

# 「日本企業社会」論への一考察

——「日本企業社会」の解明課題の抽出——

守屋 貴 司

## 1. 序—「日本企業社会」論の系譜—

「日本企業社会」に関する諸研究が、1980年以降、様々な学問分野からなされ、かつ、様々な研究分野において大きな問題提起をおこなってきた。

そこで、本研究では、まず、「日本企業社会」論に至る「現代日本社会論」の系譜をみるとともに、本研究が、「日本企業社会」をあえて論ずる研究課題と問題意識について述べておきたい。その前に、日本企業社会論に至るこれまでの「現代社会論」における歴史的系譜を図式化しておきたい（図表1）。

図表1

	欧米の論者	日本の論者
「市民社会論」	M. ウェーバー A. グラムシ	平田清明
1950年代「大衆社会論」	K. マンハイム、E. フロム等	
1960年代「産業社会論」	J. ガルブレイス	
1970年代「脱産業社会論」	D. ベル	
1980年代「日本企業社会論」		渡辺治など

上記のように、現代社会論は、市民社会論、大衆社会論、産業社会論、脱産業社会論を経て、日本企業社会論へ至ったと言える。

「日本企業社会論」が日本において生まれた「いきさつ」について立命館大学木田融男教授は、「総体としての現代社会を把握する方法上の論争が少なくなったことが、社会科学においてビビットな時代を表現する言辞を分散化させてしまったと言えよう。・・・社会学から発せられる現代社会論というよりは社会学をもふくむ経済学や経営学、政治学からすなわち諸科学のそれぞれから共通に語られる今日における日本の状況を表現する把握概念を目にするようになった。すなわち、『企業社会』あるいは『会社主義』がそれである。」（木田、1994、6）と述べている。そして、木田教授は、日本企業社会論の位置づけについて、「今日の『企業社会論』

は日本における『自前』の現代社会把握であり、さらにはフランスの経済学から発せられたレギュレーション理論の展開のなかで論じられる『ポスト・フォーディズム論』などではそのモデルの一角に日本における『企業社会論』の中身を取り入れるという状況すら見られるのである。」(木田、1994,6)と述べている。このような「現代日本社会論」の歴史的系譜をおさえた上で、本稿において、『日本企業社会』論への一考察」と題して論ずる研究課題としては、下記のような五つの点がある。

①これまでの「日本企業社会論」の検討をおこない、批判点を明確にし、その批判を通して、②日本資本主義との関係から「日本企業社会」の構造の解明を更に深めるとともに、③日本企業社会の内容(定義・特徴)を論述するとともに、日本企業社会を特徴づける「組織と個人の特殊な関係」を経済的・社会的・心理的側面から説明をおこないたい。その上で、④近年、論議の中心ともなった「自律(自立)した個」の問題を、検討し、「自立した個」もまた「日本企業社会」を変革する主体となりえないということを明らかにし、最後に、⑤「日本企業社会」の変革の主体をどこに求めるのかについて論述したい。

上記の研究課題の解明を通して、これまでの「日本企業社会論」の何が問題であり、何を今後、批判的に継承し、発展させて行くべきかの考察をおこないたい。

また、本研究の問題意識としては下記のような点をあげることができる。

これまでの「日本企業社会」研究は、木田教授が指摘するように、これまでになかった「自前」の現代社会への研究アプローチであるものの、その基盤となる理論や手法は、あいかわらず欧米研究の「借り物」であり、その結果、しばしば紋切り型の結論や主張に落ちいりがちな傾向が見られる。それは、「日本企業社会」の全否定型の結論や「日本企業社会論」の垂流的側面を持つ「日本的生産システム論」や「日本的経営論」のような全肯定型もしくは賛美型の主張としてあらわれてきている。

日本「自前」の研究として発展してきた「日本企業社会」研究が、今後、更なる発展をおこなってゆくためには、①基本的研究スタイルは、まずニュートラル(中立)な分析視角・立場がまず必要となる。特定の結論から分析が導き出されるのではなく、現実の実態から結論が導き出されるといった研究としてごく普通の作業が求められる。そして、ニュートラルな分析視角とともに、②社会の歴史的発展が、前社会の様々な社会的成果の批判的継承によるなりたつという「ごくあたり前」の認識を持つ必要がある。前社会の社会的成果を全否定したり全肯定しては、社会の歴史的発展は成り立ちえない。このことは、かつての偽(エセ)社会主義国「ソ連」などの誤りからも学ぶことができよう。弁証法的な視点から現実の日本社会の歴史的展開を、現状に即して論理化することが、「日本企業社会」研究において求められている。

これまで私が、著してきた「日本企業社会」に関する二つの論文(守屋、1996.3, 1996.6)は、基礎概念や論理的手法やその「結論」における「とまどい」において、未熟であったことはいなめないが、いずれの論文においても、「日本企業社会」を全否定はしていない。いずれの論

文においても、個別の「日本企業社会」が、より「開かれた構造」や「理性的計画性」をもつことによって更なる社会的発展や新しい社会・経済体制の基礎を準備すると考えて論述している。

また、日本の現代社会の特殊性を解明する上で、欧米の理論をそのまま適用し、特定の「モデル」に押し込めようとするのをせず、事実をいかに理論的に整理してゆくかに研究の比重を移して行く必要があると考えている。

## 2. 日本における「日本企業社会論」の展開と検討

更に、論究を深めるにあたって、これまでの日本における「日本企業社会」に関する諸研究について整理をおこないたい。これまでの日本における「日本企業社会」に関する諸研究を分野別に整理すると下記（図表2）のようになる。

図表2

---

経済学：高橋祐吉「日本的経営・企業社会」渡辺治編『現代日本社会論』労働旬報社、1996年所収。
同『企業社会と労働組合』労働科学研究所出版部、1989年。
同『企業社会と労働者』同、1990年。
同『労働者のライフサイクルと企業社会』同、1994年。
政治学：渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社、1990年。
経済学：馬場宏治「現代世界と日本会社主義」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会1』東京大学出版会、1991年。
経済学：基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』労働旬報社、1992年。
奥村宏『会社本位主義は崩れるか』岩波書店、1992年。
教育学：乾彰夫『日本の教育と企業社会』大月書店、1990年。
経済学・経営学：木下武男「企業社会と労働組合」『労働運動と企業社会』大月書店、1993年。
経営学：田尾雅夫著『「会社人間」の研究』京都大学学術出版会、1997年。
社会学：間宏『経済大国を作り上げた思想』文真堂、1996年。
基礎経済科学研究所（編）『日本型企業社会と女性』青木書店、1995年。
大沢真理『企業中心社会を越えて－現代日本の〈ジェンダー〉で読む－』時事通信社、1993年。

