄技術企画管理部専門部長
 協同システム開発技術顧問
- モノレール・エージェンシー取締役相談役
 伊勢湾フェリー顧問
- 日本電信電話常務取締役
 第二電電取締役副社長
 沖電気工業監査役
 日本航空常務取締役
 東京電気顧問
 国際電信電話建築部審議役
 国際電信電話参与
 セコム・ネット取締役副社長
- 情報技術開発常務取締役
- トーマン取締役(不動産事業本部担当役員補佐)
 西日本建設業保証取締役東京事務所長
 住友信託銀行顧問
 フジタ工業顧問
 泉エンジニアリング技術顧問
 新日本製鉄囀託
 八洲建設コンサルタンツ顧問

級官僚の天下り状況をみたのか第4表と第5表である。この天下り名簿は本省庁課長相当職以上の官僚を対象としたものである。通常、国家公務員は退職後二年間、退職前五年間に在職した官庁と密接な関係をもつ民間企業に就職することを国家公務員法（第一〇三条）で禁じられている。しかし、例外として人事院が承認すれば認められるし、また、退職後二年たてば自由であることから、この禁止規定は有効に機能していない。第4表であきらかなように省庁別では、トップの国税庁を含む大蔵省が六〇人、通産省三六人、農林水産省、運輸省、郵政省が二九人と続いている。第5表は天下り先をしめすが、それぞれ在職期の省庁の業務と関連の深い大企業あるいはその関係企業に高級官僚が天下っていることはあきらかである。こうした高級官僚の天下りの弊害は、たとえば、第二次F X、第三次F X、E2C早期警戒機とたてつづけに軍用機売り込みに成功し、軍用機商戦に圧倒的な強みをみせる総合商社日商岩井には、防衛庁の高級幹部が天下り、この「天下り商法」が大きく寄与していたことが「軍用機疑獄事件」であきらかにされたことをあげれば十分であろう。⁽⁶⁾

②政府の政策の立案、政府決定事項の答申、許認可事項の決定など国の政策の決定と運営に大きな影響を及ぼすものに各種の審議会や調査会があるが、このうちの主要な一審議会は委員数が三七三人であるが、その構成比率は財界代表が五六パーセント、高級官僚が二〇パーセントとなっている。とくに首相の諮問機関である経済審議会をはじめ経済政策の立案・実施に重要な関連のある産業構造審議会、財政審議会、対外経済協力審議会などは、経団連などの財界代表のイニシアティブが確立している。さらに、政府、経済企画庁、通産省による国の長期経済計画、また総合経済開発計画の立案とそれに一体化した大企業の長期経営計画の策定、経営戦略の決定のなかに、官民協調システムの典型的な事例を見出すことができる。⁽⁷⁾

第6表 首相と財界首脳との私的会合

首相	会合名(料亭名)	おもな財界人
吉田	四天王	小林中・アラビア石油社長 桜田武・日清紡社長 水野重雄・富士製鉄社長 水野成夫・産経新聞社長
池田	火曜会	小林中・アラビア石油会長 桜田武・日清紡社長 水野成夫・産経新聞社長 木川田一隆・東電社長ら
佐藤	長栄会及び五日会 (築地・新喜楽)	稲川嘉寛・八幡製鉄社長 岩佐凱夷・富士銀行頭取 水野重雄・富士製鉄社長 今里広記・日本精工社長ら
田中	維新会 (築地・新喜楽)	水上達三・三井物産相談役 水野重雄・日商会頭 木川田一隆・経済同友会代表幹事 植村甲午郎・経団連会長ら13人
三木	とくに囲む会は設けず	財界首脳が直接会う形で推進
福田	一火会 (築地・新喜楽)	出光計助・出光石油社長 稲山嘉寛・新日鉄会長 岩佐凱夷・富士銀行相談役 江戸英雄・三井不動産会長 川又克二・日産会長 水野重雄・日商会頭ら
大平	春芳会	桜田武・日経連会長 今里広記・日本精工会長 水野重雄・日商会頭ら
鈴木	清鈴会 ホテル・ニューオータニ	水野重雄・日商会頭 稲山嘉寛・経団連会長ら
中曽根	清康会 ホテル・ニューオータニ	水野重雄・日商会頭 稲山嘉寛・経団連会長 大槻文平・日経連会長 佐々木直・経済同友会代表幹事

③戦後歴代の首相は財界首脳と私的な親睦会を組織し、相互の交流をはかった。それは第6表にみるように佐藤内閣⇨長栄会、池田内閣⇨宏池会、大平内閣⇨春芳会、鈴木内閣⇨清鈴会、中曽根内閣⇨清康会などである。例えば、清康会のメンバーは永野重雄日商会頭、稲山嘉寛経団連会長、大槻文平日経連会長、佐々木植経済同友会代表幹部からなっている。

以上ここでみてきたのは、企業国家の実態のほんの一端をしめすものにすぎない。このような「日本株式会社」が、日本の資本主義の支柱として形成されており、この基盤の上に日本の大企業体制が日本の経営を開花させているのである。

(2)日本の企業集団と経営者支配

戦後の財閥解体は持株会社としての財閥本社を解体し、三井、岩崎、安田などの財閥家族を追放し、日本の大企業に、より広範な資本動員、より大規模な生産・資本の集積、より強固な独占支配への途を可能とさせるものであった。解体によっていったんばらばらにされた財閥大企業はより大規模で、高度な発展をとげ、そのご企業集団というかたちをとり、三菱、三井、住友、富士、第一勧銀、三和の六大企業グループとして今日の日本経済全体の上に強固な支配力をもつにいたっている。

戦前の財閥コンツェルンは、財閥本社のもとに尠大な傘下企業を閉鎖的かつ中央集権的に独占支配していたのたし、戦後の六大企業集団は、株式相互持ち合いを中軸に、役員の派遣、系列融資、集団内取引、新規事業への共同進出、共通の商標の管理などによって結束をかためているのが特徴である。

この企業集団は戦前の財閥本社に代って社長会を組織し、集団指導体制のもとにグループの戦略的意思決定をおこ

第7表 6大企業集団社長会メンバーの産業別配置

業別別	三井系 (二木会 24社)	三菱系 (金曜会 28社)	住友系 (白水会 24社)	三和系 (三水会 39社)	芙蓉系 (芙蓉会 29社)	一勸系 (三金会 45社)
銀行・保険	三井銀行 三井信託銀行 三井生命 大正海上火災	三菱銀行 三菱信託銀行 明治生命 東京海上火災 (日本信託銀行)	住友銀行 住友信託銀行 住友生命 住友海上火災	三和銀行 東洋信託銀行 日本生命 (大同生命)	富士銀行 安田信託銀行 安田生命 安田火災海上	第一勸業銀行 朝日生命 富国生命 日産火災海上 大成火災海上
商社	三井物産	三菱商事	住友商事	日綿実業 日商岩井 岩谷産業	丸紅	伊藤忠 兼松江商 日商岩井 川鉄商事
農林業, 鉱業	三井鉱山 北海道 炭礦汽船		住友林業 住友石炭 鉱業			
建設業	三井建設 三機工業	三菱建設	住友建設	大林組 東洋建設 積水 ハウス	大成建設	清水建設
食料品	日本製粉	麒麟麦酒		伊藤ハム 栄養食品	日清製粉 サッポロ ビール 日本冷蔵	
繊維	東レ	三菱 レイヨン		ユニチカ 帝人	日清紡績 東邦 レーヨン	旭化成 工業
パルプ・紙	王子製紙	三菱製紙			山陽国策 パルプ	本州製紙
化学	三井東 化学 三井石 油化学	三菱化 成工業 三菱瓦 斯化学 三菱油 化三菱 樹脂	住友化 学工業 住友ヘ ートク ライト	徳山曹 達積水 化学工 業宇部 興産日 立化成 工業	昭和電 工呉羽 化学工 業日本 油脂	電氣化 学工業 日本 日ゼ オ旭 電化 業共 三

立教経済学研究第四〇巻一号(一九八六年)

日本資本主義と企業の経営構造

		三菱モン サント		田辺製薬 藤沢薬品 工 業 関 西 ペイント		資 生 堂 ライオン	
石	油	三菱石油		丸善石油	東亜燃料 工 業	昭和石油	
ゴ	ム			東洋ゴム 工 業		横浜ゴム	
ガラス・土石		小 野 田 セメント	旭 硝 子 三菱鋁業 セメント	日 本 子 板 硝 友 住 セメント	大 阪 セメント	日 本 セメント	秩 父 セメント
鉄	鋼	日 本 所 製 鋼	三菱製鋼	住友金属 工 業	神 戸 所 製 鋼 日新製鋼 中 山 所 製 鉄 日立金属	日本鋼管	川崎製鉄 戸 所 神 製 鋼 所 日本重化 学 工 業
非 鉄 金 属		三井金属 鋁 業	三菱金属 三菱アル ミニウム	住友金属 鋁 山 住友アル ミ 製 錬 住友軽金 属 工 業 住友電気 工 業	日立電線		日 本 軽 金 属 友 友 鋁 業 古 河 電 氣 工 業
機	械		三 菱 化 業 工	住友機械 工 業	N T N 東洋ベア	久 保 田 鉄 工 日本精工	新 潟 鉄 所 井 関 農 機 荏 原 所 製 作 所
電 気 機 器		東 京 芝 浦 電 氣	三菱電機	日本電気	日 立 所 製 作 所 岩 崎 機 通 信 機 シャープ	日 立 所 製 作 所 沖 電 氣 工 業 横 河 電 機 製 作 所	日 立 所 製 作 所 富 士 製 造 安 川 電 機 製 作 所 富 士 通 日 本 コ ロ ム ビ ア

