

[論 文]

## 競争社会における家族経営の存続

—内的結合に注目して—

Keeping Owner's Familism in Competitive Societies: Focusing Internal Associations

坂 口 桂 子

Sakaguchi Keiko

### 1. はじめに

企業間の競争が激化する現在、多くの企業では競争に勝つために、経営の合理化・効率化がすすめられている。このような状況のなか、日本経済の成長とともに称賛されてきた日本的経営は見直しを迫られ、従業員は安定した職場環境が得られなくなっている。

一方、今日の競争社会のなかにも、老舗とよばれる歴史のある企業は存在するが、老舗は小規模な家族経営であることが少なくない。家族経営は、非合理的・非近代的な経営だといわれている。鈴木廣は福岡県飯塚市に1931（昭和6）年から開場して今日に至っている嘉穂劇場の研究において、「文字通りの自前の家族経営体であるからこそ、非合理性（損得勘定の無視）を包摂して細々と持ちこたえてきたといえるだろう」（鈴木 1988：70）と述べ、「非合理的でなければ存続はありえない」（鈴木 1988：69）と指摘している。家族経営は小規模経営に多くみられるが、日本の大企業について語られてきた日本的経営の特徴とも共通点を見出すことができる。

アルフレッド・フィーアカントは、ゲマインシャフト的關係にみられる内的結合が社会の本質であり、社会がゲゼルシャフト化しても内的結合が存在することを説いた。本稿では、このフィーアカントの内的結合に注目して、競争社会のなかで、なぜ家族経営が存続することができるのかを明らかにしていく。

### 2. 社会の本質としての内的結合

#### (1) 内的結合とゲマインシャフトの優越性

フィーアカントは、まず「ゲマインシャフトは、社会生活の最初の形態である」（Vierkandt 1928：208）として、ゲマインシャフトが社会の基盤であることを指摘している。そして「歴史的な考察によって、人間はゲマインシャフト以外では全く生活することができないが、この言葉はゲゼルシャフトにあてはまるものではない」（Vierkandt 1928：315＝新明[1970]1992：177）と述べ、人間が生活するためにはゲマインシャフトが必要であることを説き、ゲゼルシャフトについては、それがなくても人間は生活できることを示唆している。

次に「ゲマインシャフト的關係の核心をなしている内的結合が人間の共同生活の根本的事実をなすとともに、ゲマインシャフト的關係以外の他のすべてのゲゼルシャフト的關係

にも内在し、これにとって不可欠な構成部分をなしている」(新明[1970]1992:170)と説明されているが、ここには、内的結合についての二つの特徴が述べられている。一つは、内的結合がゲマインシャフト的関係の核心で、人間の共同生活の根本的事実をなすということ、もう一つは、内的結合がゲゼルシャフト的関係にも内在し、ゲゼルシャフト的関係にとって不可欠な構成要素をなしているということである。

ところで、ゲマインシャフト的関係とゲゼルシャフト的関係との両者の関係性については、歴史的考察によって次のようにとらえられている<sup>1)</sup>。「ゲマインシャフト的関係をもって歴史的に基礎的な意義を有すると同時に広く一般的に普及していたものと観察し、これがゲゼルシャフト的関係の意味における相互的行為の冷却化をもたらしたのは、文化が高度の発達段階に到達して、近代都市、近代民族、近代国家など、相対的に巨大な生活的関係の次元が創造されたからにはかならなかつたと断定している」(Vierkandt 1923:264=新明[1970]1992:167)。このように、ゲゼルシャフト的関係で相互的行為の冷却化を招くわけだが、しかしその関係性のなかにも内的結合が見出されるとしている。このゲゼルシャフト的関係の中に内的結合がみられることによって、ゲマインシャフト的関係の優越性を示している。

ゲマインシャフト的関係での内的結合と、ゲゼルシャフト的関係での内的結合は、それぞれ違った特徴がみられる。そこでまず、ゲマインシャフト的関係での内的結合についてみていく。

## (2) ゲマインシャフト的関係における内的結合

内的結合はゲマインシャフト的関係の核心をなしていると述べられていたが、ゲマインシャフト的関係について次のように説明されている。「ゲマインシャフトの関係はその普遍的な性格によって社会的結合のもっとも緊密な形式、または社会生活の特性がもっとも強く刻印されているその形式を意味しており」(Vierkandt 1928:209=新明[1970]1992:176)、「特にゲマインシャフト的関係は、これのみに限定された社会的結合の形式、すなわち自己の人格の範囲を超えての自我の拡大によって特徴づけられている」(Vierkandt 1928:209=新明[1970]1992:176)。

