

要約 「企業福祉」の日本人的特徴と課題

櫻井 善行

本要約の目次

- 1 はじめに
- 2 本論文の特徴と「企業福祉」研究
 - 2.1 これまでの「企業福祉」論の特徴
 - 2.2 本論文の「企業福祉」論の特徴
 - 2.3 「企業福祉」の近接領域の検証
 - 2.4 企業と地域の関係の再検証
- 3 本章の内容
 - 3.1 本論文の目次（要約）
 - 3.2 本論文の現状認識と問題意識
 - (1) 日本型福祉論の登場と変容
 - (2) 「企業福祉」にみる社会保障の日本型構造
 - (3) 企業福祉が支える日本的な働き方と社会的矛盾の顕在化
 - 3.3 本論文での問題意識と研究課題
 - 3.4 本論文の問題意識
- 4 本論文の構成と内容
 - 4.1 本論文の内容と要約
- 5 おわりに 本研究の到達点と課題
 - 5.1 本研究の到達点
 - 5.2 本研究の今後の課題
 - (1) 労働問題研究として深化
 - (2) 新たな企業像の探求
 - (3) 社会政策とのリンク 未来社会へと結びつく施策の提案
 - 5.3 本論文で意識してきたカテゴリーと可能性

1 はじめに

本論文の目的は、主にトヨタという巨大企業とその企業群とともに発展してきた愛知県西三河地域の事例を、「企業福祉」という「施策・制度」を通して、日本社会を捉え直し、その上で日本社会の課題を明らかにすることである。

本論文で扱う「企業福祉」とは、「企業が従業員（労働者）に提供する、賃金以外の給付やサービスの総体」とであると定義する。その中には、狭義の「企業福祉」と広義の「企業福祉」両方の含意がある。狭義の「企業福祉」には、「法定外福利厚生」を中心とするものであり、広義の「企業福祉」としては、それらに「法定福利厚生」や「退職関連施策」を含むものとする。なお「企業内教育」は、企業が提供する施策であり労働費用の範囲として扱うが、「企業福祉」の近接領域に位置するものとみなし、「企業福祉」の領域には含めてはいない。

「企業福祉」のベネフィットを受ける対象は、その企業に雇用される従業員（労働者）が基本である。場合によっては家族や退職者も含まれるが、その多くは、大企業の正規雇用の労働者に限定されている。ここに「企業福祉」の独特な意味がある。

日本を代表する大企業は、一国の経済をも凌駕する経済力を保有している。その経済力を、企業内に限定したものから、社会の構成員全体に、より広く還元できる施策が求められている。そこにこそ、企業が真に社会に貢献し、社会的責任を果たすことができる。本論文は、こうした問題意識と視点で貫かれている。

2 本論文の特徴と「企業福祉」研究

2.1 これまでの「企業福祉」論の特徴

この「企業福祉」研究は、日本的労使関係の中では、主要な構成要素としては扱われず、傍系の脇役としてしか扱われてこなかった。研究対象としても賃金や労働時間などの労働条件に関わる部分には、それなりの蓄積があるが、「企業福祉」研究については限られたものでしかなかった。

これまでの「企業福祉」研究は、大企業・正規労働者中心の「企業福祉」論がほとんどで、中軸から外れた、いわゆる「底辺・周辺」である中小零細企業や非正規労働者を対象とした「企業福祉」論は、皆無に近い。

その理由は、「企業福祉」の恩恵が、大企業の正規労働者に偏っていたからである。中心企業群の底辺に位置する零細企業や、周辺に位置する非正規労働者には、「企業福祉」の利益を授与できるのは一部か、ほとんど及ばなかった。企業間（労働者間）格差や雇用形態別格差を前提とした、大企業労働者への役割論が中心であった。

従って「企業福祉」が「光」の当たる部分が重視され、「影」の部分の分析は弱く、不十分であった。また「企業福祉」は、労働者の「企業帰属意識」の醸成とその企業のステータスを確保した。それに対置されるのが、「影」である裏側の動向である。たとえば、通勤費が支払われない非正規労働者や、社員食堂の利用が出来ない派遣社員などの事例は、こうした「企業福祉」の影の部分を示して余りある。

2.2 本論文の「企業福祉」論の特徴

本論文は、企業にとどまらず地域社会を含めた複眼的な視点から、「企業福祉」にアプローチする。それによって、企業福祉論を深め、その「光と影」を相対的かつシステムの的に捉え直し、再構築の方向を示す。

企業城下町といわれてきた地域社会では、大企業の多くは「城主」や「収奪者」とみなされてきた。先進企業に広がりつつある「企業市民」宣言は、そこからの脱出をめざすものといえる。本論文では「企業福祉」も、そうした新たな活動の一環として位置づけ、官と民を橋渡しする新たな担い手として捉え直すことを提起する。

それは単純に「企業と国家」、あるいは正反対の「官と民」を対立させるものではなく、企業にも国家に対しても積極的に活用し役割を果たさせていくという立場である。

また「企業福祉」を、地域社会の「創造的共生の担い手」へと進化させていく発想もある。たとえば企業内福利厚生施設の中でも、多額の費用がかかり、地域住民の生活とも深い関わりがある「企業内病院」、「企業内運動場」などの企業内施設の地域社会への積極的開放がある。企業の広告塔として存在してきた企業スポーツも、未だにその意味合いが強いが、地域社会の一員として歓迎され、地域住民から愛されるものに転嫁させることは可能である。

2.3 「企業福祉」の近接領域の検証

本論文では、「企業福祉」の近接領域とみなされる「労使関係」「企業内教育」「地域福祉」についても、職場と地域の実態から検証する。企業の労使関係のあり方や教育のあり方は、トヨタと西三河にどのような影響を与えてきたのであろうか。

