

# 固有文化価値を生み出す労働価値とその交換の仕組み

村岡 利幸\*

- I 【文化価値観】のタブー
- II 【事業経営活動】のタブー
- III 【司法判断】労働者は使用者と何を交換するか、それは日本のタブー！
- IV あえて労働能力を三分野に分解する
- V 「一人前の労働者論」の裏に妻の隷属を内在する虚構性

## <論文の趣旨>

標記テーマを解明するため、そのタブーを破って論述する。世間の労働価値概念といえ、スキル（技能）労働力が支配的である。また文化製品はパフォーマンス労働力（職人技）により生み出されるとの錯覚もある。しかし、①スキル（技能）、②パフォーマンス（職人技）、③アート Atr 域労働と、あえて労働概念を三分野に分解することで、それが解明のきっかけとなった。

労働力が正当取引される発明は 20 世紀初頭の民主主義制度による支えであった。そして今回、アート Atr 域労働が芸術業界を超え社会一般産業に至るまでの、アート Atr 域労働の正当取引論理の発明が形成ができた。これにより、先駆ける地域経済ごと、或いは個別企業ごとに固有文化価値経済の展望が整備できた。この論文は紙面の限り、その根拠を示す。諸先生諸氏の着想や発想力に資するよう、ICT 産業革命時代の経済の発展と豊かさへの転換の実行力に寄与することとなるよう願う。

## I 【文化価値観】のタブー

人間の行動は、その地域文化の影響を、経済活動や政治・社会制度を介して受けている。それは善くもあり悪くもあり、しかるにそのベースは、善悪の二元論とは異なる、「良心 (Conscience)」である。ただ、この論議は複雑怪奇でもあるから、全く別の機会に設けるとし、本論では経済活動における商品普及を見て、その結果を論ずる。

### I-1. 良心 (Conscience) に基づく商品とは

①少なくとも売れる商品であり、②長続きする商品には、良心 (Conscience) に基づいて、多少なりとも芸術性があり、芸術 Art 域労働の発揮によって成されている。良心（善悪より高次元概念）は有史以

来、「愛と勇敢さ」の源泉とみてよい。

良心は繁栄した人類に共通の、自然状態に作為のない様が土壌だ。良心の言葉は日本では馴染薄いが、モノづくりにもサービス（服務）にも通じるものである。良心を表す技術である芸術全般には、後で述べる基本的な構成が存在している。この技術概念を明確に示すことが出来なかった訳は、「文化」といった用語でひとくくりにしてしまったことで、概念や思考がぼやけてしまったからである。この芸術性に、文化の何事をも牽引する主体と力の源泉が存在するのは間違いない。よって、文化を牽引する芸術性についての法則性その他の研究を進めることが、経済発展につながる。

それを取り入れた資生堂、ミキモト真珠、辻調理といった明確な企業事例がある。もっと身近な事例を示せば、工業デザインの元祖は、イギリスのウィ

\*市民大学院、株式会社総務部：創業者

リアム・モリスの壁紙工房から始まり、当時の工芸を排し芸術性を貫いたモリス商会である。(モリスの妻をモデルに劇や映画「マイ フェア レイディ」は創られた。)

ことに、良心の自由を保障しなければ、詐欺や脅迫そして貧窮につけこむ行為は蔓延する。蔓延する社会は固有文化価値を統制することになるのは歴史の事実だ。その詳細は別の機会に説明する(総務部メールマガジン6月と7月号参照)。

## I - 2. 芸術の基本的構成の説明

どんな芸術も基本は三つの構成である。4番目になってから装飾的なパフォーマンスである。次に示すスケッチ画で説明するが、詩にも音楽も造形にも共通する。

1. ①時空を超えた不完全な部位の結合connectによる一つの想像物で構成する。②受け止められる共感は無限量物語の核心テーマを想像して構成される。③飛び出してくる誇張部位が受け止める者の瞑想的想像で幾重もの意思疎通を構成する。④ここで初めて、調和を採った純粋な装飾のパフォーマンス(機械化理論化が困難な作業の職人技)を加える。

2. ここで言えることは、芸術の基本的構成の表面にのみパフォーマンスが散りばめられていることである。パフォーマンスが集積した結果の上層や表面に芸術の基本構成が存在しているわけではない。ここを素人は錯覚する。すなわち、パフォーマンス能力が無かったとしても、芸術の基本的構成は成り立ち得るのである。
3. 要するに誰でも、①~③の芸術の基本的構成で組み立てれば、芸術Art域労働の発揮が可能なのである。街角の対面販売、小売業、ネット通販などで成功している人たちにも、知らず知らずのうちに用いられている。加えて、AI人工知能以成功するにも、金銭投資額の大小ではなく、その商品化に「愛と勇敢さ」でもって息を吹き込むことができるのである。失敗の成否はここにある。
4. 芸術Art域労働の発揮が、モノづくりやサービスの根本に存在すれば、その商品は売れている。ここに、固有文化価値商品が寵愛され、供給後も商品価値が増殖する要素が存在する。購入後も価値増殖することが決めた。言い換えれば、労働全般での芸術性による「愛と勇敢さ」がなければ、単なるデジタル労働力のパフォーマンスにすぎない。原材料や半製品にはなっても消費財としては売れない。



鳥人間コンテスト  
(スケッチ図)  
松井清恵 画伯

5. 固有文化価値の商品を担う人間の働きは、労働能力全般であって、予め企画計画（プラン、プロダクト、スケジュール）に、「はめこまれた労働力」の行使ではない。元もと人格と労働能力は切り離せず、労働能力全般から労働力のみを抽出するにも無理がある。ここに世界各国の大手企業の事業や仕事が、その上辺だけとなり、労働意欲減退に陥る原因解明のヒントがある。