この「自我の拡大」とは、他者のこと、および他者におこった出来事などを、わがことのように感じることである。「ゲマインシャフト的関係の中にある集団(あるいは知り合いの人々、あるいはほかの対象)に、ある人間が立っているところでは、そこではその集団やそのできごとが、かれに『よそごと』として向かいあっているのではなく、かれの『わがごと』の状態になる」(Vierkandt 1928:209)。

そこで、ゲマインシャフトの具体的事例として、フィアカントは家族、氏族、地域集団をあげているが、そのような集団生活の中でのさまざまな出来事を、わがことのように感じることは、自然と日常的におこなわれているといえよう。「ゲマインシャフトは、そのできごとや運命を、他人事としてではなく、自分自身のこととして感じるところに、そしてそのように感じる場所にだけ存在する」(Vierkandt 1928:218)。

先に示したように、このゲマインシャフト的関係は歴史的にみると、文化の高度化にともない、巨大な生活的関係の出現によって、相互的行為の冷却化がすすみ、ゲゼルシャフ

ト的關係がめだってくる。しかし、その冷却化した相互的關係においても、内的結合が見出される、とフィーアカントは言う。それでは、その内的結合とはどのようなものなのか、次にみていこう。

### (3) ゲゼルシャフト的關係における内的結合

フィーアカントは、ゲゼルシャフト的關係のなかにゲマインシャフトへの示唆を発見し、「これに対する基礎をなすものは、一般的に遍在している規制 (Regelung) の事実である」(Vierkandt 1923 : 264 = 新明 [1970] 1992 : 169) として、ゲゼルシャフト的關係の基礎に規制を位置づけている。

彼は規制の事実のなかには、双方が規制を尊重しようという意志において合致していることがあらかじめ含意されているとみなし、この合致のなかには、すでに言葉そのものが暗示しているように、ゲマインシャフトの息吹きがあり、一方あらゆる法規の遵奉は他の部分に対する保障を意味しており、他方規制の事実は意志の一定の合致または共同性を意味していると強調したものである。(新明 [1970] 1992 : 169)

この一節からわかることは、規制を尊重しようという意志の合致または共同性を、内的結合ととらえて、ゲマインシャフト的社會關係の根幹にある共同性と対等な位置づけをおこなっていることである。規制の事実は「あらゆるゲゼルシャフト的關係の根底に存する規範の認知」(Vierkandt 1923 : 274 = 新明 [1970] 1992 : 169) とも表現されていて、この「規範の認知」も、ゲゼルシャフト的關係における内的結合をさしていると考えられる。

フィーアカントはゲゼルシャフト的關係の例として契約をとりあげ、これは内的結合の規制とは異なることを指摘している。「古い合理主義は周知のとおり認知關係の領域に対するこの規制を一つの契約 (そしてその締結をその効用の洞察) に帰着させようと意図したが、それはこれによって今日私たちが明白に認めている一つの誤謬を冒したものであった。すなわちそれは契約の行為を契約の志向と取りちがえたものであった」(Vierkandt 1923 : 264 = 新明 [1970] 1992 : 169) (傍点は原典のまま)。

「契約の行為」とは、相互的行為の冷却化を意味するが、これは「契約の志向」ではない。「契約はその本質上一般的に拘束力のある規範への内的服従を前提としている」(Vierkandt 1923 : 264 = 新明 [1970] 1992 : 169)。契約の成立には、当事者双方による規範への内的服従を前提としなければ成立しない。この規範への内的服従は、先にあげた「規制を尊重しようという意志」に相当する。「闘争關係や権力關係のなかに規則を維持しようとする意志が含まれている」(新明 [1970] 1992 : 177) のも、闘争や権力による対立など一見すれば相互的行為の冷却化と思われるが、これも双方が規則を守った上での闘争關係であり、権力關係である<sup>2)</sup>。

以上のように、ゲゼルシャフト的關係という相互的行為の冷却化は、いわば社會の表層部分の変化であって、そのような相互的行為が成り立つ背景には、規制の尊重および規範の認知というお互いの内的結合が存在していることが前提となっている。

