

【学位論文要旨および審査要旨】

氏 名： 櫻井 純 理
学 位 の 種 類： 博士（国際関係学）
学位授与年月日： 1999年 3月31日
学位論文の題名： 何がサラリーマンを駆り立てるのか - 日本の労務管理「自発」と「強制」のメカニズムと労働観の国際比較に関する考察 -
審 査 委 員： 朝 日 稔（主査）
龍 昇 吉
高 橋 伸 彰

論文内容の要旨

本論文は、戦後めざましい経済発展を遂げた日本経済の中核を担ってきた我が国企業の経営の特質、いわゆる「日本的経営」ないしは「日本型経営」が労働者への過重なまでの労働に依拠してきたことに注目し、それを「自発」と「強制」の二つの要因から分析、解明したものである。本論文の構成は以下の通りである。

序章

第1章 経営・文化の観点から見る長時間労働問題

第2章 長時間労働「受容」のメカニズム

第3章 「日本的経営」研究への異文化コミュニケーション論適用に関する考察

第4章 サラリーマンはまだ走り続けるのだろうか

終章

参考文献

序章では本論文の問題意識、特徴、各章の内容、および結論について概説されている。特に、日本人労働者の「働きすぎ」をめぐる従来の「強制」論と「自発」論を、多様な学問分野の研究成果を踏まえて統合したことに本論文の特徴と意義があると筆者は述べている。

第1章では1970年代後半から1990年頃にかけての働きすぎの問題を取り上げ、従来の研究に関する批判的なサーベイが行われている。第1節「日本人の長時間労働問題とは何か」では、労働統計で捉えられる労働時間の国際比較だけでなく、グレイアクティビティ（運動会などの社内行事）への参加や通勤時間なども考慮に入れて日本人の長時間労働の実態を明らかにしている。そのうえで問題の本質は労働時間の長短よりも、労働本来の目的（より高い水準の利益や生活をもたらす）を超えた「過剰な」労働、いわゆる「働きすぎ」がなぜ日本で行われてきたかを解明することにあるという筆者の問題意識が提起される。第2節「経済学におけるアプローチ」では、働きすぎを経営側の労働者に対する「強制」として論じてきた経済・経営学分野の研究を検討したうえで、法的規制の不備など労働者を働きすぎへと駆り立てる制度的な要因も含め、「強制」論には長時間労働を「自発」的に受容してきた労働者の心理や価値感への踏み込みが不足していると批判する。また、第3節「文化論、社会論的なアプローチ」では、これまで「自発論」の根拠として言及されてきた儒教文化論や日本文化論あるいは集団主義論などによる諸理論の検討を行ったうえで、そうした議論は労働者を仕事へと傾斜させる職場構造や労務管理の要素を看過していると批判する。このように「強制」論、「自発」論とも単独では働きすぎのメカニズムや要因を説明するには不十分なことを明らかにしたうえで、十分な説明には両論を統合する新たなアプローチが必要だと提言する。

第2章では、第1章の検討を踏まえたうえでイタリアの心理学者チクセントミハイの労働に関する「フローモデル」を用いて、働きすぎのメカニズムが解明されている。第1節「総合的アプローチの試み」では、長時間労働を「ある意味で、労働者が最終的に選び取った選択肢だったと見るべきではないか」としたうえで、チクセントミハイの上記モデルを基に日本の労働者は「労働の中に『働きがい』や『生きがい』を見いだし」、労働自体を自己目的化することによって「一種フロー状

態（自らの能力と与えられている挑戦機会の困難さとのバランスがちょうど適正であると本人が感じる状態）を経験している」という仮説を展開する。また、第2節「日本的経営における“フローモデル”」では、そうしたフロー状態の実現に対して、能力に比して職務に不満がある労働者にはより難しい仕事を与え、職務に比して能力に不安がある労働者に対しては企業内訓練によって技能を高めるという「日本的な長期雇用、及び年功序列制度の中で実現されてきた昇進、昇格制度」が大きな役割を果たしてきたのではないかと論じる。こうした分析を踏まえ、「日本企業における労務管理制度の諸特徴」と例えば遅い昇進、内部教育・訓練制度などは、労働者の能力向上と労働者に与える挑戦の難度の引き上げを通じて、（従来捉えられてきたような）強制要因としてではなく、むしろ自発を引き出す触媒として働いていた」という見方を提示する。まさに日本的労務管理の諸制度が「巧みに労働者にフロー状態をもたらし、ある種自発的な過剰労働を誘発するメカニズム」として作用してきたというのである。