### I-3. 芸術か否か、パフォーマンスとの比較差異

1. アートは、将来に向かっての希望の明るさを表現している。これに対しパフォーマンスは過去を振りかえるもので、理屈や人目を気遣うことから、過去への暗さは増長される。パフォーマンスは、曲芸や珍しさの希少価値の展示や品評といった誘惑に陥ってしまう。心理学でいう虚偽意識に因りある程度は売れる。
2. パフォーマンスは過去の業務全般に対する、傾向と対策の範囲において、機械化（AI）の対象となる。だが、AI人工知能での効率化でも、商品に息を吹き込むことは不可能である、だから売れない。AI人工知能を駆使して、人々の傾向性を見つけたとしても、それは欲望の塊にすぎず、社会の価値増殖には寄与しない。
3. パフォーマンスによる高付加価値商品は、虚偽意識にのっとった範囲内での感動や気晴らしの商品構成となり、消費者には不満が募る。その感動や気晴らしの飽くなき追及から、パフォーマンスの希少価値を追い求めることとなる。挙げ句、気晴らしは飽きられてしまい、それは現在のような経済的破綻を招くこととなる。
4. パフォーマンスは感受性を排除するから、心に浮かんだ絶対的美や価値のみのイメージを選び、芸術のごとくの時空を超えて他のものとの結合や共鳴には注目しない。また、パフォーマンスの結合とは、終始一貫して、心に浮かんだ絶対的美や価値を支えるためだけの、支柱だけであり杖だけの役割でしかない。
5. パフォーマンス、それは現実的な存在物のリアル

さを表現し、その善し悪しは表現の完成に比例して決まる。観察者というパフォーマンスに長けた者の癖は、芸術の現実の実態を表現するのは観察力だと誤解し、もっぱら表現の完璧さを求める。また、描く対象は作者に征服されるものとしての、パフォーマンスの眼差しの対象となり、高級な芸術の装飾品に一般的には適さない。作品への共感はなくなくなる。

6. グロテスクは、描く対象の法則性に不注意で、心に浮かんだ絶対的美や価値のみをイメージするから俗化しやすいパフォーマンスである。パフォーマンスの弁論家の話は、不意打ちや罠で構成され、オモシロ、おかしく気晴らしにはなるが、益々不満は募るばかりである。虚偽意識に縛られた話は納得しやすい。パフォーマンスは、約束されたものや指示された限度を超えて、より多くは与えない。

### I-4. 文化なれども芸術ではないもの

芸術性の存在とはかかわりなく、シンボルによって想像・構想される絵画、例えば宗教画と言われるものも文化ではある。芸術性に必要な想像力や構想力を排除して、事実や事実関係を記録する、あるいは学問的に分析する文物・録音・録画も文化ではある。ドキュメンタリー映像であっても、シンボルや事実の羅列だけでは芸術性を構成しないし、それはパフォーマンスであって芸術Atr域労働の発揮ではないからだ。

固有文化価値の商品化なのか、文化的事業基盤形成事業の形成なのか結局は、

1. 幸福や希望の実現を追い求める上でのことなのか、
2. 厚生事業に柱を置くものなのか、それによって、その具体策は異なってくる。

過去に現れた事物の、「傾向と対策」から導き出されている事柄を目標にした客観的合理的思考習慣（システム概念）は、幸福と希望の排除をもたらすこととなる。それこそが個人や社会に共通する価値増殖を減減させて来た。さらに、裏づけ証拠を伴う客観性と合理性を優先先行させると、その思考習慣

が「合理一貫性&事実一貫性」を侵害した時点で、論理構成自体からして、収斂した結末になってしまう。

## II 【事業経営活動】のタブー

ここに示す項目は日本のタブーである。だが、アメリカなど起業や事業の盛んな国では、周知の認識である。加えてエピソードだが、フィンランドでは介護資格取得の科目に、近年は介護事業の起業独立経営のカリキュラムが学科で必須である（公務員の画一思考是正が狙い）。なぜ日本では、この資本主義の本来的姿による経営管理項目がタブーとなったのかは別の機会に説明する（近年日本でタブーとなった理由、個別企業の誤った思い込みなどは、総務部メールマガジン7月号参照）。

### II-1. 資本主義の本来的姿による経営管理項目

1. 個別企業の、①人的物的技術力、②優れた取引 & 貨幣転手法、③市場や銀行での信用創造を総合的に組織的に運用して資金回転率をあげること。
2. 動きを形成・展開・まとめ収めるイニシアチブと実行力を個別企業内外で安定確保する。個別企業での恒常的な実施ができるように、商品提供ネットワーク実行力も企業内外の組織力も独自で形成し、そのための人材（いわゆる管理職）を確保定着させること。そのための外部アドバイスもいとわない。
3. 事業や資金への天才的投資チャンスの適時適宜性を磨くことに専念すること。及び日常的に個別企業独自の危険要因を探し出しておき、その危険事態（内部では分からない、だから外部の専門家が必要）を予防すること。

### II-2. 近年日本での個別企業の誤った思い込み

前述の1項目のみを、経営管理だと思いこんでいる経営者が圧倒的だ。2項目や3項目の弱さで、経営管理の自覚を持たないままに崩壊する企業が多い。専属下請や専属協力会社となれば、発注企業の指図

のままに経営管理の意識すらない企業も多い。2項目が極めて特異な集団の一つにアウトソーシング会社が、日本では少しだけ存在する、ただし、人材派遣会社、国家資格を有する事務所には、（法規制で）アウトソーシング能力は全くない。また、3項目にばかり専念して仕事の受注はするけれど、丸投げ発注をするブローカー企業も少なくない。起業といえれば日本では、1項~3項の何れかひとつで良いと錯覚している、ことに中小企業庁がそうだ。

経営技術水準が低く実力も実行力も無いと「見栄張りのガンコ者」になる。「おもてなし」といっても、個々の客へのメニューや商品の微調整が出来なければ、回転率も実行力も適宜適時力適宜性も成り立つわけがない。ここは最終消費財にかかわる個別企業の命取りである。ことに今日的には、伝統や文化あるいは緻密さにかかる職人技能だとしても、客のニーズにこたえない、相手との意思疎通をしない、顧客に共感して工夫しない、といったことで売れないのである。これは、アートArt域労働の重要な洞察が直感にかかる能力であるところの、共感作用と共感精度にかかわる要素である。

市民革命を皮切りに詐欺や脅迫そして貧窮につけこむ行為を、民主主義を踏みしめる行為と定められた。これが経済や商取引の足を引っ張る行為であることは、王制時代の重農主義や重商主義でも論じられていた。だが、中世などは、確かに良心に反する行為とは認識されていたものの、現代とはかけ離れた詭弁、詐欺や脅迫そして貧窮につけこむ行為は日常的で、貧窮は罪とさえ思われた時代でもあった。