#### (4) 共通理解としての内的結合

これまで、フィアカントが社会の本質としてとらえている内的結合について考察してきた。ゲマインシャフト的關係での内的結合は、人間の共同生活の根本をなす。「ゲマインシャフトは、自分自身の個人の境界を越えて中から外へ、自我意識を拡大することをおして特徴を示している」(Vierkandt 1928:208)。ここでの内的結合は、自我の拡大を意味して、他人事をわがことのように感じる。家族、氏族、地域集団などが、この特徴をよく表している。

社会は時間の経過とともに、ゲマインシャフト的關係からゲゼルシャフト關係が目立つようになってくる。自我の拡大を特徴としていた内的結合に代わって、ゲゼルシャフト的關係のなかでは、規範への内的服従、言いかえれば、規制を尊重する意志の共同性が多く認められるようになる。とくに企業などの組織は契約で成り立っていて、そこではゲゼルシャフト的社會關係が顕著にあらわれている。競争社会となり、競争に勝つためにはどのようにして利益を獲得していくか、どのような行為が無駄がなく合理的か、といったことが追求される。しかし、表面上、相手に勝つとしても、その行為の手続きは、双方の合意つまり規則(社会的ルール)にもとづいた行為でなければ契約も成立しない。お互いに規則にもとづいた行為をおこなうことが前提であり、この規則を守ることが、ゲゼルシャフト的關係における内的結合である。

ところで、自我の拡大はゲゼルシャフト化した社会においては消滅するのであろうか。フィアカントは、そのようには考えていない。集団生活には二つの結合剤が存在していて、それは「生活、献身、喜んで助けるつもりであることとしてのゲマインシャフトの意向」と「集団の生活秩序の形態にある固い秩序の承認」だという(Vierkandt 1928:208)。そして「両方の結合剤は、集団生活にとって本当に重要で、なくてはならない」

(Vierkandt 1928:208)と述べている。このうち、「集団の生活秩序の形態にある固い秩序の承認」については、「それぞれの組織、それぞれの利害關係の争いや対立のもとで、行動におけるこの秩序の意志があらわれる」(Vierkandt 1928:208)と表現しており、これは、ゲゼルシャフト的關係にみられる内的結合の「規制を尊重する意志の共同性」に対応するものと考えられる。これにたいし、「生活、献身、喜んで助けるつもりであることとしてのゲマインシャフトの意向」がゲマインシャフト的關係の内的結合とされている。「自我の拡大」に対応するものと考えられる。二つの結合剤は集団生活になくはならないものだと言っているのだから、ゲゼルシャフト化した社会においても「自我の拡大」は内的結合として存在していることが考えられる。しかしながら、企業組織などの明らかに利害対立を含む人間關係および組織においては、「自我の拡大」が共通理解の基盤とはなりにくいと考えられる。

「自我の拡大」と「規制を尊重する意志の共同性」は、たしかに性格を異にするが、当事者同士が共通理解、共通認識をもつ方法という視点では一致する。フィアカントは「社会の本質を単なる相互作用ないし關係を越えた内的結合に求めた」(新明[1970]1992:166)といわれるが、まさしくそのとおりである。この内的結合が社会には必ず存在するというフィアカントの考え方にもとづいて、次に日本における家族經營の存続について考察していくことにしよう。

### 3. 家族経営の存続と内的結合

#### (1) 家族経営と内的結合

家族経営とは、大きく分けて二つに分類することができる。一つは、経営者の家族が中心となっておこなっている経営で、従業員は経営者の妻や子ども、あるいは兄弟や親戚などで構成され、後継者が家族あるいは親族であるという特徴をもっている。これは小規模経営に多くみられ、従業員に経営者の家族や親族以外の人を雇っても、その人たちと家族のように接している。

もう一つは、大企業でみられる家族的な経営のことで、経営は家族や親族で承継しない場合が多いが、経営者が従業員を家族のように扱うこと、さらにはその結果として会社の雰囲気や家族的であること、などを意味する。企業規模が大きくなると、経営者に家族経営の理念があれば、家族経営を展開することが可能である。

