

# 日本企業社会の二つのパターンと 全体構造の再検討

—「日本的経営管理構造」の社会学的分析—

守 屋 貴 司

## 1 はじめに

「失われた十年」という言葉が、日本経済の1990年代を指す言葉として、しばしば使われてきた。この「失われた十年」という言葉の意味は、バブル経済崩壊以降、日本経済が官僚機構と政府与党を中心とした日本政府の無為無策の中で、自立的に再生できず、十年にわたり、平成不況が継続されてきたことにある。

この「失われた十年」の言葉が意味する背景には、二つの含意があろう。一つは、日本の経済・社会システムが、自律的な再生・補修機能を持っていないという点と、もう一つは、日本の経済・社会システムが、バブル経済の崩壊の時には、もはや十分に機能することができないという機能不全状態に陥っていたという点にある。

それでは、いつから日本の経済・社会システムは、うまく機能しなくなったのであろうか。その転換点は、どこにあるのであろうか。

表象的には、住専問題の露呈や山一証券の倒産、北海道拓殖銀行の倒産や日本の国家財政の不安定性の増大（国債・地方債の急速な拡大）があるが、このような事態を招いた背景は、もっと根深いところにあると考えられる。1990年代の日本の経済・社会システムの機能不全を象徴するキーワードとしては、護送船団方式、公共土木国家、政・官・財の癒着などがあるが、このような今日の機能不全におちいつている日本の経済・社会システムの構造はいつからつくられ、そして、いつ転換点を向かえ、そしていつ矛盾が最大化したのであろうか。

本研究において、私は、今日、日本の経済・社会にとって、最も大きな問題であるこの問題を、日本企業社会論のフレームワークから分析し、なぜ、今日、日本経済の低迷が継続したか（いいかえれば、「失われた十年がなぜおこったのか」）という疑問の一端に答えるとともに、日本の「国家と企業」の二つのパターンとそれに連動した二つの日本企業社会の特徴の共通性と差異を考察し、かつそのような二つのパターンを有する日本企業社会の成立過程とその全体構造の解明をおこないたい。<sup>(1)</sup>

## 2 日本の経済システムの構築と日本企業社会「国家と企業」の二つの関係

### ——二つの日本企業社会——

#### (1) 強力な政府の行政指導とそれに隷属する諸産業

今日の日本の経済システムは、高度成長期に形づくられた。いわば、1970年代に日本の経済システムの一つの原形のが構築されたのである。この牽引車（中心点構造）となったのが、日本政府の強力な統制的行政指導とそれに従う重化学工業を中心とした政府主導型産業である。

日本政府の強力な行政指導モデル（日本型政府モデル）の特徴は、以下のような諸点がある。<sup>(2)</sup>

- 1 官僚機構を持つ中央政府の積極的行政指導
- 2 経済成長に貢献する特定産業の育成
- 3 育成産業の輸出の積極的促進
- 4 政府の広範な指導，認可，規制
- 5 外国企業の直接投資の制限
- 6 カルテルの公認
- 7 官僚の行政指導産業への天下り
- 8 規制に縛られた金融・保護産業とそれらの産業での限定的なコーポレート・ガバナンス
- 9 政府が主導する研究開発プロジェクト

1970年代までは、この日本型政府モデルによる重化学工業を中心とした産業発展が、日本の経済成長を支えてきたと言える。しかし、1970年以降、これらの日本政府の強力な統制的行政下におかれた産業の多くが、失敗産業となっている。また、強力な統制的行政下のもとにおかれてきた産業の大企業では、行政依存の経営体質が生まれ、自律的な企業経営が阻害されてきたと言える。そして、そのような日本型政府による統制的行政下によって生まれた失敗産業や行政依存体質の産業の存在が、「1990年代の失われた十年」を生む大きな一因となっている。<sup>(3)</sup>

マイケル・ポーターらが日本型政府モデルの典型的な失敗産業事例としてあげている産業は、

- 
- (1) 日本企業社会研究としては、渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社、1990年、同『企業社会・日本はどこへゆくのか』教育史出版会、1999年、木田融男「企業社会と現代社会論」『立命館大学産業社会論集』80号、立命館大学産業社会学会、1994年、などを参照。
  - (2) 日本型政府モデルに関しては、マイケル・E・ポーター、竹内弘高「日本型政府モデルは失敗の原因」『一橋ビジネスレビュー』2000年及びマイケル・E・ポーター、竹内弘高著、榊原磨理子協力『日本の競争戦略』ダイヤモンド社、2000年、参照。
  - (3) 鶴田俊正『日本の産業政策』東京大学出版会、1984年。失われた十年に関しては、原田泰『日本の失われた十年——失敗の本質 復活の戦略』日本経済新聞社、1999年などがある。また、バブルと不況を生んだ日本の経済システムを企業システムに焦点を絞って検証した研究としては、森岡孝二『日本経済の選択——企業のあり方を問う』桜井書店、2000年、参照。

化学産業，民間航空機産業，証券業界などである。

日本政府の重点育成産業であった化学産業は，1946年から1989年まで価格統制がおこなわれるとともに，優遇税制や政府金融が実施されてきた。そして，石油化学産業への新規参入には，通産省の認可が義務づけられている。結果，化学産業は，1970年代以降，保護産業となる国内市場のみを対象とする産業となってしまった。

また，行政依存体質産業事例としては，銀行業界，生命保険産業，建設産業，鉄鋼業界などがあげることができよう。

このように1970年代までの高度経済成長を達成することを可能とした「日本型政府モデル」は，1970年代以降，生産性向上や輸出拡大，経済発展を阻害する方向にかえって働いたと言える。

そして，それら強力な行政指導に従う産業群の大企業における日本企業社会は，旧来型の生き残り競争を前提とした「終身雇用」・「年功序列」，企業内組合をベースとし，かつ学歴・大学・男女格差を前提とし，「親方日の丸的官僚的体質」の組織となっていたと言える。そこでの無限定な競争を支える仕組みは，「終身雇用」による「一企業しか知らない人材」を育成し，かつ同期入社間の終わりなき競争（「終身雇用」による「同質的同化競争」）を各階層において作りだすことで，上位者に絶対服従（上位権限者の命令がおかしいと思ってもそれに追従する）となる滅私奉公的な社風だすこと<sup>(4)</sup>にあったと言える。そして，これらの行政依存・失敗産業における日本企業社会の典型的産業は，銀行産業であろう。

行政の強力な統制指導に従うということは，反面，行政によって保護される見返が有り，そこには，「従属＝保護」の相互依存関係が存在しているのである。

## (2) 政府の行政的指導に従属せず，国際競争力を獲得・維持している産業

今日，日本の国際競争力を獲得・維持している成功産業を見てみると，国際競争力を獲得する段階や国際競争力を獲得後も一定の政府の保護・援助を受けているが，失敗産業や行政依存産業に見られるような行政の強力な統制指導には従属していない。そして，それらの成功産業において共通して見られる傾向は，経営の行政からの自律性と企業経営が国際・国内競争の中で鍛えられてきた点にある<sup>(5)</sup>。