輸送用機器	三井造船 トヨタ自動車工業	三菱自動車工業		日立造船 新明和工業 工務	日産自動車	川重石井 工務	崎業島工 重工業
精密機器		日本光学 工業			キャノン	旭光 工業	学業
百貨店	三越			高島屋		西武 百貨	武店
金融業				オリエン ト・リス		日本 丸証券	勸業 証券
不動産業	三井不 動産	三菱地所	住友不 動産		東京建物		
運輸・通信業	大阪商船 三井造船 三井倉庫	日本郵船 三菱倉庫	住友倉庫	阪急電鉄 日本通運 山下新日 本汽船	東武鉄道 京浜 急行電鉄 昭和海運	日本通運 川崎汽船 渋沢倉庫	
サービス業						後樂園 スタジアム	

出所) 東洋経済『企業系列総覧』。

なっている。三菱系二八社、金曜会、三井系二四社、二木会、住友系二一社、白水会、富士系二九社、芙蓉会、第一勸銀系四五社、二金会、三和系三九社、三水会がそれである。

戦前の三井、三菱、住友、安田の四大財閥が戦前（一九四五年）国内で直接・間接に支配していた会社数が五四四社で、その資本金の合計額は全産業の二四・五パーセントであったのにならして、今日の六大企業集団が支配する会社数は八、四七六社、資本金で全産業の三〇・九パーセントに及んでいて、戦前をはるかに凌駕している。このように六大企業集団が支配する傘下企業の産業配置をみたのが第7表である。この企業集団が戦略的に重要な基幹的産業部門に傘下企業を配置し、日本経済を支配している姿がみえてくる。⁽⁸⁾

このような日本の企業集団が官民協調システムである企業国家を形成したものが、今日の日本の

金融寡頭制なのである。

こうした大企業体制の頂点に立つ日本の経営者体制は、資本主義の発展に対応し、高度に組織化された形態をとっているのが特徴である。

日本の大企業の経営者は、戦後の財閥解体による個人所有者の消滅により、彼らに代って会社の株式相互持ち合いを基礎とする相互信認によって企業の支配者となったといわれる。しかし、この相互信認なるものは経営者の支配の基盤に経営者みずからが当該企業で有する資本所有とそのうえに推進される経営（機能）の担い手であるということから生ずるものである。日本の大企業の経営者は、その多くが特異な企業内官僚組織のヒエラルキーである、学歴主義的年功昇進秩序を登りつめていく間に、企業活動にもっともよく奉仕し、かつ指導的で、有能な資質がためされていくと同時に、これらの経営者は一般株主や従業員とくらべてはるかに巨額の株式を所有するにいたる。つまりその経営者の所有株はその企業内の序列にだいたい照応して増大しているのであって、このような経営者個人の持株は、たしかに企業の発行株式全体のなかではわずかな比率にすぎず、たとえば当該企業の一〇大株主にはいってくるのはむしろ例外的な存在でしかない。しかし、この経営者の資本所有が同一企業集団内の企業の相互株式持ち合いを基礎に企業内ではたす役割と地位には注目しなければならぬ重要な質的内容が存在するのである。

このように日本の大企業の経営者は、従業員として入社し、企業内の管理組織のヒエラルキーを登り、経営者としての資質が十分にたしかめられ、経営者としての地位を占め、自社株式の所有となることによって、労働者から資本家へ上昇転化するのである。しかも、このような現代資本家としての大企業の経営者の支配とその地位は、企業内にあってはきわめて強固で、かつ閉鎖的にきざきあげられている。

(3) 日本型会社機関の特質

日本の大企業の経営者の強力な企業支配力を会社機関との関連で検討したい。

株主総会、取締役会、監査役会という会社機関が歴史のかつ原理的には株式会社民主主義を志向するものとして形成されてきたことはよく知られている。しかし、今日の資本主義諸国における共通の傾向として、この会社機関の形骸化、すなわち会社民主主義の否定が問題とされてきているが、とくに、日本では取締役会の専制支配が歴史的な体質として組織的に定着し、企業の閉鎖性がそれをいっそう強固なものとしているという特徴が指摘されなければならない。

日本の大企業の管理組織にあつては、取締役会は常務会・社長というトップ・マネジメント体制をとっており、このゼネラル・スタッフとして総務部が組織されている。このトップ・マネジメントが *Plan, do, see* をはじめ人事、労務、財務などあらゆる権限を集中している。

これにたいして一般的に、企業の最高意思決定機関として位置づけられている株式会社は、それにふさわしい地位と役割を与えられず、まったく有効な機能を果たしていない。一般株主の利益はなんら保障される体制になっていない。総務部はこれまで「総会屋」を利用して、株主総会を二〜三〇分で形式的に終了させるため、この「総会屋」を手なづけておくというのが、どこの企業でもとられた株主総会対策であった。一九八二年の商法改正でこの「総会屋」にたいする規制が強化される以前には、この「総会屋」が警視庁の調査で東京・大阪に約七、〇〇〇人存在し、これを大物の「総会屋」がとりしきり、政治家も介在しているといわれてきた。企業からこれらの「総会屋」に「賛助金」として支払われた資金は、年間数千億円にのぼったといわれたが、これは企業の交際費（一九八五年、三兆

六、二〇二億円) などから支出されていた。これらの「総会屋」が企業内の派閥に関与し、企業のトップ人事にまで介入したケースとして、きわめて公共性の強い企業である日本航空や東京ガスなどの場合がよく知られている。現在は、さきにふれた一九八二年の商法改正による規制強化により、「総会屋」の多くが「転向」を余儀なくされているが、彼らと企業との関係がこれで一掃されたとはいえず、合法的な形態をとりつつも、水面下で蠢動している。他方、日本の企業には彼らの蠢動と介入を許すような企業体質があるといえよう。⁽⁹⁾

このような企業体質の改革や不正常的な企業運営や企業経理を監査する体制が、日本の企業においては十分有効に機能していないという問題もある。

企業の監査役は企業内部の年功序列をのぼりつめた経営者が定年期前後に就任するポストであり、彼らに企業のトップ・マネジメントの執行活動にたいするチェック機能を期待することはもともと無理なのである。また、外部監査人としての公認会計士は、アメリカなど諸外国とはことなり、その監査する企業の社長に雇用される。このように監査される人が監査する人を雇用する関係では、厳正な監査がなされるはずがない。「自己監査は監査にあらず」という原則にしたがえば、日本の企業の監査は真の監査ではないといえよう。仮に会計士がトップ・マネジメントの意に反し、会社経理の問題点を公表すれば、以後はその会計士を企業は委嘱しないであろう。このような公認会計士の企業への従属性が制度的に是正されないかぎり、日本の企業のデスクロジャーは不十分となり、企業はますます不透明で、閉鎖性を強め、反社会的行為をひきおこすことになる。

以上みてきたように、日本の大企業の経営者の支配体制は、会社機関の形骸化による取締役会を基盤とするトップ・マネジメント専制体制として形成されてきたわけであるが、この支配体制がさらに資本の専制支配のもとでの「閉

鎖社会」をつくりだしているという二重の意味をもって注目にしなければならない。そして、このような経営者の支配が可能なのは、企業と一体化した企業内組合の協調主義的指導部の積極的な、企業内部からの支持がひとつの大きな要因になっているといえよう。そこで、企業内労使関係の特質をとりあげてみたい。

- (1) 拙稿「日本型企業社会と日本の経営」(角瀬保雄編『現代日本企業と民主化問題』一九八〇年、労働旬報社)。
- (2) 日本の「社会資本」の整備と企業の資本蓄積のメカニズムを、鋭く分析した野原光稿「トヨタ自工における在庫削渡と道路」(宮本憲一、山田明編『公共事業と現代資本主義』一九八二年、垣内出版)を参照されたい。
- (3) 坂野光俊稿「現代日本の財政政策と財政危機」(大藪輝雄他編『現代日本の資本主義』一九八五年、有斐閣) 一二五ページ以下。
- (4) 河合信雄編『現代企業税制批判』(一九七一年、ミネルヴァ書房)、市川深編『税務会計』(一九七六年、日本評論社)。
- (5) 角瀬保雄著『企業秘密』(一九八〇年、東洋経済新報社) 六〇ページ以下。
- (6) 室伏哲郎著『高級官僚―利権に咲いた悪の華』(一九八三年、世界書院)。
- (7) 矢沢修次郎稿「通産省における政策決定過程」(全商工労働組合通産行政研究会編『問われる通産省』(一九八三年、大月書店) 二二〇ページ以下、桜井徹稿「官民協調システムの構造とその機能」(藤井・丸山編『日本の経営の構造』一九八五年、大月書店) 四〇ページ以下)。
- (8) 角谷登志雄著『日本経済と六大企業集団』(一九八二年、新評論) 一〇七ページ以下。
- (9) このような「特殊株主」と株主総会の関係についての一般的な分析については次の研究を参照されたい。平田光弘著『わが国株式会社の支配』(一九八二年、千倉書房) 七七ページ以下。

2 日本の労使関係の特質

日本の経営を象徴するものとして、一般的に終身雇用制、年功制賃金、企業別組合などの、いわゆる「三種の神

器」があげられるが、ここでは現時点からこの三者の特徴を要約的に検討したい。

(1) 終身雇用制と労働者間競争

終身雇用制がもし一般的にいわれるように新規卒労働者として企業に雇用された全員が定年退職時まで勤めあげシステムとされるならば、このような制度はこれまでも存在しなかった。たしかに戦前の自由に労働者を解雇することができた状況にくらべれば、戦後は労働組合の抵抗もあり、簡単には労働者を解雇できず、労働者も全体として雇用を長期化してきた傾向があった。しかし、ここにおいても、若年労働者の離脱や中高年労働者の解雇、離職もかなりの数存在したのであり、長期雇用の対象となった者はやはり限定された企業の基幹労働者のみであったことに注目しなければならぬ。

