

日本における「軍産複合」と「男性性」

——自衛隊と民間企業の関係事例に——

吉 沢 寿 香*

The Japanese “Military Industrial Complex System” and “Masculinities” :

The Relationships of Self-Defense Forces and the Private Companies

YOSHIZAWA Hisaka

abstract

This paper explores the militarization of Japanese industries by engendering “Military-Industrial Complex System (MICS)” composed of Self-Defense Forces (SDF) and Japanese weapons/non-weapons industry from the perspective of the constructed “masculinities”. The typical patterns of the relationships between MICS and “masculinities” are argued by analyzing 4 phases of the human linkages between the SDF officials and the company members in each industry.

Firstly, the influence of “Military Leading Masculinity (MLM)” entering weapons industry on MICS is observed through the parachutist of “high-rank SDF personnel”. Secondly, the construction of “Company Ethics Strengthening Masculinity (CESM)” based on MICS in the heavy industries company as the weapons industry is argued. Thirdly, the role of MLM and its position in the hierarchy of masculinity in non-weapons industry required for MICS are discussed through the reemployment of “middle-rank SDF personnel”. Lastly, the relationship between CESM in non-weapons industry and the formation of MICS is considered through the provision company dealing with SDF.

These cases above indicate the existence of gendered MICS constructed by “masculinities”. In Japanese MICS, the characteristics of the “masculinities” adapting to the hierarchy system of the company members operate corresponding to the characteristics of the each industry or company.

Keywords : Japanese industries, militarization, “Military-Industrial Complex System”, “Military Leading Masculinity”, “Company Ethics Strengthening Masculinity”

1. 本稿の分析枠組と研究対象

2002年に日本経営者団体連盟（日経連）を吸収し、いわばグローバル経済下の日本産業界の生存戦略に労働者対策を一本化する形で誕生した日本経済団体連合会（日本経団連）は、政府に対して積極的に武器輸出三原則緩和を要望し、憲法9条改正を提言した¹。武器輸出三原則の緩和で「日本の科学技術が一層進歩し、民生にも波及効果があることを狙」う²近年の産業界には、軍事的要素を利潤と商品価値に還元する捉え方や、軍事組織と

キーワード：日本産業界、軍事化、「軍産複合」、「軍事主導型男性性」、「企業倫理型男性性」

*平成20年度生 ジェンダー学際研究専攻

の連携により利得を獲得する意向の拡大が窺える。産業界が、日本経済に関わる集合体を全体として軍事化しかねない流れを見せる時、軍産の連携による産業界の軍事化に焦点を当てることは、不可欠の研究課題である。

産業界の軍事化に関し、C. Enloeはジェンダーを分析軸に据えることで、企業や商品における多様なジェンダー化された戦略により、マイクロレベルの日常性への軍事主義の浸透が、マクロレベルの政治経済の軍事化と結びつく様相を解明してきた³。だが日本では、企業や商品による軍事化とジェンダー化との関係性が、国家や国際関係における軍事化といかに関連しているかという研究は、管見では殆ど存在しない。武器輸出三原則緩和の日本経団連の動き、戦後日本にも存在する産業界と軍事組織としての自衛隊との連携、マクロレベルの政治経済の軍事化との連関、これらの多様な内実を解明するには、日本産業界「内部」のジェンダー化が軍産の連携の形成・維持に及ぼす影響を分析する必要がある。

本稿ではこのような問題意識から、日本の「軍産複合」について、「男性性」を軸としたジェンダー分析を試みる。軍産の連携は、政治経済学の領域では従来から、米国を中心とした軍産複合体(military-industrial complex)概念で、軍事予算や政策論の観点から論じられてきた。そしてその主な分析の対象は、主に兵器生産を行う軍需産業やエリート層のみをアクターとした組織間関係であった。だが本稿では日本を対象として、軍産「双方」が進める連携の様相や、非軍需も含む企業内マイクロポリティクスが軍産複合に与える影響の分析を重視し、個別の対象との連関構築過程や関係性の差異、状況変化による流動性を扱いたい。それには軍と各産業・企業の利得獲得を根底にした互恵的連関を、多岐で流動的だが「システム化した複合関係」として捉える、「軍産複合」概念を用いることが有効と思われる。

