

現代日本の経済と宗教

経営と勤労に関する宗教Ⅱ倫理的教説の役割

島園 進

一、日本の経済発展と宗教的勤労倫理

ある社会の経済発展が、その社会の文化的伝統によって大きな影響を受けるということは、多くの社会科学者によって早くから注目されてきた。とくに宗教が重要な役割を果たすということは、マックス・ウェーバー以来、宗教社会学の中心的な研究テーマの一つであった。しかし、欧米における宗教と経済の関わりについての議論は、主に近代化の初期の時代に焦点が合わされがちであった。ある程度の近代化が果たされて以後の経済発展につ

いては、宗教との関わりが問われることはあまり多くなかった。

これはマックス・ウェーバー以来の次のような前提に基づくものである。すなわち、資本主義が形成される初期の段階では、禁欲的プロテスタンティズムに代表される宗教が提供する世俗的禁欲の倫理や天職の概念が資本主義の経営精神や勤労精神の形成に大きく寄与した。ところが、資本主義の発展とともに、もはやこうした宗教的精神や倫理は重要な役割を果たさなくなる。営利のための経済活動は宗教的動機から切り離され、市場にお



ける経済法則に従って、効率を高め競争に勝ち抜こうとする、冷たい合理的計算の領域へと追いやられていく。近代の資本主義的経済発展は、初めは宗教的倫理に動機づけられているが、次第に非宗教的な形式的合理性やそれに基づく官僚制の論理に従うものへと変わっていく、という前提である。

こうした考え方は、近代化とともに宗教は社会における役割を次第に減じていくという世俗化の理論とたぶん深い関わりがある。世俗化の理論によれば、近代において経済は宗教の影響から次第に脱却していく。かわって、経済は市場の要求するまったく非宗教的な合理性の支配する領域となる。このように経済的効率を基準とする合理性が社会を広く覆うという点に、近代社会の特徴がある。そうした社会では、宗教はもし活力を保つとしても、経済活動以外の周辺の領域に押し込められざるをえない、という理論である。

ウェーバーから世俗化論へと引き継がれていくこのような理解は、西洋社会では今なお妥当に見えるかもしれない。そこでは、今では宗教と経済は切り離された二つ

要因がある、という。

では、このような「日本的経営」はどのような文化的特徴に由来するものだろうか。経営学者や産業社会学者は、これを「集団主義」とか「人間主義」と名付け、長い歴史をもつ文化的パターンと理解している。⁽³⁾一方、思想史学者は十七世紀から十九世紀前半にかけて登場した幾人かの宗教的思想家——鈴木正三、石田梅岩、二宮尊徳など——の役割に注目している。⁽⁴⁾この二つの立場からの解釈を統合するような視点は、早くからロバート・N・ペラーによって提示されている。⁽⁵⁾宗教のないし、宗教Ⅱ倫理的伝統が日本の経営、および日本の経済的成功に寄与しているという点では、多くの学者や評論家が同意している、といつてよい。

しかし、二十世紀に入ってから以後、現在までに至る日本社会で、実際に宗教的、ないし宗教Ⅱ倫理の実践や思想が、企業活動や一般勤労者の経済生活にどのような作用を及ぼしているかを、具体的に論じた業績は多くない。実際は、経済活動や勤労の宗教Ⅱ倫理的意義について、あるいは経営者や勤労者の宗教Ⅱ倫理的心構えについて

の別々の領域と感じている人々が、かなり多いであろう。八〇年代に入ってから経営学者の中に、企業の成功は文化的、精神的活力によるところが大きいと見る論調も確かに高まってきている。⁽⁶⁾とはいえ、社会全体の規模での宗教と経済の関係という点では、ウェーバーや世俗化論の立場が今なお、支配的であるといつてよいだろう。ところが、日本の現実に照らしてみると、このような理解は大いに再検討の余地があるものと言わなければならぬ。

一九七〇年代以降、日本の経済力が西洋先進諸国のそれを上回るようになるにつれ、その原因を日本の文化の特徴に求める解釈が有力になってきた。それによれば、日本の企業はほとんどの場合、「日本的経営」とよばれるような特殊な経営のやり方を行っている。⁽⁷⁾日本では、企業は社員を大切に、一生の生活の面倒を見る気構えで社員を雇用する。一方、社員は所属する企業に対する高い忠誠心をもち、企業のために献身的に奉仕することに喜びを見出す。そこから高い勤労意欲と、製品やサービスに対する強い責任感が生じる。ここにこそ、日本の企業の競争力の強さと日本経済の成功のもっとも大きなきわめて頻繁な教育の機会があり、おびただしい量の情報が提供されてきている。日本の宗教的伝統と現代日本の経済的成功の関係は、きわめて具体的な資料に即して示すことができると思われる。⁽⁸⁾

