

壽福軒眞鏡の現代的意義：勤勉と働き方改革

綿引宣道

長岡技術科学大学

Abstract

A Japanese unique and toxic labor practice: death from overwork has not yet gone away. Since it is caused by values, such as “business is virtue,” value which is based on the “labor-equals-religion” practice promoted by Shingaku-teachings. On the other hand, we also need to avoid regarding Shingaku-teachings as pre-modern teachings because, originally, the purpose of Singaku-teachings was only to adjust to our own home, therefore the insight which it proposes, first of all, is faulted as it comes short of the original Shingaku-teahings purpose.

1. はじめに

明治維新以降の日本の近代化は、石田梅岩をはじめとする町人心学が唱えた勤勉と儉約の影響であるとする説が多く、多くの論者によって言われてきた(例えば Belha, 1957 など)。それと同時に、度が過ぎた働き方により一般労働者の過労死が問題になっている。一部の知的労働者や管理職の働き過ぎについてはアメリカでも問題になっているが、この一般労働者の過労死の問題は日本特有の問題であるともいわれる。「過労死」は 1978 年に作られた造語で、80 年代後半に社会問題化した。爾来 40 年以上経過しながらも、この問題が起き続けている。現在は、労働力不足もあいまって政府挙げて日本の働き方改革が求められているが、遅々として進んでいない。それを阻害する要因を明らかにし、日本の伝統的企業倫理の現代的意義を論じる。

2. 問題の所在

現在の日本企業の労働環境において問題となっている点は様々ある。例えば図 1 の諸権利である。現代において企業経営上で注意しなければならない事項の一例で、そのうち一部はここ 50 年以内から扱われるようになったものも含むが、特に安全の権利と平等の権利は古くから言われ、法規制も年々強化されている。これらの中で最も基本的かつ緊急性を持つ課題は、従業員安全にかかわる権利である。とりわけ、法令違反を繰り返すブラック企業、特に長時間労働に起因する過労死に関して取り上げる。

この点を論じるとき、日本人勤勉説や特殊説を挙げる論者もいるが、この観点から論じる

ならばそれは日本人である限り不治の病に罹患しているのと同様の意味を持つ事になり、そこには絶望しか残らない。これに対して解決すべく太田(2010)をはじめ、多くの研究者によって従業員の心理的側面から長時間労働になる原因と働き方改革が論じられてきた。

図1 従業員の権利と企業の倫理的課題

〈従業員の権利〉	〈企業倫理課題事項〉
① 安全の権利	労働災害、職業病、メンタルヘルス障害、過労死
② 平等の権利	雇用差別（国籍・人種・性別・年齢・宗教、特定疾患患者など）
③ 個人の生活を守る権利	プライバシー侵害
④ 人格権	セクシャル・ハラスメント、身分上のリスクの不告知（不当解雇・撤退・倒産などに関して事前に知らされる権利に対する侵害）
⑤ 特殊資格・要件に基づく権利	専門職倫理侵害（専門職の意思決定・行為が尊重される権利に対する侵害）

山口厚江(2003:81)を一部変更

その一方で、使用者側としての問題に対しては法令による厳罰化で対処してきた。筆者は、このような法令による長時間労働の制限を効果がないとして全面否定を主張するものではないが、労働者並びに使用者の行動原理を理解しないままでは、根本解決につながらないと考える。

3. 現代的課題

3.1 ブラック企業

ブラック企業には法的な定義はないが、元来反社会勢力が合法的存在であるかのように偽装して会社組織したものを指していた。転じて労働に関する法令を無視して営業する企業を指すようになった。特に問題なのは長時間労働と名ばかり管理職などによる残業代の未払いである。従業員に対して法定限度を超える残業をさせ、その事実を隠すために残業はなかったかのように記録を改竄し、その分の残業代を支払わないようにしている。さらには高圧的なリーダーシップにより、無理な勤務や不慣れな業務を行わせて従業員を追い込み退職させるといった事例が見られる。いずれも労働三法の趣旨を無視しているが、このような企業を一般的にブラック企業と呼んでいるようである。