## III 【司法判断】労働者は使用者と何を交換するか、それは日本のタブー！

労働者が、使用者と交換するものは、法律、経済、経営いずれの分野でもタブーで、国内発行の書籍には書いていない。今やICT産業革命で社会の文化そして経済構造が変わる。それに応じて労働の交換概念も変化し、変化を先取りし定着させる個別企業こそが、有能で高価値を生み出す人材を確保する。ICT産業革命時代での労働といわれる財産の、所有権や

取引での権利義務概念のタブーに創造的に挑戦する。

ここでの「労働」といった用語は、民法の特別法である労働契約法、労働基準法その他の労働に係る行政法に定義されている事柄より広い意味で使用している。そのため労働という言葉の認識が、日本国内法令などによる狭い概念にならないよう注意することが肝要だ。また意味不明だからと言ってギャラ、出演料、コマ代などと百通りの解釈を用いるのも誤解と不信、挙げ句は誤魔化されて価値減のきっかけとなる（労働や雇用といった契約の歴史展開は、総務部メールマガジン7月号参照）。

### Ⅲ - 1. スキルskill (技能) とパフォーマンス performance (職人技)

取引相手である経営者との、「労働力」の取引においては、「その労働力の所有権を、使用者に譲渡する契約を行っている。」とされている。

- ① 労働の内容が、予め既に概ね、決められている。
- ② 仕事を実施する場所が、予め定められている。
- ③ 予め、そういった内容を労働者は了解したうえで仕事をする。

この論理の上に現代労働法は形成され、職業安定、職場環境や安全配慮義務、労災保障が成り立っている。労働基準法や労働契約法は、改正され続ける。

(1) スキルの労働力は、機械化の対象となる。(所有権譲渡契約の) 労働力賃金が高ければ機械化が進み、機械化投資額が高ければ低賃金労働力確保となる。社内事情により時間給か月給か、非正規か正規かが決まる。いずれにしても、純粋にスキルの労働力のみを頼れば、それを徹底すれば、高価値製品・高水準サービスの商品構成は難しくなる。だから企業は承知の上で人件費コストを下げたくなる。

(2) パフォーマンスの労働力は、個人もしくは小集団完結を追求する。

1. 過去の業務全般に対する、傾向と対策の範囲において、機械化 (AI) の対象となる。それは、「一体となった職人気質&職人技」の排除に向かう。職人気質や職業倫理による技術の確保維持発展の障害

が立証されれば、一気に機械化 (AI) される。さすがに、この分野では虚偽意識を排除し科学の姿を採る。

2. あくまでも「傾向と対策」のパターン処理は、在宅型業務処理 (勤務)、小企業業務請負、フリーエージェント (案件ごとの労働契約) の表装を帯びていく。すると、プロダクト (生産) マネージャー、傾向と対策の調整を行うコーディネーターといった者の人材確保が重要概念となる。

3. パフォーマンスによる高価値製品・高水準サービスは、感動や気晴らし商品構成となり、消費者の不満が募ることから、経済的破綻を招くこととなる。これに携わる者は、虚偽意識と真の職人技の二者択一選択に生涯悩まされる。

### Ⅲ-2. アートArt域労働とは

取引には造形物理的要素や解釈要素を含み、「労働全般能力の発揮によって形成する、有形無形財産の貸与を約する契約」であり、若しくは、アートArtの「有形固定物に限っては、その所有権を譲渡する契約」なのである。時間制所有権譲渡や委任契約であれば正当報酬には成らない。

さまざまなアートArt作品を形成する芸術的素質は美しく良いもの且つ希望を感じるものの法則性をつかみ、作品への法則的技巧を行い、より共感性の高い疑似的再現を実行する。正しくこれがパフォーマンスperformance 職人技とは異なる部分となる。

### Ⅲ-3. 謝礼とは

謝礼は、取引における正当報酬を期待出来ない金銭である。「お布施」と称するものも同じく、民法上の委任契約における、元来は無報酬を前提とした慣習の変形にすぎない。だから何ら保障はない。したがって、報酬を受け取る権利や支払う義務ともに原契約だけでは報酬の請求権自体が存在しない。また、「格」とか人格権は報酬保護要件には成りうるが、実労働をしたものの報酬には一切かかわりがない。これらいずれも、如何なる権利義務をも保障しない。謝礼とか「お布施」その他の権利義務の形成には料金、場所及び時間、大まかな実施内容その他の書面

契約が不可欠となる。

ところで別論議だが、著作権の世界的認識は、販売組織（会社）の売買取引の安定性を高めることに目的がある。労働能力の一部である労働力、或いは労働全般能力の発揮のいずれにしろ、これを優先して考えられた概念とは言い切れない。著作権は派生的に労働協約などの交渉根拠とされているのが世界先進国の傾向である。

### Ⅲ-4. 労働や雇用といった契約の歴史展開

ちなみに労働契約とは、土地の付属物とされた農民とは異なった契約である。

1. 労働力の成果物を取り上げ、生活費を労働再生産費用として賃金を支払う。これが「搾取」と言われる労働力交換システム論である。立場が弱いから買いたたかれる。なので闘いとなる。ただし特筆するが、欧米では奴隷制度名残の身分制度の影響が今日まで続くことが日本との違いである（詳細は、V-2. 奴隷制判断基準、参照）。
2. 労働力を機械生産工程の代わりに使い、機械費用の代わりに通貨を支払う。労働力の所有権を譲渡契約し、代金の賃金を払う。「搾取」の論理ではない。社会や国家が集团的労働関係を創り、近代労使関係を築き、よって産業の安定成長を図る。そして現行の労災保険制度、失業保険制度、安全配慮義務などは、この「労働力の所有権譲渡契約制度」の充実保管の制度部分である。
3. ところが、こういった労働の交換概念の司法的研究は存在するが、こと日本では司法の法定法理とされていない。これが司法判断にかかわる法曹界では現在、タブーである。したがって、司法研修所、労働基準監督官その他労働法がらみの公的職業人での学習が貧弱なのである。近代労使関係を学んでいない法曹関係者は、苦肉の策で人格権とか不法行為責任といった曖昧な範囲で法的処理をはかろうとする。どうも此処に、ICT産業革命での構造変化に応じきれない労使の人材概念の権利義務混乱（明解に納得できない）が産まれる所以があった、弁証法的に言えば。また最近、厚生労働省のシンクタンク主

