

# 近代日本の経営パターンナリズム

榎 一江

---

はじめに

- 1 「経営家族主義」の射程
- 2 パターナリズムの再検討
- 3 国際比較の試み

おわりに

はじめに

本稿の課題は、工業化初期に見られたパターンナリズムの諸相を考察する本特集において、近代日本の事例を論ずることにある。とはいえ、日本の場合、パターンナリズムという用語にそれほど馴染みがあるわけではない。そこで、一般的な用例を確認すると、パターンナリズム (Paternalism) とは、「相手の利益のためには、本人の意向にかかわらず、生活や行動に干渉し制限を加えるべきであるとする考え方」(広辞苑第6版)となっている。通常、「親と子、上司と部下、医者と患者」との関係などに見られるのだが、ここで議論するのは、経営者と労働者との間に見られるそれである。あえて、経営パターンナリズムと呼ぶこともあるが、その含意は多岐にわたっている。試みに英和辞典をひけば、Paternalismは「(国民や従業員に対する) 父親的温情主義、家父長的態度、干渉政治」となっており、従業員に対するものであることが一般的用例となっている。しかしながら、日本では、そうした問題領域はパターンナリズムという観点からではなく、もっぱら「経営家族主義」という文脈で議論されてきた。そのため、近代日本の経営に関して、パターンナリズムそのものの研究史は乏しいと言わざるを得ない。本稿の目的は、こうした日本の研究状況を整理し、「パターンナリズムの国際比較」の前提を提供することにある。したがって、本稿の大半は研究史の整理に費やされるが、その作業を通してパターンナリズムを議論する今日的意義を明らかにしたいと考えている。

ところで、近年、経営史研究においてパターンナリズムへの関心が高まっている。従来、前近代的性格を伴う経営理念として批判的にとらえられてきたパターンナリズムが、再評価の対象となっているのである。アメリカの場合、1980年代から90年代に入り経営史関連の研究にパターンナリズムについての論考が増えたという<sup>(1)</sup>。それは、ウェルフェア・キャピタリズムへの関心とも深くかわ

っていた<sup>(2)</sup>。ヨーロッパにおいても同様の傾向が指摘されている<sup>(3)</sup>。例えば、イギリスについては、パターナリズムが生産の資本主義化を促進した点が指摘され、さらにそれが20世紀の「会社（福祉型）パターナリズム」へと継承されていく過程が検討されている<sup>(4)</sup>。ドイツでは、田中洋子が、クルップ社における「ヘム・イム・ハウゼ（家の主人）」思想を、単に資本主義化以前の伝統社会の多くに見られた家父長的関係そのものでなく、それをベースに資本主義化の過程において改めて作りだされた、新しい資本主義企業のカバンスの形ととらえた議論を展開している<sup>(5)</sup>。日本の場合、パターナリズム（＝温情主義）は「経営家族主義」と重なり合うものとして議論されてきたが、とくに1980年代には「日本の経営」の源流を探るという観点から多くの研究が蓄積された。近年ではその先進性を強調するものが多いが、国際的に見れば、パターナリズムの再評価という流れと軌を一にしていたと言える。

これら新しい研究動向に共通するのは、パターナリズムと近代的な労使関係との関係を探るという視点であろう。パターナリズムが決して過去の遺物ではないとすれば、歴史的にどのような展開を遂げたのかが問われなければならない。このような観点から近代日本のパターナリズムを再検討する意義は大きいと思われる。改めて、本稿の課題をまとめておこう。まず、日本における「経営家族主義」をめぐる研究史の整理を行い、経営パターナリズムの再検討に向けた課題を明らかにする。その上で、現在Paternalismの訳語となっている「温情主義」という言葉に着目して、近代日本のパターナリズムについて若干の検討を加え、国際比較に向けた展望を示すことにしたい。

## 1 「経営家族主義」の射程

### (1) 「経営家族主義」の時代

そもそも「経営家族主義」という言葉は、第二次大戦前の史料には見当たらない。ただ、「温情

- 
- (1) アメリカの研究動向については、森泉「アメリカ経営史におけるパターナリズム」『経済学研究』（北海道大学）53-3、2003年12月、1～27頁。
- (2) ウェルフェア・キャピタリズムについては、S.M.ジャコービィ『会社荘園制——アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡』北海道大学図書刊行会、1999年。とりわけ、序文に寄せられた「ウェルフェア・キャピタリズムの日米比較」（1～14頁）が日本の事例を考察する際の参考となる。また、尾高煌之助『『会社荘園制』の過去・現在・未来：ウェルフェア・キャピタリズムの米国実験史』『経済志林』2003年3月も参照。
- (3) 本特集におけるクリステル・エリクソン&ピョン・ホリビィ「スウェーデンにおけるパターナリズムと市民的公共性」やアラン・シャトリオ「フランス・パターナリズムの史的考察：19-20世紀」を参照せよ。なお日本でも、フランスにおける企業パターナリズムの研究が進んでいる。例えば、栗田啓子「世紀転換期フランスの企業パターナリズムと住宅政策——エミール・シェイソンの労働者都市と田園都市構想」『経済と社会』（東京女子大学社会学会紀要）34、2006年3月、37～60頁。
- (4) 武居良明「19世紀イギリスにおける経営パターナリズム」『社会経済史学』1～28頁。さらに、第一次大戦前後の時期については、同「パターナリズムから産業福祉へ——イギリス労務管理史の一齣」『環境と経営』6-1、2000年、1～29頁。
- (5) 田中洋子『ドイツ企業社会の形成と変容——クルップ社における労働・生活・統治』ミネルヴァ書房、2001年。

主義]、「家族主義」と呼ばれた経営上の施策が、存在したにすぎない。それらが、戦後日本において「経営家族主義」と呼ばれるようになった経緯は定かではない<sup>(6)</sup>。しかしながら、敗戦後の日本における企業経営のあり方をめぐる近代化・民主化の流れの中で、戦前の日本企業の経営的特質を経営家族主義と総称し、その払しょくを図ることが労使双方の課題となったことは確かである。例えば、隅谷三喜男は1960年代初頭において、日本のほぼ常識化している労使関係観を「終身雇用と年功制を二本の柱とする経営家族主義」と規定しているから、この頃には日本の労使関係を経営家族主義と呼ぶことは常識となっていたのであろう<sup>(7)</sup>。1965年には、「中堅経済人」を組織した経済同友会が「新しい経営理念」を発表し、「日本の経営の特徴といわれた温情主義、経営家族主義にかわる組織理念の確立を行うべきである」とした。戦後日本の経営において実践的に用いられてきた経営家族主義という組織理念は、克服すべき対象となっていたものの、実態として存在していたのである<sup>(8)</sup>。