国際競争力を獲得・維持してきた成功産業の分野は，エレクトロニクス，機械，光学・精密機器，ソフトウェア，輸送用機器などの高付加価値の製造産業分野である。これらの産業分野において共通することは，日本政府が，新規製品の初期需要の刺激を与えるなどの援助はおこなったもののカルテル，トラスト等の自由競争を阻害する行政指導や補助金等の行政依存の体

---

(4) 高橋祐吉「日本的経営・企業社会」（渡辺治編『現代日本企業論』労働旬報社，1996年，所収）

(5) 国際競争力を有する産業の行政支援についても，マイケル・E・ポーター，竹内弘高，前掲，参照。

質をつくる諸施策をおこなってこなかった点にある。

そして、成功産業分野への日本政府の支援策を整理すると以下のようになる。

- 1 初期需要の創造
- 2 イノベーションを引き起こすことを支援する法整備もしくは規制緩和
- 3 長期的視野に立った資本投資を促進する政策
- 4 輸出促進のための政策
- 5 工学部卒等の豊富な人材の供給

これらの支援政策は、これまで海外でも注目されてきた「日本型政府モデル」とは異なるものであり、基本的に産業の自律性と自由競争を支援するモデルである。

このような産業分野の日本企業社会は、自由競争を前提とする「経済システム」であり、行政依存型ではないので、「日本政府型モデル」の日本企業社会とはかなり質的に異なった「経済システム」となっている。

それは、「日本型政府モデル」の日本大企業では、国家行政とのつながりが重要であり、国家行政の指導に応じた経営が重点課題になるのに対して、国際競争力を維持・拡大する日本の大企業では経営環境にいかにか機敏に対応するかが重要な課題となってくるからである。いわば、「日本型政府モデル」下の日本企業社会が「上からの企業社会」であるとすれば、今日、なお国際競争力を維持している産業の日本企業社会は、「下からの企業社会」と言える。

国際競争力を維持・拡大してきた産業の「下から形成される企業社会」は、国際競争力を維持・獲得するためには、全従業員のQCサークルをはじめとした様々な手法で、職場レベルの「経営参加」をおこない企業への凝集性を高める必要があるからである。そして、国際競争力を、現在、なお維持している日本大企業では、激動する世界経済環境の変化に企業組織が機敏に変化するための経営戦略と組織改革が果敢に実行される社風を有している。

これに対して、国家の強い行政指導下におかれた産業下の日本企業社会では、生き残り競争を前提とした「終身雇用」・「年功序列」、企業内組合に代表される組織への服従の代償としての肩書き（ステータス）と身分、給与が保証されるといった「上位下達」の旧来型のシステムに基づく支配がおこなわれてきた。この「上からの支配」モデルが、可能であったのは、重厚長大産業であれば、「鉄は国家である」という重要産業の巨大組織に所属しているプライドと雇用の安定性にあたり、金融産業であれば、他産業よりも相対的に高い給与と社会的地位の保証によって成立してきたと言える。そして、これらの強い行政指導下の産業における大企業では、長らく行政が最後は救ってくれるという甘えの体質と保守的な社風が存在し、経営環境の激変に対応する能力を失い、問題の先送り体質を温存し、「失われた十年」の原因をつくったと言える。

(3) 「国家と企業」の二つの関係——二つの日本企業社会——の含意

本研究では、まず、日本にける「国家と企業」の二つの関係が存在していることを指摘した。それは、日本政府が強力な統制力で行政指導をおこなう「日本型政府モデル」と日本政府が自由競争における競争力をつけることを支援する「国際競争支援型モデル」の二つのタイプである。

この事実は、学問的には二つの点において重要な示唆を与えてくれると言えよう。第一は、これまで日本経済の成功の一因と言われてきた「日本型政府モデル」が、実は反対に1975年の行動経済成長以降、かえって経済成長の阻害要因となり、1990年代の「失われた十年」を生む一因となったこと。そして、第二には、日本企業社会には、「強力な日本政府の統制下におかれた産業・大企業の日本企業社会」と「日本政府が国際競争力維持・発展を支援するものの行政からの経営の自律性を維持してきた国際競争力を有する産業の日本企業社会」という大きくわけて異なる二つのパターンが存在するという点である。

第二の点として指摘した二つの性格・特徴のおおきく異なる日本企業社会が存在することを、日本企業社会研究者は、これまで見過ごし、かつ同一視して論議をおこなってきたと言える。それゆえ、前者の「強力な日本政府の統制下の産業」下の日本大企業を事例研究した場合、日本企業社会成立は、1970年代となるが、後者の「国際競争力を有する産業」下の日本大企業を事例研究した場合は、日本大企業が本格的に多国籍企業化した1980年代に日本企業社会が成立したこととなり、両者とも誤りではないが、それをもって、日本企業社会全体を説明したことにはならないと言える。

例えば、前者の日本政府の強い行政指導下の鉄鋼産業を事例として「日本企業社会」の全体構造を分析した十名直樹氏の労作『日本型フレキシビリティの構造』法律文化社、1993年は、鉄鋼産業を日本企業社会すべてと（一般化）して描けば、描くほど「国際競争力を有する成功産業下の日本企業社会」との差異が大きくなり、鉄鋼産業の日本企業社会の特殊性を一般化する無理が生じている。これは、反対に、後者の国際競争力を有する成功産業下のコミュニケーション合理性に基づく日本企業社会を一般化した場合にも前者のパターンが説明できない無理が生じている。<sup>(6)</sup>

そして、二つの異なる産業パターンの二つ企業社会も、上記に指摘した用にその特徴に差異を有すると共に、「企業社会」という意味では、両者とも共通性をも有している。それは、同一の教育制度の枠組みの中で構築され、新卒学卒採用を基本とし、形成されてきたのであるから当然とも言える。そこでの「企業社会」の基本的特徴は、無限定な競争への巻き込みシステムにある。国際競争力を維持・発展する大企業では、抜擢人事などを通して、より広範囲な従業員層に期待とチャンスを与え、激しき社員間の昇進・生き残り競争をおこなわしてきた。行政

(6) 国際競争力を有する産業の日本企業社会の研究としては、小山陽一郎編『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例——』お茶の水書房、1985年、参照。

依存・行政指導型産業の大企業では、輪切りにされた「同期入社間」「同一階層間」において、出世・生き残り競争を強化させてきている。この底なしの競争関係の維持・発展という意味では、「日本企業社会」は両パターンとの共通する特徴を有していると言える。<sup>(7)</sup>

次に、二つのパターンの日本企業社会の性格・特徴の共通性と差異について、更に詳細に考察をおこなうことにしたい。

### 3 二つの日本企業社会の特徴

——「日本的経営管理構造」の社会学的分析——

#### (1) 二つの日本的企業社会の組織的体質

本章での研究目的は、先に述べた二つの日本企業社会の特徴を、社会学、経営学の視点から「日本的経営管理構造」について官僚制組織構造を中心として更に詳細に考察をおこなうことにある。