七〇年代後半に展開された「減量経営」は、この終身雇用制の停止ではなく、非基幹的労働者の削減であった。その結果、企業の労働者総数は減少したが、中軸的長期勤続者の比率は増大した。すなわち、「減量経営」のなかで企業がとった方策は、企業の中軸となる労働者を「少数精鋭」化することであって、この「少数精鋭」部分については、企業のなかで育成し定年まで勤続させるといふ終身雇用制をいまなお貫徹している。このような「少数精鋭」部分の終身雇用制の維持と同時に、この終身雇用制の能力主義的再編成のために、日本的経営は「減量経営」を通じてその条件を整備したのである。

それは第一に、企業にとって余剰労働力としての中高年労働者の排出がおこなわれた。それは労働力構成における中高年層肥大化と「少数精鋭」化にともなう役付きポスト不足を解決するためであり、また、「無人工場」をめざす省力化と、流動的で柔軟な職務配置構造を実現するために、労働力構成の若がえりが必要とされたからである。その

第8表 選択定年制その他

企業名	対策	概要
豊年製油	管理職定年制	課長代理=47歳, 課長=50歳 部長代理=53歳, 部長=56歳
東邦生命保険	管理職定年制	課長=53歳, 副部長=55歳 部長=57歳
日本郵船	管理職定年制	課長=50歳, 部長=52歳
横浜ゴム	管理職任期制	一定ポストの在任期間=5年
三浦工業	管理職任期制	主任=2年, 係長=3年 課長=3年, 部長=4年
東洋エンジニアリング	任期定年制	50歳までに課長にならないとそれ以降管理職になれない
フランスベッド	管理職定年制	主・任班長=35歳, 係長=40歳 課長・副部長=45歳, 部長=50歳
丸紅	進路選択制	50歳到達時に, 専門職コース(定年60歳), 従来コース(定年55歳)退職コースのいずれかを選択

立教経済学研究第四〇巻一号(一九八六年)

一一二

ために、終身雇用制を形のうえだけで維持しながら、希望退職、出向などが実施され、第8表にみるような選択定年制が導入されたのである。

第二は部門間や職務内容の編成替えが省力化とともに実施され、したがってこれに対応した企業内の労働移動、配置がえが不可欠であった。これは転動や担当職務範囲の変更となるから、それに適応可能な労働者が求められ、そういう労働者のみに終身雇用が適用された。

第三はいわゆる「縁辺労働力」の活用である。部門と職務の編成替えのなかで、周辺の職務の部分は下請け化するか、パート労働にまかせるという意味で、また、企業から排出された労働者をうけ入れるプールが必要とされるという意味で、「縁辺労働力」の堆積する部分があってはじめて「少数精鋭」部分における終身雇用の維持が可能となるのである。臨時工、社外工の制度もこれと

同様の意味をもつものである。

最近のME（マイクロエレクトロニクス）機器の広範な普及はめざましく、生産、事務、管理、流通の各部門から、さらには日常生活のさまざまな分野にまでひろがってきている。とくに、労働者にたいする影響は、ME化の急展開のもとで、労働態様が大きく変化しはじめており、雇用不安、超過密労働、新しい職業病の発生など、きわめて深刻な状態悪化の実態も各種の調査の結果あきらかになりつつある。ここではME化の終身雇用制へのインパクトを中心にふれておきたい。

ME化の労働に及ぼすもつとも大きな影響のひとつが、いわゆる「労働の二極化」である。生産工程へのME機器の導入は、まず技能労働者の旧型の熟練を陳腐化する。FA化は生産現場における操作をコンピュータ機構のなかに組み込むことにより、これまでの熟練による操作労働は消滅し、オートメーションの正常運転をチェックする、あるいは機械の簡単なメンテナンスをする、といったいわゆる監視、保守労働が生産過程の主要な部分となる。そのかぎりでは旧型の熟練は陳腐化し、不要となる。このようにME機器の導入によるFA化は、一方で直接生産の場における労働を単純な監視、保守労働として定型化する反面、他方で、直接的な生産の場での労働と予備的な設計労働を媒介するものとして、ME機器にくみこむ制御情報を設計し、それをプログラミングする新たな知的労働を要求する。しかし、このプロセスは単純な意味での「労働の二極分解」ではない。すなわち、「旧型熟練労働者の労働が、『二極分解』するわけではなく、『二極分解』した新たな労働が要求される」というべきであろう。OA化がオフイス労働に及ぼす影響も、これと本質的には同じものである。⁽¹⁾

第9表は労働者構成の変化をしめすものであるが、ME機器の導入工程では「熟練工」の減少と「単純・未熟練

第9表 労働者構成の変化

(単位 %))

		導入工程	非導入工程
計		100.0	100.0
男子比率	上	44.3	39.6
	昇 低 下	31.2	28.6
年齢構成	若年化	50.3	48.7
	高齢化	24.3	20.1
熟練工	増	13.9	18.2
	加 減 少	60.2	33.8
単純・ 未熟練工	増	46.1	43.5
	加 減 少	23.3	24.0
技術者	増	58.6	34.4
	加 減 少	13.8	18.2

出所) 労働省「技術革新と労働に関する調査」
(1982年)。

工」と「技術者」の増加がみられる。こうした顕著な現象はさきにふれた意味での「二極分解」の進行をあらわしているのである。

そして、このようなME機器の導入によるFA化とOA化は、なによりもまず「省力化」による労働者の人員削減を促し、旧型の熟練の陳腐化と無用化は、中高年労働者を排除し、パート労働や派遣労働の増加を促すことによって、これまでの終身雇用制に大きなインパクトを及ぼしている。

ME化にあたり企業の多くがその第一義的にあげている目的は「省力化」による「人件費の削減」である。たとえば、東芝名古屋工場では、扇風機自動組み立てラインの自動化によって、六四名編成の組み立て作業を五名で稼動し、生産は月産一〇万台から三〇万台に増加させている。山崎鉄工所美濃加茂工場ではCAD/CAMシステムとFMSをリンクして、約三、〇〇〇人の従来型必要人員を二四〇名に縮小した。このような事例はいくらでもあげることができる。このような人員削減によって排除された労働者は、多くの場合、これまで長い間の仕事で蓄積してきた熟練・技能にかかわりのない職場や職種に配置転換される。電機労連の調査（一九八二年）によれば、ME化によって「事業所内異種職種」への配転をおこなった事業所は八〇パーセントにも及んでいる。また、通産省の調査（八二年）でも、配転で余剰人員を吸収した事業所比率は全

第10 表規模別余剰人員対策の実施状況 (M. A)

規模	実施状況 サンプル 数	配置転換	企業外へ の出自	離退職の 進	その他
3,000人～	25	80.0	20.0	0.0	24.0
1,000 ～2,999人	85	89.4	5.9	2.4	7.1
500 ～ 999人	91	82.4	2.2	1.1	12.1
～ 499人	92	93.5	3.3	4.3	7.6

出所) 通産省『サービス情報化雇用調査研究』(1982年11月)。

体で八七・九パーセントにも達しており、企業規模別にみると三、〇〇〇人以上の巨大事業所では「企業外への出自」が二〇パーセントときわめて大きなウェイトを占めている(第10表²⁾)。

このような人員削減の直接の対象者は中高年労働者である。

中高年労働者の削減では、たとえば愛知県下の機械工業六六九事業所を対象とした労働環境研究会の報告書『ME機器導入の労働に与える影響』(八五年三月)によれば、ME機器の導入にさいして、従来の機械設備に配置されていた四〇歳以上中高年者への対応として、三三七事業所のうち、ME機器を担当させた事業所は一三六(四〇・一パーセント)で、他の六〇パーセント近くの事業所ではこれらの労働者を職場配転している。この結果、ME機器導入工程では四〇歳以上の「技能系従業員」は「一人もいない」とする事業所が一七〇(五〇・四パーセント)を占めている。こうした状況からみても、ME機器の導入に対応しうる若年者の増加による職場の「若年化」がすすんでいる。前掲第8表でみるように、「若年化」した工程の割合(五〇・三パーセント)が、「高齢化」した工程の割合(二四・三パーセント)を大きく上まわっている。この点は電機労連の調査でもいっそうはつきりあらわれている。第11表はME関連機器の使用者は、三〇歳代の労働者が過半数を占め、二〇歳代もふくめれば八八・四パーセントと圧倒的なウェイトとなる³⁾。

第11表 マクロエレクトロニクス関連機器使用者の主な年齢階層

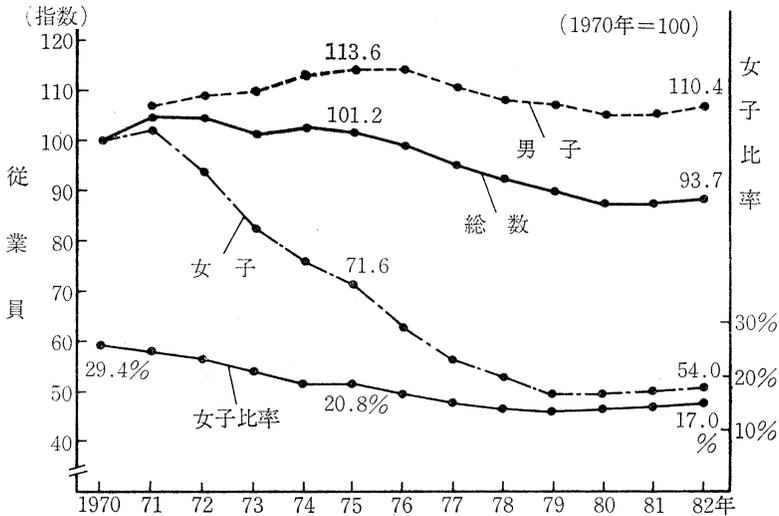
(単位 %)