一方、日本の企業経営をめぐっては、J.C.アベグレン（占部都美監訳）『日本の経営』ダイヤモンド社、1958年に代表される様な欧米とは異なる経営制度への理解も示された。1960年代に入ると、戦後の日本経済の著しい成長に対して欧米から注目されるようになり、日本の企業経営、とりわけその労使関係構造への再評価が進んでいった。現実の企業経営をめぐって多くの議論が噴出したが、その評価をめぐる混乱の中で、いわば常識化していた経営家族主義の形成過程について実証的な研究が行われたのである<sup>(9)</sup>。それらが、「日本的なるもの」を追究していたことは言うまでもない。

## (2) 「経営家族主義」の形成史

社会学の立場から、第二次大戦前の日本の労務管理方式を「経営家族主義」という語によって統一的に特徴づけようとしたのは間宏『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開——』ダイヤモンド社、1964年であった。刊行された資料を渉猟して整理した同書は、現在においても「経営家族主義」に関する最も包括的な研究とあってよいだろう。同書は、労使関係に関する経営イデオロギーとしての経営家族主義とそれを実質的に裏付ける労務管理施策（＝家族主義管理）とを分

---

(6) 「経営家族主義」に関する史料を渉猟した間宏も、「経営家族主義という言葉が、だれによって、いつごろから使われるようになったかは、明らかでない」としている（間宏『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開——』ダイヤモンド社、1964年、45頁）。

(7) 隅谷三喜男「技術革新と経営家族主義——終身雇用と年功制の形成と崩壊」『隅谷三喜男著作集』第2巻、岩波書店、2003年、191～204頁（初出は『中央公論』76-5、中央公論社、1961年）。また、経営家族主義を日本社会に伝統的なものとする見方を否定し、それは明治末年に姿を現し、第一次大戦時の労働市場の混乱により一時後退したものの、大戦後の労働運動の激動と不況を経て、大正末年までにほぼ確立をみたとする。ここでは、それ以前の主従的關係に代わって家族的關係が強調される。この間に形成されたのが年功制と終身雇用であり、これらは昭和初年に退職金制度の確立によって一応の完成を見た整理されていた。

(8) 「読売新聞」1965年1月20日14版5面、および『経済同友会30年史』経済同友会、1976年、185頁。

(9) 当時の「日本的労務管理」をめぐる研究状況については、中西洋「いわゆる『日本的労務管理』について——労務管理と労使関係——」隅谷三喜男編『講座労働経済4日本の労使関係』日本評論社、1967年、135～186頁。また、企業の福利施設をめぐる「経営家族主義」的理解の変容については、下田平裕身「企業福利施設と労働者生活」隅谷三喜男編前掲書、217～246頁。

離したうえで、個別産業における労務管理の変遷を追った。取り上げられたのは、製紙業、紡績業、重工業、鉱業の労務管理であったが、その典型は紡績業に求められた。その特徴は、①「経営社会秩序における身分制（あるいは年功制）」、②「雇用関係における終身雇傭制」、③「賃金制度における年功型賃金（あるいは身分的）賃金」、④「生活保障としての企業内福利厚生制」、⑤「労使関係における家族主義イデオロギー」にある。これらは、当時の常識を超えるものではなかったが、戦後のそれは家のイデオロギーを説明原理としないがゆえに家族主義管理そのものではないとして、戦後との区別を明確化した点が特徴である。

ところで、間は、経営家族主義に関する先駆的研究の冒頭で、私見として、パターンリズムとの関係を次のように説明している。まず、「温情主義（筆者はpaternalismの訳語として温情主義を用いる）とは、資本家・経営者が、自己の雇傭者にたいし、下からの権利としての要求や外部からの義務としての強制によらず自ら進んで、被傭者の生活に好意的な配慮（注、資本家経営者自身が主観的にそう考えているのであって、被傭者にとっては迷惑な場合もありうる）を加えようとする態度」であるとす<sup>(10)</sup>。この限りでは、現在のパターンリズム理解とほとんど変わらない。ただし、日本の場合、戦前の温情主義は「恩情主義」とも言うべきものであり、主従関係の恩情主義から家族関係の恩情主義（＝家族主義）へと変化しつつ戦後にもそれは存続し続けたという。注意を要するのは、欧米の温情主義に対応するのは、戦前の経営家族主義ではなく、むしろ戦後日本の経営福祉主義だとする主張である<sup>(11)</sup>。ここには、パターンリズム（＝温情主義）を普遍的範疇とし、「経営家族主義」をその日本の特殊形態、しかも遅れた形態と見る思考法が如実に現われている<sup>(12)</sup>。このことは、経営家族主義の研究が国際比較の視野を閉ざすことにつながったように思われる。

「経営家族主義的労務管理」の形成・展開をテーマとした間に対し、「経営家族主義」的労資関係の展開を論じたのは、重工業大経営にみられた労資関係の展開を描く兵藤剣『日本における労資関係の展開』東京大学出版会、1971年であった<sup>(13)</sup>。近代日本のノンユニオン状況を描く兵藤は、日露戦後における企業内福利施設、とりわけ共済組合を中核とする生活扶助施設の整備と「経営家族主義」的労資関係の登場を論じた<sup>(14)</sup>。それは、間接管理体制から直接管理体制への転換に際して顕在化したものの、限界を生じ、直接管理体制の強化と「工場委員会体制」の成立へと至る。ここ

(10) 前掲間『日本労務管理史研究』、44頁。

(11) 前掲間『日本労務管理史研究』、49頁。

(12) 富永健一は、「『欧米的』なものをそのまま無反省に普遍化的範疇に転化させ、非『欧米的』なものをこの仮定された『普遍的』基準からの距離によって位置づけるという、過去にしばしば社会科学に害悪をもたらしてきたと思われる不正確な思考様式の影響を受けているのではないか」との疑念を呈している（同書評「間宏著『日本労務管理史——経営家族主義の形成と展開——』『社会学評論』16-1、1965年10月、89～96頁）。

(13) 中西洋は前掲間著『日本労務管理史研究』の書評において、そのテーマを「経営家族主義的労務管理」と言い換えている（中西洋「間宏『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開』『経済学論集』30-3、1964年10月、109～112頁）。

(14) ただし、日露戦後の「家族主義」と大正後期に現れた「家族主義」とは、「労働政策」として、全くその質を異にするという（東條由紀彦『製糸同盟の女工登録制度——日本近代の変容と女工の「人格』』東京大学出版会、1990年、369頁）。