「経営主導型」ともいわれるトヨタの労使関係では、企業内労働組合主導でトヨタの選択型の「企業福祉」である「ウェルチョイス」や「ポイント制退職金」や「つなぎ年金」に影響を与えてきた。企業内教育の存在は、企業の業績向上と従業員教育の範囲を超えて、地域の公教育の位置に直接間接に影響を及ぼしている。

2.4 企業と地域の関係の再検証

企業城下町のタテ型構造は、大企業＝「城主」を支える社会構造として成り立ち、そ

の補強材として「企業福祉」が存在していた。西三河の企業城下町豊田市（刈谷市も）の場合、高度経済成長以降古い住民をベースとした旧型家族（三世同居）に加えて、新住民もまた「持ち家制度」に誘導されて、この地に永住するようになった。

地域社会の基盤整備が不十分で、企業城下町全盛の時代には、企業主導の病院や大型店（生活協同組合）などの各種施設や道路や公園などが、地域社会のインフラ整備の一環として設置された。「企業福祉」が企業城下町に与えた影響である。

「創造的共生」は大きな課題である。企業の存在を「地域城主」から「企業市民」へと進化させるために、「企業福祉」を促進剤へ変えていく必要がある。豊かな企業の財政力を、企業本位ではなく地域社会の発展のために活用することが必要となる。トヨタ企業集団のような、「系列」「主従関係」も「改革」していくことが必要となる。「子育て」や「人材育成」のあり方、「働くスタイル」「男性中心社会の見直し」も、また問われるようになる。これらは21世紀の不可欠の課題である。

3 本章の内容

3.1 本論文の目次（要約）

序章 「企業福祉」の鳥瞰

- 1 はじめに
- 2 現状認識
- 3 「企業福祉」の鳥瞰
- 4 本論文での問題意識と研究課題
- 5 先行研究の到達点と課題
- 6 おわりに

第1章 「企業福祉」をめぐる先行研究

- 1 はじめに 「企業福祉」研究をめぐるスケッチ
- 2 1990年代以前の「企業福祉」研究
- 3 1990年代以降の「企業福祉」研究
- 4 個別研究課題から「企業福祉」研究へのアプローチの事例
- 5 近年の研究傾向
- 6 橋本俊昭理論にどう向き合うか
- 7 おわりに——「企業性善説」の検証

第2章 「企業福祉」の歴史的変遷

- 1 はじめに
- 2 社会福祉に先行した「企業福祉」

- 3 日本の労使関係と「企業福祉」の変容
- 4 多様化する「企業福祉」
- 5 カフェテリアプランとアウトソーシング
- 6 「企業福祉」を取り巻く環境変化-----トヨタを事例に
- 7 おわりに

第3章 「企業福祉」と格差社会

- 1 はじめに
- 2 日本の労使関係と「格差社会」
- 3 「格差社会」と「企業福祉」
- 4 高齢社会と「企業福祉」
- 5 おわりに

第4章 企業の社会的責任と「企業福祉」

9

- 1 はじめに
- 2 企業社会と企業の社会的責任（C S R）
- 3 日本の経営と日本の企業
- 4 企業の社会的責任
- 5 企業不祥事とコンプライアンス
- 6 企業の社会貢献活動
- 7 おわりに

10

第5章 「企業福祉」と労使関係-----トヨタの事例をふまえて

1

- 1 はじめに
- 2 日本の労働現場とトヨタ生産システム
- 3 トヨタ自動車堤工場過労死事件
- 4 働きがいのある職場とは
- 5 働かせ方からみた企業の類型
- 6 トヨタにおける裁量労働の拡大
- 7 おわりに

1

第6章 「企業福祉」と企業内教育

- 1 はじめに
- 2 愛知・西三河の教育
- 3 『企業内教育・訓練』の検証
- 4 技能連携教育の光と影
- 5 おわりに

1

第7章 「企業福祉」と企業城下町	1
1 はじめに	
2 西三河地域の概要	
3 グローバル化の中でのトヨタと西三河	
4 自動車産業の成熟化	
5 外国人労働者と多文化共生社会	
6 「企業福祉」と医療機関	
7 おわりに	
終章 企業と地域社会の創造的共生に向けて	18
1 はじめに	
2 本研究の分析視覚：本論文「企業福祉」論の特徴	18
3 各章の関係と概要――本論文の構成	1
4 本研究の到達点と課題	1
5 総括と展望――21世紀の創造的共生に向けて	19
6 おわりに	
参考文献一覧	
あとがき	

3.2 本論文の現状認識と問題意識

(1) 日本型福祉論の登場と変容

本論文では、「家族福祉」、「地域福祉」、「企業福祉」の関係を重視する。日本型福祉論の下では、欧米福祉国家は、めざすべきモデルではなく克服すべき対象であり、自立自助を軸に、「家庭福祉」と地域の相互扶助を重視する。さらに、日本の労使関係論の多くは、戦後日本の社会や経営が達成した成果、いわば光の側面に注目して展開されている。1990年代には日本企業とその経営への評価は失墜する。それに伴い、「日本的経営」のみならず「日本型経営」論も影をひそめ、今日に至っている。むしろ、光と影の両側面をどのように統合して捉え、再生への展望を提示するかが問われていた。

(2) 「企業福祉」にみる社会保障の日本型構造

「企業福祉」のあり方や位置も、日本経済や企業環境の変遷に伴い、今や揺らぎがみられる。それでも「企業福祉」は、日本社会において独特の役割を担い、日本の社会保障に大きな特徴を刻印している。本論文では、その光と影の両側面および変革課題を、「日本型構造」として捉える。