業 種	計	～29歳層	30～39歳層	40～49歳層	50歳以上層	D. K. N. A
計	100.0 (277)	32.1	56.3	2.5	—	9.0
重 電	100.0 (47)	10.6	85.1	2.1	—	2.1
家電・音響	100.0 (84)	40.5	47.6	2.4	—	9.5
通信・情報	100.0 (60)	35.0	51.7	3.3	—	10.0
電子部品	100.0 (53)	30.2	56.6	1.9	—	11.3

出所) 電機労連『電機産業におけるマイクロエレクトロニクス技術が雇用と労働に与える影響』(1982年2月)。

立教経済学研究第四〇巻一号(一九八六年)

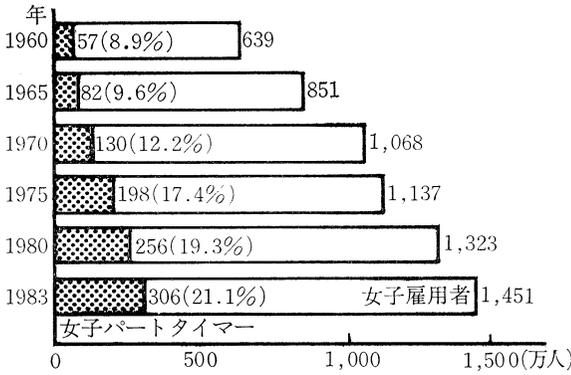
第4図 電機企業13社の従業員の推移(各年3月期)



(原資料) 有価証券報告書。

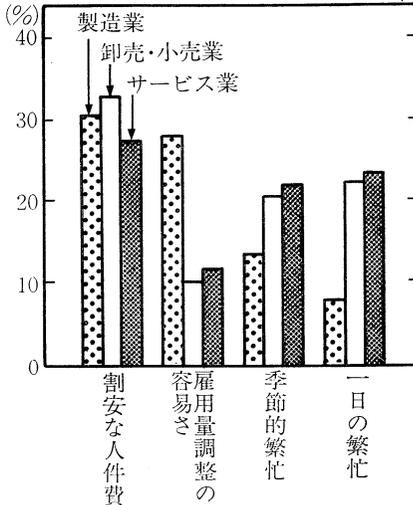
(出所) 電機労連『調査時報』180号。

第5図 女子パートタイマー数の推移（非農林業）



出所) 総理府『労働力調査』。

第6図 パートタイマー労働者の採用理由（企業割合）

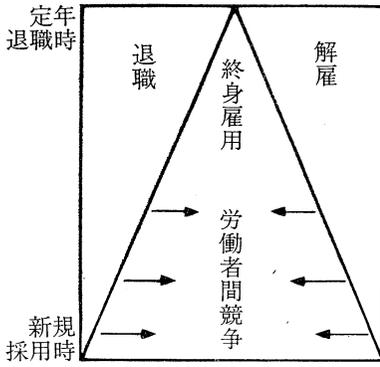


- (注) 1) 複数回答である。
 2) 当該産業で「パートタイマー」、「パート」または「アルバイト」と呼ばれている労働者についての結果である。

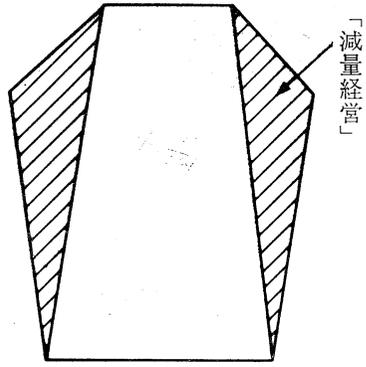
出所) 労働省「雇用管理調査」(1983年)。

また、ME機器の導入によるFA化は、労働の「二極分解」のなかでの単純化、細分化された監視労働の進展に対応して、本雇い女子労働者を激減させるが、このことは第4図によって確認できる。このこととの関連で女子パート労働者の増大や派遣労働、在宅勤務、日雇い労働者などの不安定雇用者が著しく増加してきている。第5図にみるように、女子パートタイマーは一九八〇年から八三年の三年間に五〇万人増加している。また労働省の「雇用管理調

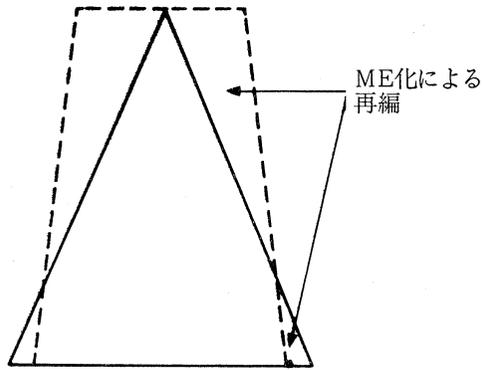
第7図 終身雇用制モデル



モデルA



モデルB



モデルC

「減量経営」

立教経済学研究第四〇巻一号（一九八六年）

「査」（一九八三年）によっても、大企業では常用労働者をへらし、その代わりにパート労働を恒常的に採用しており、パートを恒常的に採用している企業の割合は、七九年の二五・七パーセントから八三年の七三・五パーセントへと著しい増加をみせている。そして、このようなパート労働の採用理由をみたのか第6図である。第一位が「割安な人件費」、第二位が「雇用調整の容易さ」の順となっている。

以上みてきたように、ME機器の導入にともない、「省力化」がすすみ、とくに中高年労働者の削減がみられる半面で、女子パート労働など不安定雇用者層の拡大が急速に進展している。

以上、企業における終身雇用制が今日にいたるまで歴史的にいかなるプロセスを経てきたかをみてきたが、このプロセスをモデル化したのが第7図である。

モデルAは戦前期の終身雇用制である。ここでは解雇がある程度自由になされ、職場の年功制的秩序を基盤とする終身雇用制が形づくられてきていた。この終身雇用制の枠内に入るための労働者間の競争は強く存在した。モデルBは戦後のオイル・ショックを契機とする「減量経営」の進展のなかでの終身雇用制の再編成をしめす。ここでは戦後の民主改革の進展と労働運動の発展のなかで、労働者の雇用保障が追求され、これが高度成長を背景としながら企業のメリットとなる運用がなされてきたのであるが、これが高度成長のゆきづまりとともに困難となった。したがって、ここでとられた企業の「減量経営」は、高度成長を通して肥大化してきた中高年労働者にたいする選別年制をはじめとして希望退職、配転、出向などにみられる削減という形をとった。この減量経営は全体として不況の長期化のなかで、労働者の抵抗よりはむしろ組合の協調による労働者間の会社忠誠心をめぐる競争を強める方向にすすんだ。そして、最近のME機器導入にみられる技術革新期の終身雇用制の変化をまとめたのがモデルCである。ME化による

「労働の二極分解」に対応した形で中高年者の、いっそうの削減と職場の「若者化」の進行がみられる。こうした状況のなかで「省力化」をめざすME化による、FMSや「無人化工場」にみられる大幅な労働者の削減もすめられ、基幹労働者として終身雇用の枠組みのなかに入れる労働者はますます少数となる。これが「少数精鋭主義」の実態である。また、この労働者削減は、他方でパート労働者や派遣労働者の増大によって補完されているのである。

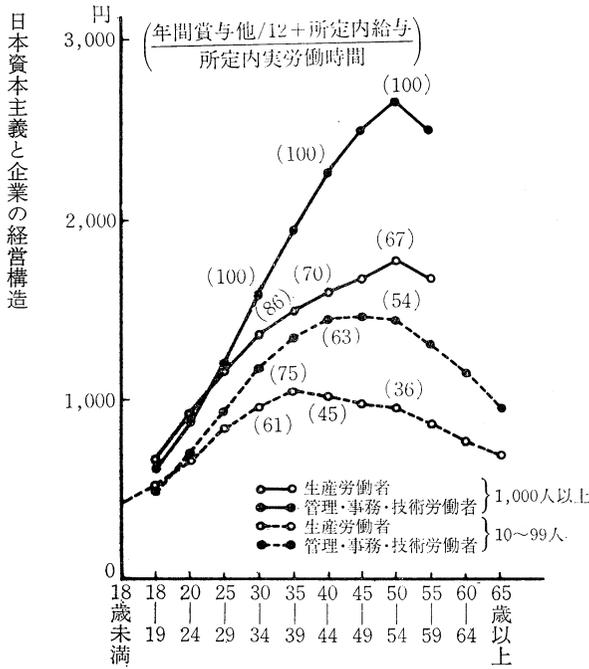
終身雇用制は労働者にとっては、雇用を保障してくれるための、したがって生活の基礎を保障してくれるための枠組みなのである。この枠組みが与えられるのは、企業にとって中軸労働者として認められたときである。多くの労働者がこの枠組みを求めるとすれば、その枠組みをめぐる競争が労働者のなかに生じてくる。新規卒労働者として労働市場に登場したとき、彼らはすでにこの競争にまきこまれていく。現在の学校教育体制は、学歴主義にみられるように、この競争における勝敗の決定要素とてますます整備されてきている。この競争で上位にランクされたものが大企業に入りこみ、終身雇用制を適用されるのである。この競争で下位にランクされた労働者は、この適用を受けず、雇用の不安にさらされる。しかも、そうした労働者の数はますます増加している。

(2) 年功制賃金の機能と役割

この年功制賃金は第8図にみるように、主として大企業における管理・事務労働者及び生産労働者の基幹的労働者を対象とした賃金制度であり、これは終身雇用制を前提としている。

