

ガンジー思想に基づく経済哲学と

日本の産業関係とのつながり：対応点についての考察

ラジンダー・K・コーシャル*

マンジュリカ・コーシャル**

戸 田 優 男***

“Gandhian Economic Philosophy and Japanese Industrial Relations: A Study in Parallelism”

Rajindar K. KOSHAL *

Manjulika KOSHAL **

Masao TODA ***

はじめに

本稿の目的はガンジーと日本のイデオロギーを分析して、それらの類似の度合いを査定し、かつ、類似性が存在する場合にはその原因を論じることである。マハトマ・ガンジー (Mahatma Gandhi) は自力で学をなした人物であると言われるが、その思想は自分自身の考えと彼が丹念に勉強した少数の書物に基づいている。ガンジーは謙虚な性格から「自分が読んだ本のは数は自分の指で数えられるほど少ない」と語ったが、ガンジー研究者によれば三百冊は読んだという。それらの書物の中には多くの宗教書、倫理書、歴史、政治、経済学の書物が含まれる (ラスゴトラ, 1969)。ガンジーの経済思想はマルクス (『マルクス主義便覧』), アダム・スミス (『諸国民の富』), スネル (Snell) (『公正の原理』) などの著作に影響されたとされる (ハー (Jha), 1955 およびラスゴトラ, 1969)。

ある国の富裕さはしばしばその強靱な社会的規範から派生する。社会的規範こそが政治的かつ経済的イデオロギーの基盤をなすと考えられる。現在の日本が世界第2位のGDP (国内総生産) を実現し得たのは、その発展と経済成長の多くを強靱な社会的規範に回帰し得たからだとする日

* オハイオ大学 (Ohio University) ** オハイオ大学 (Ohio University)

*** 国際関係学科 (Department of International Relations)

本研究が多い。日本の文化がその経営スタイル、勤労倫理、労働者の生産性や製品の質に与えた影響を分析した文献は数多い。

こうした主流の考え方に則れば、1185年～1867年の日本経済は禅仏教と孔子の教えによって形作られたと言う事が出来る。仏教や孔子哲学は個人の利益よりも社会全体の利益を強調する。海外の日本研究者から見れば、自己規律 (self-discipline) や黙想 (contemplation) が日本人の国民性の主要素であるが、これらは禅仏教で強調される事柄である。仏教および孔子主義においては、万人が平等である“理想社会”の実現に至る手段は自己規律であると提唱する。

仏教はインドで生まれたが、仏教の哲学思想の多くはヒンズー教に根づいている。仏教は、ガンジーが理想として唱える“スワラジ (swaraj)”, 「自己規律」および「非暴力 (non-violence)」に影響を与えた。国としてのインドと日本の共通点は共に豊かな文化と輝かしい過去を持ち、長い歴史を享受することなどであるが、年長者を敬愛するという社会的価値 (social values) を共通にもつ。共に仏教という同一の宗教的思想に影響されており、人間行動に対して父親的温情主義接近法 (paternalistic approach) を取る。

1 ガンジーの“理想の社会”

ガンジーはインド経済の理想構造を富の平等な分配と消費が行われる社会として規定した。そこには貧者も富者も存在せず、搾取、暴力がなく、競争による衝突もない。これはガンジーが“私の夢なるインド” (ガンジー, 1947) と呼んだ社会である。ガンジーの演説を正確に引用すると、

「わたしは次なるインドのために身を投じたい。最も貧しい者がその国の成り立ちに発言力を持つと感じれるようなインド、ひとびとの間に階級 (class) の高い低いがないインド、すべての地域社会が完全なる調和のもとに生活を営むインドである。女性も男性と同一の権利を享受する。世界の他の国々と平和共存し、搾取も被搾取の関係も持たず、想像しうる最小の軍隊を持てばよい。内なる人々も外からの人々も、数多くの大衆の利害は細心に尊重される。これがわたしの言う夢なるインドであって、これ未満ではわたしは決して満足するものではない。」 (ガンジー, 1931)