要メンバー（労働政策研究所所長：濱口敬一郎氏）が、中小企業の「協同組合法が団体の交渉権や協約締結権」を議論に乗せようとするのは、あくまで今述べた近代労使関係を築き、産業の安定成長を図る上での話にすぎない。かつ労働契約法には、表面的には独立請負業者の形の者も、この法律にいう適用労働者と定めている。

4. そこでもう一度、古代からの司法概念を振り返り、ICT産業革命時代での労働全般の所有や取引での権利義務概念を、タブーに挑戦し創造的に発明してみた。それは、①およそ100年前アメリカで「労働力所有権譲渡」に因る賃金交換が発見され、司法判断が始まったように、である。②近年、オランダの政労使「ワッセナー合意1982年」の成功は、日本に比べ一人当たりのGDP倍増の表面結果を超えて、同一価値労働同一賃金（注意：今の日本では同一価値と言っていない）による自律を促す制度であるが、その制度（ワークシェアリングとの翻訳は間違い）は注目値する。自立とは自ら意思決定でき自ら働くことで、自律は自らの行動基準と目標を明確に持ち、自ら規範を作り出すことである。この働き方は官民官僚や金融資本の労務管理技術ではカウントの術を持たないから、彼らは忌避している。しかし日本では既に導入している中小企業は多い。③日本にあっては、約400年前に奴隷制度が制度としては禁止されていること、現行の社会経済制度が欧米の民主主義システムとは異なることから、直ちに労働に掛かる各種財産権が法定法理だと国会で制定されることは遠いが、④労働条件決定が、日本は世界のなかでは独自方式（企業と個人の交渉にあり、自治体や政府が介入しない）ので、身近に実現される話である。
5. もっと身近に家庭内でも、とりわけアートArt芸術域の労働全般の貸与契約等が下支えとなり、各自の職業能力目標や希望が明確になることで、司法判断も得られ易く、日本社会での経済や豊かさは広がる科学的根拠である。それは理論化されていなかっただけの事で、日本に現在点存

する固有文化価値の地域社会土壌が、その証明をしている。①一極集中の官民官僚や金融資本の促進に遭遇しても、各地固有文化は未だ根付き、地元産品が開発され続ける事実を見れば、そこに誰も議論をはさまない。②ICT産業革命の進展は、地元の経済外的強制組織（ヤクザ等）に労働利権を守ってもらう必要がなくなった。③国際労働機関（ILO）の事務局長G. ライダーは、「仕事の未来を考える論点」を、a仕事の個人化と社会影響、b全世界の仕事量、c商業的請負化へのシフトか否かと、3点を基調講演で示している（2017年5月12日東京）。だが、これが「すべてを労働力」の交換方式の枠にはまり込めた論理構成であることを見破れば、アートArt芸術域の労働全般が未来のヒントであることを、奴隷時代の労働権や経営者団結権の如くに、気づかせる。④経済や豊かさ再生には、これを法則性のある論理で持って、労働価値交換を目的意識的に推進する思考習慣（システム）にすることである。

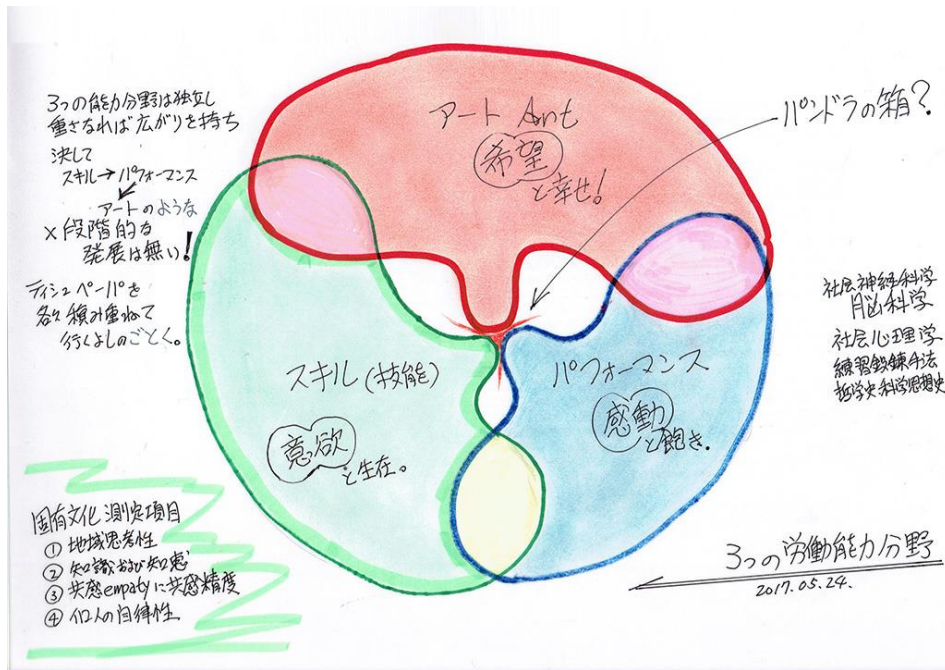
6. タブーを破った今は、突飛な「(概念) 発明」だけど、経営者労働者共の実益実利（高価値・短時間労働）にまつわる負の固定観念を打ち破る。それは法則化理論化によって、たとえ良心の自由を奪われようが、またそれはグローバルな展開だとしても、実益実利が保障されることになるからである。欧米ユーラシアへの日本文化や経済進出には、「グノーシス」の研究を研鑽する努力で、現地で彼らの日本への文化偏見が解消できるだろう。そうなれば、極東アジアと東南アジアで、その保障は顕著な現象になるだろう。Art芸術域の労働とともに「(概念) 発明」は輸出されるかもしれない。
7. ICT産業革命の進行による職業能力ごとの労働概念の変化は、厚生労働省シンクタンクの5万人Web調査にも現われている（2015年「職務構造に関する研究」データ）。固有文化価値を考えるうえで、官民官僚や金融資本の経済政策傾向を表している。日本の労働者が主要国の中で「労働意欲」が飛びぬけて低いこと、「仕事のやりが