家族経営の特徴としてあげられるのは、「生活共同体的な性格」「経営者による従業員と後継者への信頼」「権威主義的であると同時に参画的な組織」「家業の継続」である。家族はゲマインシャフト的関係の典型例であるが、その内的結合に特徴的な自我の拡大は、家族経営にみられるのであろうか。

「生活共同体的な性格」は、共同体の意識に自我の拡大が伴われていると考えられる。「経営者による従業員と後継者への信頼」は、信頼と自我の拡大に結びつきがある。「権威主義的であると同時に参画的な組織」は、参画的であるところに、労使間および従業員同士にお互いを理解しあうという自我の拡大が認められる。「家業の継続」は、小規模経営の場合において後継者が家族あるいは親族という点で、ゲマインシャフト的関係が維持されており、後継者と自我の拡大を実現することが可能である。

このように、家族経営の特徴は自我の拡大と深い結びつきをもっているが、家族がゲマインシャフト的関係の代表例であり、その特徴をもつ経営スタイルであることを考えれば、家族経営には家族のような内的結合が存在していると言うことができよう。

#### (2) 大企業における家族経営

ゲマインシャフト的関係での内的結合は、家族経営において認められる。経営の特徴を「家族」と表現しているように、家族的な親密な関係が、そこでは展開されている。とくに小規模の会社であれば、生活共同体的な性格はおのずと出てくる。

これにたいし、大企業での家族経営は、経営者が意図的に家族の理念を経営に導入しないと実現しない。三戸公は、現代日本の大企業を家になぞらえて分析し、大企業と家との多くの共通点を見出している。「現代日本の会社は、それぞれの会社員にとってうちと呼ばれ、うちの会社、そしてうちと言っている。そして、相手の会社員に対して、おたくの会社とか、おたくと言っている」(三戸 1991: 191)。うちの会社では、いわば「われわれ意識」が存在しているといえる。「このうちとそとの意識は、日本の家族が血縁性より所属性が極めて強いというところから、家を離れた血縁者は家族ではなくなり、うちの人ではなくなる」(三戸 1991: 191)。現代日本の会社では、その会社の社員かどうかが重要で、他会社に転職すればその人はよその人となる。

しかし大企業の場合、企業に所属するすべての従業員を「うちの会社の社員」とは認識

しない。所属型組織（日本の企業）では「組織は全人格的・無限定的・長期持続的に参加しているメンバーによって形成されたものであり、契約その他限定的・短期的な関係において組織と関係し、組織を形成しているメンバーは組織成員とはみなされない。全人格的・長期持続的参加のメンバーによって織りなされる範囲のみが組織の境界として意識され、『ウチとソト』のはっきりした意識が形成されることになる」（三戸 1991：34）。会社の従業員の中でも正社員だけが持つ身内意識であり、パートタイマーや契約社員、派遣社員などの非正規社員は「われわれ意識」の仲間には入れない。大企業というゲゼルシャフト的關係の典型といわれる組織において、このような身内意識が存在する、というのは、お互いの共通理解の根底に共同体意識をもつ範囲が限られていることを示している。フィアカントは「ゲマインシャフト意識は、いつも特定の対象物に限定され、また参加者の全生活を一度に包含することはできない」（Vierkandt 1928：209）と述べているが、日本において会社内での「われわれ意識」は、正社員だけで共有されている。

### （3）規範への内的服従

会社の規模が大きくなると、家族経営を維持するのは経営者の経営理念のなかに、家族的な経営をめざすことがあることが条件である。規模拡大にともなって、職場内の部署も増加し、部署ごとの役割分担も増えて、会社の規則も従業員に平等であるために明文化が必要となる。実際、さまざまな制度の導入は、会社の規模が大きいほど整っている。

育児休業制度は現在、日本の大企業ではほとんどが導入しているが、活用率をみると、年々制度の利用者は増加しているものの、まだまだ利用が困難な実態も多い。厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成21年度）より育児休業者割合をみると、女性85.6%、男性1.72%となっている。男性が育児のために休暇・休業を取得しなかった理由は、「職場に迷惑がかかる」が50.0%と最も高く、次いで「取得するのを感じなかった」34.9%などとなっている<sup>3)</sup>（財団法人21世紀職業財団2011：72-3）。

