

日本経済思想史 第8回

2004年度冬学期

武田晴人

‡:このマークが付してある著作物は、第三者が有する著作物ですので、同著作物の再使用、同著作物の二次的著作物の創作等については、著作権者より直接使用許諾を得る必要があります。

2.職人から従業員へ

● 職人の世界

● 徳川時代には、彼等は随分社会の尊敬を受け、随分利益を占め、随分勢力を有したり、……旧時田舎に出で、自ら江戸っ子と称し満身の刺繍(ママ)を露はして威張りたるは、江戸の武士にあらず、江戸の商人にあらず、江戸の職人にてありしなり、江戸の職人既に如此き勢力を有す、其他の土地の職人と雖、之に準して勢力を有せし也、然るに維新以来彼等の勢力は頓に衰へたり、彼等の利益は減したり、彼等今は湯屋に於て湯がぬるしとして三助を叱し、年に一度の祭礼に少しく幅を利かせる外、其威勢を振ふ場合あらざるなり

▪ (一八九〇年九月七日の『東京経済雑誌』、五三七号)。

●近世社会で「威勢のよかった職人たちが、明治になってからはすっかり元気がなくなってしぼんでしまった」との「観察が正しいとすれば、それは、職人が急にいなくなったためではなく、彼等の仕事の業態に変化が生じたからではあるまいか」

(尾高煌之助『職人の世界・工場の世界』 1993年 p.50-51)

鋼製医科器械の生産と沿革を論じた竹内常善の評価

●日露戦争期の重要な急激な拡大のため、「それだけでなくとも利幅の大きい業界に一大旋風」が起き、「納期に追われた生産者による職人の引き抜き合戦が起こり、一方では金回りに余裕のできた職人の無断休業が増えた」

(竹内常善・阿部武司・沢井実編『近代日本における企業家の諸系譜』1996年、大阪大学出版会、p.142)。

●そのために陸海軍に夥しい粗悪品の供給が行われた結果、一回の使用にも耐えない製品を多く掴まされた軍部が戦後になって輸入品への切りかえを検討しはじめた。この事件が、製品の流通にあたっていた問屋が品質改善に取り組むきっかけとなったという。

建具職人松五郎の人物像

- 「腕を恃む松五郎は次第に上得意の仕事以外に関心をしめさなくなる。清二郎が生まれた頃には、三菱の岩崎本家の仕事以外は、依頼されてもことわるようになっていたという。
- 邸宅の維持や改良のために特殊な注文が松五郎のところには来ていたようである。
- しかし、食品とことなり建具の仕事はいつもあるとはかぎらなかった。極めつけの材料を用いた最高の仕上げに誇りをもっている、生活は苦しかった。
- しかもまとまった金子が入ると、松五郎はきまって「遊び」に精を出した。それは当時の職人にとっても、卯建を上げた町人にとっても「一人前」の証のように考えられていた。自宅に近い根津には遊廊があり、その馴染み客になるだけでは足りず、「本式」に遊びたくなると吉原まで脚を伸ばした。近くの白山の三業地帯には出向いていない。遊びの場合にも、場所によって階層間の縄張りないし、格付けができていたようである。(同前、一五二ページ)

渡り職人

石井鐵工所を1900年に創業した石井太吉の記録

● ガタは一週間に一回位か、または一日おき位に、違った奴が来て、それが変(ママ)わりばんこにやってくる。そして仕事をさせてくれというのだが、そんなのに仕事をさせては仕事が台なしになるし、断れば邪魔して困る。仕方がないから幾らか金をやって帰す。こんなのが東京中の仕事場を廻ってあるいていた訳であるが、彼等は金を貰うと酒をのんで遊んで食っている。金がなくなるとまたやってくる、という風に困ったものであつた。...つまり「ユスリ」である。.....常に短刀を懐申に入れていたものである。

(尾高煌之助『職人の世界・工場の世界』リプロポート 1993年)

● このように渡り職人は、工場主にとっては問題を孕んだ存在であったが、「渡り」という習慣は、職人たちが各地の工場・作業場を廻って自らの腕を磨くという技能形成のあり方に基づいて生まれたものであつた。

鉄工職人西山卯之助

● 1875年生まれの卯之助は、87年に大阪鉄工所に見習いで入所したあと、92年に製紙工場を経て永田製機所、94年に久松鉄工所、95年に奥山鉄工所、岡本鉄工所と99年に自立して西山鉄工所を創業するまで転々と工場を変えている。

(西山卯三『安治川物語』日本経済評論社、1997年)

金属鉱山の坑夫

- 坂東喜八郎は、明治一〇年代に飛騨の鉱山経営者であったが、自伝のなかで、旅の軌跡を書き記している。
- 喜八郎は、幕末に石川県に生まれ、安政年間に九歳にして中天井鉱山で堀子になり、元治元年に坑夫となり、友子に加盟した。
- その後、彼は「深く採鉱ノ真理ヲ究メントシスルノ念、切ニ相迫り、全国有名ノ各鉱山ヲ依リ実地ヲ経験シ益々該業ニ従事勉強致シタキ精神起リ」それ以来、長い旅にでた。
- 喜八郎は、慶応元年に越前から兵庫の生野鉱山に行き、半年をすごし、岐阜にもどり、畑佐鉱山で四年間働き、明治二年から滋賀の千間銀山で三カ月働き、それから美濃、越前の鉱山をまわって、年末に飛騨の鉱山にきた。明治三年には、越前、加賀の鉱山から越後の草倉鉱山、会津の鉱山を転々とし、明治五年に飛騨の鹿間鉱山で五年間働いた。喜八郎は、日本中の鉱山を縦横に巡回した。彼の旅は、好奇心も手伝っているが、根底には、鉱山技術、技能習得が目的だったのである。

(村串仁三郎『日本の鉱夫－友子制度の歴史－』1998年、世界書院、p.61-62)

Haruhito Takeda

明治末の調査

- 1年間の新規雇用者と退職者の数を鉱夫在籍者数と比べると、鉱夫数2000人以上の10鉱山の平均で70%を超え、それ以下を含めて全国106鉱山平均でもおよそ3分の2に達した。
- 1898～1902年の三菱長崎造船所では、在籍する労働者の60～80%にあたる数の労働者が1年間に雇用されたり、退職していた。
- 1901年に行われた芝浦製作所、大阪鉄工所など全国10工場の勤続年数調査でも、1年未満しか在籍していない労働者の数が50～70%であった。