い」も調査対象国の中で最下位といったアメリカ発調査データとも合わせると、日本の経済や豊かさ没落の要因として、巷には何が蔓延る思考習慣（システム）なのかを批判的思考からでも直感できると言える。

- ① 研究者、技術者、専門的職種では、高度な知識やスキルを必要とする、仕事の高等化が進む一方、同一職種者のチームワークが重要との意識。
- ② 事務（判断や情報加工整理）の職種では、仕事は高度化していない。しかし機械化は進んでいて、顧客や同業者との関係は重要ではないとされる。
- ③ 販売の職種では成果主義が進んでいるが、それは同時に顧客や同業者との関係を強くしている。チームワークが重要とは考えられていない。
- ④ サービス職種では、顧客の関係は横ばい。知識もスキルも高度化は大きくマイナス、成果主義もマイナス、チームワークも大きく薄れている。
- ⑤ 生産工程の職種の多くが、知識もスキルも高度化はしておらず、チームワークも薄れ、外国（語）、顧客や同業者との関係は無視に近く関心が薄い。

#### IV あえて労働能力を三分野に分解する

この3分割で、固有文化価値商品の解明と、投入する労働の能力育成法も解明される見通しとなる。アートArt（技術）、パフォーマンス performance（職人技）、スキル skill（技能）、これが労働能力の三分野である。学術研究に「単純労働：熟練労働」はない。熟練度やスキル（技能）かかる派生的疑問は別途解説する（総務メールマガジン6月号参照）。



労働能力3分野関係図：村岡利幸作図

#### IV-1. アート Art 域労働は全ての消費財に通じる

固有文化価値商品は、機械的なものとは異なる品質の良さを醸し出す。その源泉がアート Art 域労働である。これが売れる根拠であり、価格水準を維持している根拠である。それは供給者と需要者の共感作用と共感制度に左右される。

微力ながら、部分的ながらも、いわゆる芸術性を商品の根本に持たせるのが創造労働である。ただ世間で会話している芸術性は、猫も杓子も風変わりな有形無形のことをイメージしている場合が多いから、これでは役に立たない。だが、売れる商品には質量は別として必ず芸術性による根本部位が存在する。むしろ何気ない配慮と細かい部分から順に機能と表現が表装される傾向が一般的だ。そのことで、「意欲・感動」に加え生活や人間関係に「希望」を抱くことができる。

また、全体&細かい部分の機能と表現に付き、アート Art 域労働の人的技術が決定的要素である。それを具現化するものが、提供する人や企業集団の労働全般能力であり、有形無形を問わず需要側の希望にかかる共感作用にたいする共感精度が、本人の自覚の有無とは別に、アーティストの分野ごとの優秀強力な能力なのである。その共感作用と共感精度が、

労働能力全般を發揮する技巧に法則を持たせるための測定器の役割を果たしている。

#### IV-2. パフォーマンス performance は曲芸の領域？

1. パフォーマンスと、アート Art との差の決定的特徴は、「他人に希望」を抱かせないことである。その代替には、買い手（需要者とは区別）の、虚偽意識（世間で共有されている出来合いの観念）などの主観に受け入れられる論理装置が必要となる。**パフォーマンス performance** とは何かと定義するならば、いわゆる「曲芸の領域」である。審美追及主義の文字通り、美を追求するとの名目でアレコレの理屈を並べることがを要する。鑑定書めいた「折り紙」も必要とする。が、あくまでそれは、買い手の好奇心や希少性の一体混合意識が主な注目を引く源泉なのである。虚偽意識を最優先するから、商品そのもので希望は抱かせない、その代わりに提供される側の好奇心や希少性の一体混合作用で目を引く仕組みが必要となる。これが経済学でいう希少性である。それは決して、生産量が少ないから、希少価値があるからという論理ではない。

2. やはりパフォーマンスは、いくら熟練を積んだ



といえども、労働力（それは労働全般能力の一部）の一種にすぎない。どうしても個人の内在に陥ってしまうマーケティングでなければ、パフォーマンスと言われる労働能力によって造られた商品には買い手はつかない。アート Art とは異なり、決して「希望には触れない！」ようだ。曲芸の類であるから、そんな商品は金銭と交換した後は直ちに飽きが来てしまう。それは商品入手後の価値創造や価値加算が行えないからである。ピアノ演奏だとしてもパフォーマンス労働力に因るものであれば BGM である。壁に大きな絵画があったとしても、パフォーマンス労働力に因るものであれば装飾壁紙の一種である。

3. それに対して、大工場で作った壁紙のだとしても、アート Art 域労働の源泉に因るものであれば芸術性がある。工業デザインの元祖と言われる英国人ウィリアム・モリスは、19世紀に壁紙などの製造から出発したが、工芸品は拒絶し芸術品を目指した、それが現代の工業デザインに開花するわけである。その当時の工芸品や民芸品、いわゆる食器類、家具、民生用住宅は、職人技のパフォーマンスが造るものが圧倒的であった。
4. いわゆるアート Art 域労働となる芸術性を商品に含ませる創造労働は、目的意識的に計画的になければ製造出来ない。パフォーマンス労働力を開発したり、身につけたりすることとは方法が異なるのである。

#### IV-3. スキル skill (技能) が職業能力だと思われている

1. スキル (技能)、これは長寿の人生からすれば、初期技能の労働力である。例えば、厚生労働省シンクタンク機関の考え方では、「学卒者は作業マニュアルを理解する語学力」を身に付けている、それも一種のスキル (技能) とされている。スキル (技能) とは、ある程度の作業を、熟練者が判断しなくてもほぼ作業者が自前で実行完成することができるといった、労働全般能力から抽出した労働力の部分的能力のことである。
2. 近年は労働者の自主性に考慮することが流行し