3.2 過労死と効率化の欠如

更に酷い場合は、過労死である。先述したように、「過労死」は1978年に造語として認知されたが、少なくともこの現象はそれ以前からあり、一時的には改善が見られたようであるが平成10年から再び悪化している¹。この理由は、長引く不況による残業代の未払い

¹ 厚生労働省、『平成28年版過労死等防止対策白書』（2017/11/1 アクセス）
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/>

の上、長時間労働が原因である。

一般に生産関数 Y は、 K を資本、 L を労働投入量とすると以下のように表される。

$$Y = F(K, L)$$

ところが、景気が悪化すれば解雇と残った従業員の労働投入量を増やし、景気が好転すると新規に正規雇用を増やすよりも以前からいる従業員の労働投入量を増やしている。つまり、生産関数の改善ではない。上級管理職は、この生産関数の効率化を行うのが本来の業務であるが、そこには至らない状態で、管理職を含め労働投入量で調整しているのが現状である。

3.3 意思決定のランダムウォーク

果たしてこの状況で、日本人の働き方は健康的と言えるのだろうか。むしろ、目の前の作業に集中する余り、意思決定のグレシャムの法則に見られるような長期的な視点や効率化を考える事が欠落していないだろうか。日本文化に根付いた異常な意思決定発生プロセスについては諸説(綿引 2007、Chikudate 2015 など)あるが、基本は長期的視点の欠落が原因である。後述するが、労働=修業観では、労働そのものに明確な意義を見出す事なく、ましてや目の前にある課題をこなす事に集中するのみでは効率を高める事にはつながらない。結果よりもその過程を重視するからである。その結果、日本企業の問題として意思決定の非合理性、ランダムウォークが発生する。それが更なるブラック化を誘発するように思える。

4. 壽福軒眞鏡と心学

4.1 鈴木正三

日本の心学は江戸時代初期の鈴木正三が書いた『万民徳用』が基になっている。これにより、士農工商の四民はそれぞれの職分を持っており、その役割を正しく実行する事は仏道修行と同等であるとし、商人の地位を擁護した。聖と俗を分離させなかった点で、日常生活がそのまま修行になるという画期的な思想であった。この思想が、最下層として扱われてきた商人たちに大きく賛同を得るところとなる。

4.2 石田梅岩

この鈴木正三の職分説を更に発展させた石田梅岩は、『儉約齐家論』と『都鄙問答』にて商人の職分と社会的役割を明示した。そのために彼は、儉約に基づいた齐家を行う事を理想とした。儉約は、自らの遊興の為だけに資金を使う事は浪費であると考え、次の取引につながるような遣い方を指南している。齐家とは家庭の中だけでなく従業員をも含め、争い事がない平和な状態を作り出す事である。

これ以降、商人道徳は心学として主に町人たちによって発展した。町人心学者達の思想は神仏儒の合体を主張するが、実質的に心学は浄土思想を基盤に発展した経緯がある。つ

まり、穢土から他力救済をも可能な浄土へ変える事を目指している。

4.3 壽福軒眞鏡

儉約齊家の考えは、その後続く例えば壽福軒眞鏡のような町人心学者たちによって発展した経緯がある。特に近江商人は、浄土思想と商業活動をつなげ、日本全国で活動を行った。しかし、壽福軒眞鏡をはじめとする町人心学者の思想には、誤解させる点が2つある。

1) 暇を作らない

この当時の労働観として、肉体労働あるいは手作業を前提としている。

「見世が閑しければ手代や小者に至る迄わるだくみする暇なし。爰にも一つの徳用あり。又天の冥加にも叶ひて自然と裕福になるなり。商ひ上手の金をもふける人は是を考ふべし。欲深の愚者は是を知らず、唯欲の深いばかりにては志やばは送りがたしとするべし。『日用心法鈔』p.152²⁾」