また「男性性」に着目する理由とは、第一に、軍産双方における日本での男性の数的優位性⁴にある。本稿では、国家による、武力に基づく軍事力の行使を担う組織であるという実態からみて、自衛隊を軍事組織として扱うが、この自衛隊と産業界を包摂する「公領域」、市場や国家は、「男性を範型として構成され」⁵、その構成に伴い「男性」を中心とした形態で軍産複合が構築されていると推察される。第二に、「男性」中心に構築された企業や軍事組織における、軍事主義の是認や正当化の基盤として、また組織での権力維持とも関連しつつ、人間の資質の中でも、特に「男性性」としての資質が機能することの解明が必要だからである。ゆえに本稿では、産業内に存在/参入した「男性性」と軍事主義との、結節の方法やプロセスを問う視点から分析を進める。

具体的には産業種別を、兵器製造を行う軍需と行わない非軍需とに分類し、軍需・非軍需産業の企業の社員の意識にある「男性性」、つまり異なる組織で構築された「男性性」の内実を分析する。また、これらの「男性性」が、その存在する企業で「軍産複合」の形成・維持に果たす機能を説明し、「男性性」と「軍産複合」の利得獲得との関係性を解明する。

なお、「男性性」を捉える際には、異なる組織で構築される「男性性」と「男性性」間の関係性の多様な諸相を扱うことのできる、R. Connellの「Hegemonic Masculinity (主導的な男らしさ)」⁶の概念に立脚する。ただし本稿では、「男性性」間の位階構造を明確化するために用いるので、「覇権的男性性」という訳語を用いる。この概念においては、特定の「男性性」に主導的な力を獲得させる位階構造の構築と、その構造内で主導化される代表的な「文化的パターン」としての「男性性」は、組織や集団の性格により異なり⁷、組織内で多様な覇権的な表われ方をする。「男性性」という概念をこのように捉えることにより、個別の組織による構築の様相や形態を扱うことができる。また、「軍産複合」の利得をめぐる構築された「男性性」と「軍産複合」の相互依存によって軍事化していく、「男性性」の様相を問題化できるのである。

なお、「男性性」という概念の多様な作用形態を明らかにするために、自衛隊/企業で覇権性(主導的な力)を持つ「男性性」について、その覇権性の表れ方のうち、軍事的性格が要求されるタイプを「軍事主導型男性性」とよぶ。また、企業において労使間や社員間の秩序を強化・維持して社内の「倫理」を強めるタイプと、消費者の安全性や満足度に対する企業の配慮は、その提供する商品・サービスを通じた利潤獲得の意識に先立つべきという、いわば顧客に向けた「倫理」を強めるタイプを「企業倫理型男性性」とよぶ。そして、こうした分析の枠組みの有効性を提示したい。

分析の対象と方法については、「軍産複合」における典型的な「男性性」及びその関係性の多様な様相を明らかにするために、自衛隊と軍需/非軍需産業による「軍産複合」と「男性性」の関係性の特徴的なパターンについて、自衛官と軍需/非軍需産業の社員という人的連関の位相を4タイプに整理して論じることとする⁸。また