---

木田教授によれば、図表2のような「日本企業社会」研究において、「日本企業社会」を構成する要因を、下記のような要因に分類できるとしている（木田融男、1994.6）。

- ①日本的な伝統的な「共同態志向」あるいは「集団主義」
- ②トヨタのJITのような生産・経営の技術革新
- ③日本の国家、自治体の役割

「ジェソップらがかかわってきた『国家論争』にあたって『原始的』なものとされている『道具としての国家』の観が日本国家と企業との関係には存在する（木田融男、1994.6）。」

④日本の企業制度

「いわゆる『日本的経営・人事管理』がその要因だという説であり、年功制、終身雇用、企業内組合、企業内福利厚生がそれにあたる（木田融男、1994.6）。」

⑤組織された競争システム

日本の教育システム、企業内における教育システム

上記のような日本企業社会論の類型をおこなった上で、木田教授は、社会学的立場から日本企業社会を研究する課題として「日本の企業社会の構成要因を説明する『内的な同意』の面を見いだすためには、経済としての日本企業が、西欧世界で『市民社会』といわれる『社会』を包摂する地点を分析する必要がある。（木田融男、1994.6）」と指摘している。

私も、木田教授の指摘する『内的な同意』のメカニズムの解明が、日本が「企業社会」から脱皮する上で、重要な「鍵」となると考えている。この『内的な同意』のメカニズムについては、本論文の5において、詳細に検討をおこないたい。

### 3. 従来「日本企業社会」研究の批判のポイント

ここでは、従来「日本企業社会」研究の批判点を明確にすることを通して、今後の研究課題を明らかにしたい。そこで、日本資本主義との関係から「日本企業社会」研究について批判をおこなうこととしたい。

(1) 「現代日本資本主義の特殊性」

「日本企業社会」を論ずるためには、まず「日本企業社会」を生み出した現代日本資本主義の特殊性をどのように把握するかが問題となる。それにもかかわらず、「現代日本資本主義の特殊性の定義」を明確にせず、もしくは、欧米の先進資本主義と大差ないものとして、「日本企業社会」の論議を展開している研究やあえて「現代日本資本主義」の問題を、日本企業社会研究において回避して論を展開する研究が多く存在している。

日本資本主義との関わりから「日本企業社会」論を展開することの必要性は、その理論的基礎の構築ばかりでなく、「日本企業社会」がいったいつから萌芽をみせ、いつ成立したのかに大きくかかわっている。

この一つの見方は、日本企業社会の萌芽が、「戦前の国家総動員法に基づく国家社会主義的な経済統制」からにあるとする考えにある。この考え方では、戦前の官僚組織や支配層が残存することを通して、現在まで「国家社会主義的な経済統制」が継続し、その結果、今日に至るまで、日本資本主義は、独特の発展形態を見せることとなり「日本企業社会」成立の基礎的枠組みをつくったと主張している。この点において、日本が最も成功した「社会主義国家」と呼ばれる所以（ゆえん）である。

このような戦前の日本資本主義の構造に「日本企業社会」を見いだす見地には、二つのアプローチがある。その一つのアプローチは、国家独占資本主義史観とも呼ばれているものである。国独史観では、戦後も戦前の経済体制・政治体制が再編されつつも継続したという視点に立ち、戦後の日本資本主義を「腐朽する資本主義」というとらえ方をおこなっている。もう一つのアプローチは、関満博教授が『フルセット産業型構造を越えて』で論じている戦前のフルセット型志向が戦後も継続したとする考え方である。

また、戦後の日本資本主義の成長・発展期に「日本企業社会」の萌芽を見だし、1980年代の国際化時代に完成したと見る考え方もある。

このように、「日本資本主義」の特殊性の位置づけをしっかりとおこなった上で「日本企業社会」を論議しなければ、「日本企業社会」の萌芽期・成立期をいつかという問題の解明もできず、今日の日本の銀行救済や銀行への公的資金導入や大型公共土木事業依存型の「現代日本社会」の特殊な側面を、政治・官界・財界の癒着構造だけでは説明が十分につかえないと言える。

次に、従来からの「日本資本主義の特殊性」を巡る研究の中から幾つかの問題点を指摘し、そこから更なる「日本企業社会」への考察を深めることとしたい。

## (2) 「前近代性」への考察

「日本資本主義」の特殊性を、論述する場合、しばしば、日本社会の「前近代性」が問題とされてきた。これは、講座派以来の伝統的な問題設定であるが、ここでは、「日本企業社会」と関係の深い戦後の「日本資本主義」の「前近代性」の問題について論究したい。

日本の「前近代性」は、しばしば、日本企業の二重構造から説明がされてきた。

「重点的近代化政策の結果、日本の中には、代表選手である『近代日本』という部門とその応援団である『前近代日本』という部門が共存することとなり、日本全国は、設備近代化でも、賃金でも、労働環境でもきわだって格差のある二つの部門に画然と分けられることになりました。(森嶋通夫、1978)」

日本の「前近代性」を巡る論議もまた「前近代性」の否定と「前近代性」の肯定の両極の二つの視点からなされてきた。しかし、私は、日本の戦後の現状は、その中間的（前近代性と近代性の両方の側面が混在する状況）であり、それを正しく位置づけるためには、異なる視点から日本の戦後の「前近代性」を位置づける必要があると考えている。

なぜなら、これまで「前近代性」とされてきた大半の中小企業や第一次産業業種は、政府の「過保護な」保護を享受しながら政府の保護を受けれる範囲内で「近代化」をはかってきたと言える。日本の戦後の「前近代性」は、戦前のような国家に十分に依存や保護を受けられない「前近代性」ではない。なぜなら、日本の戦後の「前近代性」は、国際競争力を持つための過酷な淘汰を避けつつ国家の「過保護」な保護を受け、そのためかえって衰退してゆくというパラドックス（矛盾）をかかえたものであったからである。

それゆえ、日本の「前近代性」は、「保護と甘え」という近代化と矛盾する構造と大企業への従属もしくは企業原理への包摂という二つの構造を有していると見ることができる。

### (3) 「法人資本主義」の再考

日本資本主義の「特殊性」問題を論じる際、もう一つのキータームとなるものが、「法人資本主義」であろう。奥村宏教授は、GHQによる財閥の一族支配の解体とその後の企業グループによる再編によって、「法人資本主義」が日本に発生するに至ったとしている。「法人資本主義」は、資本家のいない資本主義とも呼ばれている。このような巨大企業グループの非一族支配の研究は、奥村宏氏のみならず、多くの経済学者・経営学者によっておこなわれてきている（奥村宏、1992）。