また、女性の育児休業者割合についても、少し考えておく必要がある。たしかに、制度を利用する女性の割合は増加してきているといえる。しかし、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）から「妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続就業する妻の割合は1980年代後半の39.0%から2000年代後半の38.0%に微減しており、第1子出産前後の妻の継続就業は、依然として低い状況にある」（財団法人21世紀職業財団2012：47）と分析されており、育児休業制度を利用する前に、就業していた女性の62.0%が出産退職をしていることがうかがえる。

ゲゼルシャフト的關係にみられる内的結合としての「規制を尊重する意志の共同性」とは、「社内規則に従う」あるいは「社内規則に従った行動を尊重する」ともいえるが、上記で示したことは、「社内規則に従う」ことが優先される共通理解がない状態だといえる。

三戸は、欧米企業を契約型組織、日本企業を所属型組織と表現している。欧米の労働者は、「組織体の参加者として、組織体の一員として働くが、それ以前に彼は特定の職種の労働者であり、さらに一個独立の人格者として存在する」（三戸 1991：23）。そして「契約の場合の組織への参加は部分的であり、限定的である」（三戸 1991：23）と述べ、欧米

では労働者が企業に部分的に参加する。

これにたいし日本の企業では「就職というより入社したのであり、会社の一員になったのである」（三戸 1991：23）。さらに「特定の職種の労働者である前に、〇〇会社の社員であり、人間として一個の人格者としての存在すらも、〇〇会社の社員の中に埋没してしまう。すなわち、彼の人格は組織体に全面的に、無限定的に参加するのである」（三戸 1991：23）と説明されており、日本では労働者は企業に全面的に所属する。ここに、組織への所属による結合があり、個人の権利よりも場を優先させる社風がつくられていく。

さらに、2つの組織類型の内容対比をみると、価値体系について欧米型モデルでは「正義」、日本型モデルでは「和」とされている（三戸 1991：33）。ここからも、欧米企業での共通理解は「正義」で規則に従うこと、これにたいし日本企業での共通理解は「和」で、お互いの気持ちを理解しあい、仲良くやっていくことが暗黙の了解として存在することが読み取れる。ゲゼルシャフト的關係における内的結合は、「規制を尊重する意志の共同性」の他に、「規範への内的服従」とも表現されていたが、日本企業における規範は、「企業に所属する」「規則より場を優先する」ことだといえよう。

#### （4）ゲゼルシャフト的關係の導入

これまでみてきたように、ゲゼルシャフト的關係の元には、当事者同士の規則の共有と、規則にたいする共通理解という内的結合が存在していた。そして、フィアカントはこの内的結合こそ、社会の本質ととらえていた。つまり、社会がいくら打算的でゲゼルシャフト化がすすんでいったとしても、それは社会の表層部分での変化であり、内的結合＝共通理解はなくなる、という考え方である。

このように、フィアカントの言う「ゲゼルシャフト的關係における内的結合」は規則と結びついている。そして、規則に従うことは、お互いの共同性を示していて、そこにゲマインシャフトの意味が含まれている。これにたいし、日本における身近な社会を考えると、規則どおりに行動をする人を、「冷たい」とか「情がない」とか評価する場面をみかけることがある。また、規則に従った行動を自分がとった場合の職場の反応を予想し、それを恐れて規則どおりの休暇取得や定時帰宅は難しい。規則は、日本においてはゲゼルシャフト的關係との結びつきが強いものととらえられている。

労働にかんして、日本では戦後、欧米からさまざまな制度を導入し、現在も導入が続いている。労働者の権利を保障した労働基本法・労働組合法・労働関係調整法の労働三法もアメリカから導入されたが、法律や制度の多くは欧米から導入され、日本古来のものとは違う近代的なゲゼルシャフト的關係としてとらえられた。昨今よく耳にする成果主義も、欧米から導入された制度である。しかし、規則を内的結合と認識する文化があまり根付いていない日本においては、家族経営でみられた内的結合を失くしてしまえば、他者のことをわがことのように感じる意識もなく、規則に従う合意もない。そのような内的結合のない組織は、社会では存続できないといえるのではないだろうか。

#### （5）J.C.アベグレンと内的結合

家族経営の内的結合を考察するにあたり、日本の大企業分析の枠組みとして提唱され

た、ジェームス・C・アベグレンの日本的経営について、最後に少しふれておきたい。アベグレンは1958年に『日本の経営』を出版したが、その書物の新訳版が2004年に出版され(abegglen 1958=2004a)、同時に『新・日本の経営』も新しく出版された(abegglen 2004=2004b)。日本の経営の崩壊が論じられている今日において、日本の経営を再認識する書物として、この2冊は注目される。