ガンジーは理想的社会についての自分の考え方を説明するに際して“スワラジ”, 「民族主義」, 「社会主義」あるいは「産業 (工業) 主義」 (industrialism) などの概念を用いた。ガンジーはこれらの概念を自分が処方しようとする理想社会が目標とするものを説明する手だてとして使用したのである。“swaraj” という概念は日本の「和」に匹敵し、「調和」という考え方である。Swarajという言葉はベータ語 (Vedic) で、「ベータ」とはヒンズー文明最古の宗教文字で、四部からなるバラモン教の聖典である。自己規制とか自己抑制を意味する。ガンジーはこの言葉をつぎのように定義した。

「政治的に自立した政府 (political self government)」とはつぎのような政府を言う。すなわち、男女を問わず、本国人・居住者を問わず、肉体的労働によって国家に貢献し、選挙権者として名前を登録した成人人口の最大多数の同意によって運営される政府を言う。換言すれば、少数派のみによって遂行される権威というよりも、むしろ権力が濫用された時に大衆がそれに抵抗できるだけの地位を取得出来る政府である。したがって、真の swaraj は、権力を規制し統御できうる能力の獲得を根底に意味している。」(ガンジー, 1947)

swaraj という概念は、また、外国からの支配に対する完全な独立および経済的完全独立をも意味する。すなわち、政治と経済の両方の独立を含むのであるが、ガンジーは「自己充足」(self-sufficiency) という概念を経済的独立という意味で説明した。政治的に自立した政府を持つ国家においては、生活必需品は社会の全員が享受出来る。ガンジーは、さらに、そのような社会においては社会の各成員は自己が欲する物を明確に認識し、何人も同一の労働量でもって他のひとびとが取得しえないような物品を欲さない、と語っている。したがって、各人が自分の労働と才能 (talent) に応じて適切な分け前を得られるという度合いにおいて社会は自給自足である。この意味において、ガンジーは経済的階級が存在しない社会を提唱していたと考えられる (コーシャル＝コーシャル, 1973a, b)。

これに対して、日本の「和」は支配者と被支配者、および個人間の適切な関係を指令する「調和」を表現する (キム＝ランデ, 1982)。各人は他の人々と調和的な関係を育む努力を期待される。社会を構成する各個人は社会全体がスムーズに機能すべく貢献するという度合いにおいて尊敬されなければならないとする (リッグズ＝セオ, 1976)。604年に聖徳太子によって制定された十七条憲法の第一条は、日本の社会における「和」の中心的な役割を強調している。それによると、和とは美德 (a virtue) であって、議論される余地のない支配的な規律なのであった (クリーガー＝リー, 1981)。このように見てくると、集团的制約 (group commitment) が日本社会において最も基本的な価値であったことがわかる。実際、日本のあらゆる社会的制度に浸透している考え方である (パークス, 1981)。儒教もまた日本の社会的価値に影響を与えたことは海外の研究者にも知られている。孔子の教えである儒教は倫理的な行為に支えられた自己改善 (self-improvement) と教育を説いた。こうした価値観が現在の日本人の勤労態度に深く影響をおよぼしている、と海外の研究者は見る。日本社会では勤労は貨幣所得を得る手段であるのみならず、人生において成長し高邁な理想を達成する手段であると目される。この儒教の勤労倫理が日本の「近代化」(the modernization) の時期を通して存続して来たことは注目し値する。(もっとも、現時点ではこの日本人の勤労倫理がこれから先の将来も続くと考えることに疑念をはさむ研究者も多く出てきている。) 1970年代に起こった二度の石油危機の後で、クラーク (1979) は「日本は今や他の先進諸国が困惑して来た問題にぶつかった。すなわち、どうやって富を石油と“決議”で (勿論、揶揄的な意味で) 創造し“思いやり”を持って分配し得るのか、という難問であった。しかしながら、統計資料の教えるところでは、日本経済は80年代を特に支障なく進行したのであった。これまでの議論から明らかになった事は、日本が理想とする完全調和の社会とガンジー

が言う“swaraj”は多くの共通する特徴をもつということである。両者に共通するメインテーマは、各個人が共通の目標のために自らが果たすべき分担を憎しみや嫉妬無しに貢献するということなのである。

2 ガンジーの考えた「工業化」

コーシャル＝コーシャル（1973b）の研究は、ガンジーが機械の使用や工場の建設に反対であったと一般に信じられていることに疑問を呈した。ガンジーが機械の使用に反対であった意味合いは、現代の世界の指導者たちが原子力エネルギーの使用に懸念を表明するのと同質の意味合いにおいてであった。世界の指導者たちは原子力エネルギーが人類を滅亡させる可能性を持っていることを危惧しているのである。「あなたは機械の使用の全てに反対なのか」という質問にガンジーは以下のように答えた。