ているけれど、やはり、スキル (技能) の労働力は、「指示待ち」が基本スタイルである。作業工程を企画した後に、作業者集団で組織的に労働力を発揮させ、より多く質量抽出を図るからである。スキルは、「こなすこと」の作業である。スキルの作業集団にパフォーマンスの個人を混在させると、事務であれ販売であれ作業効率率は激減する。パフォーマンスの質量向上は、とにかく単独で作業を行わせることである。

3. スキル労働力では、低価格 (低賃金) もしくは訓練中の労働力は時間単位として取引される。高価格かつ訓練完成の労働力は出来高制で取引される。労働力が不足していた時代には、名目は正社員、実質は時間給や日額賃金とした個別企業が圧倒的であった。それは企業の身分管理により決る。労働力不足が緩和されると、直ちに低賃金の非正規労働者への雇用の切り替えが進行した、それが近年の 2008 年リーマンショック後の実態というわけである。
4. スキル (技能) 労働力に、同時混在してアート Art 域労働の芸術性を商品に持たせる創造労働を行うことは出来ない。売れない商品は、せいぜい購買の「意欲と感動」しか商品化されていないが、意欲の部分をスキル労働力でしか、感動の部分をパフォーマンス労働力でしか、その製造や業務を担っていないのである。これらの項目は、先ほど述べた事業経営活動のタブーの課題だ。
5. しかしよく売れる商品にはアート Art 域労働の芸術性を商品に持たせる創造労働が関わっている。それは経営者の末端労働へのプロデュース業務の代理 (配分) が、事業組織として組織的にプロデュースされているからである。

#### IV-4. 三つの分野スタイルが重なり合うとの錯覚？

1. 三つの労働スタイルそれぞれの基本部分はハッキリと異なっている。成長や育成の初歩段階では重なり合う部分が存在するように錯覚するけれど、それは基本部分では重複していない。
2. したがって、スキル技能を積み、パフォーマンス

スに発展し、アートに到達する、といった習得順序方式や段階発展は全くあり得ない。したがって、異なるそれぞれのスタイル毎に微妙に訓練蓄積方法が異なる。それを最初に認識して教育を進めることが重要である。

3. むしろパフォーマンスやスキルといった能力は、本来の労働全般能力を矯正し萎縮させてしまった結果にすぎないと考えたほうが妥当である。秀才型と天才型といった労働力に適合する二元論的能力扱いは、未来の判断基準からすれば滑稽な教育概念である。
4. 三つのスタイルごとに未だ成長していないと認識し、アート、パフォーマンス、スキルの教育を、たとえ高年齢になったとしても、各々別途に育成を試みることは注目に値する。これは筆者の観念や主観ではなく、当社事業の設立前から、40年間の契約先業務での実験成功結果の集約でもある。

## V 「一人前の労働者論」の裏に妻の隷属を内在する虚構性

現代の日本は奴隷制は禁止され、社会の表に現れない。だが此処に、労働能力全般が発揮されず、疎外による家庭破壊、消費財の新商品開発の重大な原因が発見された。

### V-1. 「一人前の労働者論」の裏側

歴史的変遷やプロセスはさておき、大手企業のサラリーマン社長や管理職の妻は隷属的であり、その妻の労働も含めて、その会社での地位と報酬が保障されていることは否めない。大手の社内結婚はそれを念頭に置いていた。現在でも、IT機器での業務処理、日報や出張等経費計算、車で送迎その他を家庭の妻に業務配分をしている。妻は（無能力）秘書その他代替に無給で使われている。中小企業の管理職にはあり得ない。ここに、労働者の報酬や地位を考えるにあたっての重要要素がある。

現在日本で奴隷制に近似した状況は既婚女性に多いDV被害者でもある。主要先進国におけるDV被害は、低所得夫婦関係に多いことが分かっている。だが企

業規模の大きさ、地位や報酬にかかわらず、社会構造として既婚女性が奴隷扱いをされている。これは夫婦揃って一人前の慣習概念で実は、その主人の「労働力」という使用価値から抽出される労働価値は低いものと判断される。

確かに、労働の価値は、①時間をかけて発達し、②人格と関連していることから、その発達実績又は人格形成の過程は、奴隷扱いされるDV被害者と一体となっていることから、そうでない男性労働者と比べて訓練啓発又は社会適応能力が低くならざるを得ない現実が多い。とにかく妻は制度に縛られ、生涯を家庭に縛られやすい。これが雇用や労働契約とは異なる基盤である。そこに労働能力向上の意欲は生じない、

とりわけ、意思疎通能力や集団統制能力における欠陥が見受けられる。端的に言えば、ICT産業革命の時代には、そういった労働者は事業運営に差し支えるのである。市民革命で、「国王や家長個人よりも、国民や兄弟が集団になった方が強くなりうる」ことが発見されたが、この歴史自体が全く認識出来ないのも、正常なチームワークが形成出来ない人格なのである。むしろ夫婦とも人格が死んだ状態だ。

未婚女性や男性のDV被害者は、社会規範や婚姻制度を悪用して隷属状態に陥れられる根拠がないので、隷属の程度差と考えられるケースが稀にはある。ところが、婚姻関係を誓い、届け出る段になると、「奴隷女に子供を産ませれば、女性は子供を守るために服従する」といった奴隷再生産、「食事など保護をあてがわれるのだから、服従は当然のことである」といった理念を、未だ公言する男性やその親世代が存在する。「家族代表は戸主（男）の役目、妻は主張出来ない」といった虚偽意識（世間に共有されている出来合いの観念）も、廃止された旧民法の「家制度」や長子相続といった家族統制時代（100年に満たない期間）の名残にすぎない慣習である。

### V-2. 奴隷制判断基準：C. ペイトマンの研究を基礎にした解説

次のような特徴が見られれば、感情や感覚は別として奴隷制と判断できる。もちろん、刑法その他の

違反であるし、民事法上は奴隷契約も成立していないのである。

1. 身体から精神に至る人格や権利の所属は、生涯に渡って主人に在る。
2. 奴隷を納得する意思が在り得ないから、奴隷契約自体が成立しない。
3. 精神的物理的に強制された事態で、さらに事態を貶められ続ける。
4. 無能力だと刻印され、原則的に刻印され続け、人格は死んだ状態である。
5. 主人と奴隷の隷属関係は、契約の如き時間差なく瞬間同時に成立する。