その賃金上昇は勤続の長さによる熟練の上昇にみあった体系が、今日では勤続年数を重ねるだけでは賃金は上昇せず、賃金決定のなかで「能力」の要素はますます大きウェイトを占めるにいたった。この能力には職務遂行の能力、生産工程の仕組みについての理解力、職場の同僚との協調性、企業への協力などが総合的に査定される。したがっ

第8図 製造業男子労働者にみる「年功賃金」の実態



(注) カッコ内の数字は、同一年齢階層で1,000人以上の管理・事務・技術労働者の賃金を100とした場合の割合。

出所) 『講座 現代資本主義国家』第3巻167ページ。

て、勤務年数をつみ重ねるといふロングスパンの文脈で能力は育成されるし、また査定もされるのである。こうして日本の経営における賃金は、新規卒者の入社時における水準が学歴別に決定され、以後はさきにもたような能力査定によって昇進と定期昇給額が決定されていくのである。このような年功制賃金は、労働者のうち企業への貢献度を高く評価されると、成績上位者には順調な昇給が保障されるばかりか、企業の終身雇用適用者の範囲をせばめてきている現在にあつて、中高年時に企業の枠から排出されることがないためにも、労働者の成績をめぐる激的な競争をうむことになる。大企業に入

るにあつて勝利した労働者は、企業体制のなかでこんどは学歴別階層ごとに成績査定をめぐる競争になげこまれる。このように年功制賃金は、昇給・昇格をめぐる激的な労働者間競争をうむ刺戟的な賃金制度であり、労働者にたいする強力な個別管理、差別支配という管理的機能を内包している。年功賃金のもつこ

のような性格こそ集団的結合労働力を可能なかぎり安価に、かつ長期安定的に維持確保するとともに、それを効率的に活用し、さらに企業意識を培養し、労使協調主義的労働者を育成することに大きく貢献してきたのである。

この年功制賃金もつ、もうひとつの社会的機能として、これが日本の労働者の低賃金構造とその水準を維持する役割をはたしてきたことを指摘しておかなければならない。すなわち年功制賃金は単身者の生活費に相当する低い初任給を出発点として、労働者の生計費が家族構成の変化などに対応して累増する部分を最低限カバーするかたちで昇給させるということに基本的な特徴があるからである。この結果、日本の労働者の賃金水準は、戦前にくらべ戦後はかなり上昇したとはいうものの、インフレの昂進は実質賃金をおし下げ、国際的にみても先進工業国のなかでは、いぜん低水準にとどまっていることは第2表をみてもあきらかである。日本製品の強い国際競争力は、高品質、高生産性にくわえて、なによりも労働分配率の低さからくる低コストにあることはあきらかである。

最近の急速なME化のなかで、賃金体系の能力主義的要素の強化による再編成がすすめられていることも見逃せない傾向である。たとえば、日本生産性本部の研究グループが、一九八二年におこなった賃金政策提言では、ME化にともなう労働態様の变化を賃金面でも反映させようとして、賃金を「年功的」部分と、「職能的」部分に分離し、「職能的」部分については、「新職務に適應できない者、熟練工から単純工、軽作業に変わった者等に対しては、降格、賃金の見直しを含めた厳正な評価制度の運用が必要」としており、新職務への不適応者にたいして、新たな賃金抑制を強めようとしている。また、社会開発研究所報告『二〇〇〇年に向けて激動する労働市場』（一九八五年三月）は、将来のあるべき賃金体系を次のようにえがいている。それはME化による仕事の標準化に呼応し、また、中高年者の賃金削減を目的として、年功的要素をいちだんと削減し、年功給三五パーセント、職務給二五パーセント、職給

給四〇パーセントを目標に賃金体系を改め、五〇歳前後で賃金ピークを抑えようとしている。このように賃金体系は、これまでの年功制賃金は職務、職能給制賃金へと大きく再編成されてきていることはあきらかである。

(3) 企業別組合と企業管理組織の一体化

企業別組合とは原則として特定の企業に雇用される常用労働者のみを組織対象とし、全従業員を一括加盟させる、いわゆる工職混合型の労働組合のことである。企業別組合は一般に産業別の統一闘争や政治的問題をめぐる運動を發展させることが困難であるとか、同一事業所内で働く臨時工、下請け社外工などを労働組合から除外するなどの弱点のほかに、企業内でも企業管理機構と結合しやすく、労働者の企業意識の強化に結びつく欠陥をもっている。とくに企業内組合の組織が企業管理組織と一体化していることの意味は大きい。組合員の意見を活動に反映させ、本部の交渉を支え、役員を選出する職場組織は、多くの場合、それが同時に作業長や職長を中心とした職場会議としての企業の管理組織の末端としてオーバーラップしている。この企業の職場会議は一般に安全対策などのためにもたれるものであるが、実際には、職場の苦情や意見交換の場となり、組合役員を決めるための話しあいもおこなわれる。したがって、ここでは組合の職場組織と区別がつかないばかりか、この職場会議の方が実質的な解決力をもつ場合が多いから、職場の要求や不満は、組合支部より職制ルートを通ることになる。こうして職場討議や職場組織は空洞化する。しかも、組合の支部役員などは、この職場会議をとりしきる作業長や工長などの役付労働者によって占められている。この組合役員の選挙は、企業の管理組織のいっかんとして、この管理体制に忠実な役付労働者を選出される。これに従わないで立候補する労働者にたいしては、職場の「共同体」から排除し、公然と抑圧をおこなう。第12表は日産労組の常任委員の選挙結果を整理したものであるが、投票率が各職場ごとに一〇〇パーセント近い高率であり、

第12表 日産労組常任委員選挙状況

	1977年常任委員選挙			1978年常任委員選挙		
	村山1区	村山2区	村山3区	村山1区	村山2区	村山3区
有権者 (人)	2,025	3,197	2,063	2,024	3,043	2,184
有効投票 (票)	2,022	3,194	2,059	2,024	3,043	2,182
投票率 (%)	99.8	99.9	99.7	100.0	100.0	99.9
当選者得票例 (票)	A氏 2,021	B氏 3,192	C氏 2,059	D氏 2,024	E氏 3,043	F氏 2,182
得票率 (%)	99.9	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0

出所) 日産労組『発展ニュース』, 向笠良一他編『巨大工場と労働者階級』(下) 199 ページ。

しかも当選した各氏の得票率もまた一〇〇パーセント近いのである。これは組合民主主義の成熟をしめすものというよりは、むしろ組合民主主義の形骸化を意味しているといえよう。

組合民主主義が形骸化し、企業の管理機構と一体化した運営がなされるとすれば、そこでは組合は企業の集団主義管理の補完物になっているといえよう。これは今日の日本の大企業の組合のごく一般的特徴といえよう。ここでは、企業と組合の一体化の結果として、労使協調主義が組合を支配することになる。

また、日本の大企業にあっては、企業内の昇進制のもとでリーダーシップをもった従業員が組合役員に選出され、有能な組合役員がやがて管理職につき、最高経営者の一員に昇進することもめざらしくはない。第13表は日産自動車における経営幹部候補が組合の「専従役員」を歴任してトップ・マネジメントに上昇していく実態をしめすものである。また、日経連の調査(一九七八年八月)によれば、会社役員に労働組合の執行委員経験者のいる会社は回答三五二社中の二三五社で六六・八パーセント、三社に二社という高率となっている。人数では六、四五六人中、一、〇一二

第13表 T大卒卒業のN労組「専従役員」経験者の社内歴（例示）

事例	卒業 年次	学部・学 科	1955年版	1957年版	1959・1961 年版	1963年版	1966年版	1968年版	1970年版	1972年版	1975・76 年版
No.0	1947	法・政	経理部	組合専従	人事課長	人事課長	労務部長	労務部長	労務部長	労務部長	取締役 (労働担当)
No.1	1953	法・法	横浜工場 原備課	経理部 主計課	(組合専従)	組合専従	組合専従	労務部 第一労務 課長代理	人事部 人事課長	人事部 人事課長	人事部 人事課長
No.2	1955	工・応物	人事部 人事課 (実習)	設計部 機関設計課 人事課	(設計部)	設計部 機関設計課	組合専従	第二実験部 課長	第二実験部 課長	機関設計部 課長	機関設計部 課長
No.3	1957	法・法	—	本社工場 人事課	(業務部)	業務部 市場調査課	組合専従	労組専従	業務本部付	業務本部付	広報部課長
No.4	1958	法・法	—	—	(1958年入 社)	人事部 人事課	人事部 調査課	労組専従	労組専従	エキソク 出向	荻窪総務部 人事課
No.5	1958	法・法	—	—	(1958年入 社)	人事部 市場調査課	業務部 市場調査課	労組専従	第三営業 課長代理	第三営業部 課長代理	第三営業部 課長代理
No.6	1960	経・経	—	—	(1960年入 社)	本社工場 人事課	第一労務課	労務部 第一労務課	組合専従	組合専従	組合専従
No.7	1960	工・応物	—	—	(1960年入 社)	設計部 設計課	第一設計部 設計課	第一設計部 設計課	第一設計部 設計課	組合専従	第一設計部 主任車両担 当
No.8	1963	経・経	—	—	—	輸出業務部 輸出課	輸出業務部 輸出課	米国出向	欧州中近 東部	組合専従	欧州中近 東部
No.9	1966	経・経	—	—	—	—	—	総務課	雇用対策 本部	座間工場 人事課	組合専従
No.10	1967	経・経	—	—	—	—	—	人事部 人事課	愛知販売 出向	追浜工場 人事課	組合専従