まず、1958年調査の結論として、次のようなことが述べられている。

日本の大企業の社会組織を対象にする今回の調査の結果が示しているのは、第一に、他の分野でも十分に指摘されてきたように、変化が選択的に起こっていることであり、第二に、さらに重要な点として、社会制度の基礎を変えない形で変化が起こっていることである。日本で起こった変化は社会制度の基礎を破壊するのではなく、逆に、日本に以前からあった社会関係を基盤にして作り上げられてきたのである。(abegglen 1958=2004a : 178)

「社会制度の基礎」および「以前からあった社会関係を基盤にして」というところが、フィアカントの内的結合に対応すると考えられる。アベグレンはさらに、欧米での工業化との比較で、次のように述べている。

欧米型の組織をとれば生産性を最大限に高められるという見方は正しいのかもしれないが、まったく違うタイプの組織でも工業化をかなり進展させることができる。日本の事例をみれば、合理化と非人格化は、欧米から工業経済を取り入れるために不可欠だとはいえないようだ。(abegglen 1958=2004a : 188-9)

日本の大企業を、欧米とはまったく違うタイプの組織としてとらえ、そこには合理化と非人格化はみられない、つまり、日本の「社会制度の基礎」には合理化と非人格化はないと分析されている<sup>4)</sup>。

アベグレンは、1958年に執筆した本から約50年近く経過した現在において、日本の経営はどのように変化したかについて『新・日本の経営』(2004年)で述べている。

過去50年に経済と技術が劇的に変化してきたなかで、日本の雇用制度は変わったのだろうか。基本的には変わっていない。その基礎になった価値観、つまり、家族や村や隣り近所と同じように全員が完全に公正に参加する共同体という考え方が、いまでも基礎になっている。(abegglen 2004=2004b : 140)

経済と技術は劇的に変化したが、日本の雇用制度にみられる人間関係の価値観は、基本的には変わっていない。その価値観は「家族や村や隣り近所と同じ」とされているが、これらはゲマインシャフト的社会関係に分類される。アベグレンは日本企業を「社会組織であり、家族であり、共同体であり、村だとする見方が一般的」(abegglen 2004=2004b : 216)だと述べている。そして、さらに次のようにも指摘している。



日本社会の基本的な価値観は二千年を超える歴史のなかで培われてきたものであり、そう簡単には変わるのではないし、日本企業の人事管理制度の基礎にある価値観も変わっていない。財務と生産のシステムは時代と技術の変化に適応していかなければならない。だが、人間を扱う部分では、継続性を原則にしなければならず、実際にも原則になっている。(abegglen 2004=2004b: 23-4)

アベグレンはこのように、ここ50年ぐらいで、日本社会の基本的な価値観はそう変わってはならず、それが日本企業の人事管理制度の基礎をなして、継続性を原則としていると分析している。

フィアカントの内的結合の視点で読み解くと、日本企業の人事管理の基礎は、ゲマインシャフト的社会的関係の内的結合からほとんど変化していないし、この内的結合が存在するからこそ、その企業は競争社会となった今日においても存続しているといえる。アベグレンは「継続性を原則にしなければならない」と述べており、内的結合をなくしてはいけないことを言っているとも解釈できる。

また『日本の経営』(1958年)を振り返って、「当時ですら、成功している企業では、日本文化に特有の性格に基づく従業員の採用、訓練、報酬の仕組みが経営の基礎になっていることがはっきりしていた」(abegglen 2004=2004b: 117)と述べている。「日本文化の特有の性格」というのが、ゲマインシャフト的社会的関係の内的結合と考えられ、それに基づいた経営方針を採っている企業が成功していると評価している。

アベグレンは1958年当時、次のような仮説をたてている。「企業組織がほんとうに変わるのには、組織を構成する人たちのものの見方と育てられ方が大幅に変わったときだけだろう」(abegglen 1958=2004a: 185-6)。この仮説は、内的結合が「われわれ意識」から「規制を尊重する意志、規則を順守する」に変わることを意味していると考えることができないであろうか。