また、奥村宏教授は、日本社会の「法人資本主義」としてのもう一つの特殊性を次のように指摘している。日本社会では、所得税、相続税の節税のために高額所得者（年収1500万円以上）や資産家が、個人のための株式会社や有限会社をつくっている。その結果、個人の経済活動が、会社活動となり、企業原理に個人の経済活動に包摂される形となっている。例えば、個人の車等の使用の経費が、会社の経費として処理されると共に、税金対策からの借金や経費（消費）の拡大がはかられることとなっている。

私は、「法人資本主義」の変化が日本企業社会にいかなる影響を与えるかを解明すべき研究課題として、ここで提起しておきたい。規制緩和やバブルの崩壊にともなって、日本大企業グループに所属する日本巨大企業が、買収されたり、提携を打ち出していつている。このような変化が、日本大企業支配の構造をどのように変化させ、ひいては、日本人サラリーマンのメンタリティやその総体としての日本企業社会にどのような影響を与えているのか解明することにある。

### (4) 公共土木事業推進型「経済システム」の功罪

次に、日本資本主義のもう一つの特徴である公共土木推進型の「経済システム」について見ることにはしたい。ここで、公共土木推進型の「経済システム」についてあげるのは、これまでの「日本企業社会」研究が、成長セクターに研究対象の中心をおき、公共土木等の側面を見落としてきたからである。

現在、日本の各地方（神戸空港、びわこ空港、吉野可動堰等）において大きな問題となっている公共土木推進型「経済システム」は、戦前の計画経済の流れを継承しつつも、戦後、再構築されるとともに、日本の高度成長には大きな役割を果たしてきている。日本の公共土木推進型「経済システム」は、荒廃した日本において、道路網・港湾等の建設をおこなうことを通して、流通網などのインフラの拡充を図ることで日本の産業発展に寄与してきている。また、日本の公共土木推進型「経済システム」のもう一つの大きな役割は、①中央と地方、都市と田舎

の不均等な発展の格差を埋める効果、②失業者を吸収する効果であった（五十嵐敬喜・小川明雄、1997）

問題は、高度成長期以降、一定のインフラ整備がなされ、かつ産業の高度化（情報化の進展）によって公共土木事業が、経済的波及効果が低くなったにもかかわらず、大型公共土木推進型の「経済システム」が維持されてきたことにある。それは、①中央と地方、都市と田舎の不均等な発展による格差が縮小しなかった点（地方経済の「自立」が「保護と甘え」という構造の中で、あまり進展しなかったため）、②景気対策や失業を吸収する政策として公共土木事業があいかわらず使用された点、③公共土木を推進するために官僚組織が肥大化し、その結果、官僚組織維持や天下り先の確保のための公共土木を必要とした点、④政府与党の主たる献金先が建設業であり、建設業界のための公共土木が必要であった点（中央における強い圧力団体）、⑤地方経済の一つの担い手が、公共土木依存型の建設や公共土木建設のための基礎資材産業となり、地方における強い圧力団体となった点、⑥1980年代以降、アメリカからの内需拡大の要請に対して、地方自治体の第三セクター方式による公共土木事業が広がった点、などにある。

このように日本の公共土木推進型「経済システム」を維持させているものは、中央・地方の政界・財界・官界の相互補助（もたれあい）構造である。

そして、日本の公共土木推進型「経済システム」が、戦前以来の日本の「国家社会主義型資本主義」の枠組みの中で展開されるだけに、計画化・定式化され、継続性が至上目的化されてきたと言えよう。

#### （5）日本の地域社会の説明不足

「現代日本社会の体制の総括的呼称」として「日本企業社会」を説明する際、その多くの研究における研究対象は、都市地域社会もしくは企業との関連性の中で労働者家族の社会であり、日本の多く（居住面積等の面）に存在する田舎地域社会（農村社会）の説明が不十分であると言える。

社会学の研究においてさえ、農村社会はしばしば「前近代的封建主義社会」「血縁社会」といった紋切り型の説明がなされ、日本の田舎地域社会が、大企業や企業化した農協等の組織に組み込まれてきた実態や三チャン農家といった実態が、十分にかつ広範に論じられてこなかった点に起因するかもしれない（大門正克、1994）。

飛行機に乗って、日本を空から展望してみると、日本は、欧米社会と異なり、都市が城壁で囲まれ、農村地域と切り離されるといった、都市型社会と農村社会が分離した欧米のような国ではない。むしろ、今日の日本の多くの中規模都市を散策したり、地図を広げてみればわかることであるが、都市社会と農村社会が重層的に重なり合って成立していることがわかる。都市社会と農村社会が重なりあった複合的社会こそが、「日本企業社会」の奇妙でかつ不可思議な構造となっている。

#### 4. 「日本企業社会」の構成要素

ここでは、前章で日本資本主義の特殊性との関連で、「日本企業社会」について、多面的に論述した点を整理し、「日本企業社会」を構成する枠組みについて考えてみたい。前章の分析を通して、「日本企業社会」は、「企業社会」の原理と枠組みによって①大きな保護と統制を受け守られている層（公共土木事業関係者など）と②一定の保護と統制を受けつつ厳しい競争にさらされている層（民間大企業、民間大企業の正規労働者等）、③統制・利用されつつ、排除されている層（農林・漁業者、中小企業、外国人労働者、失業者、ホームレスなど）にわけることができる。そして、「日本企業社会」研究を、「現代日本社会の体制の総体」として把握する場合、三層における外的要因と内的要因（自発性、能動性等）について解明をおこなう必要がある。

これまでの「日本企業社会」研究は、主として②の層を対象として研究が展開されてきた。私は、「日本企業社会」研究において、①及び③の層に関しても研究をおこなってゆく必要があると考えている。本章では、①、③の層の実態を論述することを通して、その理由について述べたい。

##### (1) ①大きな保護と統制を受けている層

それでは、まず、「①大きな保護と統制を受けている層」について研究をおこなう意義と理由について述べておきたい。

日本企業社会を支える外的要因としては、政・官・財の三位一体構造にある。この政・官・財の三位一体構造が最も特徴的にあらわれているのが、前述したような①の層の「大型公共土木事業関係者や金融関係者」である。ここでは、その代表的構造と言える大型公共土木事業を支える構造について、更に論述することを通して、「日本企業社会」について考察を深めることとしたい。