前章で、私は、「国家と企業」との関係から「国家の強い統制・保護を受ける産業下の日本企業社会」と「国家からの支援を受けた強い国際競争力を有する産業下の日本企業社会」という二タイプの日本企業社会が存在することを論述してきた。

この二タイプの日本企業社会の特徴の共通性と差異は、二タイプの企業組織における組織体質の違いにあると考えられる。両方の日本企業社会とも、「現場」と呼ばれる下位の現場の従業員層やロウ・マネジメント層やミドルマネジメント層には、QCサークルや組織された競争原理が見られこれまで論じられてきた「日本企業社会」の共通の諸特徴があらわれている。これに対して、二つの「日本企業社会」における差異は、部長職以上のトップ・マネジメント層に存在している。

それは、「国家の強い統制・保護を受けている産業下の日本企業社会」では、トップマネジメントを中心として「官僚制組織構造」の特徴を持つと同時に、日本企業社会的な現場レベルにおける「参加型組織構造」の二側面を保有している。このような二重構造は、「日本企業は現場でもっている」という説明や、「日本企業はトップになる程、無能で無責任になる」という説明が象徴している。いわば、現場の従業員は、同質的・均質的競争原理の中で激しく競争されるといった「日本企業社会原理」を受けるのに対して、競争を勝ち残ったトップ層は、この「日本企業社会の競争原理」から解放される反面、「日本的官僚的組織原理」に包摂され、その原理に従う者のみが自己保全をはかれるのである。

このような二重構造性を保有するようになった理由は、下記のような理由が考えられる。第一に、国家の強い統制・保護を受けている産業の大企業組織では、日本の国家官僚制組織の下部に位置し、自己決定能力を大企業組織であっても、十分に保持できなかったことによって、

---

(7) 乾彰夫『日本の教育と企業社会——一元的能力主義と現代の教育＝社会構造』大月書店、1990年。

日本の国家官僚組織に責任と判断を委ねるといふ官僚的組織体質が生じたと考えられる。第二に、強い統制と保護を受けている産業の大企業は、日本の国家官僚の天下り先となっており、官僚制組織に順応した官僚をトップマネジメント層に迎えることによって、官僚出身のトップマネジメントの指導下、企業組織の上部組織が日本の国家官僚組織と同類型の官僚制的組織<sup>(8)</sup>になっていったとも見ることができよう。

そして、国家との結びつきが強い産業下の日本企業社会ほどより「官僚制的組織構造」を強く保持している点に特徴があるように見える。より強固な「官僚制的組織構造」とは、社会学者であるアルヴァイン・グルドナー<sup>(9)</sup>が指摘した「懲罰型官僚制」の傾向が強まることにある。すなわち、日本的官僚的組織体質を持つトップマネジメント層が決定や規則が、圧力によってミドル以下の従業員層に強制化されるのである。この決定は、ミドル以下の層にとって、信じられない、もしくは非現実的な決定であっても、強制的命令であり、それに従わざるえないものである。これは、銀行において典型的に見られる傾向である。バブル経済期、現場の担当者が、高騰した株券や土地への融資が、将来、大きなリスクを生じることを知りながら、トップからの融資額の拡大命令からその指示に従い、多額の不良債権をつくりだし、1990年代の金融危機を顕在化させることとなった。

そして、この事実は、二つの異なる組織間のコミュニケーションの断層をあらわにしている。官僚的組織構造のトップマネジメント層から下位のミドルマネジメント層への伝達形態は、トップダウン型のコミュニケーションである。そこでは、トップマネジメント層で話し合われた重要な内容は、「秘密」にされ、公式化される情報のみが命令として伝えられることとなる。これに対して、行政統制型の日本企業組織であっても、日本企業では、ミドルマネジメント層以下の組織は、双方向的コミュニケーションが、縦横にはりめぐらされており、上からおらされてくる「公式化された至上命題」に柔軟にかつ現実的に対応して、それを実現する方向で機能するのである。下部組織の柔軟性が、二つの異なる組織間の不整合性を緩和しているのである。

更にここで、日本企業組織の上部組織の特徴である「官僚制的組織（日本的官僚組織）」とは何かという点について考察をおこなっておきたい。

本来、官僚制的組織は、組織内の諸状況を支配するために合理的な規則を制定し、その規則に依拠して行動をおこなう組織である。そして、ウェーバーの定義では、官僚組織は、効率的組織であり、合理的・中立的存在のはずである。ウェーバーの定義した古典的官僚制は、義務と責任の明確な定義、最大限の専門化、権限の垂直的パターン、権限への服従、規則の最大限

---

(8) 日本の官僚の天下りに関しては、堤和馬『巨大省庁天下り腐敗白書』講談社、2000年、参照。  
また、日本の官僚の行動パターンについては、川北隆雄『官僚たちの縄張り』新潮社、1999年、参照。

(9) Alvin. W. Gouldner, *Patterns of Industrial Burecracy*, Kegan Paul, 1955. (岡本秀明, 塩原勉 訳『産業における官僚制』ダイヤモンド社, 1963年)

の利用、管理における非人格性、組織の所有と支配の明確な分離などの特徴に基づく合理的存在である。<sup>(10)</sup>

しかし、もう一つの日本企業社会では、山一証券、長期信用銀行、日本債券信用銀行、北海道拓殖銀行、そごうの倒産に見られるトップマネジメントの「官僚的組織構造のあらわれ方」はウェーバーの言うところの官僚組織とは異なった「あらわれ方」をしている。

例えば、そごうに長年君臨してきた水島会長は、日本興業銀行からの天下ってきた役員であり、資本家ではなく、一銀行官僚にすぎなかった。それが、日本興業銀行を背景として、日本興業銀行からの融資枠の拡大命令に素直に従いつつ権限を拡大し、その結果、そごうを倒産にまで追い込んだと言える。そして、水島会長は、法廷において、「そごうの倒産は、日本興業銀行等の融資枠拡大の要請に従い、百貨店の進出にあたっては、そごう内部の審査に適合して行っており、自己責任はない」との答弁を続けている。<sup>(11)</sup>

ウェーバーの古典的官僚制と「日本的官僚制」を対比してみると、日本的官僚制では、形式的集団合議手続きにとる義務と責任の不明確もしくは無責任体制、専門化に名をかりた縄張り主義、管理における隠れた「人格的支配」、役職者が自己の所属するグループのために行動、昇進は上司への忠誠によって決定などあまりに異なる実態があらわれてくる。

すなわち、日本の官僚組織とそれに類似した行政統制型大企業の官僚的トップマネジメント組織は、形式的には合理的であっても、実質的に非合理的なのである。日本的官僚組織原理において、官僚の形式的合理性は、目的と手段を転倒させ、規則の運用を弾力的に解釈したり、規則のハードルを低くして合理的である判断を巧みに非合理的な判断にすりかえるのである。なぜ、合理的判断を非合理的判断にすりかえるのは、官僚の所属する「自閉的共同体（岸田秀）」<sup>(12)</sup>の利益や自己の現在の地位の保全と権限・権威の拡大のためである。