(契約とは、一方の申し込み相手方の承諾で成立との時間差が必ず存在する。)

その主人と奴隷の思想習慣(システム)は共に、感情を虚偽意識(世間に共有されている出来合いの観念)にすり替える特徴がある。すなわち、いつの間にか感情を押し殺し、何事も世間の理屈で納得し、尽くさせ尽くす思考である。そこで、「絶対的支配下」(ジョン・ロック)、「奴隷を望む人はまともな精神状態ではない」(ルソー)、「自由の放棄だ」(ジョン・スチュアート・ミル)と、市民革命以降の政治、哲学、経済学者はこぞって、「馬鹿げている」としている制度ではある、が現存する。

### V-3. 奴隷から雇用契約に転換したプロセス: ガイド

各国に徐々に形成されていった「雇用主の4基準」の共通点は次の通りである。

19世紀末に当時の先進国と言われる国で確立された様相。

1. 王政や家長制度ではない使用者との契約で、雇用主に絶対権力はない。
2. 雇用契約期間を短く、制度上も事実上も、奴隷のような生涯契約はない。
3. 労働の使用に関する契約で、雇用主に人格や労働占有の権利はない。
4. 奴隷のように保護や生存は保障せず、主として通貨で賃金を支払う。

ただこの時点でも当時は、少女が徒弟制度(現行

では労働基準法違反)の一部になることは考えられないとされていた。現行日本の労働法体系からは、いささか想像できない余地もあるが、当時は労働(雇用employment)契約と奴隷制を法的に区分する必要があつて社会的論争があつた。米英欧州の資本主義国における離婚制度論議(妻の無能力coverture扱い)と相まつの論争が行われた時代でもあつた。

それでも、雇用契約が形骸化して奴隷制が内在される事態も生まれた。奉公人制度、英国の(主人と召使いの)職人法などである。そのため、近年の労使関係は、各国で司法決着が図られている。

1. 雇用契約の前提には、当事者相互が人格を持ち、財産所有者であることの認識を要する。(契約は、①一方の申し込み、②相手方の承諾で、③時間差を持って成立すること。)
2. 雇用契約で、労働と何が交換されるのかの印(しるし)を明示した。「労働力の所有権を、就労の時間と場所と内容(職種など)の雇用期間」である。
3. 高賃金であるとして、スコットランド炭鉱労働者に雇用主の名入り首輪を着けさせていたが、そういった様々な奴隷制の名残が違法とされた。
4. 雇用契約は、主人と召使の如くの「主人の人格所有権」は認めない。
5. 人格に関わる売却契約は不能、それは必然的に隷属を形成するとした。

(近世まで、夫が妻の肉体と能力を一体財産として保有すると考えた。)

ここに掲げた1~5は、順に大まか歴史的な各国の経済的司法的な過程である。

「雇用主の4基準」の形成前に奴隷制が禁止された例はある。日本では、江戸当初に徳川政権が外様大名の経済力を激減させるため、戦利品である住民の持ち帰りを禁止、奉公人制度を実施、売買その他の経済的奴隷制の特徴的な事象を根絶した。

アメリカ南北戦争は、南部の奴隷所有者の奴隷所有権を剥奪し、財産権をなくし、雇用契約を実施した。だが一方イギリスでは19世紀後半に初めて、「親指の太さを超える鞭で妻を打つてはならない」とする刑法改革を制定、これは当時ヨーロッパの妻の状

態を物語っている。すなわち、「実質奴隷」とする司法的奴隷禁止状態にすぎないとする（共感的）論理や論争は、延々と今日まで続いていることも実態である。

#### V-4. 日本での奴隷制の実態を直視

ブラック企業で働けば、奴隷なのか奴隷を監督する者なのか、といった姿がある。ではその何が問題なのか、それは正義感や感情論ではなく、疑似奴隷は職業能力がなく、それは企業にとっても、経営マイナスにしかならないからである。はっきり言って、ブラック企業は利益率が低く、長期安定など無理である。だけでも、冷静に物事を見極め、改善を図れば、この環境でも好転する。根本的な奴隷制ではない。

マルクスやエンゲルスが主張した、女性の隷属は「家庭外へ働きに出る」ことで解消するといった論説は、日本の典型例を見ればはっきりしているように、女性が主人に隷属の状況であれば、社会進出に役立ってはいなかったことを示している。女性の社会進出は、スキル（労働力）の提供といった普通の方式ではなく、根底に固有文化価値を牽引するアートArt域の能力が、日常業務に少しでもいいから反映をさせることで、その商品価値（販売価格）は跳ね上がり、労働価値の報酬が確保できる。とりわけ女性の場合は、日本独自の「企業と個人の賃金決定方式」の危険性から、雇用といった労働力の社会進出にこだわる必要はない。それは、ICT産業革命とも相まって、意味ある仕事で短時間高収入が期待できる（総務部メルマガ7月号参照）。ただし、請負契約の完成品名目でスキル（労働力）を買いたたかれる懸念、極度のダンピングがあるから、併せて警戒や注意が必要となる。いわゆるテレビその他の「芸能界」の例である。

よって保育所が増えれば良い、夫婦共に労働時間が減れば良い、出産やLGBTに優しい職場環境といった風な、「傾向と対策」により導いたとする知恵のない政策に乗っても、相当の時間と労力の無駄が出るということだ。女性にしてみたら出産と育児が終わってから実施する様なものだ。過去から何十年た

っても、同じことを言っているだけで、この30年間変化はない。この30年とは、派遣業でもって一部の女性労働者の時間給が倍増し、かつ男性上司の隷属から脱出できたことである。だが、男女雇用機会均等法と派遣法で女性のパート化を（4倍）に増やしたと厚生労働省も認めている。

社会のなかで、隷属状態に置かれているのか、法的にいう労働者に当たるのか、これを分析することによって男女個人と家族のあり方の変化の見通しが見えてきた。とはいっても、世の中にはそうでない人もいて、全体主義者は、自己中心的手法で、地位と報酬を一人占めしようとする、そんな人物の集団にすぎない。おのずと過去の美しい象徴を口にして、不意打ちとは畏で策を実行する。いつの時代のどこの国の実態なのかは知らないが、合理一貫性と事実一致性のない話ばかりである。しかしそれは、労働価値の発揮が抑圧され、具体的に発揮がプロデュースされないから、人々のエネルギーが有り余っている状況でもある。