「わたしは自分のこの体さえもが最も精巧なひとつの機械だと考えているくらいだから、機械の使用の全てに反対なのではありません。糸を紡ぐ輪車は機械ですし、小さな1本のつまようじだってわたしにとっては機械なのです。わたしが反対するのは機械類（machinery）そのものではなく、機械に対する気違いじみた熱狂さなのです。わたしは数百万の人々の背中に乗かって一握りの少数派が富を集中させるのを好みません。機械に対する熱狂さの背後にある推進力は人々を過酷な労働から開放しようという博愛主義からではなく、一部の富者の貪欲さからです。わたしが全身全霊をもって闘っているのはこのような社会的構造に対してなのです。例えば、シンガーの裁縫ミシンを考えて見て下さい。これまでに人類が発明した数少ない有用な機械のひとつと言えましょう。あの機械の匠には一種の郷愁さえ覚えるのはわたしだけでしょうか。」（ガンジー、1924a）

ガンジーの発言を注意深く観察すれば、ガンジーが工業化そのものに反対していたのではなく、無差別的な機械の増殖（the indiscriminate multiplication of machinery）であったことがわかる。なぜならば、無節操な機械の繁殖は、少数の特権階級により有利に作用し、競争やマーケティングを複雑なものにするからである。その結果、大量生産と分配の間の不均衡を生み出すので究極的には搾取につながる、と論理はつながる。ガンジーは次のようにも言っている。

「わたしが理想に思い描く機械とは、小さくて、安価で、何人にも入手可能で、とりわけ家族や個人の使用に順応出来得る機械なのである。（現代の生活でそのような機械の例を挙げるとすれば、お米を炊く炊飯器やその他の手道具であろう。）より大きくて、より高価な機械は国有（State-controlled）かつ国営（State-operated）にして、社会の福祉（the welfare of the society）のためにのみ使用されるべきである。」（ガンジー、1927）

換言すれば、ガンジーは根本的に機械に反対したのではなく、大多数の労働者に仕事を供給し、彼等の生産性を高めるであろう小規模な機械の採用を推奨したのであった。製鉄所や鉄道のようなより大きな機械は社会の福祉のために政府によって所有され運営されるべきだ、と説く。

日本の工業化を理解するにあたっては、日本においては政府と民間部門が連携をしていわゆる日本の“奇跡”を創り出すのに重要な役割を果たしたことが認識されなければならない。この成功の基盤を形成した日本の目的意識や思想を把握するためには、日本の産業政策（industrial policy）を緻密に検討することが肝要である（コーシャル＝コーシャル＝ドローディアン＝ナンドーラ、1989）。日本の産業政策の主目的を総括すると、（１）国の経済発展と成長の促進、（２）国内経済を望ましい方向にむけるための構造改革（the structural transformation）、（３）選別された製品の国際的競争力の向上、（４）新しい技術開発の奨励、（５）慢性的不況産業の円滑かつ段階的な縮小、（６）回復の見込みがある弱体産業の合理化および再編の援助、（７）国内雇用の保護、（８）地域の経済発展計画が挙げられよう。

ガンジー的経済思想からすれば、上記の諸目的のうちの（１）、（２）および（７）が注目される。日本の産業政策の一つの目的は国内雇用の保護であったが、ガンジーも同様に数百万人の失業者に所得をもたらすことを考えていた。ガンジーはさらに自身が提唱していた「国産品購買運動」（“sawadeshi” movement）によっても国内雇用が保護されることを望んだのであった。当時インドで支配的であった経済状況を鑑みて、ガンジーは数百万人の失業者の経済的負担を軽減する意味合いにおいての工業化に好意的であった。ガンジーは下記のように著した。

「＜機械化＞（mechanization）はそれが達成されるべき仕事量に比して労働者数が不足している時には有効である。しかしながら、インドでよく見られる場合のように、仕事が必要とする労働者数以上に人手が存在する時には邪悪なものとなる。インドが抱える問題というのは、無数の村々に住むおびただしい数の人々に余暇を与えてやることではなくて、年間６ヵ月の労働日数にも匹敵する彼等の無為な時間をどう活用していくかという問題なのである。」（ガンジー、1934）