ウェーバーの官僚制論では、この官僚機構のもつ合理性から非合理性への転嫁という欠乏点を看過している。これは、ウェーバーが理念型の官僚機構を想定し、現実の官僚機構における官僚のエゴイズムや自己保全欲求に目を向けなかったからかもしれない。

そして、このような日本的官僚組織原理を、行政統制型産業の日本大企業のトップマネジメント層への浸透を許してきた背景としては、第一に、行政（政府）や銀行等の支配関係にある組織から認可をうけていれば、自己保全のための誤った判断を続けていても、救われるという過信。第二に、行政からの保護のおかげで、国際競争にさらされることがなかったため、「自閉的共同体」の利益優先、自己の権限・権威の拡大や自己保全のための運営をおこなうことができた点。第三に、奥村宏氏が、法人資本主義<sup>(13)</sup>として指摘したように株式の持ち合いを通して、

(10) ウェーバー、世良晃志郎訳『支配の社会学 1.』創文社、1960年、参照。

(11) 朝日新聞、2000年12月15日。

(12) 岸田秀「皆の『偉い人好き』が国を誤る」『文芸春秋』1997年1月号。

(13) 奥村宏『法人資本主義——[会社本位主義]の体系——』朝日新聞社、1991年、同『会社本位主

トップマネジメント層の更迭をおこなう株主総会が実質的に機能しなくなり、官僚的トップマネジメント層の「自閉的共同体利益優先」、自己保全型の経営を許してしまった点、第四に、国家官僚制やトップマネジメント層に対する批判勢力である労働組合、消費者、国民の声がとどかない仕組みになっていたり、歴史的に脆弱な立場に追いやられてきたことに起因している。

(2) もう一つの日本企業社会の「日本的官僚制度」への更なる考察

本節では、行政保護型・行政統制型産業におけるもう一つの大きな特徴である「日本的官僚体質」について更に考察をすすめることにしたい。

行政保護型・行政統制型産業におけるトップマネジメント層の日本的官僚制的体質は、最高意思決定者であるはずのトップマネジメント層が、受動型の「官僚的体質」を有してる点にある。

近代経営組織論・経営管理論では、経営者は、官僚制論で示された受動的な道具的な存在ではなく、一定の意思力・選択力を持つ主体的存在であり、外界からの情報を処理し、自己の行動を主体的に選択しうる能動的な存在のはずである。本来、「能動的」「自律的」であるはずの経営者が、上位の日本の官僚組織（省庁）と銀行に対して、受動的な存在となる点に、大きな特徴がある。<sup>(14)</sup>

行政保護型・行政統制型産業におけるトップマネジメント層の日本的官僚制的体質は、その日本的なコポレート・ガバナンス（企業統治）に特殊性にも大きく関わっている。日本的なコポレート・ガバナンス（企業統治）の特殊性としては、1.社長に人事権を握られた取締役会、2.実質的に社長に人事権を握られた監査役会、3.大企業の株式持ち合い構造が生む経営者同士の相互承認システム、4.経営監視のインセンティブをもつ唯一の存在としての銀行、5.企業買収市場の未発展および外部監視の無機能、<sup>(15)</sup>がある。

行政保護型・行政統制型産業の企業統治体制とは、大蔵省が銀行を指導するとともに、銀行が融資先企業を監視するとともに、各省庁もその指導下大企業をコントロールすることとなる。

日本の企業統治は、社長に権限が集中し、監視機能が省庁と銀行に限定されている点に大きな特徴がある。それゆえ、社長と監視機能である省庁・銀行が強い結びつきを構築し、その間に「閉じられた利益共同体」が形成される時、日本的官僚制の大きな特徴である1.「閉じられた利益共同体」優先、2.形式的集団合議・監査による「無責任体制」、3.形式的監査による「無監視体制」、4.経営者の能動的・主体的意思決定機能の喪失、5.トップダウン型命令機構の成立、

---

義は崩れるのか』岩波書店、1992年。

(14) 近代的経営組織論経営管理論としては、バナード、山本・田杉・飯野訳『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年、マーチ=サイモン、土屋訳『オーガニゼーション』ダイヤモンド社、1977年、がある。

(15) 菊地敏夫・平田光弘編著『企業統治の国際比較』文真堂、2000年、参照。

などが生まれると言えよう。

大企業の「日本的官僚体質」の形成パターンとしては、1.主要融資先たる銀行から天下り者の社長就任による長期的な「日本官僚的支配」(例：そごう)、2.指導省庁からの天下り者の社長就任による「日本的官僚制」の「企業」への注入(例：銀行)、3.一部の社長を中心としたトップマネジメント層が、指導省庁や銀行と結びつき、「閉じられた利益共同体」を形成し長期支配体制を継続する点(例：山一証券)などがある。

この日本大企業の「日本的官僚体質」の持つ特殊性は、社会学者のマートンの指摘する官僚制の特殊性などと大きく異なる点にある。それは、マートンの分析では、「官僚制構造の特性が規則への同調過剰な官僚的パーソナリティや官僚主義的行動を生み出し、官僚制の形式合理性に基づく人間関係の機能化—没人格化—の限界を明らかにし<sup>(16)</sup>」ている。しかし、日本的官僚制において諸規則は、資本家でもない—官僚にすぎない経営者を守るための形式的存在であり、その諸規則は、彼らにとって都合よく常に解釈され、利用される存在なのである。そして、「閉じられた共同体」の中での彼らの守るべき規則は、決して、文章化されず、「暗黙の規則」として、現実の諸規則よりも優先して機能されることとなるのである。しかも、この「閉じられた共同体」は、公式的な一つの組織制度の中にとどまらず、政界、官界、財界とトライアングルのネットワークをもって形成されているのである。

すなわち、日本的官僚制では、形式的に規則への過剰順守に見せかけながら、個人責任が生ずることを回避しつつ、規則の解釈や運用を通して、「閉じられた共同体」の利益や自己権力の拡大をはかるのである。そこでは、一面、規則に従う「没人格化」が表面では演じられながら、「閉じられた共同体」や自己利害に反する組織構成員を排除し、自己権力の拡大のために服従する者はとりたてるといった極めて「人格的な支配」がおこなわれるのである。日本的官僚制では、「表面的な没人格化」と「本質的な人格的支配」が共存し、「形式的規則への過剰順守」したという見せかけと「規則を解釈によって骨抜きにすし、恣意的な考えに基づく」行為が同時におこなわれるのである。

そして、このようなトップマネジメントの特徴が、日本官僚制の特徴を帯びる理由の一つは、官僚による「利害の連結関係」が財界・官界にはりめぐらされているからである。企業統治の研究者であるジョン・スコットは、日本の「官僚は、早期の退職を余儀なくされるが、多くの官僚は利害の連結関係を生み出すため、ビジネスの業界に地位を得る。有力な企業の指導者は、経団連、使用者協会、商工会議所、及び政府の政策決定委員会の中枢を占めており、こうした組織は重複した会員資格を通して互いに結び合わされている。こういった方法で、実業界と公務員は公式ならびに非公式のネットワークやクリークの形成を通して互いに結び合わされている。」<sup>(17)</sup>と指摘している。