この個所以外にも、朝早くから夜遅くまで働く事が美德とされている。こうして稼ぐ事で、「家をととのえる」すなわち家(この場合は家庭の意味だけではなく従業員をも含める)を安定化させ争いが無い状態にする事を理想としている。この発想では、効率を考慮に入っていない。残念ながら、壽福軒の中には「効率向上」と読める個所はない。

2) 宗教修行

第二の問題点として、労働すなわち宗教修行につながると考える点にある。

「神儒仏一致なりとも儒なりともお気に入りたるを御修行にて悟るべし。『日用心法鈔 p.139』」

基本的には、『主従心得草』では神道、儒教、仏教の教えは、細部では違うものの目指す世界は基本的には同じなので、同等に扱うべきと主張し、信仰の自由というだけではなく積極的に信仰を持つように勧めている。それが後に書かれた『日用心法鈔』では浄土思想を強く意識する点で異なるが、いずれにせよ勤め働く事を宗教修行の一環としている。ただ、次の点で問題がある。

「人間の勤め働く事は日月の志ばらく休息なく行動玉ふがごとくに心得玉ふべし。上 天子より下万民に至る迄我口を人にくわせてもらふといふ事は決してなき事なり。『日用心法鈔』p.147」

「朝寝や昼寝をするような機根にては立身出世は出来がたし。立身出世をせんと思ふ人は昼夜ねづにつとめ働くべし。良い武士、良い坊主、医者、儒者、百姓、町人に至るまで昼夜油断なく修行するでなくてはよい人とはいひがたし。『主従心得草』 p.359」

「休息なし」で働くよう述べるが、換言すれば労働の効率を考える事は修行の効率性を考えるのと同義で捉えるかのようにも解釈可能である。労働投入から成果に換える変換効率是一定であり、安く売る事による減収分を現在勤務する主人と使用人の労働投入量の増大によって調整するように読める。

²⁾ ページ数は、国会図書館デジタルアーカイブに掲載されている復刻版による。なお、原文では当て字が多いが原文のまま掲載した。

5. 検討

ここまでくると、壽福軒の主張では過労死を誘発するように思えてくる。

しかし、少なくとも石田梅岩も壽福軒もひたすら労働＝修行せよと言っているのではない。もとを糺せば、家を斉（ととの）える事、すなわち簡潔に表現すれば主人の家族および使用人を大事にする事が本来の目的である。その実現のために儉約と勤勉があるべきとしているに過ぎない。管理あるいは、仕事の構造や仕組みを考える事は、「始末」として別の事であると考えている。その上で、壽福軒は時間的余裕を作る事は悪につながると考える。

家庭内の不和は金銭的な問題から発生するという前提から、儉約が前面に立つようで、今の時代で使う儉約の意味とは若干異なる。心学でいうところでは、遊興のために浪費する事を慎みなさい、つまり Veblen (1899)がいうような「見せびらかしの消費」は避け、支出するときは誰に影響が出るのかも検討した上で効果的に成果が出るように遣うべきとしている。この齐家論の発想が抜け落ちてしまった事に問題があるのではなからうか。

例えば、壽福軒(1824-1847:9)は、最初に息怨を取り上げている。

「君主は息怨なる故に仕へ安し。又君子は道理の正敷を以てせざればよろこばず。小人は息怨なきが故に仕へがたし。又道理なきことを以てすれども己が心にかなへばよろこぶなり。」

息怨とは、息をするように普段から思いやる事を意味する。この息怨と道理がある事が、リーダーシップの前提である。現代の労使関係は、この点に問題はないだろうか。

次に労働投入量の問題であるが、未だに忙しい事が美德と思い込んでいて、現在でも日常の挨拶に「忙しい」という程である。どの町人心学者も忙しく働く事は宗教修行と同じとした点で一貫し、忙しい事を「精進」としている。石田梅岩も福壽軒眞鏡もどのような宗教を信仰するかは各人の自由としている。その宗教修行を自らの意思で行うならまだしも、その修行を部下に強制するのは異常な事である。この点について、壽福軒は次のように述べる。