では、経営の労資関係の編成理念は、日露戦後の「主従の情誼」から第一次大戦後の「協調主義」へと転化したのであり、1920年代とは直接管理体制が生み出す矛盾を工場委員会によって吸収解消しようとする経営内的な処理機構を生み出す過程にほかならなかった。

ところで兵藤は、この叙述を1930年までで終えている。労資関係史研究では、経営家族主義は厳密に日露戦後の「家族主義」に限定されていたのである<sup>(15)</sup>。また、先述の間も、「経営家族主義」研究の焦点は大正期にあり、昭和初期で考察を終えている。したがって、こうした初期の「経営家族主義」研究においては、戦時期・戦後への直接的な連続性は意図されていなかったといえよう。一般に、敗戦後の日本社会と戦前期との連続性が主張されるようになるのはもう少し後のことであるから、当然と言えば当然かもしれない。しかしながら、高度成長期を経て「日本的経営」への再評価が進むと、その源流を「経営家族主義」に求め、現代の企業経営との連続性が強調され始めたのである。

### (3) 新しい研究動向

1980年代に入り、日本企業の競争力が国際的に評価されるようになると、経営家族主義を日本的経営の源流ととらえ、その先進性を評価する傾向が強くなった。ここでは、経営史研究に焦点を当てて研究史を概観しよう。日本的経営をめぐる議論の出発点におかれたのは、先述の間の議論であった。間は経営家族主義の生成について、「封建時代における家業経営（その典型は商家に見られる）が、明治以後の近代資本主義企業の中に再編されたもの」と考えていた<sup>(16)</sup>。実際、18世紀の商家の経営戦略に経営家族主義の思想を見出す研究も登場した<sup>(17)</sup>。それほどまでに、経営家族主義を日本の「家」制度と結び付け、伝統的なものととらえる見方は根強かった。こうした議論に影響を持った間の仮説を批判し、現代の企業経営へとつながる新しさを強調する論考が散見されるが、それ自体は仮説の提示にとどまっているように思われる<sup>(18)</sup>。

(15) 戦時期へと射程を延ばす佐口和郎は、経営側のみならず労働者を含めたイデオロギーに着目したが、中心となる概念は「人格主義」であった（佐口和郎『日本における産業民主主義の前提——労使懇談制度から産業報国会へ』東京大学出版会、1991年）。

(16) 前掲間宏『日本労務管理史研究』、39頁。

(17) 例えば、作道洋太郎「近江商人の経営戦略と経営家族主義の思想——西川甚五郎家の場合を中心として」『彦根論叢』（井上洋一郎教授退官記念論文集）262・263号、1989年、1～19頁において、西川家における「経営家族主義の形成」として議論されているのは、7代利助が1789年に設けた三ツ割銀制度である。これは、毎年上半期、下半期の純益を3つに分割し、出資者への配分、店内留保のほかに奉公人に配分するというもので、これが奉公人の勤労意欲を高めたと紹介している。

(18) たとえば、中辻健「日本的経営の起点——鐘紡・武藤山治の経営家族主義(1)」『横浜市立大学論叢』32-1、1981年1月、143～158頁。同「日本的経営の起点——鐘紡・武藤山治の経営家族主義(2)」『横浜市立大学論叢』32-2・3、113～138頁がある。また、森田慎二郎「近代化と温情主義——福沢論吉の『福利厚生のおすすめ』と門下生への伝播」『週刊社会保障』2535、2005年10月7日、46～49頁は、温情主義を日本が近代化する過程での一つの戦略ととらえ、そうした福沢論吉の思想が武藤山治らの門下生に伝播したとの推論を示した。山下幸夫「日本管理史にみる温情主義——その問題点と方向」『商学論纂』（中央大学）41-4、2000年3月、43～54頁は、温情主義の現代的意義を強調した。

とはいえ、1990年代に入り、「経営家族主義」の典型をなすと考えられた鐘紡の武藤山治に関しては、実証的研究が進んだ。例えば山本長次は、武藤山治「我国労働問題解決法」『ダイヤモンド』1919年8月1日号を中心に、あくまで経営者の立場で立論された武藤の議論に対する吉野作造の批判を取り上げ、実際に武藤が社長職を辞した直後の1930年4月に起きた鐘紡争議において露呈した武藤の経営理念の限界を明らかにしている<sup>(19)</sup>。また、桑原哲也は、とかく経営理念にのみ注目が集まっていた武藤が実際に工場で行った組織革新の意義を明らかにした<sup>(20)</sup>。とくに、1910年代に科学的管理法の導入により国際競争力を築く過程に注目し、「エフィシエンシー」向上の観点から職工に対する福利厚生面での施策を一層充実させた点を指摘している<sup>(21)</sup>。さらに、武藤の企業統治に焦点を当てる研究もある<sup>(22)</sup>。このように武藤山治に関してはより詳細が明らかにされてきたと言えよう。しかしそれらは、すでに経営家族主義という分析視角をとっていなかった。

実証的な歴史研究において、「経営家族主義」という用語が使われなくなった理由には、その含意が変化してきた点も指摘しておかなければならない。例えば、現在では、「日本的経営とは終身（長期）雇用や年功序列をふくむ経営家族主義であり、それが「ある程度定着しはじめたのは、戦後の高度成長時代になってからにすぎない」との見方が優勢である<sup>(23)</sup>。もともと、日本の労使関係を「終身雇用と年功制を二本の柱とする経営家族主義」ととらえる考え方が常識化していたことは先述のとおりである。その形成を明治末期から昭和初期に求めたのが「経営家族主義」の形成史であった。ただ、厳密に終身雇用と年功制が従業員全体に広く普及したのはいつかとなると、現在では、第二次大戦後の高度成長期であったと言わざるを得ない<sup>(24)</sup>。そうした終身雇用や年功制をもって経営家族主義の特徴とするならば、その普及は戦後の高度成長期までまたなければならぬし、その対象は男性の正規雇用労働者に限定される。経営の実態に即して言えば、「経営家族主義」とはすぐれて戦後の産物となってしまうのである。

もはや「経営家族主義」は、近代日本のパターンリズムを論じる際の分析用語たり得ない。近代日本のパターンリズムを経営家族主義と称し、それを国際比較の対象とすることは妥当でないよう

(19) 山本長次『『温情主義』と労働者の権利——武藤山治の経営理念の一考察』『國學院大学経済学研究』（國學院大学大学院経済学研究科紀要）22、1991年3月、77～102頁。武藤が実施した具体的な施策については、同「武藤山治の経営理念の形成と確立」『経済論集』（國學院大学大学院）19、1990年、15～28頁を参照。