この報告は以上のような視点から、現代の日本企業の中で、あるいは一般に日本の経営者や勤労者に対して、宗教Ⅱ倫理的理念や実践がどのようにコミュニケーションされ吸収されているか、また、そこで教えらるる勤労倫理の内容はどのようなものであるかを、概観的に示すことを目指している。

二、宗教Ⅱ修養的勤労倫理の普及形態

日本の家庭や学校やマス・メディアは、集団主義的な行動様式や文化パターンを植え付けるといふ点では、きわめて大きな役割を果たしている。しかし、それらは多くの場合、拡散した文化的パターン以上のものは教えない。新宗教の熱心な信徒の子弟を除けば、現代日本の十八歳の青年は哲学的倫理的信条や特定の宗教Ⅱ倫理の実践をほとんどまったく習得していない。文化的パターン

は身に着けていても、それを支えるべき体系的理念や儀礼・実践の様式の裏付けが欠けているわけである。

ところが、勤労生活に入り、企業文化に親しんだり、社会経験を積んだりするうちに次第にそうした体系的理念や儀礼・実践様式を身に着けるようになる。では、そうした宗教Ⅱ修養的勤労倫理理念や実践は誰によって、どのように提示され、どのように習得されていくのだろうか。

宗教Ⅱ修養的勤労倫理の提供者としてもっとも大きな役割を果たしているのは、企業家と宗教団体・修養団体である。企業家(経営者)の中には強い宗教的信念をもち、それを社員にも吹き込もうとする者が少なくない。

株式会社ダスキンの創始者、鈴木清市(1911-1980)は、熱心な金光教徒であった義母に育てられて信心深い若者となった。⁽⁷⁾ロウ問屋で働くうちに、独特な宗教Ⅱ修養団体である一燈園を創始した西田天香(1872-1962)の思想に共鳴し、さらに信仰を深める。一九四三年、つや出しワックスの会社を始めるが、一九六四年に家庭内清掃具の戸別配布サービス(ダストコントロール事業という)

ある。⁽⁸⁾

宗教Ⅱ修養的な経営者としてもっとも名高いのは、松下電器の創始者、松下幸之助(1894-1989)であろう。⁽⁹⁾

松下は、丁稚奉公からたたき上げて、一九一八年に電気器具の製造会社を作り、大企業にまで育て上げた人物である。彼は特定の宗教や人物から宗教や道徳を深く学んだわけではない。主に自らの人生経験から、独自の経営哲学を作り上げる。戦後には自らの思想を自分の会社の外部にも広める組織としてPHP研究所を作り、講演会・研修会を開き、雑誌を刊行するなどの活動を始めた。PHPとは「繁栄を通じて平和と幸福を」という意味である。月刊誌『PHP』は今も一五〇万部の発行部数を誇っている。⁽¹⁰⁾

松下は特定の宗教の信徒だったわけではないが、多くの宗教と深い関係をもっており、PHP研究所には松下独自の神社である「根源の社」が置かれている。大企業となった松下グループの各企業では、社員が非常に熱心に松下の思想を学んでいるわけではない。しかし、松下は早くから国民的な名声をかちえており、松下の思想を

を行うフランチャイズ・システムの「株式会社ダスキン」を創設し、大成功した。その後、ミスタードーナツなど、他の業務にも乗り出し、多角経営化にも成功している。

鈴木は「祈りの経営」を提唱し、「道と経済の合一」を説く。職場では毎朝、般若心経などがあげられる他、次のような「ダスキン一家の祈り」などの言葉が唱えられる。——「はかなきは金銭 たよりなきは地位 人の迷惑を苦にせず ただひたむきに さんげの一路を歩み己を捧げて 報恩の托鉢を致します」。

ダスキンの社員は約一八〇〇人であるが、ダストコントロール事業に限っていると、その他にフランチャイズ加盟店が二二〇〇店以上あり、清掃用具の戸別配布サービスを行う「リーダーさん」とその補助者である「アイさん」は、それぞれ四万人と二十三万人を数える。これらダスキンの清掃具配布に関わる人々は、多かれ少なかれ、鈴木清市の勤労倫理の教育を頻繁に受けている。数十万人の勤労者に対して株式会社ダスキンは、労働の場と給与だけでなく、宗教的勤労思想とそれに基づく勤労(とくにサービス労働)スタイルをも提供しているわけ