日本の産業政策の目標が地域開発の促進にあったように、ガンジーの言う工業化はインドの各村落に開発をもたらすことであった。このように、文献調査は、日本の産業政策とガンジーの工業化に対する見解との間に多くの共通性を見出したのである。

3 労働と生産性

労働が果たすべき役割、その位置付け、さらにいくつかの問題についてガンジーは「労働」を最も広義に規定する。ガンジーによれば、ある個人が自分自身のために働くかぎりにおいて彼は「労働者」（laborer）なのであり、この意味では万人が労働者である。したがって、ガンジー的労働の定義においては、「知的労働」（intellectual labor）と「肉体的労働」（manual labor）の区別はない。実際、肉体的労働は知的労働を“純化”出来るという意味合いで、肉体的労働のほうがより高潔（sanctity）と見なされた。ガンジーは「労働」を“偉大な力”と呼び、肉体労働者たちを“仲間の労働者たち”と呼んだ。ガンジーが自分自身を基本的には労働者だと考えていたことの証左であるだろう。

このようにガンジーは誰をも労働者であると規定していたわけであるが、「労働」という用語

が使われる狭義の意味を十分に認識していた。それゆえにガンジーは工場労働者とその権利および義務に関して詳細に言明している。まず、ガンジーは彼が広く定義している労働と工場労働者を区別し、工場労働者は“自分自身の選択というよりも何らかの強制によって”なっていると考察した（ガンジー，1947）。第二に、ガンジーは工場労働者たちを最も尊敬しており、「あなたがたは自身を労働している国の受託者と思ふべきなのです」と呼び掛けもした（ガンジー，1947）。ガンジーはさらに言葉を継ぎ、「百万長者たちや資本家たちが居なくても国はやっていけるが、労働者たちなしでは国は滅ぶ」とまで語っている（ガンジー，1947）。この「信託統治原理」（the doctrine of trusteeship）はガンジー主義の根底をなすものである。この点においてガンジーは多分にスネル博士の『公正の原理』（Dr. Snell's *Principles of Equity*）やヒンズー教の最古の経典である the *Bhagavad Gita* に影響を受けたようである。しかしながら、この原理を労働や経済学の分野へ応用を試みたのはガンジーの独創的な貢献である（コーシャル＝コーシャル，1973b）。

ガンジーは労働の尊厳さに高い敬意を払い、労働者が権利を十全に主張する事を信じたが、これらの権利は“公正”に主張されるべきだと強く感じていたようだ。いくつかの義務が遂行されねばならなかった。労働者の「公正な権利」（just rights）の実現は雇い主側の責任であると同時に労働者側の責任でもある。労働者個人がその義務を適切かつ忠実に果たさないで権利を要求することは出来ないとガンジーは考えていた。

工場労働者が果たすべき義務とは、(a) 自分の仕事に対して個人的関心を抱くこと、(b) 各人が受け取る賃金額に対して適正かつ誠実に労働すること、(c) 自分が工場を所有しているつもりで誇りを持って作業すること、および (d) 雇主と工場労働者の関係は、「主人」と「下僕」のそれではなく、父と子の関係が保持されることなどである（ガンジー，1951）。こうした上で主張出来る労働者たちの権利は、(a) 適正な賃金と便宜・待遇、および (b) 困窮時には経営者から父性愛的な援助を得られる事である（ガンジー，1957）。

日本では労働はモノやカネよりも崇高に扱われてきた、と海外の研究者は見る。日本では、“企業は人なり”（the firm is its people）と言われ、企業の盛衰は人材（the staff）に依存すると考えられている。「ヒューマンイズム」と「能力」は日本の企業にとって不可欠な二大要因と考えられている（Kamioka, 1986）。

前述したように、日本人に植え付けられた倫理的行為という儒教の教えは日本人の自己改善（self-improvement）への気持ちを強くした。このことが日本が財やサービスの生産で成功を収めた主たる理由であろう。国際的な感覚で眺めれば、日本の企業はボランティアの集まりであり、会社のために目的や活動や価値観を自発的かつ意欲的に共有する人々の集合体と映ることは注目されてよいだろう。ある個人が企業に入ることは当該企業の価値観に同意するという倫理的義務を自動的に持つということなのである。これに企業は「終身雇用」（a “life-time employment”）を提供することによって応える。終身雇用の概念は、個人が社員として生涯労働を誓約することを前提とし、その報酬として企業は、極限的に困難な状況以外は、社員を一時帰休すらしないこ