出所) 山本潔稿「自動車工業における労働組合(三)」『社会科学研究』第31巻第3号, 1971年11月)。

人で、六人に一人はかつて組合の執行委員の経験者となっている。ここから「日本には資本家はいない」とか、「日本には階級差はない」とかいう労使一体という企業共同体的なイデオロギーが主張され、労働者統合の思想が生まれてきている。

日本の経営は企業共同体として機能し、労働者を全人格的に包摂していく。労働者はこの共同体的なつながりから排除されれば、労働者相互の交流が断ち切られるということにとどまらず、成績競争にもおくれをとり、さらには活基盤の確保すら危くなる。労働者はその態度と行動の表層には、日本の経営を運命共同体としてしかうけいれるほかないのである。ここでは組合は、企業ファシズムの先兵に転ずる危険性すら存在するのである。

(1) 戸木田嘉久稿「情報化と労働者階級—構成と状態の変化—」〔『経済』一九八五年九月号〕三二一〜三ページ。

(2)(3) 川島威稿「ME化・情報化の現局面と労働者への影響」〔『経済』一九八五年九月号〕五二〜三ページ。今野順夫稿「ME化の雇用・労働に及ぼす影響」〔『ME技術革新と労働法』日本労働法学会誌六六号、一九八五年〕二八ページ以下。

3 成長型財務構造から過剰蓄積へ

高度成長期の日本の大企業は、その巨額な設備投資資金を銀行からの借入れに依存した。このような日銀・都市銀行を中核とする産業資金の間接金融方式による調達は、産業革命以来の日本資本主義の伝統的体質であった。それは、日本資本主義の歴史的後進性と低位の資本蓄積にたいして、他方で急速な生産力発展の要請との矛盾を解決するため、この機関銀行による産業資金の間接金融方式が必然化したのである。こうした間接金融方式が戦後の高度成長期に定着拡大したのは、この時期にあっては巨額な資金を借入れができればできるほど機械設備を新設し、生産の規

模を拡大し、生産コストを下げ、企業間競争にうちかち、高蓄積を実現することができたからである。この高度成長期は同時にインフレの昂進期でもあった。したがって、借入れ金の返済は容易であるという債務者利得という状況があった。また借入れ金利子は損金に算入することが出来るだけでなく、株式・社債にくらべ資金コストも低かった。また、成長が見込まれ、企業利潤率が銀行利率を上回りうる場合には、銀行借入れが多ければ多いほど、企業利潤率と銀行利率との差が自己資本利益率を上昇させるレバレッジ効果が大きくなる。もちろん、過小自己資本は他の企業、とりわけ外国資本による乗っ取りの危険を大きくする。しかし、企業集団に属する企業の場合には、集団内の株式の相互持分いによって結束を固め、共同防衛の体制をつくりあげることができるし、また「日本株式会社」としての政府はこれを防ぐ方策を確立してきた。こうして、日本企業は戦後、資本の個別的蓄積水準が低く、証券市場からの資金調達も不十分という不利な条件のもとで、銀行からの借入れによって資本蓄積をすすめ、先進国の生産力水準への急速なキャッチ・アップをとってきたのである。この結果、日本の大企業は「借金経営」といわれる特異な財務構造をつくりだすことになったのである。⁽¹⁾

高度成長の一応の結着期である一九七四年、日本企業の自己資本比率はアメリカ五三・二パーセント、西ドイツ三〇・パーセントにたいして一八・三パーセントにまで低下している。これは高度成長を背景として、増資利益の社内留保による資金の増加にもかかわらず、それをはるかに上回る高いテンポで設備投資のための資金需要が増大したため、銀行からの借入れへの依存が深まらざるをえなかったからである。また、これは、借入れ金の利子さえ稼げば企業成長率を高めさせうる、また、売り上げ高利益率をきわめて少なくして競争を展開させうる、さらに、寡占価格による販売が可能ならば技術革新のための加速度的減価償却と巨大利益の社内留保による手厚い自己金融の基盤を、

借り入れ金とならんでつくりあげうるという条件となったのである。

企業集団に所属する企業にたいしては、その主力銀行による系利融資がおこなわれたが、それでも二〇パーセント前後の充足率にしか達せず、不足分は系列外の金融機関からの協調融資によって補完されなければならなかった。⁽²⁾

こうした高度成長の資金源を保障した日銀の信用創造は、都市銀行の常態的なオーバローンによる大企業への巨額の融資を保障し、こうした政府、日銀のインフレ金融政策のもとで、大企業は自己資金をはるかに上まわる他人資金への依存というオーバー・ボロウイングを常態化するにいたったのである。

しかも、この間接金融方式は、資金集中と同時に融資の大企業集中によってその資金の効率的な運営を可能とし、大企業の高蓄積を実現した。一九七六年法人企業一二〇万社のうち資本金一〇億円以上の大企業一、六〇〇社（〇・一パーセント）に、法人企業の総借入れ金一一三兆円の五〇パーセントにあたる五六兆円が融資されており、さらに、政府系の開銀が九一パーセント、輸出入銀行が九四パーセント大企業向け融資になっている。しかも、大企業向け融資は中小企業にくらべて低利、長期、担保率も低率などきわめて優利な条件でおこなわれた。さらに、この銀行融資は、産業大企業との結合を強化するにとどまらず、自己の企業集団への企業系列化をすすめ、株式所有や役員派遣をとまないながら支配の拡大に利用されたことも注目しておかなければならない。⁽³⁾しかし、一九七三年のオイル・ショックを契機とする低成長への経済転換のなかで、日本の大企業の財務構造も、いわゆる「減量経営」をテコとする自己金融型財務構造へと転形し、収益構造を大きく変えてきた。すなわち、日本の大企業は低成長のなかで、低い操業度でも損益分岐点を下げ収益をあげるといふ方向に転換したのである。

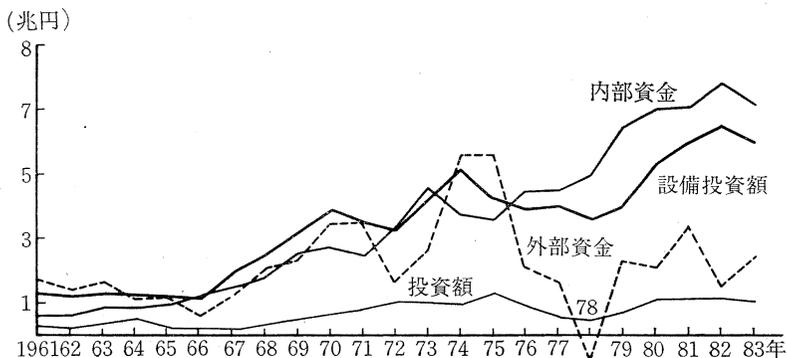
日本の大企業は七四年以降落ちこんでいた経常利益が七八年には減収増益に回復し、さらに、七九年には増収増益

として、低成長下で史上空前の収益をあげた。このような企業体質をつくりだすために、この時期、日本の大企業は大幅な固定費の引き下げを実現させている。大企業は自己金融体制の確立により借入れ金の返済、設備投資の削減と自己資金によるその調達をすすめ、金融費用比率を七五年、五パーセントから七八年、三パーセントに引き下げ、また、設備投資の抑制、償却方式を定率より定額への変更などにより減価償却比率を七一年、五パーセントから七八年、三パーセントにかなり大幅に低下させた。さらに人件費にみられる固定費比率を人減らしなどにより七五年、一三・四パーセントから七九年、一二・〇パーセントへと引き下げている。このように日本の大企業が短期間に収益構造を変えることができたのは、七〇年代後半期の「減量経営」の推進の結果によるものである。たとえば、一九七四と七八年の間に労働者を削減させた企業は主要二五〇社のうち一八五社（七四パーセント）で、四社中三社までが人減らしをおこなっている。この削減人員は二二万五、〇〇〇人に及び、一社平均一、一〇〇人を超えており、これは二五〇社、総労働者一七一万五、〇〇〇人の一二・五四パーセントという高い比率となる（産業労働調査所調べ）。

この「減量経営」はたんに人件費削減に寄与しただけではない。これは第一に労働生産性をいちじるしく増大させた。大企業は大幅な人員削減を実施しながら、不採算部門の休止・分離、高能率・高収益部門への集中化により生産を増大させ、労働生産性を向上させた。労働省の「調査月報」によっても、七九年生産量は前年比八・五パーセント増加したにもかかわらず、製造業の就業者数は二・九パーセント減少し、労働生産性はいっきよに一二・一パーセントも上昇し、八〇年にはさらに一三・八パーセントの大幅な増加をみせている。

第二に大幅な人員削減により省エネ化、合理化、省力化の投資による生産設備の自動化・ME化が急速にすすめられた。たとえば、鉄鋼業の高炉脱石油化への転換、自動車の生産過程への産業ロボットの大量採用などが急速におこ

第9図 大企業の設備投資と資金源泉



(資料) 大蔵省『法人企業統計年報』より作図。

(注) 1. 資本金10億円以上の製造業の値である。

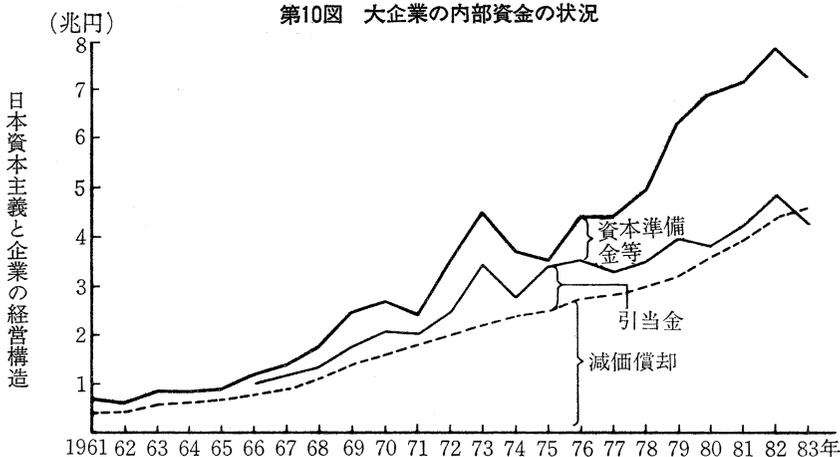
2. 「設備投資額」は有形固定資産の増加額と減価償却費（特別償却を含む）の合計額。「投資額」は投資その他の資産の増加額。「内部資金」は減価償却費（特別償却を含む）と、負債性引当金、特定引当金、資本準備金、利益準備金、その他の剰余金の増加額。「外部資金」は借入金、社債、資本金の増加額。