(20) 桑原哲也「日本における近代的工場管理の形成（上）——鐘淵紡績会社武藤山治の組織革新、1900～07年」『経済経営論叢』（京都産業大学）27-4、1993年3月、47～75頁。同「日本における近代的工場管理の形成——鐘淵紡績会社武藤山治の組織革新、1900～07年（下）」『経済経営論叢』（京都産業大学）28-1、1993年6月、17～43頁。

(21) 桑原哲也「日本における工場管理の近代化——鐘淵紡績会社における科学的管理法の導入、1910年代」『国民経済雑誌』172-6、1997年12月、33～62頁。

(22) 川井充「従業員の利益と株主利益は両立しうるか？——鐘紡における武藤山治の企業統治」『経営史学』40-2、51～78頁。

(23) 「関西大学教授竹内洋氏——「日本的経営」の神話（旅の途中）」『日本経済新聞』大阪夕刊、29面、2009年4月13日。

(24) たとえば菅山真次は、1930年代初頭の大量解雇の分析を通して戦間期における「終身雇用」の実態を明らかにしている（「戦間期雇用関係の労職比較——『終身雇用』の実態——」『社会経済史学』55-4、1989年10月、1～33頁）。

に思われる。しかしながら、「経営家族主義」の歴史研究は、近代日本のパターナリズムに関する重要な研究蓄積であることに違はない。本稿がその研究史を振り返ったのは、その成果と問題点を明確にするためである。最も大きな問題点は、これまでの研究が、現存の経営に見られる特徴を過去の経営に求め、それによって生じた分析用語の混乱が生産的な議論を困難にしていた点である。われわれは、「経営家族主義」研究の成果を生かしつつ、しかし「経営家族主義」という多義的な用語を捨てて、厳密な歴史分析の手法をもって考察を行わなくてはならない。やや前置きが長くなったが、研究史の整理を終えて、近代日本のパターナリズムに関する検討に移ろう。まずは、Paternalismの訳語として定着している「温情主義」という言葉の登場から、改めて議論を開始することにしよう。

## 2 パターナリズムの再検討

### (1) 「温情主義」の登場

現在、Paternalismは温情主義と訳されることが多い<sup>(25)</sup>。しかしながら、1919年に欧米の温情主義的施設を紹介した林癸未夫は、その解説の中で「温情主義」なる語は我国に於ける近年の造語にして、外国語の翻訳にあらず。余の知れる限りには大正二三年の頃、古河鋳業会社の日光精銅所長たりし鈴木恒三郎氏が、種々なる方法を設けて職工優遇の途を講じ、自ら名けて之を温情主義の發揮なりと称し、且同所退職の際『労働問題と温情主義』なる一書を公にして其効果を世上に吹聴したる以来、漸次一般の慣用語となりたるもの如し」と述べている<sup>(26)</sup>。さらに、「温情主義と同様なる含蓄を有する外国語を求むれば、英米に於て常用せらるるWelfare Work又はIndustrial Betterment若しくはSocial Engineering等の語は之に該当すべし」と述べ、「温情主義（並に上記三種の英語）とは産業上の雇主が公法的又は私法的の義務に依らずして被用者の福利増進を目的として行ふ所の施設なり」と紹介している<sup>(27)</sup>。もちろん、こうした施策はヨーロッパでも古くから確認される。しかし、「当今世界に於て最も温情主義的施設の発達せるは米国なり」としていた<sup>(28)</sup>。

そのアメリカにおいても、Welfare Workという用語は20世紀初頭に産業用語として定着したものであったという<sup>(29)</sup>。アメリカにおける19世紀のパターナリズムから20世紀のウェルフェア・ワークへの移行と日本における「温情主義」の登場は、工業化過程における経営の新しい取り組みを象徴する言葉の誕生としては、同時代性をもつものであった。実際、鈴木恒三郎は、欧州留学を通し

(25) 先述の間宏も、Paternalismの訳語として温情主義を用いていた（前掲間宏『日本労務管理史研究』44頁）。

(26) 林癸未夫『最近欧米労働政策例纂第三編 温情主義的施設』警醒社、1919年、1頁。実際、大原社会問題研究所が所蔵する和書のなかで「温情主義」と題する最も古いものは、鈴木恒三郎編『労働問題と温情主義』用力社、1915年である。

(27) 同前2頁。

(28) 同前16頁。

(29) 前掲森「アメリカ経営史におけるパターナリズム」213頁。なお、ウェルフェア・ワークの多様性については、前掲S.M.ジャコービ『会社荘園制』33～43頁。

(30) 土井徹平『「温情主義」と欧州の接点』『エネルギー史研究』19、2004年3月、109～139頁。

て学んだ最新の能率学を日本の現状に馴染むようにアレンジし、温情主義と名付けたという<sup>(30)</sup>。それは最先端の「科学」を吸収したものであり、その成功を記した『労働問題と温情主義』（1915年）では、具体的な数値やグラフによってその効果が示されると同時に、彼のもとで働いた労働者たちの感謝の聲が掲載されていた。興味深いのは、冒頭で展開された労働問題解決に対する鈴木の実論である。

労働問題の解決は猶ほ男女同権論と同じく、男の位置に在る資本主が女の位置に在る労働者を励み愛して、是れが人格と権利とを心から重んずるのでなければ、到底円満なる解決は望む事ができないのである、労働者が労働組合を以て資本主に当るのは、恰度女権拡張論者が徒党を組んでヴォート、フォーア、ウーマン（Vote for woman）を叫んで男に当ると同じく、結局喧嘩であって解決でなく、破壊である、故に男女同権論は宜しく男の側に於て主張せらるるやうになり、労働問題は資本主の側に於て真面目に攻究せられて、資本主も善き意味に於る社会主義者となるやうになって始めて円満なる解決を見る事が出来るものである<sup>(31)</sup>。

資本家と労働者との関係を男女の位置に置き換える思考に支えられた「温情主義」は、まさしくパターンリズムの典型を示している。資本家が労働者を「励み愛して」やることによって労働問題を解決しなければならないという主張は、労働運動の高まるなか、労資対等観に立つ論者によって真向方から批判されることになった。「温情主義」という用語は、普及と同時に批判の対象となり、労資双方に議論を喚起したのである<sup>(32)</sup>。

## (2) 「温情主義」批判

例えば、1910年代における「温情主義」の登場とその批判は製糸経営にも及んでいた。周知のように、近代日本の経済発展を底辺で支えた製糸業は、初期の工業化をけん引した産業であったが、多くの女子労働者を抱えた雇い主の中には、福利増進等の施設を用意した者もあった。日本で初めての官営器械製糸場として設立された富岡製糸場では、フランス人技師のもと、寄宿舎内の教室で教育を授け、生け花や抹茶、音楽を楽しむ工女の姿が報告されている<sup>(33)</sup>。1890年代になると、器械製糸業の中心地たる長野県においても、同様の施策が実施され、各地に広まっていった<sup>(34)</sup>。こ