とを社員に保証するのである（アベグレン，1958）。

日本においては勤労倫理（work ethics）の基盤は、いくつかの義務や権利を強調する親子関係の概念を第一義的な出発点としている。例えば、徳川時代の末期には先輩と後輩の徒弟の間の関係は兄弟関係になぞらえて形成される慣習があった（吉野，1968）。さらに、政府による規制を回避するために日本の経営者たちは雇用関係に伝統的な家族意識を導入し、雇主＝雇用者関係について、労働法制や組織的な労働運動といった面からではなく、むしろ慈悲深く相互に助け合う（benevolence and reciprocity）家族観念を適用する方がはるかに効率的に接近でき得ると強調し出した。経営者たちは近代的な大規模工場における雇主＝雇用者関係は日本の伝統的な家族制度における親子関係に倣ってモデル化されるべきだと主張したのである（吉野，1968）。これこそがガンジーがインド経済に対して提唱した事柄であった。

日本の戦後の企業の団体として発足した経済同友会の1956年宣言に次のような重要項目が含まれていることは注目されるべきである（吉野，1968）。

- （1） 現代の企業というのは公的な媒介（a public instrument）と考えられるべきである。経営者は株主たちからのみならず雇用者、供給者、顧客そして大衆など他の参画者たちからも企業の管理・運営を委託（the stewardship of the enterprise）されているのだからである。換言すれば、経営の重要な責任は主要な参画グループの間の利害の調和を実現することにある。
- （2） 企業経営者（the corporate manager）は社会的責任を持つ。国の経済全体の福祉がこの社会的責任を全うしようとする経営の有効度に大きく依存するからなのである。
- （3） 経済同友会宣言は社会的かつ経済的不均衡や不公正の除去を呼び掛けている。
- （4） 社会における主要な部門間の適切な均衡を達成するために、拮抗力の強化（the strengthening of countervailing power）と公正な競争を生み出す環境作りが要請される。
- （5） 技術革新や市場の発展により、公正で安定的な利潤を長期的に生み出す。経済同友会はさらに、企業稼得はより平等に分配されるべきとし、生産過程に参画している人々がその努力に公正に見合った報酬を得られるように監視する義務が経営者にはあるとする。
- （6） 経営者たちは自己の経営手腕（skills）を改善させると同時に将来を担う経営者世代を訓練してやる必要がある。

こうした経済同友会の諸提言とガンジーが示唆した労働者の権利や義務を比較してみると、社会的責任、公正な賃金、父子的関係、公正な競争環境、「信託」（trusteeship）の考え方、および企業稼得の平等な分配は、日本の経営システムとガンジーの唱える経済システムの両者に共通している項目であることがわかる。

4 「最低賃金」と「生活賃金」

ガンジーは固定的な賃金制度の導入を提唱していた。賃金水準を固定化することによってのみ

労働者たちは自己の労働に対する適切な報酬 (an adequate return) を得ることを期待しうる、と考えたからである。こうした「労働と賃金の水準」(a working-wage standard) は「同一の仕事に同一の賃金」という原則 (the principle of “equal pay for equal work”) の上に打ち立てられねばならない、とガンジーは信じた。つけ加えて、「標準賃金」(the standard wage) は「最低賃金」(a minimum wage) であるべき筋合いのものであった。労働者たちに適度にバランスの取れた食事を提供できることを基準に考えれば、標準賃金は“最低生活賃金”(“minimum living wage”) と定義された。ガンジーはさらに、この最低生活賃金を決定するにあたっては産業界は食料価格の地域的変動を十分に配慮しなければならないと強調した。こうしたガンジーの考え方によれば、最低生活賃金を支給することが不可能な産業や企業は存在するに値わず閉鎖されるべきであった。企業の閉鎖を提案する時、ガンジーはおそらく現代の経済学者が言う経済効率 (economic efficiency) の考えを思い抱いていたのであろう。この解釈に立てば、慢性的に不況の産業を段階的に縮小 (phasing out) していくという日本の産業界の政策とガンジーのそれとは合致するのである。