(3) 企業福祉が支える日本的な働き方と社会的矛盾の顕在化

「企業福祉」は男子正規労働者の労働へのインセンティブを促し支えてきた。彼らは

企業の構成員であり、夫であり、一家の主でもあった。このシステムにおいて、女性は従属の位置に置かれた。女性(主婦)は無償労働の形で家事を担ってきた。だがこのシステムは、今や様々な点でひずみが露呈されるようになっている。「男女共同参画」や「働き方改革」が話題になるのはそうした理由からである。

21世紀の現代社会において、今ほど「ひとの絆」が必要とされ、「共生」と「協働」の価値と再生が問われるときはない。ひとは強さと優しさも必要であり、個々の社会の担い手が、社会全体を包摂する視点も必要である。筆者はそこに真の社会貢献をする企業の積極的なコミットを期待したい。

3.3 本論文での問題意識と研究課題

本論文で扱う「企業福祉」には、「福祉論」「企業論」「地域社会論」の3つの視点が含まれる。第一に「福祉論」の視点は、生活向上への貢献、報酬供与、サービス提供、「安心・安全」の確保である。第二に「企業論」の視点は、従業員の企業への定着、スキルアップ、生産活動への貢献と企業イメージの向上がある。第三に「地域社会論」の視点は、地域社会の住民福祉と「企業福祉」との関係と、「企業城下町」がこれまで果たしてきた役割についての考察である。

本論文では、上記3つの側面から、「企業福祉」を複眼的立体的に考察する。

3.4 本論文の問題意識

本論文では、日本の「企業福祉」を巡る問題点として次の3点指摘する。それは、

- (1)格差の問題
- (2)公的福祉の後退という問題
- (3)企業性善説への幻想

である。

その上で研究課題として、

- (1) 「企業福祉」を通して日本の社会経済システムの特徴と本質を提示
- (2) 「企業福祉」の「光」と「影」にみる諸問題と諸課題
- (3) 「二者択一的選択」を超えた21世紀福祉像の提起。
- (4) 「企業福祉」と社会保障の関係

をあげた。

さらに先行研究の到達点として

- (1) 「企業福祉」の変遷に着目
- (2) 日本型「企業福祉」論の登場
- (3) 日本的労使関係の動揺と福利厚生の新たな模索

をあげた。

4 本論文の構成と内容

「企業福祉」は、日本型構造の中では付随的・サブシステムであった。様々な局面で日本型構造と密接に関わり、深い影響を与えてきた。その理由を問ひかけ、また21世紀に活かす道はあるのか。そうした問いが、本論文のベースをなしている。

序章では「企業福祉」と近接する領域とともに、筆者が「企業福祉」にこだわる理由と概要について展開する。第1章では「企業福祉」の先行研究についてサーベイし、特に橋本俊昭氏の「企業福祉撤退論」の検証に力点を置いている。第2章では、歴史的視座として明治時代以降の日本の「企業福祉」の変遷を概観する。第1章・2章で、「企業福祉」の一般的特質を明らかにし、それをふまえて以下の章では、具体的な「企業福祉」の事例に迫るものとする。

第3章・第4章は日本の「企業福祉」の実態考察である。第3章では、「企業福祉」における人々の現役時代から退職後までのライフサイクルを中心に、「格差」の実態を明らかにすることを試みた。第4章では、「企業福祉」を媒介に、企業社会と企業の社会的責任について考察し、現在多くの企業が表向きは語るようになった「企業の社会的責任」や「コンプライアンス」などの近年、企業が強調していることの意味を問ひかける。

第5章・第6章・第7章は、「企業福祉」の近接領域について考察したものである。第5章では、日本の労働現場の実態についてトヨタを事例に、日本的労使関係の特色に迫ってみた。本来は最も役割を果たすべき労働組合の姿勢についても直視した。第6章では、企業の論理と社会の論理という視点で、教育問題を公教育と私教育（企業内教育）を比較考察し、その特徴を「人間の発達と社会の進歩」という視点から明らかにする。第7章では、戦後70年の歴史の中で、トヨタに影響を受けてきた西三河の地域社会の変容を明らかにし、諸課題について触れることにする。

終章は、本論文の総括と展望になる。分析で可視化された「トヨタと西三河」の事例をもとに、21世紀における創造的「共生」と「協働」のあり方について、言及する。

以上にみる本論文の構成、その全体像と特徴を俯瞰して整理し1ページに収めたのが、**【図表終-1】 本論文の構成** である。

4.1 本論文の内容と要約

本論文は、序章と7つの章、ならびに終章から成り立っている。各章の内容の要約は以下のようになる。

[図表終-1] 本論文の構成

現状認識

I T化 少子高齢化 グローバル化 成熟化 構造改革による格差社会の進展

日本型福祉社会の構造

社会福祉 企業福祉 家族福祉 自助 の相互依存 男性働き頭を筆頭に性別役割
分担

男は外に仕事 女は家で家事を 家事・子育て・介護

過労死も厭わない長時間過密労働 お互いに支え合う体制

年功制 生活給 男性の大企業の正規雇用

問題点

「企業福祉」の意義と限界

①格差拡大 ②公的支援の後退 ③「企業性善説」幻想

課題

①「企業福祉」を通じた日本社会の解明

②「光と「陰」への考察を通じた諸問題の明確化

③「企業福祉」を通じた未来社会への道筋を提起

[本論文の構成]

序 章 「企業福祉」をめぐる現状認識	「企業福祉」の鳥瞰と
第1章 「企業福祉」の先行研究	意義・限界の確認
第2章 「企業福祉」の歴史的変遷	
第 3章 「企業福祉」と格差社	
第 4章 「企業福祉」と企業の社会的責任	光と影の立体的考察
第5章 「企業福祉」と労使関係	
第6章 「企業福祉」と企業内教育	近接領域の考察
第7章 「企業福祉」と企業城下町	
終章 総括と展望	まとめ