(隅谷三喜男他編『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会、1967年、および、兵藤剣『日本における労使関係の展開』東京大学出版会、1971年)。

労使関係と労働の規律

日本精工の創業期の製造現場

● 当時の賃金は単価請負い制で、その単位を決めるのは職長であるが、決め方がとにかく不自然であった。彼らは海軍工場の出身で、品物の大部分が一定の見積り基準のある海軍受注なのにもかかわらず、薄形のものについては加工賃の割増を要求するなど適当に値段を決めて持ってくる。それが相当に高い。仲間同志でガッチリ組んでいるのだから、どうにも対抗できなかったものだ。それに、ほとんどの工員は海軍工場時代の熟練工で腕に自信をもっており、輸入機械をコピーした自家製機械を使って、いわゆる職人氣質の「腕」で仕事をしていた。

(尾高煌之助『職人の世界・工場の世界』リプロポート1993年 p.158)

大東英祐の研究による精工舎の工場

● 関東大震災後、懐中・腕時計の組立工程で、部品加工技術が進歩するとともに、それまで強固だった親方請負制の色彩が薄れた。それまでは「組立職場は工作工場と共に、職人氣質の強い職場で」、「弟子は当初は専ら使い走り専門で、技術・技能上の指導を受けることもなく」、親方は「この弟子はものになると判断するまでは仕事は教えようとしなかった。仕事を教える方法も、とくに順序だったものではなく、弟子も盗むようにして技術を身につけた」という状態であった。

精工舎の時計製造(大正半ば)



52 精工舎の時計製造 大正時代の目覚まし時計の組み立て作業場(右)と関東大震災前の事務館。

†

武田晴人著『集英社版 日本の歴史 (19)／帝国主義と民本主義』p.71 集英社 1992年

- ところが、1928年に新工場への移転が終った時には、作業班の組織構成が変わり、互換性部品方式による量産体制への歩みが顕在化した。
- そのため、職人的な親方・弟子間の人間関係が解体すると同時に、純粹出来高給は廃止されて日給プラス歩合方式が採用された。すなわち、標準高を定め、これを上回る生産量に対しては割増を支払うこととした。
- さらに、大量生産が開始された昭和初期には、設計担当の工務部では、学卒で生産技能は持たない設計エンジニアと経験的熟練はあるが理論的理解力は乏しい組立熟練工とを組合わせて新製品を開発し、「...すっかりOKになるまで、何回でもやりなおし、すっかり間違いないというふうになってから大量に作って流す」方式が編み出された。

(尾高煌之助『職人の世界・工場の世界』リプロポート1993年 p.151)
Haruhito Takeda

「現場主義」の起源としての職人の世界

- 大東氏の研究を紹介した尾高氏は、精工舎の工場内での変化について、「後年『現場主義』と呼ばれるに至る技術と技能との密接な協力関係が、すでにここに芽生えていた」と指摘している。
- 彼らは自らの仕事・労働に誇りを持っているが故に、そして腕のいい労働者であることが一単に働き者である以上に日本の社会では高い評価を得られると考えているが故に、参加の道が開かれれば積極的に関与している。決して人生の目標を見失った欠陥人間だから仕事に熱中しているわけではない。そして、職人的熟練が伝統的な社会では世界のどこでも見られたことを考えあわせれば、このような仕事の仕方、労働の捉え方は決して日本に特殊なものとはならないはずだと思われる。

3 立身出世とホワイトカラー 長い選抜の過程

- 三井家における人材育成

 - 「内部労働市場の形成と継承」

 - (千本暁子「内部労働市場の形成と継承」、
伊丹敬之ほか編「日本的経営の生成と発展」有斐閣,1998年所収)

- * 実地訓練(OJT)による専門知識の習得
- * 株仲間の雇用規制

三井の場合

大元方が設置された1710年前後に雇用システムの原型形成

● 雇い入れ

奉公人は京都か松坂で一括して雇い入れ、江戸や大坂にも配置。

- 「創業期には江戸店のように本家から離れた店舗での奉公人の調達に苦心したが、主家の出身地で採用を一元的に行うようになってからは、明確な採用方針や採用基準で奉公人を調達できるようになった。そして、こうした採用管理の一元化は、採用後の配置・訓練・昇進・退職といった全般的な奉公人管理システムを確立するための基礎となった」

● 採用手続き

- ①採用の手続は、子供の場合には15日の目見え期間をおいて正式採用となり、採用の場合には10年を原則とする年季奉公の請書が出された。
- ②通常の場合、採用の年齢は11歳から13歳で、それ以後は、一定期間内に必要な技能を収得した者だけが昇進し、そうでない場合は淘汰された。

● 選抜の方法

①「登り」という伊勢商人や近江商人の間で広く見られた、親元への帰郷制度と連動して運用され、「登り」とは、親元への帰郷に際して、引き続き雇用する者だけを呼び戻すという方法で暇を出す慣行であった。店を離れるときには誰が敗者となるかが明確ではないという意味では、巧妙なかたちの選抜の手続であった。

- ②三井の場合には7～8年ごとの「初登り」「二度登り」「三度登り」と三回

1731年ころの三井の職位の階層

- 大元締を頂点に「大元締－元締－元方掛名代－名代－後見役－宿持支配人－店支配人－支配人格・同准役－支配人並－組頭役－役頭－連役－上座」という多層にわたる階層構成の役職
- 「初登り」で、この下の「中座」というポストに登用できるかどうかはまず判定された。次の選抜では、早いものでは組頭役まで、三度目の選抜では同じく支配人までが到達できるポストであった。「三度登り」はおよそ20年後であったから、支配人以上になるためには、20年という経験を必要とした。

中途の退出 三井のケース

- 1722～23年に京都呉服店に見習いとして入った49人のうち、目見えを終えて正式採用されたのは34人、このうち上座以上の役付きにまで昇進したのは6人。
- 享保期に役付き以上に昇進した291名の調査によると、退職時の役名は役頭60人、組頭95人、支配人93人で、通勤支配以上に昇進できる可能性は15%しかなかった。そして、12歳前後で入店した子供たちを基準にすると、この可能性はせいぜい5%に過ぎなかった。
- 京都呉服店の1757年の奉公人は勤続6年未満の者が55%と過半
- 1805年から40年についての奉公人100人の経歴(安岡重明による)と、京都両替店への入店年令は11歳から13歳までが67人でこの層が中心
退職年齢は、10歳代前半が11人、後半が17人、20歳代前半・後半がそれぞれ20人で、30歳までに92人中計58名が退職