第3章では、異文化コミュニケーション論による国際的文化比較の観点から、「自発」論が注目した文化的、社会的要因が働きすぎにどのように作用したかが分析されている。まず第1節「日本的経営の特質と問題点」では、日本人労働者の価値観に対する従来の文化論的アプローチ、いわゆる「日本人論」を批判したうえで、より精密な分析手法として異文化コミュニケーション理論が優れていることを示す。第2節「異文化コミュニケーション論の諸理論」では、同理論の第一人者であるG・ホフステッドの「4次元モデル」で明らかにされた日本人労働者の価値観、即ち国際的に比較して「男性性」（チャレンジングな仕事の達成を通じて高い収入や地位の獲得、および周囲からの承認や評価を得ることを強く望むassertiveな労働観）がきわめて強いという価値観が、日本的な能力主義的管理の下で過剰労働を受容する素地として機能してきたのではないかと論じている。第3節「批判的検討から活用へ」では、仕事にお

けるやりがいを強く求める「男性性」という日本人労働者の「価値観」が働きすぎと深く関わり合っており、しかも「価値観は心の深層で人を強くしばり、その変革は容易でない」ことから、この問題は根が深いと指摘する。

第4章では、バブル崩壊後における日本型経営の変化を取り上げ、それが「フロー労働誘発のメカニズムを通じた自発的過剰労働の仕組み」に与える影響が展望されている。第1節「日本型雇用慣行の変化」では、各種の統計やアンケート調査を基に、長期雇用と年功型賃金が90年代に入ってから崩れつつあり、今後も大企業を中心として人事処遇は、より実績を重視した「能力主義」へと変化することを明らかにしている。第2節「『能力主義』の変容」では、そうした雇用慣行の変化が進み「能力主義」が定着した場合、フロー労働を支えてきた二つの前提、即ち「能力平等主義」（労働者の能力は平等であり、誰もが努力すればその努力に見合っただけの職務と成果が得られる）と「雇用安全保障」（企業は長期の雇用を前提として、企業内において労働者の能力向上に責任を持つ）に対する労働者の信頼が崩れ、これまで「自発的」働きすぎへと導いてきたフロー労働のメカニズムも終焉を迎えるのではないかという展望が示される。これに対し第3節「労働者、労働組合の対応」では、労働組合および労働者とも表面的には「能力主義」の受け入れを許容するが、本音では自らの職業能力（エンプロイアビリティ）に自信がなく不安を抱く労働者が多いと指摘したうえで、企業は厳しい競争の時代を迎えても「過剰な能力主義的競争に歯止めをかける工夫こそが必要」と提言、労働組合も「労働者が安心して働き続けることのできる職場を求めて」本来の役割に立ち返るべきだと論じている。

終章では本論文のまとめと、今後の研究課題についての言及が行われている。

以上のように、本論文は内外で注目・議論されてきた日本の労働者の「働きすぎ」問題に関し、従来の「強制」論と「自発」論に基づく研究を批判的に検討したうえで、両論の折衷・統合を試み

たものである。分析に際しては既存の学問分野に囚われることなく、学際的な観点から幅広い考察が行われており、その守備範囲の広さは巻末に記載された多様な参考文献からも窺うことができる。

論文審査の結果の要旨

本論文は、戦後めざましい経済発展を遂げた日本経済の中核を担ってきた我が国企業の経営の特質、いわゆる「日本的経営」ないしは「日本型経営」が労働者への過重なまでの労働に依拠してきたことに注目し、それを「自発」と「強制」の二つの要因の統合的ないしは折衷的な立場から解明したものである。それは、著者が本学大学院入学以来、一貫して追及してきたテーマであり、その成果の大部分はすでに公表されているが、今回、博士請求論文として、改めて加筆、訂正を加え、さらに新たに、序章、第4章、終章を書き下ろして、まとめ上げたものである。

まず第1に、本論文の特徴は日本社会の「働き過ぎ」現象を生み出す要因を「自発」と「強制」という、異なる性格をもつ要因の統合的ないしは折衷として把握することにある。それは、従来、この問題への主流をなす経済学的なアプローチが「強制論」に傾きがちであったことへの疑問ないしは反省から、社会学的、心理学的な分野からの「自発論」的なアプローチを加味して、統合化することによって、この問題のより全面的な解明を試みたものである。こうした試みは往々にして異なる学説や主張の寄せ集めに終わることが多いが、著者の問題意識は論争を回避したり、問題を曖昧にしたりすることにはなく、むしろ積極的に自己の学際的で複合的な立場を明確に打ち出すことにおかれている。こうした著者の鮮明で強烈な問題意識は、本論文を誠に魅力ある、精彩を放つユニークなものにしている。