#### 4. おわりに

本稿では、家族経営が現代日本の競争社会において存続していく理由を、フィアカントの考え方を手がかりに考察をすすめてきた。フィアカントは、社会の本質を内的結合ととらえ、社会がゲマインシャフト的關係からゲゼルシャフト的關係に変化していても内的結合は存在すると証明した。内的結合は当事者双方の共通理解、共通認識であり、ゲマインシャフト的關係のなかでは「自我の拡大」として、ゲゼルシャフト的關係のなかでは「規制を尊重する意志の共同性」として言い表すことができる。

このようなフィアカントの考え方をもとに、日本企業でみられる特徴の一つ、家族経営の存続についてみてみると、小規模の家族経営ではゲマインシャフト的關係における内的結合の「自我の拡大」が、経営者と従業員、従業員同士にみとめられる。その結果、家族経営の生活共同体的な性格が出ているものと思われる。

これにたいし、大規模な企業では社内の規則も明文化され、小規模な企業よりも規則にもとづいた会社運営が展開されていく。日本において育児休業制度をみると、規模が大きい企業ほど整っている。しかし、実際に規則や制度が利用されているかということ、会社の

雰囲気できとりづらい、などの事例も多い。規則に従った行動、つまり「規制を尊重する意志の共同性」という社内での共通理解が十分に定着していないといえる。

社会の本質が内的結合であるとすれば、その本質をもった組織は社会に存在する。これにたいし、内的結合をもたない組織は、社会の本質から外れているため、存続は困難だといえる。家族経営は自我の拡大という内的結合を基盤としているので、競争社会においても存続可能となるのではないだろうか。企業規模にかかわらず、家族的な経営で、生活共同体的な性格、および経営者から従業員への信頼、さらには社内の人間同士の信頼という共通理解は、ゲゼルシャフト的關係としての企業の取引行為のもとでも、それを支える内的結合として存在することができると思われる。

#### [注]

- 1) フィーアカントは、第2版 (Vierkandt 1928) ではゲゼルシャフトという用語をつかわずに、ゲマインシャフト遠隔的關係という用語を用いているが、本稿では初版 (Vierkandt 1923) にそってゲゼルシャフトという用語を用いる。
- 2) 関係者の双方あるいは片方が規則を維持しなかった場合の闘争関係および権力関係は、多くは犯罪や違法行為として罰せられ、社会から逸脱した行為としてみなされる。フィーアカントは、このような規則に従わない行為は、社会では存続できず、よって法律によって是正されていくものととらえているようである。
- 3) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)の調査結果からのデータで、回答(複数回答)は3位「家計への影響(給与が減る)」27.4%、4位「職場の上司や同僚の対応」22.0%、5位「復帰後の仕事や職場への対応」15.8%などと続いている(財団法人21世紀職業財団2011:73)。
- 4) 合理化と非人格化は欧米企業ではみられるということになるが、これをフィーアカントの考え方にもとづいて解釈すれば、合理化と非人格化はたしかにゲゼルシャフト的行為であるけれども、その行為には規則に従うという共通理解が存在しているにとらえられるということになろう。

#### [文献]

- Abegglen, James C, 1958, *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, Glencoe, Illinois: The Free Press. (=2004a, 山岡洋一訳『日本の経営 新訳版』日本経済新聞社.)
- , 2004, *21st Century Japanese Management: New Systems, Lasting Values*, Tokyo: Nihon Keizai Shinbun, Inc. (=2004b, 山岡洋一訳『新・日本の経営』日本経済新聞社.)
- 三戸公, 1991, 『家の論理1——日本的経営論序説』文真堂.
- 財団法人21世紀職業財団, 2011, 『女性労働の分析2010年——女性労働者の就業率の推移』財団法人21世紀職業財団.
- , 2012, 『女性労働の分析2011年——女性の継続就業 全員参加型の社会を目指し

て』財団法人21世紀職業財団。

新明正道，1970，「フィアカントのゲメインシャフト論における位置」『ゲメインシャフト（新版）』恒星社厚生閣。（再録：1992，『新明正道著作集 第三巻 理論Ⅲ』誠信書房，157-91.）

鈴木廣，1988，「嘉穂劇場について」『九学会連合年報』41：51-72.

Vierkandt, Alfred, <sup>2</sup>1928(1923) : *Gesellschaftslehre*, Stuttgart, Ferdinand Enke.