出所) 大橋英五著『独占企業と減価償却』19ページ。

なわれ、その結果、原燃料原単位の下、生産量単位あたりの労働力の切りつめなどによる著しいコスト・ダウン効果を実現し、収益力をいっそう高めたのである。

こうして日本の大企業は、「七割操業体制」（七割操業でも利益をだせる体制）の確立という安定的な収益構造をつくりだしてきたのである。

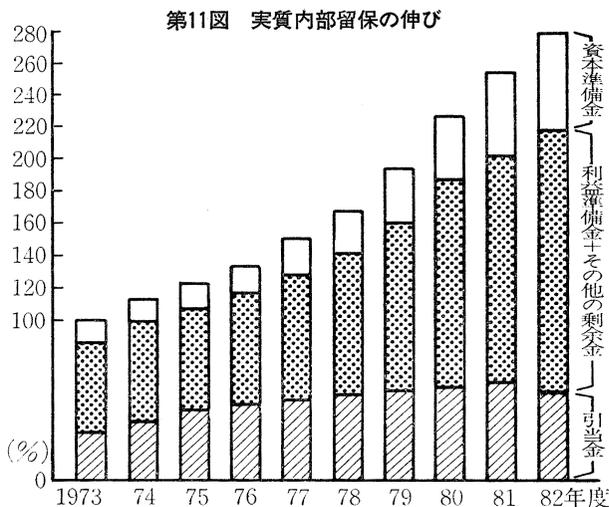
このように「減量経営」は、企業の財務構造を大きく変化させた。第9図は製造業の設備投資と資金源泉をみたものである。これでもあきらかなように、七〇年代後半より、設備投資の資金源泉は、これまでの外部資金（借入金、社債、資本金の増加額）依存から、内部資金（減価償却費、引当金、資本準備金、利益準備



(資料) 大蔵省『法人企業統計年報』より作図

- (注) 1. 資本金10億円以上の製造業の値である。
 2. 「減価償却」は特別償却を含む。「引当金」は負債性引当金、特定引当金の増加額。「資本準備金等」は資本準備金・利益準備金、その他の剰余金の増加額である。

出所) 第9図に同じ。

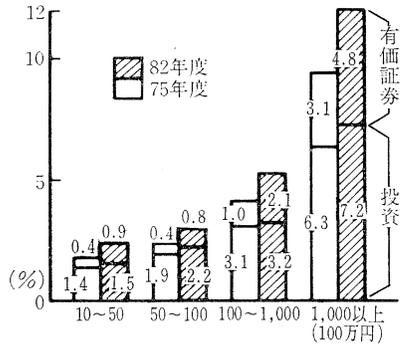


(注) 1973年度の実質内部留保14兆円を100とする。

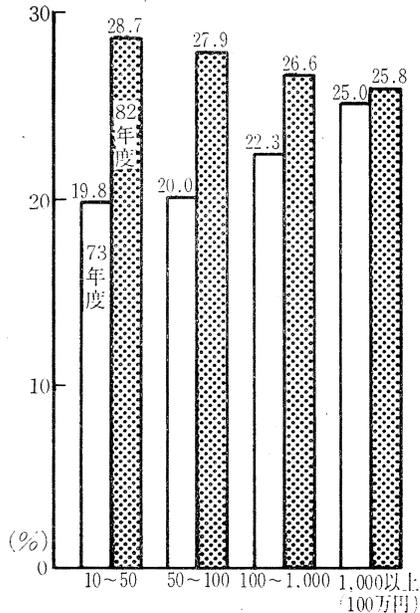
(資料) 大蔵省『法人企業統計年報』。

出所) 角瀬保雄稿「日本的経営と資本蓄積」より。

第12図 資本金規模別、有価証券・投資構成比率の推移（製造業）



第13図 資本金規模別、有形固定資産構成比率の推移（製造業）



金、その他の剰余金の増加額) に転換している。このような内部資金の増大は、高度成長期を通じて資本蓄積が増加し、巨額の内部資金の留保が形成されてきたことを意味する。この内部資金には、設備投資の増大につれて減価償却によって年々増大し、回収される資金部分が大きいのが、この中には耐用年数の短縮や特別償却の結果もたらされる「利潤の費用化」部分も含まれていることはいうまでもない。

さらに、第10図をみると、七〇年代、とくにオイル・ショック以降は内部資金は減価償却以外の資金が急増してきていることがあきらかになる。この資金は利益の社内留保や株式の時価発行による株式プレミアム、利益準備金の増大からなるものである。第11図にみられるように、内部留保はこの一〇年間に約三倍に増加している。こうしたなか

で、日本の企業は自己資本比率を高め、銀行からの借入れゼロという「無借金経営」も目立ちはじめた。こうした状況で、大企業の蓄積構造は変化してきた。その変化は、一言でいえば蓄積様式の寄生化である。第12図をみると、企業規模が大きくなるにもなって、総資産中における有形固定資産のウェイトが伸び悩み、最近では頭打ちになっている。第13図では、企業規模の増大にもない有価証券と投資勘定の比重が著しく高まってきて、それが一割以上になつており、とくに短期所有の有価証券の伸びが高い。このことは、蓄積資本のかんりの部分が余剰資金となつて株式や公社債に投じられ、売買差益や金融収益を得る目的に使われており、しかも、他人資本の調達までもがこうした財テク活動に使用されていることをしめしている。資本金一〇億円以上の大企業では、有価証券、投資勘定を合せた比率一二パーセントに、現預金の一一・七パーセントを加えると二三・七パーセントに達し、有形固定資産の二五・八パーセントに匹敵する大きさになる。製造業企業における余剰資金の金融資産への投資が、今日にいかにも大きなものであるかがうかがえよう。たとえば、一九七三年から八二年までの一〇年間に、金融資産を、トヨタは四、一〇〇億円から一兆二、八〇〇億円、三井物産は七、六〇〇億円から一兆二、八〇〇億円、松下電器は三、六〇〇億円から九、〇〇〇億円とそれぞれ激増させている。⁵⁾

このように日本の大企業では、低成長下でも安定的に利益を確保する体制を確立するとともに、余剰資金を財テク活動に投じて、ますます寄生的な蓄積活動へのめりこんでいる。もちろん、このような過剰蓄積は、他方でハイテクノロジー分野への進出と海外直接投資の積極化による多国籍企業化をすすめる要因ともなっている。

(1)(2) 角瀬保雄稿「日本の経営と資本蓄積」(岩尾裕純博士古稀記念論文集刊行会編『現代経営理論』(一九八五年、中央経済社)三〇九～三一〇ページ。

- (3) 高度成長期の金融構造の分析については次の研究を参照されたい。野田正穂稿「戦後日本資本主義と金融」（野田正穂・谷田庄三編『日本の金融機構』（上）一九八四年、新日本出版社）一九ページ以下。
- (4) 坂口康稿「減量経営」と大企業の高収益構造」（角瀬保雄編『現代日本企業と民主化問題』）一三三ページ以下。
- (5) 角瀬保雄、前掲稿、三二五ページ以下。

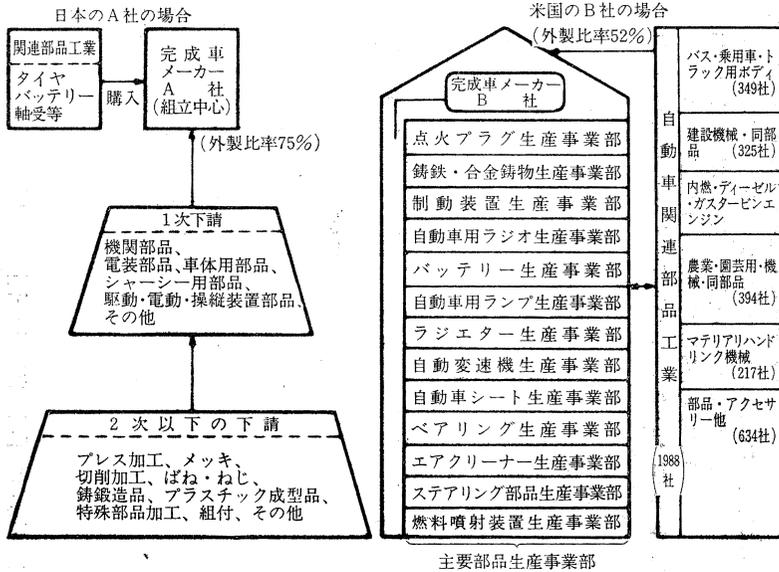
4 大企業体制と下請け中小企業の支配システム

戦後日本の中小企業は、たんにその数が尨大であるということや、また、不安定な経営状態にありながら日本の生産力の大きな部分になってきているというだけで、その特徴が問題となるのではない。この中小企業こそが日本の大企業体制の存立基盤であるからこそ問題なのである。すなわち、この中小企業を基盤とする大企業の下請け、系列化の生産構造と、日本企業の国際競争力を強め、技術革新の導入を促がし、景気変動の安全弁として役立ち、戦後の高度成長を支えてきたものであるからこそ日本の中小企業が注目されるのである。⁽¹⁾