未来社会の設計

貧困 疾病 不潔 無知 怠惰 の克服

差別 排除 抑圧 収奪 からの解放

(1) 自助 公助 扶助 共助 (2) 「共生」と「協働」

(3) 公正・正義・安心・安全 (4) 「希望」と「幸福」の追求

私企業・公企業だけでなく NPO・協同組合の役割

[筆者作成]

序章 本論文の目的と課題の明示

本論文では、[図表終-1]で、「企業福祉」を鳥瞰した。それによって、「企業福祉」が過去にどのような役割を持って登場し、現在ではどのような位置にあるのかを考察し捉えようとした。

また本論文では「企業福祉」の日本の特徴を解明するため、日本の近代以降の歴史を概観し、(1)資本主義成立期（明治後半）(2)大正期から昭和期前半（いわゆる戦間期）(3)敗戦から高度経済成長まで (4)高度経済成長終焉から現在まで（安定成長・低成長・ゼロ成長）の時代区分をしたうえで、その変遷の特徴を追跡した。

欧米諸国のケースでは代表的なモデルとして、(1)イギリス、(2)ドイツ、(3)アメリカ、(4)北欧型モデル、という区分で、「企業と福祉の関わり」について整理した。これら諸国のモデルの特徴は、日本モデルと比較しやすいという意味で取り上げた。これらの国々でも「福祉」を企業が関わり、それなりの費用提供はするが、日本の場合この関わり方があまりにも企業の任意での提供が目につき、その結果企業間の格差が諸外国と比較しても際だったものとなった。

日本の「企業福祉」は、限定的ではあるが、生活保障の確保や底上げという観点から意義を見いだせる。とりわけ社会保障が未整備の時代においては、企業による「福祉」の先行的導入は、従業員福祉の向上と社会保障の制度化を促した事実は否定できない。しかし、企業間格差を前提としたものであり、「優れた」給付もその企業の従業員のみが対象であるという事実も無視できない。「企業福祉」は、その施策とサービスを提供される人には利益をもたらすが、それ以外の人には利益は供与されない。提供される者と提供されない者があるのが「企業福祉」であり、この点で普遍的な提供を理念とする社会保障とは異なる。その意味では、「企業福祉」は「公的福祉」とは異なり、疑似福祉でしかないことを示して余りある。

以上から本研究で気がついたことは以下の6点である。

第1は、「企業福祉」の置かれている位置を確認し向き合う本格的な研究は少なく、多くの労働問題研究者にみられるように、入り口での批判に終始していたことである。

第2は、「企業福祉」を存続する側からの研究は、学問的に掘り下げるよりも、実務的な傾向に流される事例が多かったことである。

第3は、「企業福祉」が既得権益として定着してきた階層からは、受益者擁護論をめざす動向が目についたことである。

第4は、21世紀以降、企業の「財政基盤」の弱体化と「総額人件費管理」を理由とした「企業福祉」施策の内容縮小・削減論が、一般的な動向であった。その変形として、「日本型カフェテリアプラン」があった。

第5は、「企業福祉」の弱点である「格差」をどのように是正していくための視点が

弱かったことである。

第6は、「企業福祉」撤退論も一部では見られたが、その方向性として、浮いた財源の活用方法が明らかではなかったことである。

序章での「企業福祉」の鳥瞰から、以上のような姿が見えてきた。以下の章では、「疑似福祉」「格差社会」と深い関わりにある「企業福祉」の実態を複眼的立体的視点から考察する。

第1章 先行研究の検証

本章では、「企業福祉」の先行研究事例を紹介し、その検証を試みた。日本での「企業福祉」研究は、限定的である。その限られた先行研究を考察すると、アプローチの方法には、次の4つをあげることができる。①労働問題研究者（入り口での議論）、②社会保障研究者（今なお公的福祉擁護論が多数）③企業福祉学（日本型福祉社会論や中間機関積極的活用論）、④企業福祉撤退論 である。

その上で、第1章では「企業福祉」研究をめぐるスケッチとして、

(1)1990年代以前の「企業福祉」研究

(2)1990年代以降の「企業福祉」研究

に大きく時代区分した。

(1)の場合は、日本での資本主義成立期（やや遅れて「企業内福利厚生」の登場）から、戦後の日本経済の復興、高度経済成長期からバブル崩壊に至る長い時期である。しかし、「企業福祉」研究は限定的であった。それは「企業福祉」が日本的経営あるいは日本的労使関係の「三種の神器」（終身雇用制、年功賃金、企業別組合）の補完として、機能してきたからであろう。その意味で「企業福祉」研究は、限られた視点からの、研究の特徴も量的な差違でしかなかった。この時期の「企業福祉」は、従来型の古典的な「企業内福利厚生」を中心としたものであった。

(2)の場合は、1990年代以降の日本的システムが動揺し再編を余儀なくされていく時期である。これまで機能してきた「三種の神器」（終身雇用制、年功賃金、企業別組合）が制度疲労を起こしていく。とともに「企業福祉」も大きな転機に直面する。各企業が検討した「企業福祉」施策は、次章で扱う、①縮小・廃止の傾向 ②「企業福祉」の賃金化 ③選択型福利厚生（日本型カフェテリアプランの導入）であった。こうした中で、この時期には「企業福祉」研究も活性化していく。

その中で特に注目するのが、橘木俊昭[1998]『企業福祉から撤退し福利厚生費を賃金で支払うべき』である。橘木は「非賃金支払いの賃金化と、必要性のなくなった法定外福利厚生費の削減ないし撤退、さらに退職金支払いの賃金化を選択することがあってよい」という。こうした主張は従来みられなかったことであり、斬新な発想である。