複数のゴール

- 「奉公人の能力に応じた複数のゴール」(前掲千本論文)。
- 途中で淘汰される奉公人については、円満な退職であれば「元手銀を支給し、越後屋の屋号を名乗ることを許し、暖簾印を与えた。越後屋の屋号と暖簾印は、自立して商売していくうえでの財産」であった。他方で有能な奉公人に対しては長期の勤続を奨励するために、役料や褒美銀などが支給されたほか、役職に就いたあとで退職する場合にはその役職に応じた元手銀や暖簾印を与えた。「平手代で退職した者は丸に越の字の印を、上座から役頭などの者には丸なしの井桁三の字を、元締・名代・支配人と本店の組頭には丸に井桁の三の字を暖簾印として与えた」のである(159~160ページ)。
- 類似している、現代の「天下りの仕組み」

複数のゴールの意味

- 長期の選抜過程での積極的淘汰 そのための途中のゴール。
←少数の勝者しか生まない方式
- 奉公人たちに高い意欲を持ち続させるために、奉公人たちの生涯の生活設計が立つように、自立の道を与え、それまでの努力の成果によって、自立するときの条件に差を設けた。
- しかも、彼らの自立は多くの場合、程度の差があるとはいえ同じ暖簾、同じ屋号の下での営業を基盤としていたから、そこで培われる一体感は、三井家という経営体に凝縮することになった。三井の信用を高めるように在職中に努力することは、直接的に自分の地位や報酬を上げるだけでなく、将来の自分の商売の信用を高めることでもあったからである。
- ←現代の終身雇用の起源 子会社への出向や転籍などの制度も含めて、長期の雇用の保障

明治の青年たちと立身出世

- 徒弟奉公による選抜の仕組みから学卒者の採用へ
 - E・H・キンモンス『立身出世の社会史 (The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought)』(広田照幸、加藤潤、吉田文、伊藤彰浩、高橋一郎訳、玉川大学出版部、一九九五年)。
- キンモンス氏によると、「中国と日本とどちらの書物でも、『立身』とは、地位(ランク)の獲得を意味しているにすぎず、そこから、任務に付随する報酬としての富が生ずるのである。
- 少なくとも、武士で儒学者である者は、そこに蓄財の意味を含んではいない」という。
- ところが、「精神的な悟りを目的として世間から離脱することを意味する仏教用語である『出世』と、『立身』とが、特殊に結合した「立身出世」という言葉は、江戸時代になると、「やや卑俗な意味が連想されるようになり、道徳書には、まず登場しなかった」(59～60ページ)。

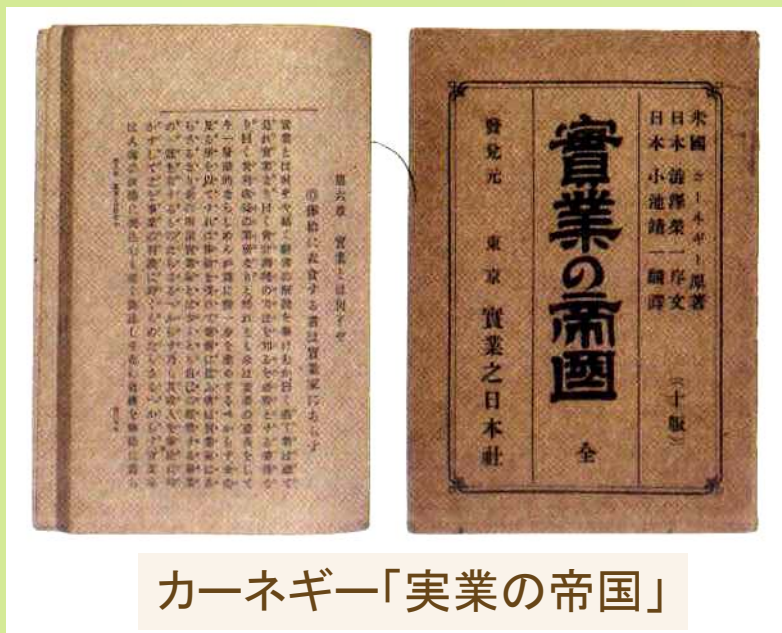
- 明治期には、「立身出世」は、「出世の野心をもつ者に対して用いられる言葉」となった。「その者たちは、故郷の村を去り(世を出る)、自分の出世の枠組みからみた広い世界に入る(世に入る)必要があったからである。世に出るという後者の用法が、現在でも存在しており、『出世した』という言葉は、商業的な成功も含めて、公に成功を認められた人間を指している」とことになる。
- この「立身出世」の野心を持った若者たちは、多くの場合には、比較的生活に余裕のある士族や上層の農民たちの家で育った。一般に、当時の農民たちにとっては教育費の負担が高く、また家族労働力としての青少年の力を必要としていたことから、そうした貧しい人たちからの出世は望みが薄かった。別の言い方をすると候補となる若者たちは、その出自から見ても何らかの優越意識を持った人たちであった。

- 投稿雑誌『穎才新誌』に寄稿された作文内容の分析、発行部数五〇万部、投稿者の平均的な年齢は13歳
- 「成功や失敗の責任を、個人的な行為だけにおいているにもかかわらず、『穎才新誌』の投稿者たちは個人主義的ではない。彼らは、地位、名誉、名声—これらは、客観的な業績というよりも社会的に認知された成功である—に対する関心を繰り返して述べていたが、そのことは、彼らが社会と離れたところで何かを追い求めようなどと考えもしなかったことを示している。立身を孝行の最高の形態として正当化する伝統のおかげで、立身は社会的であり非個人主義的なものであるとみなされていた。(同書、73ページ)」
- 親に対する孝行の最高の形態としての立身出世＝「社会全体に向けられたものではなく、家に限定されたもの」