日本における最低賃金制度 (a minimum-wage system) は他の先進諸国とはかなり異なって発展してきたように見える。1959年の最低賃金法は産業・職業・地域別に最低賃金が設定される手続きを明文化している。企業は、また、雇用者の責任の範囲を超えた様々な状況下での賃金支払いも義務づけられている。例えば、ある雇用者がレイオフ (一時帰休) されたり、企業の財政困難のあおりを食ったり他所でのストライキの影響で原材料が不足したために失職を余儀なくされた場合、雇用者には少なくとも60%の賃金が支払われねばならない (レヴィン, 1981)。地域間の物価差に応じて考慮される、ガンジーの最低生活賃金の考え方が日本で確立された最低賃金概念ときわめて似通っているのは明白であろう。

5 産業関係について

前述されたように、人間の労働の尊厳や労働者の権利と義務をガンジーは明晰に考えていたので、労働関係の苦情処理や労働争議などの労使間の衝突をも視野に入れていた。どの国の経済においてもある程度のストライキ活動は避けられないのであるから、調和的な労使関係が存在しているという日常の雰囲気こそがモノを言ってくる。ガンジーにとって労働争議そのものは自然な出来事であったが、ストライキの動機、手法、ストライキ中の労働者の行為は規制されねばならない、とガンジーは考えていた。だからガンジーは合法的なストライキと非合法的なストライキを峻別した。合法的なストライキに関しては、ストライキの正当性と意義、指導者の顔ぶれ、労働者たちの役割などをガンジーは熱っぽく語ったのであった。

マハトマ・ガンジーにとってストライキは、以下のルールや条件を満たすような方法論を持って組織されてはじめて“合法的” (authorized) だと言える (コーシャル=コーシャル, 1973b)。

(a) 争議の原因が公正さから発していること、(b) ストライキ参加者の間で意思統一が図られて

いること、(c) 反ストライキ派に暴力をふるわないこと、(d) ストライキ中の労働者たちはスト期間中に組合基金（union funds）に頼る事なく生活を維持出来なければならない。そのためにはスト期間中でも有用で生産的な臨時職に就くこと、(e) ストライキ中の労働者たちに替わる他の労働者たちが十分に存在する時は、ストライキは有効な手段となり得ない。そのような状況下で、労働者に対する不公正な待遇（unjust treatment）あるいは不十分な賃金（inadequate wages）などが問題となっているときの解決策は、ストを打つことではなく、離職（resignation）である。(f) われわれがほとんど知識を持たない他のストライキ事例を盲目的に真似てはいけな。われわれが熟知しており、かつ成功のために不可欠だと認識できる条件を遵守していくこと、(g) 政治目的のために行われるストライキは公正ではなく、認知され得ない。ストライキの正しい目的に全く無知な労働者たちは無節操な政治屋たちの手先として利用されてしまうことが多いからである。(h) ストライキの指導者たちは一般の組合員（the rank and file）出身者がよく、外部から迎え入れるべきではない。

全体として、ガンジーは穏健で平和的なストライキには好意的であった。ストよりも最終的にもっと効果的なのは平和的な方法だというのが、彼の持論であった。平和的な方法を説明するに際して、ガンジーは消極的抵抗を意味する“satyagraha”という概念を導入した。暴力など積極的手段を用いなくて抵抗する事であるが、その精神的な力の源泉は“satya”（真理）と“agraha”（不動の信念）であった。よく知られているように、satyagrahaは後年、労使関係の分野のみならず、政治的独立や宗教的・倫理的な目的を達成するときに適用された。

ガンジーはよく“公正な”ストライキとそれを達成するいくつかの方法について語った。労使紛争や苦情処理の解決の手段として、ガンジーはストライキよりも調停（arbitration）を好んだ（コーシャル＝コーシャル，1973b）。資本家と労働者が完全に理解し合い、相互に平等についての認識や尊重がなされるとき、ストライキは起こり得ないだろうとガンジーは著している（ガンジー，1957）。

興味深いことに、日本の産業関係（industrial relations）はおそらく日本的経営の研究者の間でもっとも学究的関心が高いであろう。こうした高い関心の理由は明白である。日本は世界でもっとも失業率が低い国のひとつであり、ストライキ数も最小、かつ、労働生産性の優秀な記録を持ち、技術変化のパターンも他国の人々がうらやましがらるほどだ（マクミラン，1985）。