しかし、企業が福祉から撤退した後に、その財源を企業の経済活動に費やすのは、企業の本性を考慮しない施策であるといわねばなるまい。企業の善意にあまりにも幻想を持った「企業性善説」である。「企業福祉」に投下した費用は、むしろ人々の生活のために、普遍的な福祉のために費やすことこそ重要である。

第2章 「企業福祉」の歴史と現在

第2章では、日本での「企業福祉」の変遷について考察をした。日本の「企業福祉」施策の原点は、明治期後半の産業革命勃発期に始まった鉱工業分野での労働安全衛生活動である。労働者のいのちと健康を守るという重要な課題を背負いながらも、一方では「福利厚生」は資本主義初期の時代から、労働者を企業につなぎ止め、生産活動に寄与するための役割を積極的に果たしてきた。

公的福祉に先行して導入された「企業福祉」も、財源の余裕がある企業では補完・上乘せが一般化した。さらに医療保険制度や企業年金制度は十分とはいえなくとも、公的医療保険（健康保険）や公的年金（厚生年金）の制度成立を促した。だが、結果として中小零細企業で雇用される労働者の「企業福祉」との格差拡大をもたらした。

「企業福祉」も、1990年代以降、日本的システムならびに日本的労使関係の動揺の開始とともに、転機に直面する。各企業は「総額人件費管理」という視点から、「企業福祉」のこれからを模索し始めた。

本論文での研究対象であるトヨタ自動車では、以下の「企業福祉」施策を検討した。
①縮小・廃止の傾向 ②「企業福祉」の賃金化 ③選択型福利厚生（日本型カフェテリアプランの導入）の施策を検討した。トヨタの「労使」は論議を積み重ね、労働組合側が提案した、③の選択型福利厚生「ウェルチョイス」を導入した。トヨタに限らず、「カフェテリアプラン」導入とともに顕著になったのが、福利厚生運営を外部委託する「アウトソーシング」である。これらは現在の日本的労使関係の「個別化」の進行として捉えることができる。こうして日本の企業社会では、一部の優れた「企業福祉」の下での働く大企業労働者と多くの中小零細企業で働く労働者との格差拡大が顕著となり、「企業福祉」というサブシステムが、日本社会での「格差社会」の進行を促していく。

第3章 「格差社会」と企業福祉

戦後日本社会の労働現場で形成されてきた格差には、(1)大企業と中小零細企業の格差があり、加えて(2)労働力の多様化・階層化によるものがあつた。さらに(3)2010年以降顕著になった「高齢社会」によって、「老老格差」が進行した。その上で、古くからある(4)性別格差や、近年話題になる、(5)世代間格差も考察する必要がある。本章ではその役割に「企業福祉」が果たしている事実を、労働者の階層化の視点からトヨタの事例を中

心に明らかにした。

第3章では労働者を階層化・類型化することにより「企業福祉」における格差の実態が、「現金給与」に限らず「労働費用総額」でも明らかにする。この格差は以前から顕著であったのが、企業規模間での格差であった。大企業に雇用される労働者と中小零細企業に雇用される賃金に限らず様々な格差が日本社会の特徴を表すようになる。この企業間格差以上に近年顕著になったのは、「雇用形態」での格差である。日経連『新時代の日本的経営』（1995）以降露わになる労働者の階層化によって、労働者自身が雇用形態の差による格差構造の下に置かれるようになった。そして「正規」と「非正規」の雇用格差も顕著になった。この格差は重層化し、直接雇用と派遣労働などの間接雇用の格差に加え、近年では「労働者概念の喪失」により、労働者保護規定が解消される事例すら見られるようになった。こうした実態を、日本の格差の特徴である「重層構造」として捉え、「上層と下層」「中心と周辺」という形での階層化が進行している実態についても目を向けた。また、「企業福祉」の存在が、格差の実態を見えにくくし、格差を覆い隠すオブラートの役割を果たしていることも明らかにした。

第4章 企業の社会的責任と「企業福祉」

本章では日本的経営の担い手である日本の大企業の位置と役割への直視をした。企業社会を、多様な角度から企業の社会的責任との関係で考察し・検証した。「企業福祉」は、企業の社会的責任と直接・間接に関わり、その一角に位置するとみられる。企業の社会的責任（CSR）を、労使関係・企業社会論の観点から概観することにより、「企業福祉」との関わりに目を向けている。「企業の社会的責任」の対象には、「顧客への責任」「取引先への責任」「地域への責任」「従業員への責任」「国際社会への責任」があり、「ISO」の存在の重要性も説いた。企業がおこなう社会貢献活動としての「メセナ」や「フィランソロピー」にも言及した。それ自身評価すべきこともあるが、企業の広告塔的な役割も無視できないことも指摘した。さらに「企業不祥事」と「コンプライアンス」にも、企業の社会的責任から言及した。

現在多くの企業では、「環境調査書」などでコンプライアンスにはじまり企業の社会的責任に至るまでの事項については繰り返し言及している。にもかかわらず、日々多くの企業での「企業不祥事」が報道される。これは企業が描く「社会的責任」が広告塔的な色彩を帯び、実効性が薄いことから来るものである。

本論文では企業の活動には、光り輝く側面と陰に隠れる側面があることが明らかにした。企業活動には光り輝く側面だけでなく、影の部分についても注視しなければならない。本章では、企業活動の偽善的な側面についても触れ、「企業福祉」を通して、企業が「企業市民」として成長転嫁する可能性についても言及した。

第5章 「企業福祉」と労使関係

「企業福祉」は、資本主義初期の時代から日本の労働現場では大きな抵抗もなく受容されてきた。第5章ではその日本の労働現場と労使関係の実態の典型的な事例を示すものとして、主にトヨタ自動車と関連企業の事例に焦点を当てその特徴を考察した。「日本の労働現場」を示す代表的な事例として、「トヨタ自動車堤工場過労死事件」を取り上げた。この事例は、労働者個人の受難の解決を企業内労働組合に期待することは幻想であることを明らかにした。