- 社会的な評価が、明治の初めのように官吏になって出世することだけでなく、実業の世界での成功によっても得られるようになれば、彼らはその進路をより広く取ることが可能であった。
- 内村鑑三が一八九七年に書いた日清戦後の雰囲気
 - 「金を儲けよ、なんとしても儲けよ、なぜならば、金のみが現代の力だからである。諸君は愛国者になりたいか。もしなりたければ、自身のためや金そのもののために金を儲けるのではなく、国のために金儲けし、より貢献せよ。忠実でありたければ、金を儲け、主人の土地を増やせ。親孝行は金儲けなしにはできない。富国も名声もすべて金からだ。道徳は常に金のためにあり、正直は金儲けには最良の方策である。(同書、一四七ページ)」

実業界での成功

● アンドリュー・カーネギーの著作『実業の帝国』の翻訳



カーネギー「実業の帝国」

✦ 「実業ことはじめ」パンフレット掲載
渋沢史料館



『画報近代百年史 第4集 1873-1879』
p.270 国際文化情報社 1951年

Haruhito Takeda

実業界での成功

- O.S.マーデン『プッシング・トゥー・ザ・フロント』——日本で100万部売れたといわれるが、その内容の大半は、「青年が勤め人として組織のなかでいかに出世をするかについて」であった。
 - 「高い地位や給料を待ってはいけい。自分が行なっている仕事を広げ、そこに独自のやり方を導入しなければいけい。これまで決して誰もやらなかったようにしなければならい。前任者や仲間よりも、もっと機敏に、もっと活動的に、もっと徹底的に、そしてもっと丁寧にならなくてはならい。自分の仕事について研究し、新しい方法を工夫し、そして雇主に勝利をもたらすようにしなくてはならい。(同書、二四四ページ)」
- 有力な企業のトップ・マネージメントを担った専門経営者
 - 内部昇進者 1905年には39人中8人
 - 1930年には470人中247人
- 役職に昇進するまでの期間平均20年

雇われる側に求められる資質

●「明治の初めの青年は若いうちにリーダーになることが期待でき、彼ら向けの読み物はそれを反映していた。ところが明治末の青年になると、リーダーの地位に就くためには、雇われた先の要求に合わせていって何年間もうまくやっていくことが必要になっていた。実際、雇う側は高学歴の膨大な青年たちの中から必要な人材を探すことができたので、青年たちは、もし雇われた先に順応することがなかったら職を得ることも職にとどまることも難しかった」（同書、二九五ページ）という。

学歴による差別

- 三菱合資会社の初任給は、
- 帝国大学の医科・工科 九〇円、
- 法科・文科 八〇円
- 商科大学 八〇円、
- 早稲田・慶応 七五円

←新入社員の選別のコストを、学校による選抜によって置き換えて削減するという方式

著作権処理の都合で、
この場所に挿入されていた
「会社員の初任給調べ」
の図版を省略させていただきます。

170 会社員の初任給調べ 俸給者組合SMU調査部『会社待遇内規集』1924年3月、商業学校以下は日給を月25日として換算。住友・古河は系列傘下各社共通。

武田晴人『帝国主義の民本主義』p205

国際的な比較

- 小池和男の研究

①ホワイトカラーについて、年功的な賃金と長期勤続に関する統計調査の結果は、日本・ヨーロッパ・アメリカで有意の差はない。

②差が発生するのはブルーカラーだけで、

③その意味では、長期勤続や年功的な賃金に関する「日本的」という「通念」は誤解に基づいている。

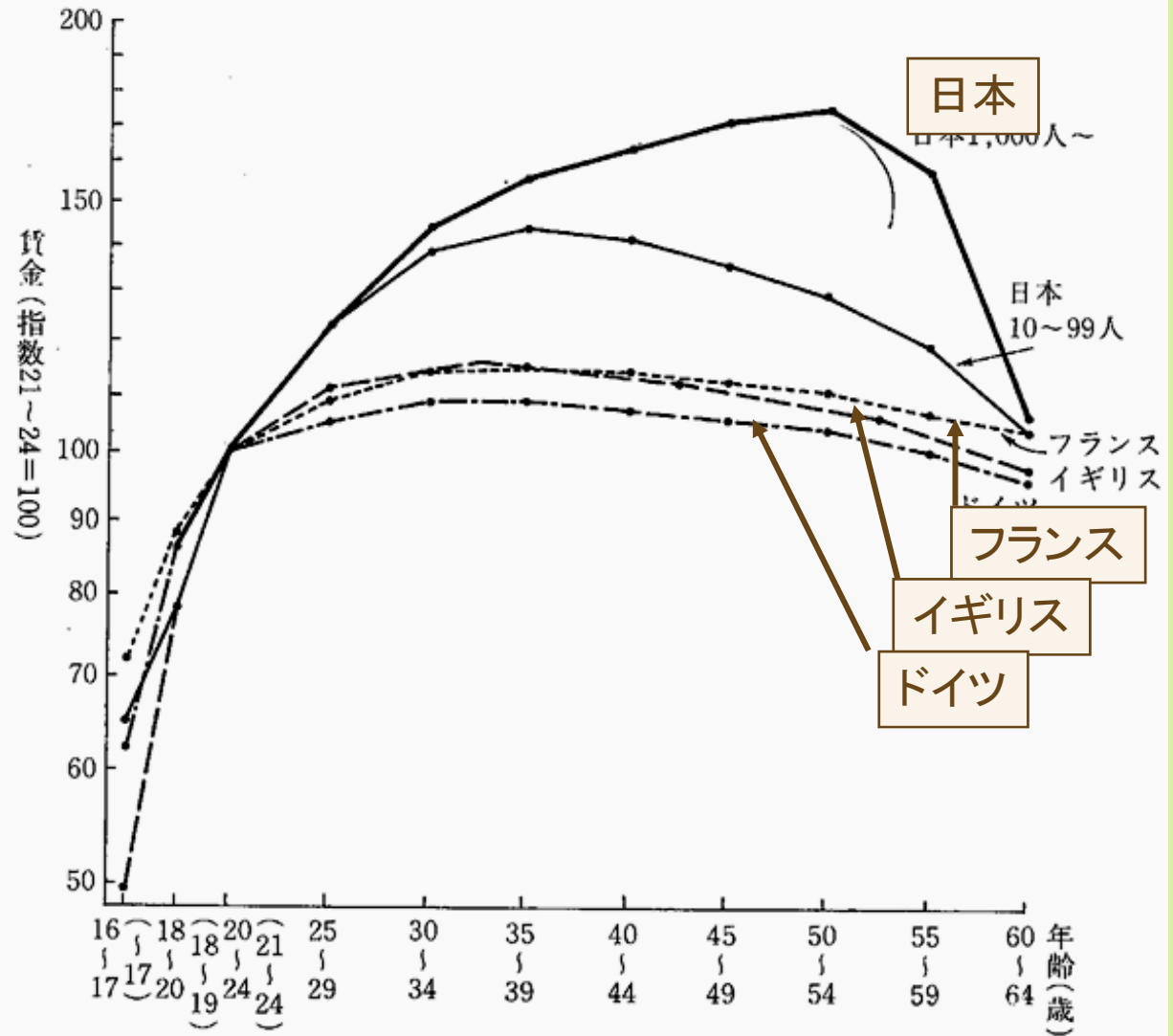
- ジャコビー『会社荘園制』(Modern Manors) 北海道大学出版会には、