自らの会社経営や組織運営の指針として学ぼうとする経営者・管理者は少なくない。

以上は、カリスマ的な指導力をもつ企業家が、自ら独自の宗教Ⅱ修養的経営思想・勤労思想をもち、社員や一般社会にそれを広めていく例である。その他に、宗教団体や修養団体が経営や労働の意味やあり方について教えを説き、多くの経営者や労働者を指導している例がかなりある。経営者のグループを組織して宗教Ⅱ修養思想に基づくセミナーを行ったり、社員研修会を提供したりしている団体には、上の例で登場したPHP研究所や一燈園の他、次のようなものがある。

天理教の信徒であった広池千九郎(1866-1938)が、古今東西の道徳思想を研究した結果、到達した「最高道徳」の教えを説く財団法人「モロロジー研究所」⁽¹¹⁾。ひとのみち教団の指導者の一人であり、教育者であった丸山敏雄(1889-1951)が、独立して宗教色を薄め、修養思想を体系化して新しい団体として創始した社団法人「倫理研究所」。谷口雅春(1893-1985)が創始した宗教教団である生長の家を信仰する企業家や経営管理者らが組織

している「栄える会」。雑誌「商業界」によって大小さまざまな商店経営者や管理者に「商教」を説いた倉本長治(1899-1982)による「商業界ゼミナール」。このうち、モラロジー研究所の法人維持員は約七万、倫理研究所の法人会員は、約一万二千社に上るといふ。

以上は、経営思想や勤労思想の教育習得にとくに力を入れていた団体のいくつかの例だが、この種の団体が他にも数多く存在する他、とくに経営思想や勤労思想を集中的に説くわけではないが、それにつながる内容が豊富に含まれる教えを説く団体も多い。たとえば、新宗教の多くの教団では、家族内の夫婦親子関係から一般社会での対人関係に至るまで、さまざまなレベルの人間関係におけるモラルが説かれている。その中には、また、経済活動や勤労の意義についての教えも含まれている。新宗教の信徒の中でもっとも大きな構成要素は家庭の主婦であるが、それに続いて中小企業の経営者や商店などの自営業を営む者も多いとされる。こうした人々は、新宗教教団を通して自らの経営思想や勤労思想を習得しているのである。

(二) 経済活動は愛と奉仕の精神に基づいて行われねばならない。その結果、調和的人間関係が拡大し、相互繁栄の理想が実現していく。——勤労は自己の利益のためだけに行うものではなく、他者の幸福のためにも行うものである。業者間の取り引きにおいても、顧客へのサービスにおいても、会社内の人間関係において、常に正直と信頼を重んじ、他者の喜びを増進するという愛と奉仕の精神で他者に接するべきである。そうすれば、結果として自己の幸福や繁栄もたらされる。自分の幸福のため的手段として他者につくすというのは誤りであるが、結果を考えずに他者につくすという態度をとれば結局は自分の幸福につながるのだ。このようにして他者の幸福に奉仕することが、他者と自己双方の幸福と繁栄をもたらす。経済活動とはこのようにして、相互幸福、相互繁栄の関係を広げていくことである。

(三) 勤勉で細心な勤労によって、生産性が向上するだけでなく、人間と環境との調和も増大する(ように努めねばならない)。——勤労は他者との関わりとともに、自然や物との関わりをも含む。時間を有効に使い、自然

三、宗教Ⅱ修養的勤労思想の諸テーマ

前節では、現代日本の宗教Ⅱ修養的勤労思想が、誰によって説かれ、どのようにして広められてきたかを概観した。では、そこで説かれているのはどのような思想なのだろうか。説く人、説く団体により、説く内容に相当のバリエーションがあるのはいうまでもない。しかし、またかなりの共通点があるのも事実である。以下では、そうした共通の思想内容について、まず概観していき¹²⁾たい。

(一) 企業の経済活動とそこでなされる勤労には崇高な道徳的理想がある。——経済活動は単に私的な利益を追求するものではない。それは企業に関わる多くの人々の、また国民社会の、ひいては人類全体の福祉の増進に貢献するものである。企業活動とそれを支える労働は、そうした高い使命感に基づいて行われなければならない。したがって、職業労働とは神や仏、あるいは宇宙の理法によって与えられた「天職」である。