「凡そ主君たる者に身分の貴賤上下の品はあれども先ず召使ふ者に対してあわれみをたれ大体の科をゆるし、万事堪忍すべし。堪忍せざれば何事も成就する事なし。(『主従心得草』pp.326-327)」

つまり、部下の不始末や忙しい事について「堪忍」すべきはリーダーであり部下ではない、それが修行であると主張する。これは非常に重要な点である。

6. 結論

日本の伝統的心学は儉約と勤勉を説いた点で、日本の近代化における精神的な背景となっている。全ての人にとって労働は辛いものであるから、これを堪えよとした点に特徴がある。これは、あくまでも現場の作業員の勤労意識には肯定的に作用した。ただし、そこには労働の効率化の発想はない。むしろ労働投入量で不足分を確保しようとするように解釈が可能であり、そうする事が宗教修行と同等の効果があるとした点に問題がある。つまり、生

産性の効率化が抜けてしまい、仕事の意味を考えず、ただ目の前の作業に徹する事につながり易くなったと解釈できるが、いずれの心学者も、効率化について「始末」の概念で論じており、効率化が全く論じられていないわけではない。

これら心学では、管理職は倫理的に正しいからこそリーダーシップを得られる(綿引 2017)と言う前提に立っているにもかかわらず、そこが抜け落ちてしまっている。部下が不始末をしても、息怒の態度で接する事が必要である。これは、管理職にとって修行である。本来修行をするのは管理職であるにもかかわらず部下にそれを強いる、即ちブラック企業化である。

本来心学は、齊家論が前提となっているはずだ。その前提抜きで、労働投入量を増やす事で成果を上げる発想は本来の心学ではない。管理職が学ぶべき道徳的よりどころは齊家論ではなかろうか。

参考文献

- Belha, R.(1957). *Tokugawa Religion: The Values of Pre-industrial Japan*, Free Press
- Chikudate, N.(2015). *Collective Myopia in Japanese Organizations: A Transcultural Approach for Identifying Corporate Meltdowns*, Palgrave, Macmillan
- 石田梅岩. (1732). 『齊家論』 平安弘所書林
(<http://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1224076/174?viewMode=>)
- 石田梅岩. (1739). 『都鄙問答』 平安書林
(<http://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1913314/58?viewMode=>)
- 壽福軒眞鏡. (1824-1847). 『主従心得草』 江戸：和泉屋庄次郎
(<http://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/756769>)
- 壽福軒眞鏡. (1827). 『日用心法鈔』 江戸：須原屋茂兵衛 (<http://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/757994>)
- 中村瑞穂. (2007). 『日本の企業倫理』 東京：白桃書房
- 小倉栄一郎. (1988). 『近江商人の経営』 東京：サンブライ出版
- 太田肇. (2010). 『「見せかけの勤勉」の正体』 京都：PHP 研究所
- 鈴木正三.(1661). 『万民徳用』 (『鈴木正三著作集I』, 中央公論新社, 2015年 収蔵)
- 山口厚江. (2003). 『企業倫理』 東京：白桃書房
- 田畑真. (2015). 『「儉約齊家論」における「正直」について』 『富山大学人文学部紀要』 第 63 号
- ヴェブレン, T. (1998). 『有閑階級の理論』 高哲男訳、東京：筑摩書房. [原著: Veblen, T. (1899). *The Theory of the Leisure Class*. London: MacMillan
- 綿引宣道. (2007). 「リエゾン・オフィスは何をしているのか？」 日本経営学会, 『日本経営学会誌』 第 20 号, 102-114 頁.
- 綿引宣道. (2017). 「主従心得草とサーバント・リーダーシップの類似性」 地域文化教育学会, 『地域文化教育学会論叢』 No.5, 7-12 頁.