またトヨタをはじめとした自動車産業は、近年様変わりしつつあるが、これまで男性本位の労働現場であった事実は否めない。自動車産業に限らず従来の重化学工業は、その名が示すように、扱う製品も労働内容もハードなものであった。とりわけ技術革新の進展やオートメーションの生産工程への導入が不十分であった事業所での労働力の主力は、男性労働者であった。生産関係職（ブルーカラー）の労働者の中で女性の占める部分は限られており、トヨタ関連企業でも一次グループではデンソー・アイシンなどの小物部品を扱う事業所に限られていた。したがってある時期までは正規の男性労働者が主力と見なされていた。それが日本的労使関係の基本である民間大企業の男子正規雇用労働者によって支えられており、トヨタも例外ではなかった。

トヨタの「労使関係」を観察すると、過労死事件の解明すら労働組合の存在が見えない。実際にトヨタ自動車堤工場過労死事件の場合、この事例を解決するための企業内労組の姿は全く見えない。労組は個別要求については対応しない方針だからである。

こうした事例は、日本の大企業の多くが、過去の労働争議へのトラウマから、協調主義的労使関係が確立されていることと無関係ではない。トヨタの場合は、労働基本権としての団結権がユニオンショップに、団体交渉権は「労使協議会」による「労使の政策すりあわせ」による交渉の形骸化がある。伝家の宝刀である争議権は、労働組合側が一方的に放棄している。この労使関係は、従来の協調主義的労使関係の一線を越え、企業の施策に労働組合が積極的に協力していく「経営主導型」の労使関係」といえる。

従来「企業福祉」は、労使関係の対立の緩衝的役割として機能してきたが、トヨタの労使関係も同じように機能してきた。トヨタの労使関係が、「信頼感」に基づく安定した労使関係を維持し、効率的で高い生産性と高収益を確保したトヨタ生産システムを存続させてきた。トヨタの「企業福祉」は、労働者が働きやすい環境で働くことと企業の一員である自覚を強く促してきた。トヨタの「企業福祉」とトヨタ生産システムは、トヨタの労使関係である「経営主導型労使関係」とは切っても切ることが出来ない。だがこの労使関係の下で、労働者が人間らしく働き、生活し、加えて人間の発達と社会の発展に貢献することが可能かという問いかけが必要である。

トヨタに限らず現在の日本社会では、一握りの富裕層が優雅な生活をし、一方では今日の暮らしの糧を得るのすら困難な階層が存在する。そうした格差と貧困があるという現実は無視できない。だが「窮乏化」だけで現代社会の問題のすべてを説明しきれない。確かにこの社会での景気変動でたえず生活を脅かされるのは、底辺の労働者である。あるいは労働者性すら否定された零細業者や勤労者もそうである。労働者の階層化については、前章でも触れたが、その階層化による格差は現役時代だけでなく、現役リタイア後も続いていく。これが日本の労働者のおかれた実態である。

「企業福祉」は、そうした日本の労働現場が抱えている問題を、ある意味覆い隠す不透明なものにしている。賃金や労働時間のような主役ではなく、脇役であるからこそ、当事者以外には見えにくいまま現行の日本のシステムを支えてきた。だが日本的労使関係が揺らぎ、様々な分野への影響が及ぼうとしている現在、「企業福祉」もまた大きな影響を受けるのは不可避である。

第6章 「企業福祉」と企業内教育

トヨタをはじめとした日本の大企業の従業員教育（含む企業内教育）は、それ自身は「企業福祉」の構成要素ではない。だが企業内教育も企業戦略として重要な位置づけがなされている以上、近接領域としての役割は無視できない。

第6章では、大企業トヨタにスポットをあて、その企業内での「教育」とそれに影響を受けた企業の外(特に地域)での「教育」（特に公教育）を比較考察することで、この企業のめざす人材形成と企業戦略の特徴を明らかにした。

トヨタ自動車の豊かな財政力は、企業内の様々な人材育成に対応できる従業員教育である企業内教育の実施を可能とした。技術関連の労働者には技術開発にふさわしい教育を、生産関係職には生産性に寄与する教育を、養成工といわれる労働者には長期雇用を意識した教育を、期間従業員には短期の雇用期間でも成果を上げられるような技能養成をおこなってきた。

その上で、教育の実態からみた企業と地域の可視化を試みた。日本の企業内教育は、公教育がめざす普遍的なものではなく、「企業社会」の担い手を養成することが第一の課題であった。そこに企業内教育の存在基盤がある。日本の大企業の多くが、従業員教育として入社当初から一貫して体系的におこなってきた。OJT（On the Job Training）を基本とし、働きながら技能を身につけ、企業に奉仕し企業社会を担っていく人材を養成していくことを主眼としてきた。

したがって従業員教育としての企業内教育は、従業員である労働者の各階層に対応したものであるとして成り立っていた。そこに、企業内教育の意義と限界がある。

(1)トヨタ自動車では過去から現在まで、企業の生産現場のトヨタシステムを担う中核的な人材を養成するために、企業内教育訓練施設としてのトヨタ工業学園が重要な役割を果たしてきた。

(2)トヨタ工業学園のカリキュラムや学校行事は、公教育のカリキュラム(工業高校)と比較しても遜色のないものであった。

(3)トヨタ自動車が、こうした企業内訓練施設を重視したのは、生産現場で企業戦略を担う中心的な存在としてのトヨタマンの育成を大きな課題としていたからである。優秀なテクノクラートの育成だけで高品質で高い生産性を確保できるとは考えなかった。多様化する労働力と向き合い、生産現場でのリーダーシップを発揮でき、現場の目線で企業に奉仕する人材こそ必要であった。したがって、そのための先行投資は当然であるという考えがあった。