(31) 鈴木恒三郎編『労働問題と温情主義』用力社、1915年、1、2頁。

(32) 労働者による温情主義批判については、安田尚道「大正期における工場委員会の形成——経営家族主義との関連で——」『三田商学研究』27-3、1984年8月、120～134頁参照。ここでは、労働者による温情主義批判のうちに、労資対等観に結びついた温情主義批判がある一方で、労働者のためになる温情主義の徹底を求める声があったことを重視し、後者が工場委員会制度の中で実現されていく過程を描いている。ただし、「温情主義」と「家族主義」は同意のものとされている。

(33) 『職工事情』上、1998年、279、280頁（農商務省商工局『生糸職工事情』1903年）。同様に工女教育に力をいれた経営としては、三重の室山工場、岐阜の金森工場、栃木の大嶮工場、宮城の佐野工場があるが、一般に長時間労働に疲れた工女たちが熱心に取り組むべくもなく、「その成績に見るに足るべきものなし」と評価された。

(34) 中林真幸は、「信濃毎日新聞」から、長野県内に立地し、諏訪郡に近接していた製糸経営においてとられた特徴的な施策を集めた。例えば、下伊那郡高木村の長谷川範七は、1889年に「人に妻たり人に母たるの道」を教えるため、毎日終業から2、3時間ずつ読書、算術、裁縫などを工女に学ばせていた。1890年に長谷川範



うした取り組みに熱心であった経営の一つに郡是製糸株式会社がある。ここでは、「蚕糸業界の人格者」として知られていた郡是製糸の波多野鶴吉に対する批判を取り上げよう<sup>(35)</sup>。

郡是製糸は、1896年に京都府何鹿郡において168釜で操業を開始した製糸経営であったが、増釜をおこなうとともに京都府・兵庫県の近隣他製糸を買収して経営規模を拡大していった。第一次大戦期にも継続して規模拡大を遂げた同社の工場進出地域は、岐阜、岡山、福岡、宮崎の各県に及び、糸価の暴落に伴い経営困難となっていた工場を買収・合併して、同社の経営方針を各地で遂行していった。同社は、キリスト教倫理に基づく経営理念の代表的存在として<sup>(36)</sup>、また、製糸業における「家父長制的労資関係」の典型とも考えられている<sup>(37)</sup>。そうした特徴的な経営のあり方が、「温情主義」として批判されたのである。

温情主義で思い出す。京都府下の有名な製糸場で、今は物故したがその社長は蚕糸業界の人格者を以て目せられて居た。彼は一工女に対しても決してその名を呼び捨てにはせなんだそう。それから耶蘇坊主を雇って教育部長とやら云うものに祭り上げ、工女達に修道院のような生活をさせて、それで人格の陶冶し得るものと考えて居た。〔中略〕彼が果たして工女の人格を重んずるならば、労銀協定に工女側から委員を出させるとか、自ら率先して工女組合を作るとか云うことに奔走すべきであった。然るに斯る労働改善の方面には厘毛の努力をなさずして、一文いらずの工女に対する敬称や、自己本位の耶蘇教宣伝で、最も安価な温情主義を振舞ったのである。その老獪さは信州製糸家などの到底企及すべからざる所であるが、これが日本製糸家中の大人格者と思われて居たのだから驚くの外はない<sup>(38)</sup>。

「温情主義は斯て無理解な労働者の乞食根性と、自覚した労働者の反感を喚起するにすぎない結果になる」と断じたこの記事に対して、「耶蘇坊主」と揶揄された同社の川合信水が反論を寄せた。

君は我が会社のことを「温情主義」といわれますが、我々は所謂温情主義の名目を一回だも掲げたことはありません。無論温情の反対の冷情な権利義務一点張りの主義でもありません。欧米の労働界の傾向を真似てゆく主義でもありません。こういう問題のまだ世間に起らぬ廿余年

---

七の組織する協同再練結社長谷川社は南信者と合同し、長信社を設立するが、そこに加盟する塩倉製糸場でも1894年に夜学会の設置を決めた。また、長野県北東部においても、埴科郡松代町の六工社が1892年から夕食後における授業を開始したことを、「工女部屋に団欒して猥褻なる談話に夜を更す輩とは同日の論にあらざり」（11月29日）と評した。1897年には、六工社の夜学はさらに整備され、「之を他の製糸工女の就業時間後に於て土地の若者輩と醜聞を流すこと多きものに比すれば其の優れること万々」と評されたという。長野県北部にある上高井郡須坂町の俊明社では、浄土真宗の説教をおこなった（中林真幸『近代資本主義の組織——製糸業の発展における取引の統治と生産の構造——』東京大学出版会、2003年、412、413頁）。同書では、権威主義的な労務管理の導入ととらえている。

(35) 同社については、拙著『近代製糸業の雇用と経営』吉川弘文館、2003年を参照せよ。

(36) 土屋喬雄『続日本経営理念史——明治・大正・昭和の経営理念——』1967年、日本経済新聞社、190～219頁。キリスト教倫理を基本とする経営理念としては、波多野鶴吉のほかに森村市左衛門、武藤山治、相馬愛蔵、大原孫三郎が取り上げられている。

(37) 中林真幸「製糸業における労資関係の形成」『史学雑誌』108-106、1999年。

(38) 望月駒太郎「趣味評論蚕人冗語／労働問題と製糸業——温情主義を排す——」『大日本蚕糸会報』333、1919年10月、174頁。

の昔から、相当の研究を積んだ「道」と「愛」とに基づいて、一同「誠意正心」に働いて居るのであります<sup>(39)</sup>。

「温情主義」としてにわかに批判を浴びた同社の取り組みが、創業以来の試行錯誤のなかで研究され、実施されてきたことを示している。また、当時流行の「温情主義」については次のような見解を述べている。

次に申したき事は、温情主義に二通りあることです。其の一は、君の排斥されます主従関係を基礎とした温情主義で、これは私も十分の者とは認めませぬ。其の二は、万人は神の前に平等であり、且つ同胞であるという信仰と愛とから、自然に湧いて出る温情主義であります。自然に湧いて出るのであるから、主義などという堅苦しい名を付くべきものではありませんが若しこれに主義という名をつける必要があるならば、信仰的相互的温情主義とでも申すべきか、我々の会社に温情があるとすれば、其の第二の方であって、これは何人からも排斥せらるべき性質のものではありません<sup>(40)</sup>。