ウエルフェア・キャピタリズムに基づく、協調的で福利厚生を重視した企業経営が展開していた企業としてコダック、シアーズ、トムソン・プロダクツなどが詳細に分析されている。

国際的な比較

● ブルーカラーの賃金比較 日本とEC

図 2-1 年齢別賃金の日-EC 比較 (ブルーカラー, 男, 製造業, 1972, 76年)



小池和男『仕事に経済学』
東洋経済, 1991年, p26

日本 労働省『昭和51年賃金構造基本統計調査』

Haruhito Takeda

EC Structure of Earnings in Industry for the year, 1972, 13vols., 1975-6.

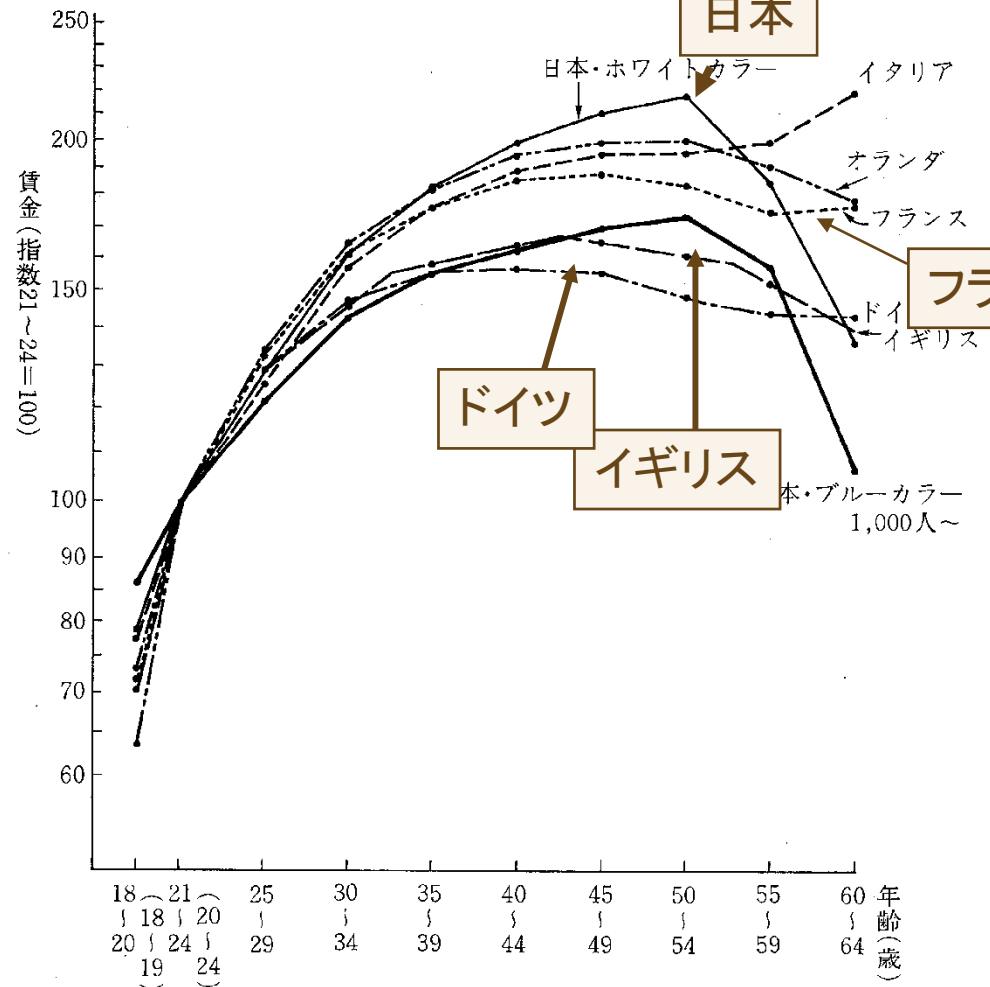
UK Dep. of Employment, New Earnings Survey, 1975.

国際的な比較

● ホワイトカラーの賃金比較 日本とEC

同前、p28

図 2-2 年齢別賃金の日—EC 比較 (ホワイトカラー, 男, 製造業, 1972, 76年)



日本 労働省『昭和51年賃金構造基本統計調査』

EC Structure of Earnings in Industry for the year, 1972, 13vols., 1975-6.

UK Dep. of Employment, New Earnings Survey, 1975.