公共土木事業と「日本企業社会」との外在的構造については前述したが、更に、「日本企業社会」との関係から大型公共土木事業を内部から支える構造について、論述しておきたい。

公共土木事業を推進する50万社を越える建設企業とそこでの600万人以上の労働者は、日本最大の産業を構成している。しかも、出稼ぎにくる農林・漁業者による予備軍も400万人以上いると推定されている。特に、日本の地方では、公共土木事業が、どの産業も越える主力産業となっている。

また、公共土木事業に原料を提供する素材産業（鉄鋼、セメント等）の存在も忘れてはならない。日本の素材産業は、産業の高度化と円高等にともなって苦しい状況にあり、公共土木事業を大きな需要を生み出す効果をもっている。日本の素材産業が、他の先進資本主義国と異なり一定の国際競争力維持しえたのも、公共土木事業の波及効果によるところも大きい。

大型公共土木事業が内部から支えられる要因としては、まず、建設産業労働者と予備軍、更



にそれに関連する特殊法人・公益法人の労働者、素材産業の労働者といった日本最大産業の労働者達の生活を守りたいという自然な願いから生まれてくる。

更に言えば、大型公共土木事業を推進する労働者（建設技官・技術者・作業労働者等）の「やりがい」とも関係している。大きな歴史的建造物を建設に関わることは、労働者に、当然、おきな「やりがい」を生むことになる。また、大型公共土木事業は、建設・基礎素材産業の大企業にとって、「技術革新の場」となっている。「技術革新の場」としての大型公共土木事業の主役は、技術者である。結果、大型公共土木事業は、多くの技術者に「積極性、能動性、自発性」を与えている。そして、大型公共土木事業でつちかった「技術」がODAを通して海外の大型土木事業に「いかされる形」となっている。

また、公共土木事業は、日本の教育システムや企業・社会から落ちこぼれた層を大量に吸収し労働の場を提供し、日本企業社会の安定に貢献してきた。特に、道路建設などでは、労働者に技能的熟練が要求されないため低賃金の日雇労働者が活用されてきたと言える。もし、日雇労働者や低技能労働者にとって公共土木が減ることは、生活の基盤を失うことに直結する。

また、日本の建設業界も他の日本の製造産業と同じく系列化された重層的な下請け制度によって支えられている。ゼネコンは、下請けと親睦組織を形成し、一大企業集団となっている。下請け企業にとって、公共事業は定期受注できる「ありがたい仕事」となっている。それゆえ、ゼネコンを中心とした下請け企業集団は、各地方において保守政権の主要な政治基盤（集票マシンと献金組織）として機能している。

このような公共土木事業を内部から支える力が、公共土木事業の矛盾を内部から告発することを封印してきたと言えよう。そして、公共土木事業が、景気対策の「最後の頼み」として継続してきた。しかし、今日、環境破壊、国・地方自治体の財政破綻に対する国民の危惧から「大型公共土木事業」に反対する市民運動が各地でおこっている。

公共土木事業に関しては、すでに幾つかの優れた研究があるが、日本企業社会との関連から分析する必要があるのは、今後、財政問題から公共土木事業は縮小する傾向にあるが、その構造は変わらない点にある。構造が変わらなるとすれば、ムダや環境破壊につながり、かつ強度的に問題のある公共土木事業なくなる点にある。そして、現在の多くのところで論じられている「経済効率性」から公共土木事業を見るという考え方は、一定の有効性を持っているとはいえ、構造を温存する形になることと、公共的インフラ整備の問題を「経済効率性」のみで判定できないという弱点を有している。

そして、公共土木事業の構造が温存されるのは、上記にのべてきたそれを支える構造があり、単に公共土木事業を減少させることのみを力点をおくのではなく、公共土木に変わる新しい雇用の創出や大量に失業するであろう建設労働者への技能訓練などを同時に考えなければ、その構造そのものを徐々に変えて行くことはむづかしいと言える。また、原点にかえてみれば、不必要で有害な公共事業もあれば、必要な公共土木もあり、それを判別する基準は、日本が企業

社会から市民社会へ転換することを基準として考えることが必要である。それゆえ、公共土木事業を企業社会論として分析することを通して構造を解明し、日本の現状の中で公共土木事業の構造をいかに現実的に転換して行くべきかを考える必要がある。

(2) ③統制・利用されつつ、排除されている層（農林・漁業者、外国人労働者、ホームレスなど）

次に、統制・利用されつつ、排除されている層には、①「一定の保護を受容・利用しつつ日本企業社会の中心（権力機能）からは排除されている層（農林・漁業者中小零細企業）」と②「統制・利用・排除されている層（外国人労働者、ホームレス）」の二層がいる。

このような統制・利用されつつ、排除されている層を日本企業社会から分析する必要があるのは、農林・漁業者、外国人労働者、ホームレスが、日本企業社会を支える層として機能してきたからである。すなわち、労働力予備軍として農林・漁業者も外国人労働者やホームレスも存在し、景気変動に応じて、企業に低賃金労働力を提供させられつづけてきたからである。

しかし、同じ労働力予備軍であっても「政治の票」になるかによって、一定の保護を与える層（農林・漁業者）とただただ利用・排除するかにわけられてきたと言える。地方比率の高い日本において、政治のマジョリティをとる上で、地方の農林・漁業者の票は、非常に大きな意味を持ち続けてきた。

また、農林・漁業者に対する利用・排除のメカニズムは、輸入自由化によってその生産基盤を崩壊させ、農家・林家・漁業者として自立できない状況に追い込みながら、出稼ぎや公共事業の労働者として生計を形成させることによって、現在の日本企業社会に依存しなければ生きれない構造をつくりだしてきたことによる。ここで重要なのは、日本の農林・漁業者が、保護によって「生かさず、殺さず」の状況におかれている点にある。輸入自由化によって、日本の農村や漁村が完全に崩壊すれば、今日の地方の保守政治構造は維持が難しいと言える。一定の保護によって、農村・漁村を「生かさず殺さず」状況におくことによって、日本企業社会を支える大きな一翼として機能させているのである。また、農林漁業者とその家族にとっては、先祖伝来の地を守りつつ、出稼ぎや公共土木関係の労働によって現金収入を獲得できる現在の「日本企業社会」は、生活防衛や村落共同体の維持のために支えるべきであるという意識が働いてきたといえる。