主従関係を基礎とした温情主義は排斥すべきであるとする川合も、「信仰的相互的温情主義」とも言うべき同社の取り組みに温情を認め、パターンリズムそのものを否定したわけではなかった。それは何人からも排斥されるべき性質のものではなかったからである。こうした主張を郡是製糸で実践した川合信水は、第4回国際労働会議の労働者代表に選出されている<sup>(41)</sup>。

### (3) 協調主義とパターンリズム

「温情主義」への批判が高まるなか、先見的な経営者によって主張されたのは「協調主義」であった。協調主義をとった代表的な経営者としては、倉敷紡績の大原孫三郎がよく知られている。ここでは、大原とともに労資協調論者として知られ、「西の渋沢栄一」とも称された安川敬一郎（1849～1934）を取り上げよう<sup>(42)</sup>。彼は、福岡藩士徳永省易の四男として生れ、1864年安川家の養子となり、1866年に家督を相続して敬一郎と改名したのち、明治鉱業や安川電機を経営し、北部九州を拠点に「地方財閥」を形成した<sup>(43)</sup>。1919年12月に協調会が設立された際には、その理事に就任している<sup>(44)</sup>。

<sup>(39)</sup> 川合信水「望月駒太郎君の評論を読む」『大日本蚕糸会報』334、1919年11月、54頁。

<sup>(40)</sup> 同前。

<sup>(41)</sup> 労働組合の行政的承認がなされる1924年以前の労働代表選出は難航を極め、川合も体調不良を訴えて代表を辞退した。「川合自身としては、自分の本分は宗教上の修養と伝道教育であって、労働問題といったとらえ方でみられるのは心外であった」と説明されている（前掲『グンゼ株式会社八十年史』204頁）。

<sup>(42)</sup> 安川は、大原孫三郎（倉敷紡）とともに、労使協調思想をはっきりもっていた資本家と位置付けられている（間宏『日本的経営の系譜』日本能率協会、1963、文眞堂、1898年143頁（日本能率協会、1963年の復刊）。その労資協調思想については、佐藤正志「安川敬一郎の経営理念——労資協調思想の一端——」『九共経済論集』17、1993年、25～47頁が詳細に検討している。

<sup>(43)</sup> 最近の成果としては、有馬学編『近代日本の企業家と政治——安川敬一郎とその時代——』吉川弘文館、2009年がある。

<sup>(44)</sup> 協調会による協調主義の限界については、由井常彦・島田昌和「経営者の企業観・労働観」由井常彦・大東

安川敬一郎は、労働問題に関する自身の意見を1919年9月15日から10月3日にかけて、8回にわたって福岡日日新聞に連載し、それを『労働問題管見』として発表した。それによれば、「温情主義といふことに意義があるとすれば、資本家の義務的観念と、労働者の義務的観念がうまく抱合して、双方の権利の主張を円滑に調整することではならぬ。資本家が同じ人類でありながら、一段上にあるやうな態度で、恵みをほどこしてやるといふやうな考へを持って居っては、到底労働者と融和することが出来ぬ。温情は資本家の特有物ではない、労働者側にも、資本家に対して温情を施してやる考へがなくてはならぬ。」という<sup>(45)</sup>。実際、彼は労働組合の存在意義を認めた数少ない経営者でもあった。とはいえ、「労働者の弊習を矯むる手段及び未だ労働者の自治に一任し難き点を気遣ひ、資本家側から労働者の為に施設すべき条項の一斑」として、衛生上の設備、教育機関及び娯楽場の設備、生活の安定を保障する設備など9項目を掲げている<sup>(46)</sup>。現状においては、「斯の如き社会政策を資本家の手によりて施すことは、労働者の幸福を増進するに最も効果大きを信じて疑はない」からである<sup>(47)</sup>。安川においても、労働問題の解決は資本家の手によることが効果的と考えられたのである。

実際、安川は自身の炭鉱経営において労使の意思疎通をはかる機関として、社長以下ほぼ全従業員を組織する明治鉱業信和会を1919年10月1日に発足させている<sup>(48)</sup>。この活動が結果的に労働組合を排除する役割を果たしたことは、注意を要する。また、自身も管む紡績業をめぐる時間短縮、夜業廃止の要求に対しても、「勤続年限が短いといふことが、強ち忌むべき現象であるか否かは問題である。少女労働者が永久に工場に勤続して、一定の熟練労働者になって仕舞ふが好いか、短年月、労働して後、多少の貯へを得、結婚して労働を廃止し、家庭の人となるが好いか、是れは大きな社会眼を以て観察せねばならぬ。」という<sup>(49)</sup>。そして、勤続期間の短い労働者が軽度の作業を長時間続けることは、体を壊さない程度であればむしろ望ましいとする。紡績で働く少女たちにとって適切なのは、工場で勤続して熟練労働者になることではなく、数年働いたのち結婚して家庭の人となることであるという確信は変わらなかったのである<sup>(50)</sup>。

一般に、温情主義と協調主義には、労働者を一体と見るか、対等と見るかで大きな違いがある。しかし、労資対等観にもとづき協調主義を唱え、労働組合の存在意義を認めた安川も、現実の経営においては温情を遺憾なく発揮した。パターンリズムという観点から言えば、両者の主張の違いをことさら強調することは生産的ではないように思われる。例えば、温情主義の提唱者であった先述

---

英祐編『日本経営史3大企業時代の到来』岩波書店、1995年、274～310頁に詳しい。また、協調会そのものについては梅田俊英・高橋彦博・横関至『協調会の研究』法政大学大原社会問題研究所、2004年を参照せよ。

(45) 安川敬一郎『労働問題管見』1919年9月、7、8頁。

(46) 前掲安川敬一郎『労働問題管見』42～45頁。

(47) 同前46頁。

(48) この組織の活動については、佐藤正志「安川・松本財閥における労使協調経営——明治鉱業信和会の成立と機能——」『広島大学経済論叢』17-1、37～67頁に詳しい。

(49) 前掲安川敬一郎『労働問題管見』31頁。

(50) 繊維産業の経営者によるこうしたジェンダー規範が雇用戦略に与えた影響については、ジャネット・ハンター(阿部武司・谷本雅之監訳)『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業』有斐閣、2008年に詳しい。

の鈴木恒三郎は、一時、倉敷紡績岡山工場に招かれており、職工優遇策は共通していた<sup>(51)</sup>。とりわけ、紡績業や炭鉱経営においては、こうしたパターナリズムを確認することができるが、両者を経営した安川敬一郎の言動は、その意味で興味深いと言えよう。ところで、安川敬一郎が自身の見解を発表した動機は明快である。