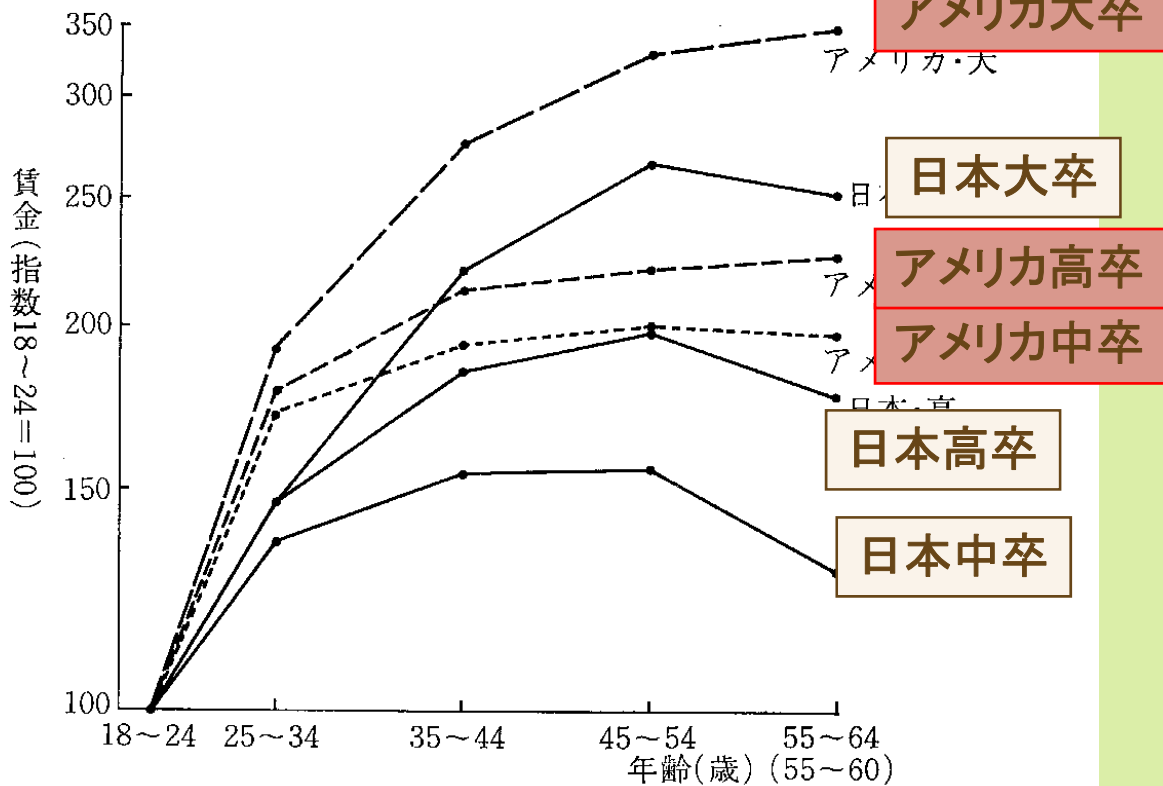
Haruhito Takeda

国際的な比較

● 年齢別賃金の日米比較

同前、p30

図 2-4 年齢別賃金の日米比較 (男)



(注) 1) 日本は月賃金収入, アメリカは年収である.

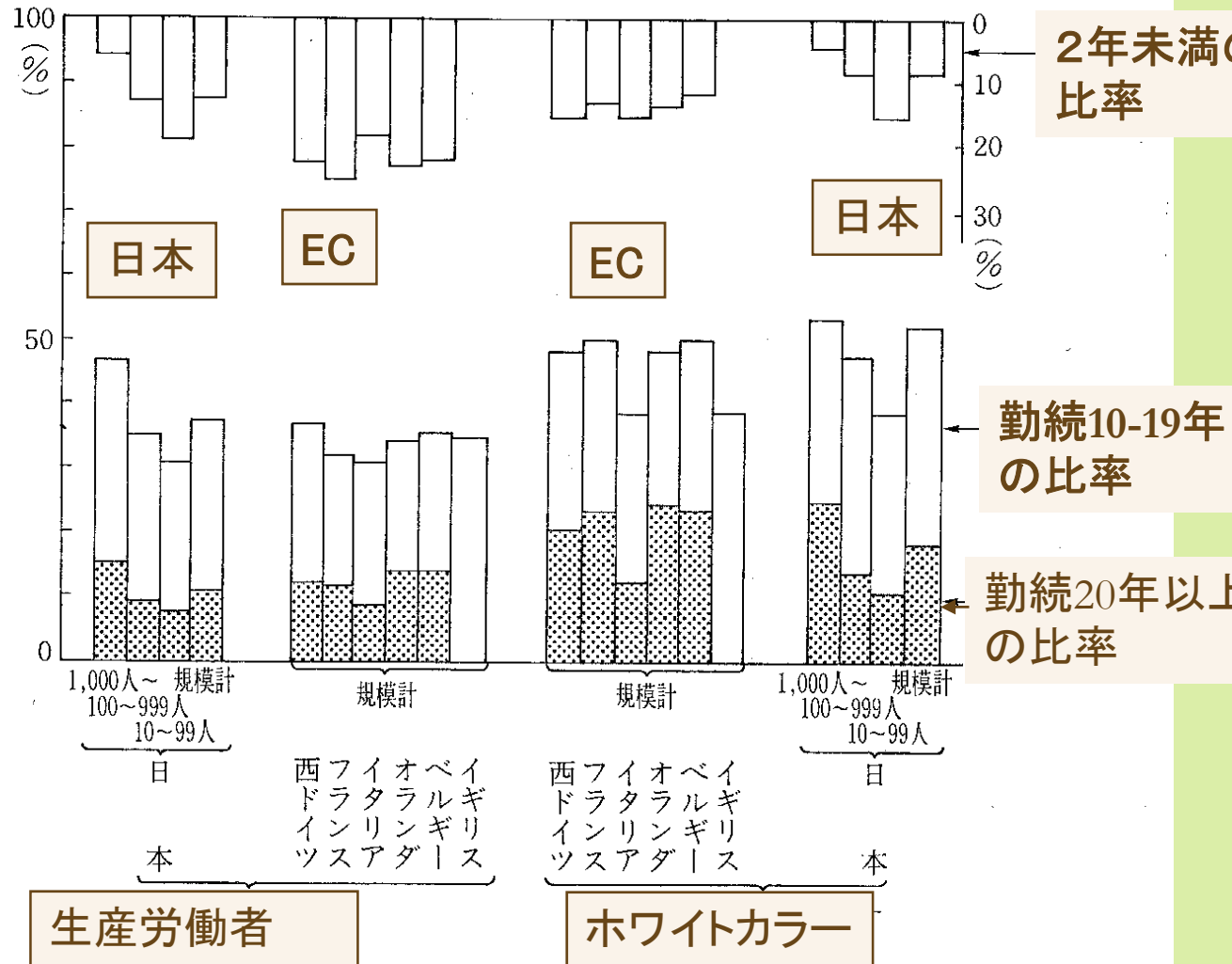
日本 労働省『昭和46年賃金構造基本統計調査』
US Census of Population, 1960

国際的な比較

勤続の日本とECの比較

同前、p38

図 3-3 勤続の日本—EC 比較 (短勤続者, 長勤続者の割合, 男, 1972, 76年, 製造業)