コーシャル＝コーシャル（1983）はより良い産業関係（industrial relations）に貢献するであろう諸要因を提示している。その主要な要因は、（１）日本では、労使関係（the labor-management relationship）は基本的に伝統的社会的構造に根ざしていること、（２）その社会的構造（the social structure）は、日本における親子関係や先輩＝後輩関係（superior-subordinate pattern）に例証されるようなタテの人間関係（vertical human relationship）を強調することで特徴づけられていること、（３）労働に対する報酬（rewards）は「年功序列」（age and seniority）に基づいていること、（４）終身雇用制（lifetime employment）、および（５）企業内

組合 (the “enterprise union”) である。要因 (1) ～ (4) は先に議論済みなので、ここでは日本の企業内組合の仕組みを検討し、ガンジーが提唱したコンセプトとの共通点を探ってみよう。企業内組合とは、管理職レベル (the management level) 以外の全雇用者を組合員とする自治的組合を言う。全雇用者とは、ある企業の従業員全体であるか、あるいは、企業の中の各工場を代表する組合の連合体を指す。ブルーカラー労働者もホワイトカラー労働者も同一の組合の中に組織される。注目すべき点は、日本の企業内組合が所属する産業の同盟の一員であってもその意思決定において完全な自由を持つことである。企業内組合は自ら組合費を徴収し、組合規約の作成や改正を行い、ストライキを行使し、組合役員を選出する。こうして考えると、日本の企業内組合システムは、労働組合が外部からの干渉から自由であること、さらに、組合の指導者は一般組合員から出ることが望ましいと提唱するガンジーの考えに合致することがわかる。

6 結びにかえて

本稿でわれわれが議論して来たことを要約するにあたり、以下の付表にガンジーの経済思想と日本型のエコノミックスの共通点を対照させた。

付表 ガンジー的経済思想と日本型産業関係の共通点

ガンジー的経済思想	日本型産業関係
1. ヒンズー教および仏教に影響を受ける	1. 禅仏教および儒教の影響を受ける
2. 理想社会は、自己規制や自己抑制を意味する “Swaraj” を根底に置く。「独立」がしばしば意味するような、全ての抑制から自由という考え方は採らない。	2. 「和」は “調和” を意味し、集団の誓約と和合の関係を示唆する。和合の関係は “自己規律” によってのみ保持され得る。
3. 数多くの労働者に職を提供する機械を採用する。	3. 国内の雇用を保護する。
4. インドの各村落に経済発展をもたらす。国産品 “swadeshi” を奨励する。	4. 国家の繁栄のための構造変革を地域開発も分かち合うように産業政策を施す。
5. 労働を高く評価する。	5. 労働はモノやカネよりも高い地位に置かれる。
6. 労働者は自らが受け取る賃金に見合う適切で誠実な労働力を提供し、自己の所有であるかのごとく所属企業を誇りに思う。	6. 労働者たちは所属企業の価値観に同意し、共通の目標や活動を分かち合う倫理的義務を持つ。

7. 工場所有者は労働者との間で“父子関係”を保持する。工場所有者は労働者が困窮状況にあるとき、父子がそうするであろうように、救いの手を差し延べるものと期待される。 8. “標準賃金”とは、労働者に適切な食事を提供できる“最低賃金”である。賃金率は食料価格の地域格差を是正するように配慮される。 9. 労働組合による争議は存在するが、合法的なものでなければならない。産業別組合（industry unions）が常態。	7. 勤労倫理の基盤は主として親子関係の概念から発展した。終身雇用制は会社と従業員が相互に協力を誓い合う。 8. 企業稼得はより平等な仕方と分配される。生産過程における主要参加者たちは各自の努力に見合って公正に報酬を受ける。最低賃金法は格差の是正をも含蓄する。 9. 政府や企業により認知されている企業内組合を常態とする。
--	--