そして、農林・漁業者を、企業社会的原理に巻き込んだ大きな組織が、「組合（農協、等）」である。特に、企業化され、肥大化した農協は、農家を高価な機械の購入、化学肥料や農薬の大量使用を押し進め、農家を「企業原理」に巻き込んでいったと言える。同じような傾向は、漁業組合や林業組合にも見られ、採算を度外視した高性能機械の使用が、農村、漁村の高齢化とあいまって進行してきた。

次に、外国人労働者・ホームレスと日本企業社会との関係について見ることにしたい。

外国人労働者とホームレスは、日本企業社会を支えるバッファとして機能してきた。外国人

労働者は、1980年代後半、労働力不足から日系人移民を大量に受け入れてきたが、現在は労働力過剰から一般労働者からホームレスに転落した人たちも存在する。重層的構造を必要とする日本企業社会は、国内に常に低賃金労働者層を必要としてきた。

## 5. 日本企業社会における「組織と個人」

前章では、日本企業社会の構造や枠組みについて、3つのセクターにわけて論じてきたが、本章では、日本企業社会の内容（定義・特徴）を明確にするとともに、日本企業社会を特徴づける「組織と個人の特殊な関係」を経済的・社会的・心理的側面から説明したい。その上で、日本企業社会における「組織と個人」の関係が「組織人モデル」タイプであり、その問題点を、家庭生活、地域生活との関わりから考察をおこなう。

### (1) 日本企業社会における「組織と個人」

ここでは、まず、現代日本社会が、他の先進資本主義国と異なる日本企業社会としての特徴を有する点から論議をはじめることとしたい。

企業社会の定義として木田融男教授は、二つの点を指摘している。

「一つの定義としては、労働者あるいは従業員が、彼らの労働生活だけではなく他の諸生活もが企業に深く包摂されるというものであり、したがって彼らは自分の働く企業と同一化し、『経営者の心』を共有するようになる。・・・中略・・・もう一つの定義としては、多数の日本人が『生活諸過程』において企業を中心軸とした価値志向をもっており、それがゆえに日本における社会が企業社会となっているというものである。(木田融男、1997.3)」

労働者あるいは従業員は、通常、企業という集団のみに帰属するものではなく、家庭や地域社会などの複数の集団に帰属している。それにも関わらず、日本の労働者あるいは従業員は、企業という集団へ帰属を中心として価値や生活を組み立ててきたと言える。そして、「労働生活だけでなく他の諸生活が企業に深く包摂され」、労働生活・家庭生活・地域生活のバランスが著しくくづされてきた。

しかも、前述したように日本の労働者と従業員は、「強制」と「同意」という二つの面をもちつつ企業に組織されている。これについて木田教授は、「一方では企業（資本家として）の専制的な力に無限定的な権域まで（すなわち精神生活を含むあらゆる『生活過程』まで）支配を受けようとするが、他方では企業が包摂しようとするのは相対的な『自律性』をもった社会なのであり、そこから労働者の主体内には『社会的熟練（集団的熟練、組織的熟練）』といってもよい『コミュニケーション能力・資質』、すなわち自分たちで『人間を関係づける』諸能力を蓄積・陶冶していく。これは、社会における労働者主体内の矛盾である。(木田融男、1997.3)」と論じている。ここでの大きな問題は、木田教授の指摘する日本の労働者と従業員の「同意」のメカニズムにある。「同意のメカニズム」に関しては、労務理論学会等の経営関係の学会におい

ても、広く論じられたテーマでもある。

次に、このような「内的同意のメカニズム」を生む「日本の労働者・従業員と日本企業組織の特殊な関係」について太田肇教授の論述を手がかりとして考察をおこなうこととしたい。

## (2) 「日本的経営」と組織人モデル

太田肇教授は、従来型の日本の労働者・従業員の間人モデルを交換理論をもとに「組織人モデル」としている。太田教授は、組織人に関して、「組織人は、組織から得られる誘因によって主要な欲求を充足する。マズローが提示するように、欲求は階層構造を成すと考えているが、組織の中での評価とその反映である地位や報酬によって、衣食住に関する低次の欲求だけでなく、尊敬・自尊、自己実現といった高次の欲求を満たそうとするものである。(太田肇、1999)」と述べている。そして、太田教授は、日本の人事制度が「情意評価や総合評価にみられるように、態度や行動そのものが評価対象になったり、評価者の主観に裁量が入りやすい構造になっている。」と指摘し、「このような立場におかれた組織人は、誘因と貢献が均衡することを前提にした経済的な交換よりも、むしろ組織人の包括的な関係の中で利益を最大化しようという、いわば全人格的な関わり方をすることになりやすい。したがって、そこにはゲゼルシャフト(利益社会)的關係とゲマインシャフト(共同社会)的關係が混在することになる(太田肇、1999)」と論述している。

私は、太田肇教授の「従来型の日本の労働者・従業員の間人モデル」を「組織人モデル」として位置づけることには賛成であるが、太田教授の人事制度や年功序列等からのみ日本人労働者の「組織人モデル」の形成や動機づけを説明しようとする点には異論がある。いわば、日本的な情意評価、年功序列・終身雇用、競争システムのみからでは、日本の労働者の内的同意のメカニズム(いわば動機づけ)を説明できないと考えるからである。

木田融男教授は、「私は日本的企業制度とそこにはりめぐらされた『組織された競争システム』が、日本の労働者をして企業にしがみつかざるえなくさせる『外的』要因、さらには『内的』要因であることは認めたいが、しかしながらそれは労働者の態度を構成する『内的な強制』の面であるとはいえるが、労働者の『自発性』、『能動性』をもたらす『内的な同意』の面とはいえないと考えるのである。(木田融男、1997.3)」と述べている。

では、「日本の労働者・従業員と企業組織の特殊な関係=『内的同意』のメカニズム」を説明する上での中心的ポイントは、なんだろうか。

木田融男教授は、トヨタ自動車製造を事例としながら、日本の労働者の「自発性」「能動性」をもたらす「内的同意のメカニズム」を、日本の労働者が「コミュニケーション」を労働現場単位のみならず「自主」管理とされる小集団活動において促進する点に着目して、次のような考察をおこなっている。「したがって、日本の労働者は一般の直接生産従事者であっても、技術的熟練のみならず、『社会的熟練(集団的熟練、組織的熟練)』といってもよい『コミ

コミュニケーション能力・資質』を形成する。この『熟練』の『社会的認知』は、査定に結びつき昇進・昇格に接続するので、上記の『はりあい感』『納得・同意』の源泉になっている。」

次に、私は、日本の労働者の「内的同意のメカニズム」の生成を、木田融男教授の指摘された「コミュニケーション」、「社会的熟練の獲得」と私が考えた「擬似コミュニティ」の三つの用語をキ・ワードとして、ときあかすこととしたい。