のさまざまな特徴に注意深く向き合っていくことによつて、人間と環境との調和が増大していく。それは自然や万物が本来もっている生命力を引き出し、高めていくことである。また、そうした勤労になるように努めなければならない。

(四) 企業という集団で行われる経済活動は、そこで働く個々人の成長と自己実現に貢献しなければならぬ。——勤労が他者への奉仕の精神で行われ、ときには自己犠牲を要求するといっても、それは働く者の人格の尊厳が軽視されることを意味しない。企業人は常に自己確立に務め、自らの人間的成長を目指して努力しなければならない。企業を構成する個々人ができるだけその人の個性を発揮し、自己の可能性を実現していくことが目指される。企業もそれが可能になるような組織を作っていかなければならない。

(五) 勤労者個々人は他者と自然と宇宙から与えられる恵みに感謝し、満ち足りた明るい心境に到達すべきである。——ある個人と他者や環境との間の不調和こそ、多くの不幸の原因である。そしてその不調和は、個人の

心が不調和であるために生じることが多い。したがって自らの心が、迷いのない平静で明るい状態に達することが、自己自身と自己を取り巻く他者や環境をより高い調和のとれたものにしていくことにつながる。こうした心境になれることが人間としての成長の重要な指標である。ここには東洋的な宗教的自己完成の伝統が反映している。

(六) 宇宙全体が一つの生成発展する調和した生命体であり、理想的な経済活動はこの宇宙的生命の発展に参与していくものである。——人間同士、および人間と環境の調和による発展は、経済活動の現実的、実際のな目標であると同時に、しばしばこのような宗教的目標に関連づけられる。その場合、勤労や経営は究極的にこうした宇宙的調和発展に寄与すべきものと信じられる。なお、こうした生命主義的な宇宙観は、日本の宗教伝統に広く見られるのであり、とりわけ日本の新宗教に顕著に見られるものである。⁽¹³⁾

この節の初めにも述べたように、以上のような教えが

る者も、他者への愛や奉仕をまったくの手段として説いているわけではない。他者と自己は本来調和的に存在し、相互繁栄できるものだという信念、他者への愛が自己の幸福に必ずつながるだろうという信念を両者は共有しているからである。説き方のちがいが、実際の経済活動にどの程度反映しているかは、今後の調査研究にまたねばならない。

四、結語

日本の資本主義的な経済発展の大きな理由の一つに、ここに述べてきたような勤労と経営に関する宗教Ⅱ倫理的教説と、それを体現し、普及させようとする指導者や集団が数多く存在してきたことがあるのは明らかである。それによって人々の勤労意欲が高められ、人々の相互協力も促進されてきたことはまちがいない。

このような教説とそれを普及させる指導者や集団は、日本の資本主義的経済発展の初期から存在し、その後ますます勢力をまわしてきた。産業化が一定の段階に達し、脱工業化が論じられるような時代になっても、その勢力

実際に説かれていくときには、さまざまなバリエーションが生じる。その中でも、とくに重要だと思われる差異は、推奨される行動規範が、超越的倫理規範として提示されるか、私的 성공のための実際的方法ないし手段として提示されるかのちがいで、すなわち超越的規範に従おうとする態度と功利主義的態度のちがいだろう。

たとえば、あるタイプの経営者や宗教Ⅱ倫理的指導者は、他者への愛や奉仕が絶対的な規範であり、その実践に対する見返りを期待してはならないということを強調する。それに対して、別のタイプの経営者や宗教Ⅱ倫理的指導者は、他者への愛や奉仕が結果として自分自身の幸福として報われるということを強調する。前者は勤労倫理を超越的規範として受け取ろうとするし、後者は功利主義的に処世の方法として受け取ろうとしているのである。⁽¹⁴⁾

この相違は確かにある。しかし、その相違を強調しすぎるのも問題がある。他者への愛を超越的規範として説く者も、それが本人の幸福への道であることをまったく説かないことは少ない。また、功利主義的な語法を用い

はさほど衰えていないと思われる。一九七〇年代以降のサービスマスの成長は、こうした勢力が活躍する場を維持、ないし拡大するのに役立った。上に述べたような宗教倫理的教説は、人と物の関係が重要な位置を占める製造業よりも、人と人との関係が重要な位置を占めるサービスマスで、とくに大きな力を発揮するであろう。こうした教説を経営の中核に置いているダスキンが、一九七〇年代、八〇年代に急成長したサービスマス産業の代表的企業の一つであるのは偶然ではあるまい。