2年未満の比率

勤続10-19年の比率

勤続20年以上の比率

生産労働者

ホワイトカラー

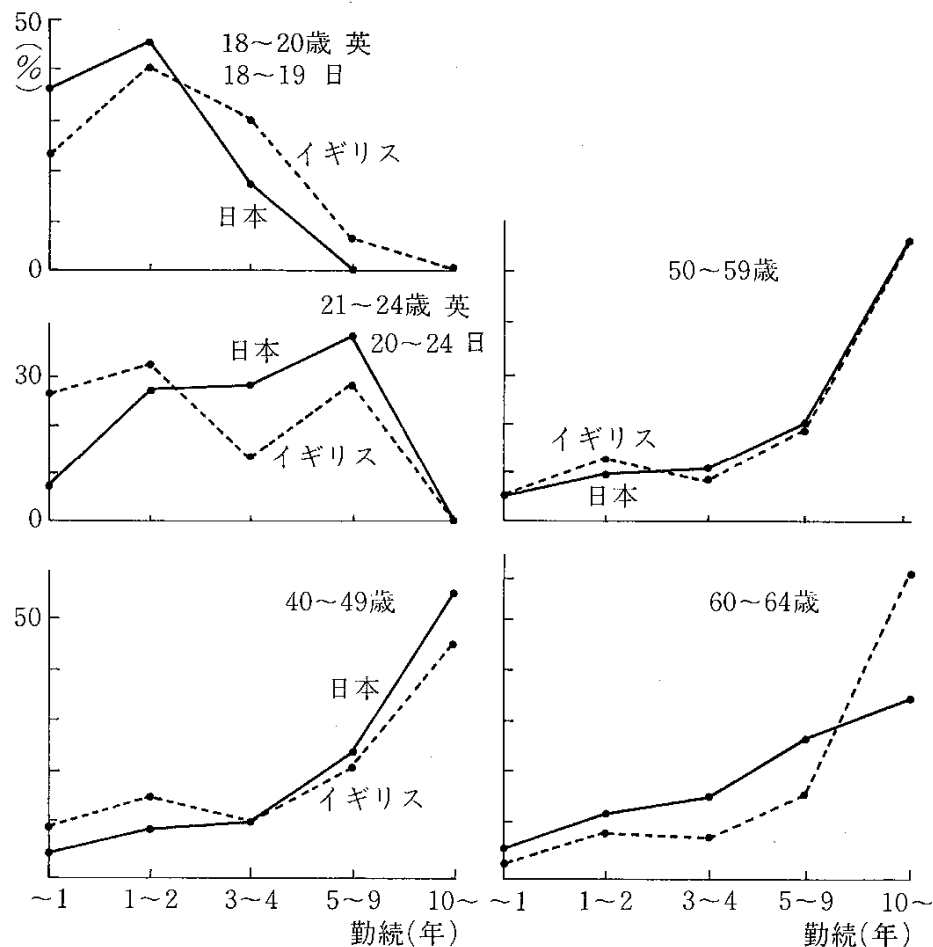
日本 労働省『昭和51年賃金構造基本統計調査』
 EC Structure of Earnings in Industry for the year, 1972, 13vols., 1975-6.
 UK Dep. of Employment, New Earnings Survey, 1975.

国際的な比較

● 勤続の年齢別 日本ーイギリスの 比較

同前、p40

図 3-5 年齢別勤続の日英比較 (勤続年数別分布, 男, 1975, 76年)



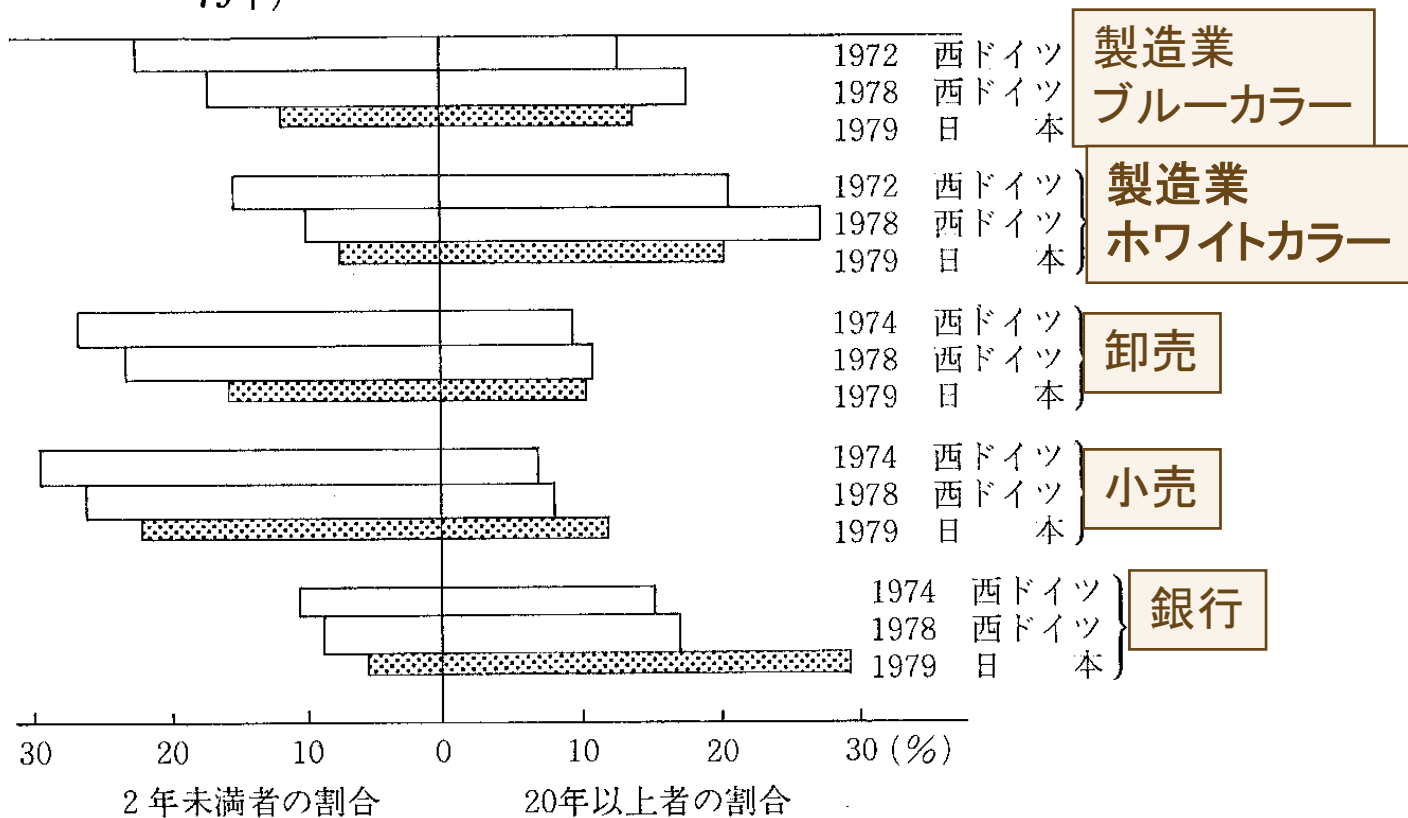
(注) イギリスは全産業, 日本は製造業. ブルーカラーとホワイトカラーを分けると, 日本は全産業をとれない.