日本の大企業の多くは、個別の当該企業のみを単独でとりあげても、その実態はつかめない。その大企業の多くが尨大な中小企業群をピラミッド形に支配する一大トラストをなしているからである。こうした特徴は造船、自動車、電器、繊維など広汎な産業部門に及んでいるが、その代表的事例として自動車工業を検討しよう。⁽²⁾

自動車巨大メーカーの生産形態の特徴は、第14図にみるように、トラスト企業を頂点に一次部品メーカーから二次、三次の部品メーカーに向けて順に大量生産に適した生産工程に特化し、これに適さない工程を外注・下請けするという分業構造にあり、最終組立て工程のみに特化したトラスト企業は大量生産のメリットを最大限に享受すること

第15図 自動車の生産構造の比較



立教経済学研究第四〇巻一(一九八六年)

- (注) 1.
$$\text{外製比率} = \frac{\text{購買費用} + \text{外注(下請・加工)費用}}{\text{総製造費用}} \times 100$$
 (1973年)
2. 1次下請企業等においては、親企業は必ずしも1社とは限らない。
出所) 『中小企業白書』(1980年) 348ページ。

になる。ここで重要な点は、この階層別の量産・非量産の分業構造のなかでは部品メーカーをはじめ、中小下請企業になるほど、技術革新の困難な、より労働集約的な工程を分担することであるが、のちにみるような日本経済の特質である規模別賃金格差Ⅱ労働賃金の階層的な配置を十二分に利用して最末端の小零細下請のコストは現状でも韓国での海外生産並みの三割安である。

こうしてラスト企業は、先進技術の採用と大量生産技術の適用によって高い品質と低コストを導き出し、大手部品メーカーをはじめ、中小下請け企業では労働集約的作業を低賃金労働力に依拠して処理すると

いう方式で日本工業の階層的構造を利用し、これらの有機的結合によって二重のコスト・ダウンを実現してきたのである。この点は第15図にみられるように、日本の自動車トラスト企業の内製比率がわずか二五パーセントで（アメリカは四八パーセント）、大部分が外注・下請けに依存していることにもあらわれており、しかも、この下請け形態が、アメリカにみられるような部品を製造している企業から購入するという水平分業の形態ではなく、あくまでも親企業が下請け中小企業を一方的に利用するという垂直的支配の形をとっているのである。⁽³⁾日本最大の自動車メーカーであるトヨタ自工の一次から三次までの関連下請け企業数は第14図にみられるように、一九七七年三六、四〇〇事業所ある。しかも、この莫大な数の下請関連企業がコンピュータを導入した効率的で、組織的な管理である、いわゆる「かんばん方式」のもとでトヨタに一体化しているのである。このような「かんばん方式」を基盤とした「トヨタ協力企業」の組織化もおこなわれており、そのうちの一次協力メーカーの組織化の概要をみたのが第14表である。こうしたトヨタ・トラスト体の効率的な組織化と整然たる下請管理に典型的にしめされる大企業の下請中小企業の利用システムも欧米の先進工業国にはみられない日本特有のものである。

他方、下請中小企業も今日では、産業ロボットやMC・NC工作機など、いわゆるME化が顕著である。労働省の調査（一九八一年六月）によれば、MC・NC作機の導入状況は従業員一、〇〇〇人以上で九三・七パーセント、三〇〇〇〜九九九人で七六・三パーセント、一〇〇〇〜二九九人で五七・一パーセント、三〇〇〜九九九人で四〇・九パーセントである。しかし、これは親企業によるきびしい品質精度の要求に応えるために、新鋭機械の導入を余儀なくされていることをしめしている。いわゆる「機械化貧乏」の現象である。これら自動機の導入は中小企業のなかに昼夜交替制を普及させ、労働時間をいっそう長く、労働の強度を強めさせている。

第14表 トヨタ系協カメカーの概要

組織名	設立年月	会員数	備考
協豊会	東海協豊会	1943年12月	部品関係メーカー
	関東協豊会	1946年7月	
	関西協豊会	1947年1月	
	小計		225社
精豊会	1962年4月	21社	型、ゲージ、治具関係メーカー
米豊会	1962年11月	37社	建設、設備、工事関係メーカー
合計		283社	(重複を除くと216社)

別) イングストリー・リサーチ・システム編『トヨタグループの全貌』(1980年)。

さきにもふれたように、トラスト企業の重層的生産体制は同時に賃金の階層格差にもとづく加工賃単価格差の利用形態でもあることはあきらかである。

第15表は一九八二年製造業における従業員規模別賃金格差を国際比較したものである。日本では労働者一、〇〇〇人以上の企業の賃金を一〇〇とした場合、一〜九人の零細企業の賃金はわずかその三分の一の三三・八パーセントにすぎないのである。このような企業規模別で大きな賃金格差のある国は欧米の先進工業国にはない。こうした下請中小零細企業企業の労働者の低賃金を土台とした低コストが国際競争力の強さの秘密なのである。

中小企業においてはこのように賃金が低いというだけではなく、労働時間は長く、残業も多く、職場も大変危険である。週当たり所定労働時間では四八時間以上が従業員三〇〜九九人規模で四〇・八パーセント、一、〇〇〇人以上ではわずか二・一パーセント、その五一・五パーセントが四〇時間未満となっている。また、労働省の調査(一九八〇年)によれば、休業四日以上労働災害による死傷者は三三、七六〇〇人、うち死亡者が三、〇〇九人と先進工業国のなかで日本はすばぬけて労働災害が多い。しかも、この死傷者の八〇パーセントは中小企業で起っている。この原因には、大企業の下請け

第15表 工場規模別にみた1人あたり賃金の比較

	日本 (1978)	アメリカ (1977)	西ドイツ (1977)	イギリス (1954)
1～9人	33.8	} 66.3	—	—
10～49人	54.8		71.4	79.9
50～99人	60.3		74.5	80.9
100～499人	73.4	} 70.7	80.1	83.6
500～999人	85.5		86.1	89.3
1000人～	100.0		100.0	100.0

出所) 生産性本部『活用労働統計』(1987)。

企業への単価切下げ、納期短縮などがあげられる。このような劣悪な作業環境に加えて、中小零細企業には労働組合の組織化がおくれ、多くの労働者が無権利な状態に放置されている。

このような中小零細企業で働く労働者は日本では圧倒的な多数を占めている。一九八〇年三〇〇人未満規模の企業で働く労働者は八〇三万人で、全体の七三・五パーセントに及んでおり、しかも、この比重は七五年の七〇・七パーセントから増加してきているのである。このような中小零細企業で働く労働者の労働条件の悪さは、大企業の労働者にとって、職場から追われればたちまちこのような悪い条件の中小零細企業に転落する以外にないという現実的效果をもっている。また、他方ではこれら大企業の労働者は、中小企業の労働者にくらべ相対的に有利な労働条件にあるため、労働貴族的意識をもちやすいことも事実である。

このような格差があるからこそ、労働者は大企業のなかにあつて自由や民主主義が抑圧されても、大企業から離れることをおそれ、非合理的な扱いに耐え、また、欧米諸国にくらべて労働条件がよいわけでもないのに企業に従属的となりがちになるのである。そして、この格差が企業別組合の労使協調主義の形成基盤ともなるのである。このような格差こそ日本的経営の存立基盤なのである。

- (1) 福島久一稿「中小企業の構造的特質と下請制」(藤井・丸山編『日本の経営の構造』一三〇ページ以下)。
- (2) 日本の自動車工業と下請中小企業・労働者との関連、とくにトヨタに関しては次の研究が参考になる。小山陽一編『巨大企業体制と労働者—トヨタの事例—』(一九八五年、御茶の水書房)、野原光「『トヨタ企業集団』における労働者支配と矛盾軋縁の連関構造」(『研究紀要』(日本福祉大学)第四六号)、地域構造研究会「自動車産業における労働者の調達・選別・排出の機構」(『研究紀要』第五三号)、浅井卯一稿「自動車工業における労働力類型」(『研究紀要』第五七号)など。
- (3) 中小企業の国際比較に関しては次の研究が参考となる。渡辺陸・前川恭一編『現代中小企業研究(下)』(一九八四年、青木書店)、池田正孝稿「カラーテレビ工業における生産システムの国際比較」(『中央大学一〇〇周年記念論文集』一九八五年)。

5 むすび——日本の経営の展望

以上みてきたように日本の経営を支えているものは、日本型企業社会である。

この日本型企業社会は、「官民協調システム」にみられる企業国家を支柱とし、この上に大企業の経営者の強固な支配を結合したかたちで出来あがっている。そして、この大企業の経営者の支配は、企業集団の絶大な力を背景として、会社機関の形骸化によるトップ・マネジメントの専制的支配と、他方ではこの支配にたいする協調主義的な企業内組合の指導部の支持によって、きわめて強固に確立しているという特徴があげられる。

さらに、このような大企業体制のもとで、終身雇用制、年功制賃金、企業別組合という集団主義的管理と労使協調を特徴とする日本的労使関係が展開し、また、尨大な下請け中小零細企業の利用システムを組みこんだ重層的生産体制を確立し、これらが日本の大企業に高蓄積と強い国際競争力を保障しているのである。

このような日本の経営こそ、日本資本主義の構造的特質そのものであるといえよう。その意味で、日本的経営の本

質は近い将来、完全に崩壊し去ったり、大きな転換をとげるとは考えられないが、しかし、日本資本主義の蓄積構造の変化と労働者階級の動向に対応したかたちで変貌を余儀なくされることはいうまでもない。