第2に、著者が「自発」の契機を強調するための新たな理論的武器として採用したものは、「フロー労働」(チクセントミハイ)と「男性性」(ホフステッド)という基本的なアイデアである。著

者はこの二つの考え方を歴大な資料・学説研究の中から発見し、その当否をよく吟味した上で、日本のサラリーマンの「働き過ぎ」を説明する基本概念として巧みに適用している。こうした著者の着眼点は本論文全体の中の重要な要素を占めており、それ故にまた、論争的でもある。しかしこうした視点は、異文化コミュニケーション論のツールを労働主体の労働への動機付けや意欲、さらにはそうした社会環境の説明のために適用することが、この問題の、より一層深いレベルでの解明には不可欠だと考える著者の信念から出ているものであり、その点では著者の斬新さが光ると同時に、学会へ一石を投じたものとして評価できる。

第3に、本論文は歴大な文献渉猟とその整理、各学説の正確な紹介やそのための適切な注記、さらには的確な統計処理などに加え、なによりも著者の明確なテーマ設定と構成力、そして着実な論理展開と明快な文章表現などによって、読者に読みやすく、かつ説得力のあるものになっている。これは著者の問題意識が鮮明であるばかりでなく、課題の整理や叙述の順序などがあらかじめよく練られ、準備されているばかりでなく、それを表現する能力にも秀でていることを物語っており、博士論文を提出するための基本条件にかなっていると推察できる。

第4に、本論文の第1章と第2章のもとなったものは、すでに英文にて書き上げられ、アメリカの大学(アメリカン・ユニバーシティ)の修士論文として提出されている。本論文の性格と内容からして、近年における欧米での日本人の働き過ぎへの関心の高さをみると、欧文中で書かれた本論文の一部が国際的なインパクトを与えることは想像に難くない。さらに本論文の一部の章をもとにして、我が国の労働社会学会で報告を行い、一定の評価も得ている。こうした内外での評価や実績も本論文を判断する上で参考となろう。

第5に、本論文は独創性に溢れたものとは言えないまでも、これまでの学説の弱점에着目して、学際的・複合的な視点から問題に新たな光をあて、説得力ある論説を展開したユニークなもので

あり、この点からして、学会の新星として注目されることは必定である。さらにそれを国際比較している点において、国際関係研究科の論文として好ましいものである。加えて、本論文の主題が今日の日本と日本人にとって、極めて日常的で切実なものである点にも、このテーマに果敢に挑戦し、それに有効な方向性を与えた著者の勇気と学問的営為は評価されるべきであろう。そして何よりも、著者が大学卒業後、数年間にわたる実社会での勤務を経た後、再び研究の場に立ち戻り、その問題意識を育み、実らせていった経過は、その背後に歴大な努力の積み重ねと実体験があったことを想像させ、それがこの論文に確かなリアリティを与えている。

とはいえ、本論文の内容のいくつかは今もって論争過程であり、今後、さらに研究を進め、精進を重ねて、より説得的な論拠と理論立てと事実による証明の提示を期待するものである。とりわけ、現在の日本社会をめぐる未曾有のリストラや失業の嵐の中で、著者がここで取り上げた日本人の働き過ぎの問題は重大な転機を迎えている。これらの事実からみても、そして著者の本論文でみせた手腕からいっても、将来、さらに研鑽を積み、より一層科学的で学問的な成果をあげうことを期

待できるし、本論文がその基礎固めとして十分な成果であることは間違いない。

審査委員会の結論

審査委員会は本委員会での慎重な審査に加え、公開審査会での学内外の専門家からの意見陳述を参考にした上で、本論文が立命館大学学位規定第18条第1項に規定する課程博士号の学位を授与するに値するとの結論に至った。

試験または学力確認の結果の要旨

本論文の執筆者は論文提出時の1999年3月時点で、国際関係研究科博士課程の必要単位をすべて取得しており、博士論文の内容、公開審査会での質疑応答、専門分野についての高度な知識、基礎的な研究力量といった面で、総合的に判断して、立命館大学学位規定第18条第1項により、博士（国際関係学）を授与するにふさわしいと判断する。これに応じ、博士（国際関係学）の学科試験を免除することが適当であると考えられる。さらに本学位請求者は本論文作成にあたって英語、ドイツ語を活用しており、審査委員会は請求者がこれらの言語に関する能力を有するものと判断した。