(16) マートン、森東悟ほか訳『社会理論と社会構造』みすず書房、1961年。

しかし、トップマネジメント層がこのような「日本的官僚組織」の害毒に侵されながらも、行政統制型産業の日本大企業が競争力を維持しえてきたなぜだろうか。国家的保護があったとはいえ、国内の企業間競争もあり、国家の保護ばかりでは生き残れなかったであろう。

その点について、次節においておいて探ることとしたい。

(3) もう一つの日本企業社会の下部構造における「やりがい」

① 縦のフォーマル・インフォーマル・コミュニケーション活動

本節では、行政統制型・保護型産業において、なぜ企業の近代的経営と矛盾的する「日本的官僚制度」が維持され、しかも一定の企業間競争力が維持できたのかについて探ることとしたい。

行政統制型産業である金融業（銀行、証券、生命保険産業、損害保険産業）や行政保護産業である建設産業、化学産業、鉄鋼産業、総合商社などの日本大企業における企業間の企業間競争の力の源泉は、職場レベルにおいて張りめぐらされた現場従業員間の縦と横のフォーマル・インフォーマルなコミュニケーション活動による「やりがい」の喚起にある。この下部構造における社会的統合は、行政統制型産業・行政保護産業でも、国際競争力を有する行政支援型・民間主導産業でも共通する「日本企業社会的特徴」である。

そして、その差異としては、行政統制型産業や行政保護産業は、民間主導型産業より縦のフォーマル、インフォーマルのコミュニケーション活動が強い傾向にある。これは、行政統制からの縦の命令軸が強く働くためである。まず、トップ層から下位層までを貫くインフォーマルな縦のコミュニケーションについて見ることにしたい。

そして、行政統制型産業や行政保護産業では、縦軸で結びついた派閥、学閥等々の縦のインフォーマル・ネットワークが発達し、「擬似コミュニティ」を形成しているパターンが多い。「擬似コミュニティ」では、ビジネスや昇進等への協力関係が成立している。そして、「擬似コミュニティ」内のボスへの忠誠の見返りとしての昇進や便宜がはかられている。この「擬似コミュニティ」が、トップマネジメント層の「日本的官僚制組織」とトップ未満の「日本企業社会的組織」の二つの異なる性格の組織をむすびつけ、フォーマルな面での強制的命令に対する服従という「社会システム」的統合という性格に加えて、インフォーマルな形での<sup>(18)</sup> 打算的・報酬的な服従関係という「社会的統合」を達成している。

アメリカの社会学者、エティオーニ (Etzioni) は、なぜ組織の成員が組織に同調するのか、

(17) ジョン・スコット、仲田正樹・長谷川治清著『企業と管理の国際比較』中央経済社、1993年、52ページ。

(18) 銀行における擬似コミュニティと公式組織の関係については、久原正治『新版 銀行経営の革新——邦銀再生の条件——』学文社、2000年、参照。また、総合商社の擬似コミュニティと公式組織の関係については、守屋貴司『激動の総合商社』森山書店、2000年、参照。

なぜ組織が存続するのかという疑問に対して、「服従 (Compliance)」という概念を用いて説明をおこなっている。エティオーニによれば、服従はまず第一に組織が成員を支配している「権力」によって、第二に、組織内の成員の組織への関与 (involvement) によって達成されるとしている。そして、権力を、強制的、報酬的、規範的の三パターンにわけ、そして、関与のパターンを疎外的、打算的、道徳的の三類型化をおこなっている<sup>(19)</sup>。

民間主導型で高い競争力を有する産業の「日本企業社会」は、権力においても、強制的、報酬的、規範的要因をうまく組み合わせ、かつ高い適合的関与をあわせもつことで成立している。しかし、行政主導型産業では、フォーマル組織では、トップとトップ未満の間には断層があり、その社会的統制は、強制的、規範的であり、かつトップマネジメントとそれ未満の層との間の関与 (経営参加) の在り方は、疎外的であり、トップ組織からの分離されている。この典型事例は、銀行や生命・損保業界であろう。その結果、フォーマル組織の面で、これらの組織では権力の維持のために男性大卒社員には、高い報酬を支払うことで報酬的側面を強化してきた。しかし、関与の面では、あい変わらず疎外的であり、組織の不安定性を増大させている。この欠乏点を補うために、派閥、学閥等のインフォーマル組織がうまく機能してきたと言えよう。すなわち、トップ層に所属する派閥・学閥のボスが、構成員の昇進や配置、成果に協力することで、打算的関与をおこない、かつそれを通して、そのインフォーマル組織体への道徳的な関与 (裏切らないという忠誠) をひきだしているのである。

行政と大企業トップ層の「日本官僚組織的」な「自閉的共同体」と大企業組織のインフォーマルな「自閉的共同体」との間の相互連関によって、官僚組織と行政統制型産業・行政保護産業下における [適合的服従構造] を維持してきたと考えられる。そして、この適合的服従構造が、フォーマル組織の硬直的体質を維持し、「現場の声が反映されず、経営危機に至る構造」をつくってきたと言える。

しかし、前述したように、行政統制型産業の大企業組織の下部構造は、民間主導型産業と同様に「日本企業社会」である。その共通する「日本企業社会」の特徴・構造と両者の間に存在する差異について見ておきたい。

共通点は、能力主義的一元管理を前提とした「終身雇用」・「年功序列」・「企業内組合」によって、勤続し続ける所属企業しか知らない「均質化・同質化」をおこなっている点にある。そして、その「均質的・同質的集団」を、各現場レベルにおいて、高密度なコミュニケーション可能なグループに組織化し、QCサークル等を通して、そのグループ内における高密度コミュニケーションを生み出し、それによって「やりがい」や「はりあい」を生み出しているのである。その意味では、この「やりがい」や「はりあい」を通して「積極的・自主的」な社会統合が両タイプの日本企業社会がはかられてきている。

(19) A. Etioni, *A Comparative Analysis of Complex Organization*, Macmillan, 1963.