今日ではまだ工場法も完全に適用せられず、労働組合も出来て居ないのに、巴里では五大国の一として、労働会議にも列国の注意する位置を占め、来るべき十月の華盛頓会議には、否でも應でも資本家労働者の代表を送って、世界人類の為に、我国の懐抱する主張を述べねばならぬ始末となつて居る。巴里の結果は、不用意の致す所であつたとしても、来るべき十月の問題は、不用意では免れ難い。何としても大に考へねばならぬ<sup>(52)</sup>。

「日本は大急ぎで世界と雁行するの準備をしなければならぬ」という安川の念頭にあったのは、国際社会における日本の地位であった<sup>(53)</sup>。たとえば、鐘紡の武藤山治の場合も、政治的発言をはじめたのは、この第一回国際労働会議に雇主側代表として出席したことを直接的な契機とし、自らの施策を「温情主義」や「家族主義」と称した。とくに紡績業者たちが自らの経営理念を表明する必要があったのは、言うまでもなく夜業廃止・労働時間短縮をめぐる問題が経営に直結したからである。労働問題は労働者の問題ではなく、すぐれて経営問題となっていたのであり、こうした発言が1920年代の日本におけるパターナリズムの再編を促していったと考えられる。そして労働者に対する福利施設の充実は、すでに先行研究が明らかにしている通り、労務管理施策の一環として強化され、国際競争力を高めることにつながったのである。

### 3 国際比較の試み

#### (1) アメリカ繊維産業のパターナリズム

日本で「温情主義」が流行した1910年代に、世界で最もそうした施設が整っていた国として参照されたのはアメリカであった。また、1919年を契機に、自らの経営理念を表明し、社会的影響力を持った論者の多くは、紡績業を中心とする繊維産業の経営者たちであった。最後に、19世紀のアメリカ繊維産業におけるパターナリズムの多様性を論じたフィリップ・スクラントンの議論を参照しながら、近代日本のパターナリズムを検討する上での課題を探りたい。

この議論の特徴は、漠然としたパターナリズムを社会科学上の概念として整理しようとした点にあり、生産戦略や経営規模等の蓄積構造との関連が重視される。その概要は表1のとおりであり、パターナリズムは大きく3つに類型化される<sup>(54)</sup>。

(51) 間宏『日本における労使協調の底流——宇野利右衛門と工業教育会の活動』早稲田大学出版部、1978年、7頁。

(52) 前掲安川敬一郎『労働問題管見』4, 5頁。

(53) 同前。

(54) 前掲森「アメリカ経営史におけるパターナリズム」がこの研究（「パターナリズムの多様性：アメリカ繊維産業における産業構造と生産の社会関係」Philip Scranton, "Varieties of Paternalism: Industrial Structures and the Social Relations of Production in American Textiles," *American Quarterly*, Vol.36, No.2(Summer, 1984), pp.235-257）を紹介している。以下の三類型に関する記述はその整理による。

表1 パターナリズムの諸類型

	Formal	Familiar	Fraternal
製品戦略	大口の量産品	小口の量産品	小口の専門品
労働力の要件	未熟練 女性中心	未熟練 女性・子供中心	熟練 男性中心
生産組織 (規模)	会社組織 (大規模工場)	会社組織・パートナーシップ (一貫生産の中規模工場)	個人所有・パートナーシップ (単一機能, 中規模工場)
立地	地方近郊都市	小さな町や農村	都市集積地
資本金	大	中	小
発展経路	規模拡大, 合併	現地での拡張, 買収(分工場)	近隣での分離独立(複製)

出所) Philip Scranton, "Varieties of Paternalism: Industrial Structures and the Social Relations of Production in American Textiles," *American Quarterly*, Vol.36, No.2(Summer, 1984), p.242より作成。

フォーマル・パターナリズムは、アメリカ産業革命期のパターナリズムとしてよく知られるロウエルの事例に代表される。これは、他企業との生産・技術・人的な接触を持たない統合大企業が、周辺農村から不熟練のしかも長期には働かない女性労働力を大量に起用するために導入されたもので、家族的なモチーフが行使されたのは、ほぼ寄宿舎の中だけにすぎない。経営上の方策として導入された様々な施策は、「19世紀第二四半期のニューイングランドにおける標準繊維の大規模生産という産業目的に適合的だった、企業の合理的、官僚的政策にはかならない」という。したがって、19世紀後半になって労働力構成が変わり、紡績産業の競争条件が変わる中でこのタイプは衰退する。

ファミリア・パターナリズムは、ロウエルのような「町」ではなく、小さな村に生まれた。100人規模の工場が単位となり、工場主たちが労働者に住居や菜園などを提供し、企業直営店が各種商品を信用貸して売った。多くの雇い主が工場敷地に住み、地域の社会的責任を担う存在でもあった。こうして生まれたパターナリズムは、しかし鉄道の発達により全国的な市場が形成され、競争を余儀なくされると維持できなくなる。もともと、国民経済の発展とともに機能しなくなる類のものであった。

スクラントンが注目し、20世紀にも形を変えて存続することを予感させるのは、フラターナル・パターナリズムであり、フィラデルフィアの繊維業界に見られた。繊維産業のみならず様々な産業の集積するこの地では小規模の企業が分業関係のもとで繊維製品の製造を担い、濃密な企業間・工場間関係が形成された。そこで雇用されたのも主に男子の熟練労働者であり、彼らの多くは自ら起業することを視野に入れていた。パターナリズムには互恵性が強く作用した。

## (2) 日本への視座

スクラントンの整理は、近代日本の繊維産業にも当てはまる。日本製糸業に萌芽的に見られたパターナリズムはファミリア (familiar) なものであった。農村に点在した製糸経営は、地域の子女を雇用するとともに何らかの保護を与えていた。創業期の郡是製糸の場合も同様であろう。何鹿郡の「郡是」として成立した同社は、地域社会とのつながりを重視しつつ経営を行い、労働者に対する施策にも気を配った。しかしながら、本工場の規模を拡大し、経営規模の拡大により従来通りには機能しなくなると、同様の施策がフォーマル (formal) なものへと転換していった。日本の紡績工

場において見られたのもこのタイプであり、大正期に「温情主義」として強化された施策と重なりあう。問題は、アメリカにおいては衰退するこのタイプの経営が、20世紀に入っても日本で存続していたという点である。従来、家族主義という国家のイデオロギーと結びついた日本の経営の後進性を示すと考えられてきたが、はたしてそうであろうか。