### (3) 「擬似コミュニティ」としての日本企業

日本企業では、小集団活動に代表される職場レベルの「擬似コミュニティ」が、縦ライン・横ラインで無数にはりめぐらされてきた。ここでいう「擬似コミュニティ」とは、家庭や地域のコミュニティと言った、昔から存在したコミュニティに対してという意味あいで使用している。日本企業の「擬似コミュニティ」は、小集団活動といった企業によって組織されたものから、企業内の派閥・学閥といった社会的集団、上司と部下や非公式の社会関係も含めて考えている。

日本企業では、それぞれの「擬似コミュニティ」内部において、メンバー相互間のコミュニケーションがおこなわれる。また、そのコミュニケーションを通して形成されたアイデアが、現実の作業や労働、企画などの改良や改善に有効に機能し、メンバーの「やりがい」や「はりあい感」を生み出すこととなっている。

また、「擬似コミュニティ」内部のコミュニケーションは、仕事や企画のことのみならず、家庭生活、恋愛、子供の教育などの多岐の悩みに関する事柄までも対象としておこなわれている。これによって、労働生活上の「擬似コミュニティ」は、時に、家庭や地域などのコミュニティと同等、もしくはそれ以上の重要性と帰属意識をもつこととなっている。ここに、日本の労働者が、一日の大半を、労働生活でとして生活しても、孤独感や孤立感、疎外感を感じずに過ごすことができた理由がある。

また、日本企業における「擬似コミュニティ」におけるコミュニケーション活動は、個々のメンバーのコミュニケーション能力の向上をはかるとともに、メンバーの社会的熟練（集团的熟練、組織的熟練）の形成と深く関わっている。コミュニケーションを通して、集团的・組織的協業における求められる集团的熟練を認識し、能動的に集团的熟練を形成してゆこうとする。社会的（集团的）熟練の形成は、組織における評価とともに、個々のメンバーに効能感を与え、より能動性・自発性を高めることとなる。

日本企業の「擬似コミュニティ」は、QCサークルのように、企業の改善活動や製品の欠品防止や製品品質の向上というような企業目的に合致した方向で組織され、労務管理の一環として機能してきたことは事実である。しかし、日本企業の「擬似コミュニティ」が、コミュニケーション活動や社会的熟練の形成を通して、メンバーのかつこつき（限定的）とは言え、「効能感（やりがい）」を獲得してきたことも一面では事実である。特に、ダイハツのミゼットの生産ラ

インやトヨタのセンチュリーの生産ライン等では、チームによって、かなり長い生産工程がまかされており、作業の自律性が保持され、社会的熟練を通しての「やりがい、はりあい」を促進していると考えられる。

地方（農村部）から都市部に流入し、日本企業に就職した労働者は、出身地のコミュニティから切り離されてきた。そして、日本の労働者とその家族は、都市のコミュニティからも遊離するケースも多かった。このコミュニティからの遊離の心理的・社会的空白を埋めるのに、日本企業の「擬似コミュニティ」は大きな役割を果たしてきたと言えよう。

#### （４）日本企業における企業組織志向と生活志向

本稿では、前述したように日本の労働者の組織欲求や「擬似コミュニティ」の役割・機能について、限定的・一面的であれ、「やりがい」や「はりあい」を獲得するといったその「社会的有要性」を認めている。問題は、そのような日本の労働者の組織志向と生活志向とのバランスの問題にある。「擬似コミュニティ」の機能や役割が大きければ、大きいほど、日本の労働者は、「やりがい」や「はりあい」をそこで感じ、生活志向とのバランスを喪失してゆく結果にもなる。

この問題のポイントは、日本の労働者の組織欲求の強さや「擬似コミュニティ」の役割・機能の強さとともに、日本の労働者や従業員に、組織欲求（組織志向）に対して地域社会や家庭といったコミュニティへの欲求（もしくは生活志向）が弱いことにも起因している。組織志向性ととともに、生活指向性をいかに高めてゆけるかが、現在の大きな課題であると言えよう。

そして、近年、指摘されている事柄では、日本の労働者の組織欲求や日本企業の「擬似コミュニティ」の役割や機能が低下している点がある。QCサークル等の活動の低下は、経営面において見れば、生産性、品質性の低下につながるが、問題の中心は、社会的問題にある。日本企業における「擬似コミュニティ」の喪失や機能低下は、そのメンバーである日本の労働者・従業員のコミュニケーション能力の低下や心理的な「はりあい感」や「連帯感」の喪失となり、それは孤独感にも、結びついている。

この点は、現在、進行しつつある日本大企業の人員削減リストラの中で、如実にあらわれつつある。人員削減リストラによって、日本企業の「擬似コミュニティ」が寸断・崩壊させられ、孤立感や孤独感の中、退職強要を余儀なくされていることでもあらわれている。

これらの場合、日本企業の「擬似コミュニティ」に代替する「新しいコミュニティ（NPO、ボランティア組織）」による日本の労働者・従業員への心理的・社会的支えが求められていると言えよう。これも、日本の労働者・従業員が、組織志向とともに、生活志向を持ち、企業以外の心理的・社会的支えを、事前につくってゆくことの大切さを示している。

次に、日本の労働者、従業員の組織志向の低下、「擬似コミュニティ」の機能・役割の低下を背景とした「個の自立（自律）化」論や「仕事人モデル」について論じることとしたい。

## 6. 仕事人モデルの検討

次に、ここでは、近年、論議の中心ともなった「自律（自立）した個」の問題を、太田肇教授の提唱する「仕事人モデル」の検討を通しておこない「自律（自立）した個」の持つ可能性と限界を明らかにすることにしたい。その上で、仕事人モデルもまた労働生活を中心とする志向性をもつものであり、「日本企業社会」を変革する主体となるには限界があるということを論述したい。

### (1) 仕事人モデルの理論

太田肇教授は、仕事人モデルを以下のように位置づけている。

「組織よりも仕事に対してコミットする仕事人は、仕事を通して主要な欲求を充足しようとする。すなわち、自らの実力によって、稼ぐ収入や、仕事の成果に対する社会的評価・ステータスなどによって、低次及び高次の欲求が充足されるのである。したがって組織から受け取る金銭的報酬も、仕事に対する当然の代価としての性格が強い（太田肇、1999）。」