そして、現場レベルにおいても、行政統制型・行政保護型の産業では、上位下達の命令スタイルであるため、直属の上司と部下とのコミュニケーションが重要な役割を果たしている。それは、国際競争力の高い産業では、QCサークルを通して、ボトムアップ型のコミュニケーションがとられるのに対して、行政統制型・行政保護型産業では、トップダウン型のコミュニケーションがとられることとなる。

トップダウン型コミュニケーションは、多くの問題を有している。それは、第一に、管理者・監督者の情報統制(秘密主義)、第二に、コミュニケーションに時間がかかりすぎる点にある<sup>(20)</sup>。しかし、日本大企業では、インフォーマルなコミュニケーションがこれらの欠乏点を埋めるように機能している。それぞれの管理者をはじめ構成員は、自己の所属する「擬似コミュニティ」の構成員に対しては、イン・フォーマルな形で、知り得た秘密情報を伝達し、自己の所属する「擬似コミュニティ」にとって有利な展開をはかろうとする。それが結果として、トップダウン型コミュニケーションの問題点を弱めるよう機能している。多くの経営情報が公式的には秘密とされるが、内実はインフォーマルなルートを通して、素早く伝達され、インフォーマルな形でコミュニケーションがはかれることとなる。いわば、フォーマル組織の階層間のコミュニケーション不全を、インフォーマル組織がおぎなうことで、コミュニケーション的合理性を達成しているのである。

## ② より強固な男女差別構造

そして、行政保護産業・行政統制産業下の日本企業社会のもう一つの大きな特徴は、男女差別が、意識の上でも、制度の上でも、より強いという点である。これは、日本における男女賃金差別訴訟の多くが、行政保護産業・行政統制産業である銀行、生命保険、総合商社、鉄鋼、化学、建設、金融などの大企業を相手になされていることに端的にあらわれている<sup>(21)</sup>。これは、行政保護産業や行政統制産業の日本大企業の中の縦軸(上下)の力のもう一つの社会的側面を意味している。それは、行政保護産業や行政統制型産業の日本大企業では、旧来からの「男性中心原理」によって、この縦軸が、フォーマルにも、インフォーマルにもより強固に形成・維持されてきたのである。

資本主義の原理では、産業の成熟化による消費者ニーズの多様化や女性の社会進出の拡大、国際競争の激化の中で、女性の労働力層も、低賃金層に固定化せず、より多様な労働力として、男女共々競争させたほうが、より合理性を有している。それゆえ、日本の国際競争産業では、女性の戦力化が部分的にでも進んできている。具体的には、ホワイトカラーでは、少数とはいえ総合職への登用やマーケティングや商品開発部門への女性の登用などがはかれてきたし、

(20) マーティン・ジョゼフ著、松野弘訳『ゼミナール 企業社会学』日本能率協会、1991年、132ページから133ページ。

(21) 藤井治枝・渡辺峻編著『日本企業の働く女性たち』ミネルヴァ書房、1998年、宮地光子『平等への女たちの挑戦』明石書店、1996年、参照。

また、ブルーカラーでは、男女混合の生産ラインなどによって性差を越えた労働力利用がなされている。

これに対して、行政統制産業や行政保護産業では、男女の職務分担が、性差に基づいてより固定化し、女性の男性職務への進出やそのような考え方を受け入れる企業風土が存在しない。行政保護産業や行政保護産業の大企業では、より強い縦軸でのトップダウン型の命令・服従関係が、男性を中心として形成され、女性がその命令系統（すなわち権力）から排除され、補助業務としてのみ位置づけられてきた結果、それが「常識」として認識され「男性中心」の企業風土が形成されたのである。

そして、より強固なこの「男性中心」の企業風土が、男性中心の閉鎖的・排他的サークルをフォーマル、インフォーマルな形で生み出すように作用している。例えば、営業会議などの会議に補助業務の女性の参加をさせず、男性社員のみでおこなう。また、インフォーマルな派閥・学閥などの「擬似コミュニティ」を男性のみで形成し、女性を構成員としないなどである。

まれに、行政保護産業や行政統制産業において、総合職への登用がおこなわれることがあったが、総合職の女性はフォーマルなコミュニケーションへの参加は認められたが、インフォーマルなコミュニケーション（「擬似コミュニティ」）への参加は認められない。そして、男性が圧倒的多数の集団の中に組み込まれた女性総合職は、特殊な存在として「シンボル化」され、かつ注目され、常にマジョリティを占める男性のプレッシャーを受け続けることとなる。特に、「男性中心」の企業風土の強い行政保護産業や行政統制型産業では、女性総合職は、鬼子であり、常に「好奇」と過度な「プレッシャー」をかけられてきたと言える。

では、行政保護産業や行政統制産業での女性従業員の満足感（社会統合）は、どこで得られるのであろうか。それは、1.基幹業務を担う男性従業員と補助業務を担う女性従業員の相互的コミュニケーションと2.補助業務を担う女性従業員間のコミュニケーション、を通しての「やりがい」や「はりあい」を形成している。特に、1.基幹業務を担う男性従業員と補助業務を担う女性従業員の相互的コミュニケーションでは、リストラの中で女性の補助業務が本来男性が担当してきた計画立案や価格交渉などの高度な判断を有する業務をおこなうことで、仕事に対する充実感を感じている。また、基幹業務を担う男性従業員から感謝されたり、認められることで、ある種の「はいあい」を感じるようになっていく。2.補助業務を担う女性従業員間のコミュニケーションは、男性と異なる職場レベルの「擬似コミュニティ」の形成であり、職場への不満や様々な家庭や恋愛等々の問題を共有しあうことで、相互扶助的な機能を担い職場で働くことの「やりがい」に結びついているのである。

いわば、行政保護産業でも行政統制産業においても、男女役割分業下でのコミュニケーション的合理性が達成されているのである。しかし、行政保護産業や行政統制産業において、女性従業員が、男女役割分業の矛盾とその男女の賃金差に気づく時、大きな壁にぶちあたることとなる。特に、行政保護産業や行政統制産業では、男性中心の企業風土が、より強固であるため、

まず、「意識」の面で、その不満が理解されないことによる苦悩がより深まることとなる。なぜなら、男女役割分業において、補助業務を喜んで引き受けてくれ、結婚退職してくれる女性従業員は、その企業風土に適応し、感謝もされ、認められるが、この企業風土そのものに反抗する時、その行動そのものが周囲から理解されず、場合によっては、「村はちぶ」にされることさえある。その結果、前述したように、行政保護産業や行政統制産業において、男女賃金差別訴訟が多くあらわれてきているのである。

#### 4 なぜ国家と企業の二つのパターンが維持されてきたのか

次に、本研究において考察をおこないたいもう一つの重要な問題は、なぜ、前述したような国家と企業の二つのパターンが日本において維持され、今日まで継続的に続いてきたかにある。この点を探ることは、「失われた十年」の原因を、構造的に探ることにほかならない。それは、旧来からの分類から言えば、政府主導型パターン（行政指導型パターン）と民間主導型パターン（政府支援型パターン）とも呼ぶことができよう。そして、この政府主導型パターンが、1970年代の高度成長期の終焉と共に、その有効性を失ったにもかかわらず継続しつづけ、現在も、公的資金導入、多額の公共土木事業の実施など日本経済の破綻もまねきかねない機能不全をも招いていることを考えると、なぜ、この二つのパターン（特に、政府主導型のパターン）が継続しつづけたのかの理由を探ることが重要であろう。