#### V-5. 労働の損失、一転して経済再生

都市部も地方も、地域経済単位（中学校区程度）での活発化により、個人や家庭の経済再生が図れるだろう。事実、地域経済単位の活発化は、ICT機器によって促されている。一カ所から全国津々浦々の小売りまで差配するとして、世界各地の安価な原材料を回収するばかりでは、意味のない仕事であることは歴然としている。

この地域経済単位での活発化がポイントとなる。最終消費財が消費されて、原材料からの商品とその変遷が初めて完結することから、それは重要である。決して地方経済と都市一極集中の二元論を、イメージでは解決出来ない。

芸術業界を超えて地域産業一般に至るまで、「アートArt域労働、その担い手となる新型女性労働の人々」といった人格は、意味のない仕事に携わる望みはない。それは、大手企業官僚よりも、地域集団になった経済活動が強くなり得るとの、今の経済背景だからである。日本女性の隷属からの解放と相まって、労働参加の主体的実態が認められるから、

この論文での展望が夢物語ではないことが解明できた。OECDは日本経済再生の勧告として女性労働を、先ほど論述した日本女性の隷属からの解放を含めて、改革する必要があるとしている。勧告書をみたところOECDは少子化にこだわっていない。社会から引退する老年女性労働者対策は年金カテゴリーとの考え方も、質問してみてわかった。

これで、個々の中小企業単位での利益率の高い固有文化価値の供給が実現出来、それは世界経済展開への連携による経済再生と豊かさの伴う成長となる。連携とは、今の外国人訪日とは異なる現象が、「G7 諸国の人たちが観光に来る。」といった、経済再生という現象結果に現れる。個々の企業は、アート Art 域労働と新型女性を、目的と意識を明言して、労働契約をし、よく話し合いながら、女性の登用を繰り返せば時代の波に一気に乗れる。この専門的アドバイスは、筆者の長年の成功パターンからのものである。

#### IV-5. (補足) 労働価値は正當に評価されていない

旧来から、それなりの賃金価値として取引されたかといえば、それらは正當に行われなかった。それは明確な取引根拠がなかったからである。労働全般能力や熟練を長期雇用保障との代替取引、30歳半ばまでの生業的独立といった、美辞麗句に包まれた偽りの社会システムであったし、芸術性といった労働全般能力を発揮する権利、熟練性の単純労働力の発揮を上回る労働の権利は、およそ概念化されることがなかったのである。貨幣収入が必要な場合は、その培った労働全般能力を横に置いておいて、下請け企業の経営者に転身するしか道がなかった。こういった社会慣習は、アートやパフォーマンスそれぞれの能力を曖昧にして、能力向上や開発を放置してきたから、よく売れるレベルの商品が製造されるにいたらず、それなりの賃金価値を支払うといった労働契約も成り立つにいたらなかったのである。賃金を

引き上げれば、売れる商品が生み出されると言うのは、このことから真実でないことは明らかになる。

古典的経済学では、(労働にしろ) 労働力が一体何と交換をしたのかが解明出来なかった。よって、例えば安全配慮とか長時間労働禁止の社会的資産(文化的資産になりうる)に対する解明に、論理発展に遅延を生じている。だが、日本の現状は、官民官僚や国際的金融機関には古典的経済学もしくはそれ以前の古代律令制の論理も定着している社会だから、労働者には、「労働力の所有権譲渡契約」がパフォーマンスやスキル(技能)を発揮する人たちの労働契約であることを、優先して教える必要がある。それを教えていないからこそ、曖昧どころか、古代へ古代へと迷信のような労働感が蔓延してくることになる。

幸せになる権利	私的利益・満足＝厚生	他人より有利な地位利益
アート（技術）	スキル（技能）	パフォーマンス（職人技）
想像・創造する権利 「創造・独創・時空・結合」	労働力商品 & 労使関係制度	特許権、著作権、版權、 「発明・時系列変化・組合せ」
芸術性（意欲・感動さらに 人間関係での希望）	生命維持性 （意欲・感動）	虚偽意識内の希少性 （意欲・希少性や複雑な感動）
創造の主張を認める文化 ＝固有文化価値 技巧の中に法則性保持	人的機械的技術に依存 ＝効用価値 企画の法則性に限る	発明・曲芸の領域の希少性 審美追求主義の優位希少性 ビッグデータでの情報希少性
5次元の思考 $X \cdot Y \cdot Z + \text{Time} + \text{Connect}$	2次元 $X \cdot Y$ もしくは 3次元 $X \cdot Y \cdot Z$	3次元 $X \cdot Y \cdot Z$ もしくは 4次元 $X \cdot Y \cdot Z + \text{time}$
アート 有形無形の完成品	スキル 企画による組織労働	パフォーマンス 単独で労働される

参考文献

池上惇 2017『文化資本論入門』京都大学大学術出版  
会  
T. ウェブレ 1899『有閑階級の理論』筑摩書房  
A. エリクソン 2016『超一流になるには才能か努力  
か』文芸春秋社  
J. ガナシア 2017『人工知能の損実を話そう』早川書  
房  
金森修 2016『科学思想史』岩波書店  
小島武司 2005『ADRの実際と理論』中央大学出版  
部  
J.R. コリンズ 1950『集団行動の経済学』明治大学出  
版

J. デセティ 2016『共感の社会神経科学』勁草書房  
L. ドイヨル 2015『必要の理論』勁草書房  
K. ハイルマン 2013『脳は創造する』新風書房  
S. フラー 2009『ナレッジマネジメントの思想』新  
曜社  
C. ペイトマン 2017『社会契約と成契約』岩波書店  
村岡利幸 2017「ICT産業革命の切り札＝新型女性労  
働」『総務部メールマガジン』8月号  
村岡利幸 2004『あっせん代理人の仕事』日本法令  
C. ルフォール 2017『民主主義の発明：全体主義の  
限界』勁草書房