国際的な比較

● 勤続の産業別日独比較

同前、p39

図 3-4 勤続の日独比較 (短勤続者, 長勤続者の割合, 男, 1972, 74, 78, 79年)



日本 労働省『昭和54年賃金構造基本統計調査』
EC Structure of Earnings in Industry, 1972, 1974, 1978.

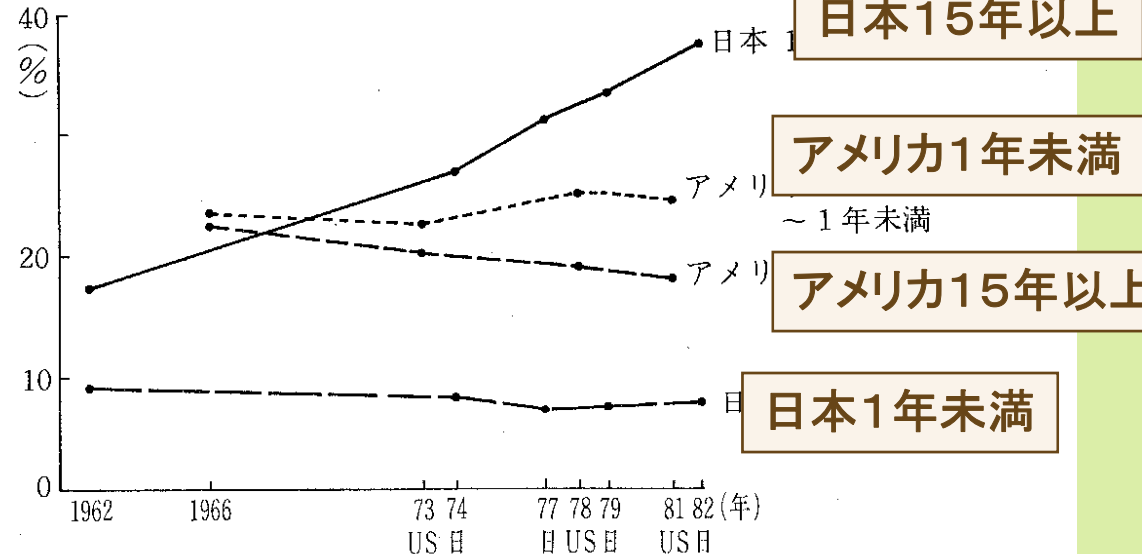
Haruhito Takeda

国際的な比較

● 勤続の日米比較 長期勤続者と 短期勤続者の 比率による比較

同前、p42

図 3-6 勤続の日米比較（短勤続者、長勤続者の割合、男）



- (注) 1) アメリカは就業者，日本は雇用労働者をとっている。ただしアメリカの自営業者の割合はごく少なく，就業者をとっても数値への影響は，きわめて小さい。
- 2) アメリカの *Job Tenure Survey* は，1951, 63, 68の各年にも行われたが，勤続区分がややくいちがったりするので，上記の時点をとった。1981年を最後に途だえたようである。Special Labor Force Reportとして発表され，また，その要点は，アメリカ労働省機関誌 *Monthly Labor Review* にのせられたが，のち，*Monthly Labor Review* への掲載だけとなった。
- 3) 日本の就業構造基本調査も上記の時点で調べているにすぎない。1982年以降は，ひきつづいて集計されている。

日本 『就業構造基本調査』
アメリカ Job Tenure Survey.

Haruhito Takeda

- 一連のデータは、長期勤続を志向するような「働くこと」についての考え方に、国を超えた共通性があり、それは、「雇われて働く」という近代に特徴的な労働の形態にとって、それほど例外的なことではないことを示している。
- そして、そこでは、労働力市場が人間という主体の労働の支出であることに関わって、他の商品やサービスなどの市場で売買される財とは異なる特性を持っているということの方を浮き彫りにしているのかもしれない。
- RGウイルキンソン『経済発展の生態学』には、文化人類学的な研究を基礎として、次のような印象的な文章が記されている。

すなわち、「焼き畑方式によっている耕作者たちの年間平均労働時間数は、・・・500から650時間」、経済発展のために集約的な農業への転換は、土地生産性を上昇させたが、労働支出の大幅な代償を支払うことになった。

- また、ドミニク・メーダ『労働社会の終焉』には、ヨーロッパ社会では、古代からの伝統的な考え方の中に、生命維持のための課業を軽蔑し、市民としての自由は、そうした課業からの解放によって得られること、そこから「真の生活は余暇の生活」にあるという考え方が生まれていると指摘される。
- そして、アダムスミスの時代に、はじめて労働は富を生むが故に好ましいものとして受け入れられたという。労働価値説に典型的に見られるこの考え方は、労働を個人的自由のもっとも高度な表現として認めることになるが、そのうえで、資本家的な経営における「搾取された」労働には「疎外された」という負のイメージが与えられた。
- 日本の近代以前の社会に、このような労働を軽視し、人間の本来の姿ではないとするような明確な主張は見いだせない。むしろ、近代に入って「労働」という言葉が翻訳後として定着する中で、日本人は「労働」を二重の意味でマイナスのイメージを持つものとして発見し、受け入れることになったのではないか。つまり、それは一面では人間として自由な活動ではないし、近代のそれは、「疎外されている」というように。