まず、経済的側面からその理由を探れば、宮崎義一氏が主張したフルセット産業構造の維持が<sup>(22)</sup>あろう。このフルセット産業構造の維持とは、国内に、基礎素材産業から機械産業、精密機器産業まで、あらゆる産業をフルセットでもつことによって、通貨変動の不安定性や輸送コストと輸送時間の圧縮などをはかることができ、日本国内での安定的生産を保証することを、政策的に可能としてきたという主張である。

しかし、このフルセット産業構造は、経済合理性の側面から見れば、1980年代の円高以降、コスト高な基礎素材を、機械産業や精密機器産業、輸送機械産業等が購入しなければならないこととなり、むしろその経済的合理性が経済的利益達成の阻害要因となってきたと考えられる。それにもかかわらず、フルセット産業構造が1990年代まで維持されてきたことは、むしろ経済的理由よりも、政治的理由にある。

政治的理由としては、下記のような理由が考えられる。

第一に、政府主導型産業が官僚の天下り先となったり、与党の大きな政治献金先であるため、政府（与党・官僚組織）は、政府主導型産業を維持させてゆく必要があったという点。

第二に、1980年代以降、日米貿易摩擦の中で、日本の民需拡大がアメリカから強く求められ、政府主導型産業の中心である重厚長大産業や建設産業等の生き残りのための公共土木事業拡大

---

(22) 宮崎義一『戦後日本の経済機構』新評論、1970年。

の道筋が国際・国内政治的に用意された点。

第三に、政府主導型産業は、日本国内にあって大量の雇用を維持し、かつ展開する地方工場は地方経済の担い手であるため、1980年代以降の国際競争力のある日本大企業の生産拠点の海外移転による内部空洞化を防ぐためにも、政府主導型産業の維持を公共土木等によりはかる必要があった点。

第四には、金融面での政治的問題である。日本のフルセット産業構造の中心は、金融業、それも銀行であり、銀行が拡大し、資金不足に陥る製造産業に資金を供給することで発展してきた。それが、1980年代、国際競争力を有する日本の製造大企業が債券等で直接、資金を手に入れるようになると、日本の銀行の金余りがはじまった。行政指導下において自己のリスク管理能力のない銀行は、行政指導の枠組みの中で、土地を担保に大量の資金を供給することとなった。これがバブル経済の一因となったのである。この手法は、1970年代には、田中角栄の日本列島改造ブームとしておこなわれた錬金術のしくみであり、与党政治家は土地バブルに様々な形で介在することで錬金術をおこなった。

このように政府主導型パターンの産業の弊害は、政治的理由から1980年代に準備され、1990年代に顕在化したのである。このように見てくると「失われた十年」は、円高から考えると「失われた二十年」であり、オイル・ショックによる高度経済成長の終焉から考えると「失われた二十八年」であると言える。では、なぜ、二十年、二十八年にわたって、機能不全をおこす経済システム（「日本型政府モデル」）を継続したのであろうか。

この政府主導型産業パターン（「日本型政府モデル」）が継続した理由は、日本の支配構造との関連性が、まず考えられる。それは、日本の経営者団体である日経連、経団連という組織の中枢を長年にわたり政府主導型産業の経営者、元経営者によって占められてきたことと深く関連している。そして、政府主導型産業の経営者、元経営者が財界の中心を占め、それが官界、政界と深く結びつくことによって、官界とは、行政指導による統制と保護、その見返としての天下りの保証、政界とは、多額の政治献金と企業ぐるみ選挙とその見返りとしての公共土木等の公的仕事の発注という「政治・官界・財界のトライアングル」が続いてきたのである。

しかし、私は、この「日本の支配構造（政治・官界・財界のトライアングル）」説だけでは、政府主導型モデルが、今日まで継続し、自民党がいまだ与党にとどまり続けていることを十分に説明することができないと考えている。それは、1970年代、高度成長の矛盾を背景として、保革逆転現象が生じ、大阪、京都、東京に革新知事が生まれるという事態が生まれたにもかかわらず、その後、その政治動向が収束して行くことを説明できないからである。それは、1970年代の保革逆転現象の背景には、政府主導による重点産業を中心とした高度成長から置き去りにされた層や高度経済成長の負の部分を引き受けた層の反乱とも位置づけることができるからである。いわば、「日本型政府モデル」による経済政策に、国民がノーをつきつけたとも言えるのである。では、それがなぜ収束し、反乱層の多くが自民党の支持層に組み込まれていったの

かが問題である。

これを説明するためには、個別産業・企業レベルの日本企業社会について論述することでは、不十分で、日本総体としての「日本企業社会の全体構造」から見る必要があるだろう。そして、私は、1970年代以降のこの不可思議な現象を説明することが可能であるフレームワークこそが、「日本企業社会の全体構造」という構造分析手法であると考えている。

## 5 日本企業社会の全体構造

では、日本経済・社会システムの「失われた十年（実は失われた二十八年）」の深層部を探るために、日本総体としての「日本企業社会の全体構造」について見ることにしたい。

本研究では、前述してきたように高度経済成長期の終焉を、大きな分水嶺として見ている。いわば、それ以前とそれ以後によって、大きく隔てられ、今日の日本企業社会は、高度経済成長期以降に形作られてきたと言える。

「日本企業社会の全体構造」としては、すでに「産業・企業部門」に関しては、行政指導パターン型産業と民間主導型パターン産業の二分類をおこなってきた。私は、総体としての日本企業社会は、この二つのパターン産業群をメイン・システムとして存在し、そのメイン・システムを幾つかのサブ・システムが支える構造を有していると考えている。

サブ・システムとしては、1. 中小企業群、2. 農林漁業群、3. 失業者層の三つの層もしくは群（むれ）によって形成されている。1970年代の保革逆転の背景としては、高度経済成長に置き去りにされた都市部では1. 中小企業群、地方では2. 農林漁業群の反乱として位置づけることもできよう。

1970年代、田中角栄首相の登場に代表される自民党の政策転換は、それらの高度経済成長に置き去りにされた1. 及び2. の層に様々な形で補助や助成の制度や公共土木による仕事づくりをおこない、政府与党の地盤に強固に組み入れるシステムを構築していった。このサブ・システムを支える仕組みが、行政指導型産業の温存と結びつき、非効率・不必要な公共土木の継続や効果に乏しい多額の補助金がかられる大きな要因となってゆくのである。

例えば、1. 中小企業について見れば、1960年代、日本の大企業は、税控除、補助金、有利な政府利子など中小企業より恵まれた扱いを受け、かつ銀行からの借り受け利子も中小企業よりも安かった。1970年代、大規模スーパーマーケットの進出等によって零細中小企業が、日本共産党、日本社会党の支持をおこないはじめた。

これに対して、政府自民党は、巨額のばらまき金をおこなう政策で、中小零細企業の支持をとりつけた。すなわち、小規模零細企業の半分以上に無担保政府貸し付けの形で、数千億円にもものぼる金がかばられたのである。更に、自民党は、1973年に、「大規模小売り店舗法」を成立させた。<sup>(23)</sup>