19世紀のパターンリズムと20世紀のウェルフェアとの直接的な連続性を欠くアメリカの場合、繊維産業において伝統的な温情主義的施策が急速に廃れたのは、産業・企業そのものの衰退によるところが大きいように思われる。20世紀に入ってから、ロウエルをはじめ他のニューイングランド地方で温情主義的伝統がすたれても、従来の温情主義的経営を維持していくことができた唯一の企業としては、アモスケグに関する研究がある<sup>(55)</sup>。ただし同社も1920年代に衰退が始まり、1936年に倒産する。日本の場合、企業そのものの存続がフォーマル・パターンリズムの展開を支えていたように思われる。それは、繊維産業のみならず、他産業にも影響をおよぼしたというのは言いすぎだろうか。その意味で興味深いのは、日本の経営者たちの企業観である。この時期、いち早く大企業化した紡績会社の経営者たちは、「会社百年の大計」を好んで論じ、長期的な存続のための施策がとられるようになったという<sup>(56)</sup>。そうした日本の経営者が抱く企業観の変化が有する意味を改めて考える必要があるだろう<sup>(57)</sup>。さらに、そうした経営理念の下で実施された経営の実態について、実証的な研究を積み重ねていかななくてはならない。それは、歴史研究に課せられた課題であろう。

## おわりに

日本の経営史研究では、温情主義と経営家族主義とを重ね合わせて、それを日本的経営の特質としてきた。日本的経営の源流を探るという観点は、近代日本の特殊性に注目し、それを固有の文化や伝統の問題に帰し、国際比較の視野を閉ざしてきたように思われる。しかしながら、温情主義が特殊日本的現象ではなく欧米にも見られることは指摘されており、第二次大戦前の日本で温情主義の名のもとに設けられた慈恵的・福利増進施設の内容は、例えばアメリカのウェルフェアの内容と特に異なるものものではないという<sup>(58)</sup>。「日本的なるもの」を追求してきた研究史は、家イデオロギーを前面に出す言説レベルの分析に傾倒しすぎたきらいがある。それらは、経営の実態に迫る実証的な歴史研究によって、再考を迫られている。

本稿は、「温情主義」という言葉が普及した大正期に、パターンリズムが再編される過程に焦点をあてた。もちろん、それ以前に同様の施策がなかったわけではない。製糸業、とりわけ郡は製糸の例がそうであったように、労働者に対して法的な義務以外に何らかの施策をとることは広汎に見

(55) タマラ・K. ハレーブン『家族時間と産業時間』早稲田大学出版部、2001年〔新装版〕、54～100頁。

(56) 由井常彦・島田昌和「経営者の企業観・労働観」由井常彦・大東英祐編『日本経営史3大企業時代の到来』岩波書店、1995年、274～310頁に詳しい。

(57) 先述の安川敬一郎も、「資本は国家のものにて私のものに非ず、産業は社会共存の必要事にして、決して私欲を満たす為のものに非ずと云ふ根本の主張は、自分の豫ての考えと一致する」（安川敬一郎述『社会問題と税制問題 生活問題卑見』1919年8月、2頁）と述べている。

(58) 前掲森泉「アメリカ経営史におけるパターンリズム」3頁。

られた現象であった。しかし、それらは、「主義」としてではなく、個別経営による試行錯誤の中で様々な形態をとって実施されていた。その形態は、産業、企業によっても、あるいは、地域によっても異なっていたのであり、それぞれに合理性を有していた。そうした多様なあり方が「主義」として再編されていく過程において重要な役割を演じたのは、紡績業を中心とする繊維産業の経営者たちであり、そのことが日本の経営パターンリズムを特徴づけることになったのである。

近代日本のパターンリズムは第一次大戦期を経て大企業を中心とする経営者の言説において強化されていった。もちろん、言説と実際の経営における施策の間にはなおかい離があったし、こうした理念が労働者にどう受け取られたかはまた別の問題である。しかしながら、労働問題が経営問題となった以上、パターンリズムのあり方は経営の内実に即して分析される必要がある。その意味での実証研究は、始まったばかりである。

(えのき・かずえ 法政大学大原社会問題研究所准教授)

[付記] 本研究は科研費(20830051)の助成を受けたものである。

◎各研究分野におけるオーラルヒストリーの歴史と現状  
法政大学大原社会問題研究所編——A5判・二七六頁・三三〇〇円(税込)

**人文・社会科学研究とオーラルヒストリー**  
伊藤隆・大門正克・倉敷伸子・江頭説子・辻勝次・山本 潔・梅崎 修吉・田健二・李 鍾久・早川征郎…執筆  
政治学・社会学・歴史学・労働問題などの分野でのオーラルヒストリーの意義と問題点を学際的な視角より再検討する。

◎当時の銀行関係者へのインタビュー調査など貴重な資料を元に分析  
林 幸司著——A5判・二六〇頁・五四六〇円(税込)

**近代中国と銀行の誕生**——金融恐慌・日中戦争・近代中国における民間銀行(重慶・聚興誠銀行)の史的展開(一九五一年～一九五三年)から近代中国の政治・社会・経済的変動過程を具体的に解明する。

◎人類史上最大の造林事業である「退耕還林」の効果を検証  
関 良基・向虎・吉川成美著——A5判・二七〇頁・二二二〇円(税込)

**中国の森林再生**——社会主義と市場主義を超えて  
中国の植林計画が地域社会の経済構造をどう変化させていくのか、それは持続可能なものなのか、長期間の現場調査に基づいて分析する。

◎「市民社会」の言説から(実践(政策))への転回を構想  
田坂敏雄編——A5判・三三三頁・三〇四五円(税込)

**東アジア市民社会の展望**——東大阪市の産業・フリレン、タイ、インドネシア、中国、日本での地方自治への市民参加、社会的企業、NGO連携、福祉社会、近隣政府など具体的な構想を描く。

◎多様な中小企業が凝縮した街、東大阪での変貌と現状  
湖中 齊著——A5判・一九〇頁・三五七〇円(税込)

**都市型産業集積の新展開**——長野県下伊那  
産業集積の形成過程、産業空洞化現象の分析、産業集積が抱える今日的  
問題と課題をあげながら都市型産業集積の新しい展開を試みる。

◎(地域の自律性)を基本視座に組合製系の経営と農村構造を分析  
田中雅孝著——A5判・四二六頁・七三三〇円(税込)

**両大戦間期の組合製系**  
組合製系地帯として主な研究対象となる長野県の飯田・伊那地方の蚕糸業の地  
域特性について両大戦間期を中心に美証的に解明する。

**御茶の水書房**

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751  
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>