しかし、八〇年代の後半になって、将来の日本人の勤労意欲に対して、懸念が表明されるようになってきた。若者の間に、はじめに働くことをさげすむ傾向が顕著に増大していることが報告されている。⁽¹⁵⁾たとえば、世論調査に「遊んで暮らしたい」と答える若者の数が、一九八三年の一九・八%から、八八年の二三・六%に増えている。この傾向は、将来、上に述べてきたような宗教Ⅱ倫理的教説やそれに基づく経営Ⅱ勤労実践が弱体化するという可能性を示唆するものである。経済的成功の達成が経済的成功へのエネルギーを失わせるという事態が、た

ぶん日本においても生じるのではなからうか。

註

- (1) たぐえび T.J.Peters and R.H.Waterman, *In Search of Excellence*, Harper & Row, 1982 (大前研一訳「エクスレント十カバンニ」講談社、一九八三年) T.E.Deal and Allan A. Kennedy, *Corporate Cultures*, Addison-Wesley Publishing Co., 1982 (城山三郎訳「シンボリック・マネジメント」新潮社、一九八三年) G.Gilder, *The Spirit of Enterprise*, Georges Brochart, 1984 (小島直記「信念と腕力」新潮社、一九八六年)。
- (2) 日本の経営についての古典的研究は、間宏「日本の経営の系譜」日本能率協会、一九六三年。日本の経営とは何かについての分かりやすい要約は、尾高邦雄「日本の経営」中公新書、一九八四年。
- (3) 間宏「日本の経営—集団主義の功罪」日本経済新聞社、一九七一年、浜口恵俊「日本らしさ」の再発見」日本経済新聞社、一九七七年、浜口恵俊・公文俊平編「日本的集団主義」有斐閣、一九八二年、など。
- (4) 多くの研究があるが、近年のものとして次のものをあげておきたい。島田燁子「日本人の職業倫理」有斐閣、一九九〇年。
- (5) R.N.Bellah, *Tokugawa Religion*, Free Press, 1967, 1985 (堀一郎・池田昭訳「日本近代化と宗教倫理」未來社、一九六六年)。

(6) 明治以降、現代までをカバーしたまとまった研究に次のものがある。黒崎征佑「日本資本主義の精神」文献出版、一九九一年。

- (7) 鈴木清市(清一とも書く)の生涯については、その自伝が多くを教えてくれる。鈴木清一「われ損の道をゆく」日本実業出版社、一九七三年。
- (8) 最近のダスキンの経営の実情については、次の書物が参考になる。駒井茂春「ダスキン 成長への戦略ノート」ダイヤモンド社、一九八五年。
- (9) 松下幸之助の前半生については、次の自伝が多くを教えてくれる。松下幸之助「わたしの生き方考え方——わが半生の記録」実業の日本社、一九六八年、PHP文庫、一九八六年。
- (10) 雑誌「PHP」とPHP研究所については、俵孝太郎「PHPの世界」日本能率協会、一九七〇年、参照。
- (11) モラロジー研究所については、社会学者による次の調査報告書がある。井上芳保「現代におけるルサンチマン 処理産業の社会的機能」茨城大学人文学部社会調査室、一九八八年。
- (12) こうした思想が比較的まとまって述べられているものを例示しよう。倫理研究所編「活力あふれる経営指針」新世書房、一九八五年、駒井茂春「徳を積む経営」天理教道友社、一九八八年、松下幸之助「仕事の夢 暮らしの夢——成功を生む事業観」実業の日本社、一九六〇年、PHP文庫、一九八六年、別府正大「能力開発と人間関

係」日本教文社、一九七七年。

- (13) 対馬路人他「新宗教における生命主義的救済観」思想六六五号、一九七九年。
- (14) 新宗教の倫理の功利的側面については、藤井健志「生活規律と倫理観」井上順孝他編「新宗教事典」弘文堂、一九九〇年。また、島園進編「救いと徳」弘文堂、近刊において、この問題について、やや踏み込んだ考察がなされている。
- (15) 千石保「「まじめ」の崩壊——平成日本の若者たち」サイマル出版会、一九九一年、第三章。

(しまその すすむ・東京大学助教授)