また、同じく、2. の農林漁業層の支持を獲得するために、1970年代から巨額の補助金や公共

土木事業による仕事を分配するようになっている。結果、1980年代には、全農家収入の75%が、補助金と価格維持プログラムによってもたらされた。この比率は、先進国の中で最も高位に位置している<sup>(24)</sup>。

1970年代以前は、中小企業も、農村、林村、漁村も、大企業への労働力提供の予備軍として機能し、経済発展から取り残され虐げられてきたが、1970年代以降、行政主導産業群と連動した「政府への補助金、行政依存パターン」へと変貌し、日本企業社会を支えつつ、それに経済的に依存する構造へと変貌してきたのである。

そして、このような中小企業、農林漁業者層を、圧力団体へと変貌させるしくみとして機能したのが、各種「組合」である。組合は、各地域、業種によって構成され、民主的参加運営方式によって経営されている。農業は農協、林業は林産組合、漁業は漁協、中小企業は各種産業別組合として結成され、これが自民党、もしくは旧社会等の支持基盤として「55年体制」を長らく維持する原動力となってきたのである。「組合」の機能は、日常生活的には、生活向上運動の一貫としての指導であったが、選挙ともなれば、「組合員」との票と引き替えに、各種補助金や助成金の分配を、暗黙のうちに要求する組織として機能してきた。そこには、ある種の「組合的共同体」が形成され、その組合的共同体機能がうまく村民の生活を支えてきたと言える<sup>(25)</sup>。

1970年代保革逆転がついえた背景には、日本の経済政策が、「政府主導型重点産業中心」から「高度経済成長による中小企業、農林漁業にいたる不利益を被ってきた層への補助金、助成金、政府貸付金、公共土木事業を通して所得分配による癒しの政策」への転換したことにある。ここに、自民党主流派が、岸信介などの元官僚出身者から構成される派閥から地方の農村部を基盤とする田中派へと移行してゆく契機となったのである。

そして、1970年代以降も、切り捨てられてきた層が、3.失業者層であると言える。この失業者層に対する政府の政策は、公共土木を通して吸収するとともに、失業率を低く抑えることによって、その政治的悪影響を封じてきたと考えられる。しかし、1970年代以降の日本の経済的・社会システムの特徴は、「政治的圧力団体との票と補助金や助成」との交換条件によって構築された社会であり、3.失業者に代表される政治的圧力団体を形成しない層は、常に置き去りにされる政策が展開されてきている。これが、失業者層のみならず、働く女性に対する男女不平等においても顕在化することとなった一因である。政治的圧力団体を形成せず、メインセクター（企業社会）に反抗する多くの諸層の諸欲求を封殺される仕組みが構築されたのである。

この1970年代の経済政策の多岐的分岐は、その後の経済政策運営を見えにくくさせ、改革し

(23) 日本の中小企業政策の歴史に関しては、三宅順一郎『中小企業政策史』時潮社、2000年、参照。

(24) リチャード・カツツ著、鈴木明彦訳『腐りゆく日本というシステム』東洋経済新報社、1999年、120ページから122ページ。

(25) 立花隆『農協』朝日新聞社、1980年、カレル・ヴァン・ウォルフレン著、篠原勝訳『日本の権力構造の謎 上』早川書房、1994年、153ページから162ページ、参照。

にくい構造へと変化させていったいと言える。それは、相互に矛盾する政策を、選挙対策のために併存的に運営してゆくという極めて矛盾的な政策運営がなされるようになったからである。

そして、この矛盾的な複数の政策の同時並行的な運営も、メインセクターである「企業社会」を維持するという点では、一致しているのである。いわば、国際競争力の有る大企業群から税金を吸い上げ、助成金として中小企業や農林漁業に投下する。その見返りとして、国際競争力の有る大企業のために、国際競争力の維持の前提である自由貿易を維持するために、欧米の要求に応じて、農産・林産品の自由開放をおこなうのである。結果、中小企業や農林漁業者は、助成金づけになり、自活する能力を徐々に失いつつ、自由貿易の枠組みに組み込まれより行政依存を深めて行くという悪循環をくりかえしてきた。

また、過疎化しつつある地方の農林漁業地域には、大型公共土木事業をばらまき、仕事をつくり、そして、これによって、行政依存型の建設、鉄鋼、セメントなどの産業が潤うという両者に見、益をまず「経済構造」をつくりあげた。そして、これら行政指導・行政指導産業では、カルテルを結ぶことを黙認し、外国企業が参入することを阻止してきた。

このように複数の相互には矛盾した政策(自由主義政策と保護主義政策のまか不思議な混合)が、メインシステムの維持・発展を前提としながら、メインシステムとサブシステムの調和が1970年代・1980年代と継続し、自民党の長期安定政権が維持してきたと言える。

## 6 む す び

失われた十年を生み出した日本企業社会の全体構造と日本大企業の「日本的経営管理構造」の特徴を「日本的官僚体質」をキーワードとして解明・考察をおこなってきた。

欧米の先進資本主義国であれば、自由主義的政策の政権の後は、社会民主主義的な政権や保護主義的な政権となったりするように、政策の選択によって政権が変わり、国家政策が変化してゆくこととなる。しかし、日本の場合、自民党もしくはそれに重なるように拡大してきた官僚組織が、選挙対策として、異なる矛盾的な政策を部局をわけることで本来、不整合的な政策が、一定の調和を持って、1970年代以降、実施されてきたのである。それがまた、経済理論的に不整合に矛盾に満ちた政策であっても、ともかくも経済成長をつづけ、地価、株価等があがりつつある時には、その矛盾は顕在化しなかった。

それが、バブル経済崩壊後、その矛盾(補助金・助成金や役に立たない公共土木事業などのムダな財政出動の限界)が顕在化しているにもかかわらず、その矛盾の上に政権を維持してきた自民党は、矛盾を消し去る「改革」をおこなう時、自民党も支持基盤を失うこととなるという「パラドックス」を抱えることとなったのである。

しかし、今、グローバル・スタンダード(アメリカン・スタンダード)という国際的市場からの外圧の中で、日本の経済・社会システムが抱える矛盾が露呈し、隠し切れなくなり、かつ国と地方あわせて660兆円という莫大な債務の中で、国家の経済的基礎が揺らぎつつある。

メインシステムである日本国内の産業下の二つのタイプの日本企業社会は、行政主導産業下日本企業社会も、ドラスティックな変化にさらされているし、国際競争力を有する民間主導産業下の日本大企業も勝ち組と負け組にわかれて淘汰されるとともに、内部も変化しつつある。

そして、次の研究課題は、第一に、このような激変の中で、メインシステム内部の個別企業体の中での「日本企業社会」がいかに変化しつつあるのか、第二に、メインシステムとサブシステムとの関係がいかに変化するのかに注目して解明をおこないたい。第三に、「メビウスの輪」のごとき「日本的官僚体質」を合理的体質に改善させる方策について探ること、第四に、激変の中で、統制範囲を縮小させつつ有るネオ日本企業社会から落ちこぼれた層から新しい変化の胎動が生まれてきているのではないかということを探ることにある。