(4)このトヨタ工業学園の養成工出身者はトヨタ自動車の歴史の中で重要な役割を果たしてきた。たとえば50年争議の解決においても重要な役割を果たしてきた。現在も協調主義的労働組合運動の主要な柱である歴代のトヨタ自動車労働組合委員長が養成工出身者であるのは偶然ではない。

(5)トヨタ工業学園はあくまでも企業内教育訓練施設であり、今日の学歴主義への対応として一部ではみられた企業立学校への選択はとってはいない。ただし高校卒業という資格も必要だという判断から、技能連携制度を活用した広域通信制高校と連携を利用した。

以上のような特徴は、日本の大企業では一般的に見られた傾向であったが、トヨタの場合はより顕著であった。本章での研究は、中学校の新規学卒者への対応が中心である。トヨタ自動車の企業内各階層の従業員教育は、様々な視点から行われているが、それらの考察については今後の課題としたい。

企業内教育は、「企業福祉」と同じく労働費用の一部から成り立っている。その内容は重複する部分はあっても限られており全体として内容はかなり異なる。だが、企業戦略として、「企業内教育」と「企業福祉」は両輪の役割を果たしている。とりわけトヨタの場合は、従業員への福祉提供という「企業福祉」と、企業が生産活動に貢献するための「企業内教育」が調和し、従業員の企業の構成員としての自覚を積極的に促している。

第7章 「企業福祉」と企業城下町

この章では地域社会と「企業福祉」の関係についてスポットをあてた。愛知県西三河地域にある企業城下町である豊田市・刈谷市は、トヨタの繁栄と「企業福祉」を媒介に発展してきた。1990年代以降のグローバル化が、西三河の地域社会の変容にどう影響を与えたかを論じ、西三河地域の概要と企業城下町の形成過程について整理・考察した。

「企業福祉」は一般的に、地域社会の不十分なインフラ整備を企業主導で先行して担っていく。工場が立地され、そこに働く労働者と家族が近隣地域に居住することにより、企業の経済活動に必要なインフラ整備とともに、住民の生活関連施設もまた必要となる。生活関連道路から保育・学校施設、商業施設から医療機関など経済活動と生活に必要なものが整備されていく。しかしこの整備のされ方は、企業主導であるため、成長期・発展期においてはバランスが崩れ、いびつな形で進められた。

一方グローバル化による生産拠点の国内分散化と海外移行が、地域社会に深刻な影響をもたらしてきた。1990年代に始まったグローバル化と自動車産業の成熟化の進展は、トヨタと西三河地域の確実な変容をもたらし、現在も進行形である。

本章では、「1 はじめに」で、「企業福祉」と企業城下町の間を論じるために、基本的な視点を明示した。「2 西三河地域の概要」では、愛知県における西三河地域の位置と概要を示し、刈谷市と豊田市の企業城下町の形成について考察した。

「3 グローバル化の中でのトヨタと西三河」では、トヨタ自動車の企業戦略がそれまでの国産生産者の輸出拡大から生産拠点の国内分散化と海外生産へとシフトを移行していかざるをえなくなった。その結果これまで自動車関連産業に依存してきた西三河の地域社会が大きく変容していくことを確認した。「4 自動車産業の成熟化」では、これまでも指摘されてきた自動車産業の3課題（安全、環境、燃料）への対応と転機に直面する自動車産業の現状について考察した。短期的には別として、中長期的には自動車が社会に果たす役割は大きく変わり、それは自動車関連産業も影響を免れないことを明らかにした。「5 外国人労働者と多文化共生社会」では、グローバル化で変容する地域社会を事実で示した。外国人労働者とその家族の増加はこの地域でも顕著である。その対応に地域社会が追いつかない部分が今はあるが、「多文化共生社会」の実現は必然であることを述べている。「6 「企業福祉」と医療機関」では、企業城下町の医療機関の実態を考察した。刈谷市や豊田市の企業城下町では、「市民病院」（公営病院）は存在しない。それは「企業福祉」としての「企業立病院」が大きな役割を果たしてきたからである。だが今や地域の要求によって、企業の設立した医療施設（含む高齢者福祉施設）の役割も変わらざるをえなくなった。「7 おわり

に」では、本章のまとめとして、「企業福祉」と企業城下町の間係を整理した。今こそ、住民本位の地域社会の21世紀に向けたあり方の論議が必要である。

終章 企業と地域社会による創造的共生に向けて

本論文では、企業社会特有の「20世紀型構造」「20世紀的システム」の意義と限界を確認し、地域社会に開かれた「21世紀的なあり方」のための新たな眼差しを提起した。そこには、「企業福祉」からの離陸と、「家族依存」からの開放も含まれている。

私たちがめざす方向性は、現代世界で人類が抱えている地球的課題と向き合うことから始まる。それが「創造的共生社会」に向けた一歩となる。見えない未来は、実はすでに始まっている。今ある困難を解決する努力こそ「未来社会」に向けた模索につながっていく。「人間の発達と社会の進歩」に私たちはどう貢献するかが今問われている。

20世紀には「自助」への反発から「公助」を対置する傾向が強かった。それは、資本主義批判や競争への対抗意識が強さからだろう。一方ではその反動として、「社会的規制」への機械的反発があり、「官から民へ」や「岩盤規制」解体という主張も耳にする。歴史の教訓から何を学んだのだろうか。

しかし21世紀の現在、「自助」や「公助」だけでなく、「共助」や「扶助」も重要な役割を果たすようになった。そうした立体的・複眼的視点での未来社会構築を提起することが必要である。その意味で、「企業福祉」も脇役だが、未来社会をつなげる貴重な道具としての役割を果たす可能性を有し、その発展・進化に注目したい。