そして、太田肇教授は、仕事人化の背景として、個人の価値観の変化をあげている。太田教授は、価値基準を自分自身の中に求める個人主義が広がっていることを指摘し、「新人類」の行動パターンや、通俗的な意味での「自己実現」に象徴される周囲の評価や価値観にとらわれることなく、自律的にマイペースで生きる傾向が日本人にも強まっていると主張している。また、出世観においても、管理職志向が相対的に低下する一方で、専門職志向が高まる傾向にあるとも指摘している。

このような個人の価値観の変化を背景として「仕事人」が増大し、組織や既存の価値観から相対的に距離をおく「自律（自立）した個」を生むことになったという「自立した個」論の主張がみられるようになった。次に、「自立した個」の可能性と限界について述べたい。

### (2) 「自律した個」の可能性と限界

立命館大学渡辺峻教授は、「自立した個」論を展開し、企業組織から距離をおく「自立した個」の広がりによって、労働生活、家庭生活、社会生活が変わると論じている（渡辺峻、1997）。自立した個である仕事人は、組織と自己を一体化せず、社内で高い評価を受けるための長時間の「つきあい残業」をしたり、会社を背負って立つのような言動はしないとしている。また、社会生活でも、組織と自己を一体化したような行動はおこなわない。例えば、投票において、従来（組織人）であれば、企業組織や企業別組合の推薦する立候補者に投票していたが、「自立した個」では、個人の価値観にしたがって、投票行為をおこなうので、企業・組合推薦の立候補者に投票するとは限らない。また、家庭生活でも、従来（組織人）であれば、労働生活を中心として、それに付随した家庭生活であったのに対して、「自立した個（仕事人）」では、個の

価値観に応じて、男性労働者の家庭への参加する可能性が深まったとしている。

上記のような「自立した個」論では、一見すると日本企業社会からの転換を、「自立した個」が積極的にすすめる可能性が広がったように見えるが、客観的に考えると、「自立した個（仕事人）」には、限界がある。

なぜなら、「自立した個」は、第1に、「バラバラな個」であり、心理的・社会的に自らを自らで支えるという弱い立場を前提としていること、第2に、環境が厳しい状況では、必然的に、「自立した個」間の競争関係は激しくなり、組織と対等な関係を維持することは難しくなり、個の自立性を保持することが難しくなること、第3に、「自立した個」は「個の力量」に依存し、自己責任・自覚という構造の中で、脆い個人と連帯性に欠けた欠けた個人を生み出す結果となりかねない、からである。

次に、仕事人モデルと生活志向の関係について考察をおこないたい。仕事人モデルは、仕事から得る報酬や誘因によって、主たる欲求を充足するので、「個間の競争関係」が厳しくなれば、それこそ「仕事人間（ワーカー・ホリック）」のように働かなければ、欲求を満足させることができなくなる。いわば、仕事人モデル（「自立した個」）もまた、個間の競争関係が緩やかであったり、環境が良い場合、家庭生活や地域生活への時間を振り分けることができるが、環境が厳しくなる時、前述したように、生活への時間をふりわけることが困難になると言える。

自立した「個」が、他の自立した「個」とフラットな関係でネットワークを構築して、一定の勢力をもつにいたって、はじめて日本企業社会に対抗する軸となると言えよう。

## 7. 21世紀の日本大企業の雇用戦略と組織人・仕事人

### －日本企業社会と組織人・仕事人－

国境を越えた地球規模の競争が激化する1990年代、日本大企業は、従来型の年功序列・終身雇用から成果主義による選別型人的資源管理に転換をはかりつつある。このような雇用戦略の転換の中で、組織人・仕事人は、どのような位置づけにあるのであろうか。

日本大企業の雇用戦略の転換を説明するのに、しばしば引用される日経連の答申『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策』では、従来型の長期雇用層は、しぼり込まれ、少数精鋭化するとともに、大半の雇用層は、中期雇用層の専門職と単純労働の短期雇用層となるとしている。この日経連の答申では、組織人にあてはまる層は、長期雇用層であり、仕事人は、中期雇用層となる。また、この日経連の答申では、個の主体性の確立をベースに、人事処遇制度全体が能力・業績を重視する傾向にシフトしていくとしている（三島倫八、1997）。

日本大企業の人事制度は、組織人モデルを放棄したわけではない。すなわち、「QCサークル等を担うブルーカラー層」や「幹部社員候補であるホワイトカラーのカッコつきの『長期雇用層』」に対しては、組織人型の人材育成タイプ・組織統合型の人的資源管理制度を適用させていっている。いわば、仕事人モデルによる人事管理の適用は、従来から生産性の計測ができな



かったホワイトカラー層の専門職となっている。もちろん、総人件費の削減を目的に、ブルーカラー層やホワイトカラー層に対して成果主義重視型の人的資源管理を強めつつあるが、その原理は、「組織統合型」モデルとなっている。

## 8. 結び—「日本企業社会」の変革主体とは何か—

最後に、結びとして、これまで述べてきた「日本企業社会」を変革する主体について考えることにしたい。前述したように、「個の自立化」が、「日本企業社会」を変革して行くとするには限界がある。では、どのような層を「日本企業社会」を変革して行くのであろうか。私は、「日本企業社会」を変革する主体として、現在、下記の4つの主体を考えている。

- ①若者—積極的・消極的変革の主体—
- ②女性の社会的進出
- ③国際化
- ④高齢化

①若者には、意識の変化にともなって、積極的・消極的に「日本企業社会」を変えて行く可能性が存在している。若者の積極的側面は、従来と意識の異なる若者が、日本企業や自治体等の組織に入る結果、日本企業等の組織が変わり、「日本企業社会」が変化してゆく側面である。近年の若者には、従来のような「会社人間」といった組織志向型のタイプが減少し、仕事主義でかつ生活志向型のタイプが増えつつある。このようなライフパターンの変化が、組織を少しずつ変化させていっている部分もある。

例えば、企業では、若者の気質にあった「仕事主義」の人事管理制度に変化させ、終身雇用・年功序列賃金といった「日本的経営」から脱皮させつつある。産能大学の調査では、1999年度の新入社員の48%が「終身雇用を望まない」と答え、うち40%が「今の時代、企業に頼ることができない」と考えている（朝日新聞、1999.9.24）。

しかし、この側面による変化は、けっして強いものではなく、徐々に進行しつつあり、かつ、資本の合理化に若者の気質がうまく利用され、企業の望む方向への変化させられつつあるという弱点がある。