上記の類似点に基づき、また同時に、インドと日本両国の歴史や他の社会構造の違いに基づく相違点をも認識しつつ、本稿ではわれわれの分析の総括として二つの仮説を提示してみたい。世界が急速にグローバル経済への進展を見せる中、市場における金融資産についても、また、倫理的な約束事のような「無形資産」(intangibles)についても、国家間の相互依存性は明白に高まりつつある。こうした相互依存の流れを差し引いても、ガンジー的哲学観に照らし出された日本の経営のヒューマンな側面はつぎの二つの仮説を呈示する：(1) 国家の富を造り出すプロセスは分配のプロセスと整合性を持たなければならない。「富」はグローバル経済にあつては、新しい解釈を要求するが、中心的な課題は国家の富がいかにエネルギーかつ堅固な意志を持って創造されるかではなく、市場システムの中でいかに“思いやり”(compassion)を持って分配されるかである。(2) 「価値のシステム」(a value-system)に基づく生産性の考え方は、経済学的な生産性の計測法に劣らず意義深い。通常の経済学の物差しだけで「生産性」を評価する必要はない。勤労倫理に基礎を置く倫理哲学を用いて生産性を計量する物差しとすることは十分に可能で、伝統的な経済学の手法を補強し深化するものである。

参考文献

- J. アベグレン (1958) *The Japanese Factory*, Free Press, Glencoe, IL.
A. W. パークス (1981) *Japan : Profile of a Postindustrial Power*, West View Press, Boulder, CO.
R. クラーク (1979) *The Japanese Company*, Yale University Press, New Haven, CT.
M. K. ガンジー (1924) *Young India*, November 13, 1924.

- M. K. ガンジー (1927) *Young India*, March 12, 1927.
- M. K. ガンジー (1931) *Young India*, September 10, 1931.
- M. K. ガンジー (1934) *Harijan*, November 16, 1934.
- M. K. ガンジー (1947) *India of My Dreams*, Navjivan Publishing House, Ahmedabad, India.
- M. K. ガンジー (1951) *Towards Non-Violent Socialism*, Navjivan Publishing House, Ahmedabad, India.
- M. K. ガンジー (1957) *Economics and Industrial Life and Relations*, Vol. III, Navjivan Publishing House, Ahmedabad, India.
- K. Kamioka (1986) *Japanese Business Pioneers*, Times Book International, Singapore.
- K. I. キム, H. I. ランデ (1982) "Quality Circles: Why They Work in Japan and How We Can Make Them Work in the United States," in Lee, S.M. and G. Schwendiman (Eds.), *Management By Japanese Systems*, Praeger Publishers, pp. 460-477.
- R. K. コーシャル, M. コーシャル (1973a) "Gandhian Economic Philosophy," *The American Journal of Economics and Sociology*, V. 32, No. 2, pp. 191-209.
- M. コーシャル, R. K. コーシャル (1973b) "Gandhi's Influence on Indian Economic Planning," *The American Journal of Economics and Sociology*, V. 32, No. 3, pp. 311-330.
- M. コーシャル, R. K. コーシャル (1983) "Productivity and Labor Turnover: A Comparative Analysis of the United States and Japan," in Lee, S. M. and G. Schwendiman (Eds.), *Management By Japanese Systems*, Praeger Publishers, New York, NY.
- R. K. コーシャル, M. コーシャル, K. ドローディアン, K. N. ナンドーラ (1989) "Why Is Japan Successful in International Markets?" *Proceedings of the Second Annual International Symposium on Pacific-Asian Business*, V. 2, College of Business Administration, University of Hawaii at Manoa, HI, pp. 97-99.
- J. L. クリーガー, J. W. リー (1981) "Genesis of Japanese Management Success", in K. H. Chung (Ed.), *Academy of Management Proceedings*, Academy of Management, New York, NY.
- S. B. レヴィン (1981) "Labor Regulations," in Richardson, B. M. and T. Ueda (Eds.), *Business and Society in Japan*, Ohio State University Press, Columbus, OH.
- G. D. マクミラン (1985) *The Japanese Industrial System*, Walter de Gruyter & Co., Berlin, W. Germany.
- M. ラスゴトラ (1969) Mahatma Gandhi and Today's India, *India News*, Chicago, IL, 24, 3.
- B. M. リチャードソン, T. Ueda 編 (1982) *Business and Society in Japan*, Columbus, OH., Ohio University Press.
- J. K. リッグズ, K. K. セオ (1976) "Wa: Personal Factors of Japanese Productivity," *Industrial Engineering*, April, pp. 32-35.
- M. K. Yoshino (1968) *Japan's Managerial System*, MIT Press, Cambridge, MA.