以上が本論文の各章の要約である。

5 おわりに 本研究の到達点と課題

5.1 本研究の到達点

「企業福祉」は、「疑似福祉」としての側面があり、営利を求める企業が提供するが故に、従業員への利益提供にとどまらない役割を担ってきた。施設・サービスの差違による受益者の分断などによって、労働者をはじめとした国民諸階層が重層的格差構造の下に置かれてきた。それは単に賃金などのうわべの処遇に限らず、目に見えにくい利益供与によって格差をもたらしてきた。このことは「企業福祉」が「企業福祉」のままで、現代社会では格差の解消は困難であることを示している。ここから格差解消に向けて、私たちがどう関わり、どう解決していくかが問われることになる。

本論文は、「企業福祉」の日本の特徴と課題について、「トヨタと西三河」の地域社会をモデルに、21世紀的視点から論じてきた。巨大企業トヨタと企業城下町の影響を受

けた西三河での「企業福祉」の事例を通して、企業と地域社会の実態の可視化に努めてみた。「企業福祉」は、日本的労使関係や日本的経営では主役ではなく、脇役的存在であったが、それを媒介に日本社会は大きく変貌し、労働者をはじめとした国民の生活様式も様変わりした。そこでは、企業社会とも呼ばれるように、企業が大きな役割を果たしたのは確かである。そこを正視しなければならない。

本研究では、以上の指摘のように、以下の到達点を示した。

- (1) 「企業福祉」と格差社会との関係を解明
- (2) 企業活動への客観的な評価
- (3) 「企業福祉」のオルタナティブについて提起

5.2 本研究の今後の課題

本研究として以上の到達点はあったが、引き続き以下の3つの課題が本研究の今後の課題が投げかけられている。

(1) 労働問題研究として深化

本論文では、現段階の労使関係での「企業福祉」の役割について言及した。「企業福祉」は日本的労使関係の構成要素だが、労使関係の当事者である労働組合が「企業福祉」とどう向き合うかという視点は本論文では十分ではない。これから深めていく課題である。日本の労働組合の中に根強くある既得権益死守という意識は、日本の労働組合が「企業別組合」であるが故に持ち続けるのも確かである。この意識の解消は、日本の労働運動が「社会的労働運動」に昇華する以外にない。またワークシェアリングも、経営側の一方的提案だが、労働組合の側からの自覚的な提起も必要となる。この点では限られた事例ではあるが、非正規労働者の正規雇用化を実現させた「私鉄総連広電支部」のワークシェアリングは、労使関係の高い次元への転嫁事例として注目に値する。労使関係の在り方についても、様々な角度、複眼的な視点からのアプローチが必要である。

(2) 新たな企業像の探求

すでに触れてきたが、日本の大企業の経済力は並の国家レベル以上である。その経済力をどのように活かし、社会的に価値あるものへと昇華させていくかが問われている。それは、従来型のメセナやフィランソロピーなど、企業主導で広告塔的色彩の強い施策だけではない。むしろ、企業の社会的責任の対象である顧客や従業員、市民など、地域社会の構成員によって担われる必要があろう。その点で従来型の官や民という発想での企業経営だけでなく、NPOや協同組合などの「サードセクター」のような運営方式にも目を向けるべきである。その具体策については、今後の課題としたい。

(3) 社会政策とのリンク 未来社会へと結びつく施策の提案

「企業福祉」は、利害関係がある人々による積極的な政策的関与がなければ、企業側

からの人事労務管理の手段として一方的に利用されていくことが予想される。結局は企業間格差はそのままに、給付サービスは順次縮小されていくであろう。「企業福祉」が社会的役割を果たすためには、法的整備によって、企業間格差や雇用形態間格差を縮小させていく施策が必要となる。またすでに提起した「企業福祉」に費やした財源を公的福祉に回すのなら、政策的な関与や法的整備が必要なのは当然である。その点で社会政策との関わりで「企業福祉」を深めていく必要がある。

5.3 本論文で意識してきたカテゴリーと可能性

- (1) 自助 公助 扶助 共助
- (2) 「共生」と「協働」
- (3) 公正・正義・安心・安全
- (4) 「希望」と「幸福」の追求

「企業福祉」はこうした課題にすべて対応できるわけではない。そもそも利潤を追求する企業にそのすべてを求めること自体無理がある。本研究はその意味でも「企業福祉」の意義とともに限界と弱点を明らかにした。今こそ「企業福祉」に替わりうるオルタナティブが必要と考えるからである。

現代社会における様々な課題を、企業に依存した受け身の施策としてこれからも続けることは、果たして妥当で可能であろうか。現在企業のあり方をそのままに、私たちの従来の姿勢で、本当に人々の生活が、安心と安全が確保され、人間に値する「生存」が可能なのか疑問である。現代社会では技術革新やグローバル化などをめぐって競争が激化し、企業の不安定性も強まり、労働者や国民の生活が安定したものになるとは断言できない。企業と地域社会とのあり方もあらためて問われている。私たちは企業依存でも企業批判でもなく、「企業市民」として企業を積極的に活用する視点が必要である。

「企業福祉」を通して、日本の企業、地域、社会のあり方を考え、その本質と課題を浮かび上がらせるとともに、21世紀の進むべき方向性を提示したのが、本論文である。人々の「幸福」と「希望」は、企業や国家さらには家族や地域社会に依存するだけでは実現できない。また、それらへの頭ごなしの批判や否定だけでは何も生まれない。それらと向き合い、助け合い、学び合うことが必要となる。いわば相互に活かし合いながら、新しい社会に向かうことである。社会の担い手である私たち一人ひとりの姿勢も問われてくる。

以上が、本論文で筆者が主張した内容の要旨と要約である。