もう一つの若者が積極的に「日本的企業社会」を変革する側面として指摘されるのが、ベンチャービジネスやNPOなどを起業することによって、「日本企業社会」にされない新しい組織風土・組織文化を持つ組織を構築し、社会全体に影響を与えて行くという面である。この点に関しては、今後の動向を見て判断してゆく必要がある。なぜなら、戦後、大企業に成長したダイエーやリクルートをはじめ大企業も、かつてはベンチャー企業であり、その創業者もかつては若者であったからである。しかし、ダイエーも。リクルートも猛烈サラリーマンを生む典型

的な日本大企業へ変質していったのである。しかし、NPO への若者の積極的参加や取り組みは、従来のベンチャー企業とは異なる新しい可能性を予感させるものである。

若者の消極的側面とは、若者が、旧来型の組織に入ることを忌避する傾向が強い側面である。例えば、大学新卒の若者が、入社3年以内に3分の1をも退職している。若者のこの傾向が続けば、少子高齢化が進行する中、将来の年金を支える勤労世代が縮小し、年金は崩壊するといっても過言ではない。それゆえ、従来のように、旧来の組織に若者をあわせるのではなく、若者に対応した職場造りや組織のあり方が求められるようになってこよう。

次に、日本企業社会の変革主体としての「②女性の社会的進出」について論じたい。日本企業社会が、「男性中心原理」によって動かされてきたことは周知の事実である。「女性の社会的進出」によって、この「男性中心原理」が変化する可能性がある。「男性中心原理」では、競争関係を中心とした序列化・肩書き主義が進むのに対して、「女性の社会進出」によってフラット化がすすむことを期待したい(宮地光子、1996)。特に、女性が、女性差別や日本企業社会に対抗し、種々なNPOや市民運動に参加し、そのすそのが広がりつつあり、新しい動きが広がっている。

次に、③国際化は、「日本人が国際化野進展によって、異文化にふれ、企業中心志向から生活志向にめざめるという側面」と「日本における外国人労働者が増大し、その結果、異文化が日本社会に浸透し、日本企業社会が変化してゆく側面」といった二側面がある。日本人の異文化交流は、1980年代、円高によって、日本大企業の多国籍化の進展による海外駐在員の増大と海外旅行者の急増によって、質的・量的に増大している。海外から帰国後、海外生活との比較から「人間らしい生活」にめざめる元海外駐在員とその家族も少なからず存在している(岩内亮一・門脇厚司・阿部悦生・陣内靖彦、1992)。また、日本における外国人労働者の増大も、円高を背景としているが、今後、少子高齢化による労働力不足から更なる増大がはかれる可能性がある。また、グローバル化の進展とインターネットの発展は、国境をこえたNPO・NGOなどの市民運動の質と量を急速に増大させ、日本企業社会という小さなワクを超えつつある。

④高齢化は、今後、団塊の世代の高齢化によって、日本では、大量の仕事(すなわち企業)から離れた老人が生まれることとなる。団塊の世代は、安保・全共闘世代でもあり、政治意識も高い。それらの世代が、仕事・企業から解放され、自由な立場で活動できるようになる時、積極的にボランティアNPOや社会参加をおこなうことによって、日本企業社会を変革して行く可能性も高い。

今後の研究課題としては、若者、女性、老人、サラリーマンが、NPO・NGOをはじめとした市民活動に参加し、日本企業社会をどのように変化・変質させてゆくのかについて解明・考察をおこなうことにした。その際、NPOやNGOが、日本企業社会研究において手薄であった農村、山村、漁村や公共事業とどのようにかわり、それによってどのようにインパクトを与えているのかについて分析をおこないたい。

参 考 文 献

- 馬場宏治 (1991) 「現代世界と日本会社主義」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会 1』東京大学出版会。
- 大門正克 (1994) 『近代日本と農村社会』日本経済評論社。
- 間宏 (1996) 『経済大国を作り上げた思想』文真堂。
- 五十嵐敬喜・小川明雄 (1997) 『公共事業をどうするか』岩波書店。
- 乾彰夫 (1990) 『日本の教育と企業社会』大月書店。
- 岩内亮一・門脇厚司・阿部悦生・陣内靖彦 (1992) 『海外日系企業と人的資源－現地経営と駐在員の生活－』同文館。
- 木田融男 (1994.6) 「企業社会と現代社会」『立命館大学産業社会論集』第30巻第1号。
- 木田融男 (1997.3) 「社会概念」と日本社会」『立命館大学産業社会論集』第32巻第4号。
- 木下武男 (1993) 「企業社会と労働組合」『労働運動と企業社会』大月書店。
- 基礎経済科学研究所編 (1992) 『日本型企業社会の構造』労働旬報社。
- 基礎経済科学研究所 (編) (1995) 『日本型企業社会と女性』青木書店。
- 宮地光子 (1996) 『平等への女たちの挑戦－均等法時代と女性の働く権利』明石書店。
- 森嶋通夫 (1978) 『続イギリスと日本』岩波書店。
- 森嶋通夫 (1999) 『なぜ日本は没落するのか』岩波書店。
- 三島倫八 (1997) 「現代日本企業の人事・労務管理戦略」、夏目啓二・三島倫八編著『地球時代の経営戦略』八千代出版。
- 守屋貴司 (1996.3) 「阪神・淡路大震災と日本型企業社会」『産業と経済』第10巻第2・3号。
- 守屋貴司 (1996.6) 「イギリスにおける日本人社会と日系大企業－日本型企業社会の縮図－」『産業と経済』第11巻第1号。
- 高橋祐吉 (1996) 「日本的経営・企業社会」渡辺治編『現代日本社会論』労働旬報社。
- 高橋祐吉 (1989) 『企業社会と労働組合』労働科学研究所出版部。
- 高橋祐吉 (1990) 『企業社会と労働者』労働科学研究所出版部。
- 高橋祐吉 (1994) 『労働者のライフサイクルと企業社会』労働科学研究所出版部。
- 蔦川正義・久野国夫・阿部誠編 (1999) 『ちょっとまって公共事業－環境・福祉の視点から見直す－』大月書店。
- 奥村宏 (1992) 『会社本位主義は崩れるか』岩波書店。
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を越えて－現代日本の〈ジェンダー〉で読む－』時事通信社。
- 太田肇 (1993) 『プロフェッショナルと組織』同文館。
- 太田肇 (1994) 『日本企業と個人』白桃書房。
- 太田肇 (1996) 『個人尊重の組織論』中公新書。
- 太田肇 (1997) 『仕事人の時代』新潮社。
- 太田肇 (1998) 『仕事人と組織』有斐閣。
- 渡辺峻 (1997) 『企業組織の労働と管理』中央経済社。
- 渡辺治 (1990) 『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社。
- 渡辺治編 (1996) 『現代日本社会論』労働旬報社。