研究方法は、文献調査とともに、聞き取り調査の内容を加味して検討した。

4つのタイプ分けの第一に、元「エリート自衛官」の軍需企業における作用形態に関する文献調査から、軍需産業に参入した「軍事主導型男性性」と「軍産複合」の関係性を説明する。ここでいう「エリート自衛官」とは、将・将補という高階級ゆえに軍需企業へ「天下り」できる存在を指す。女性が殆ど存在しない、「エリート自衛官」や後述する「中堅自衛官」の分析から、「軍事主導型男性性」の特質を明らかにする。次に、軍需企業の中核をなす重工系企業の、一般社員の「男性性」の構築に、「軍産複合」が及ぼす影響について検討し、軍需企業が、「企業倫理型男性性」の構築により、「軍産複合」維持のための企業性格を補強する様相を論じる。第三に、非軍需企業に再就職し、元「エリート自衛官」とは異なる職務を担う「中堅自衛官」を通じ、非軍需産業に参入した「軍事主導型男性性」の「軍産複合」への関与について検討する。ここでいう「中堅自衛官」とは、退官時の階級が佐官以下の非任期制自衛官を指す。最後に、元自衛官を媒介せず「軍産複合」を形成する非軍需企業の一般社員の「男性性」と、「軍産複合」の関係性を論じる。元自衛官を雇用せず、自衛隊海外派遣用糧食（本来は戦闘時に利用）を防衛省へ納入し始めたF社の糧食部門において、覇権性を持つ「企業倫理型男性性」を例に分析する。

このように、軍需／非軍需の産業種別とそこに参入／存在する「男性性」の種別ごとに、「軍産複合」への「男性性」の関与の様相を説明するが、その前に、まず日本の「軍産複合」の形成過程や特徴を概観しておくことにする。

2. 日本の「軍産複合」の特徴

日本の「軍産複合」形成の端緒は、明治時代（1868～1911年）、政府主導の近代化政策による産業の重工業化志向や、技術水準の発展に求められる。現在の三菱重工などの主要軍需企業もこの時期に創業するが、近代的兵器の生産技術を持つ重工業は未確立で、商業用船舶での兵員の輸送などにより、政府や軍を戦時のみ部分的・偶発的に補助するに過ぎない⁹。したがってシステム化された連携は、この時期には、いまだ常態化していない。

だが、1880年代には、西欧列強による軍事的脅威の増大にともない、国家予算の大部分が軍備増強に向けられ、政府は重工業系官営工場の近代的設備を民営化して、民間軍需企業群を拡大する。こうして機能し始めた軍需産業を政府や軍が活用するのは、日清戦争（1894年～1895年）以降である。そして、兵器生産のため軍需産業へ優遇策を施す政府、戦争遂行を望む軍部、軍からの受注による利益の拡大を財閥化に繋げ、経済的・政治的影響力を得る重工業系企業、この双方が政治経済的な利害の一致により共謀し、第二次世界大戦に至る戦時体制のなか、組織的で強固な「軍産複合」が進展していくのである。

戦後の政府・自衛隊と軍需産業との連携は、軍需産業の要望を集約した経済団体のロビー活動による政策への影響力の行使と、自衛隊の軍備調達を通じて図られる。終戦にともなう財閥や軍需工場の解体は、冷戦下では徹底されず、1950年の朝鮮戦争による米軍の特需を機に、戦後日本の軍需生産と軍事組織は復活する。そして、朝鮮戦争の休戦（1953年）が、特需の終焉に危機を覚えた産業界と、政府や自衛隊との意識的な連携を促す。実際、経済団体連合会は、1953年、内部に設置した防衛生産委員会を通じ、軍需生産の恒久化を目指したロビー活動を展開する¹⁰。そして防衛生産政策の実施への協力を名目に、委員会協議に関係官庁の官僚を巻き込みつつ軍事的提言を続ける。こうして産業界は、自らの要望と政府の方針を一体化させながら、日本の軍事政策を左右し¹¹、軍需産業が自衛隊から継続的な受注を得る連携形式を、1960年前後に確立する。

この戦後日本の「軍産複合」の特徴は、第一に、対米関係による軍事政策の非自律性に影響される一方、軍事に批判的な日本国内の社会的素地のため非公開性を強めたこと、第二に、「軍産複合」の主要な構成アクターから労働組合が除外され、軍事的政策の決定過程に経済界の影響力が大きいこと、第三に、武器輸出三原則により、兵器輸出が1967年以降は実質上、不可能なため、軍需産業が主要取引先の自衛隊と癒着的関係を形成しがちなことである。また日本の場合、一般品の製造が企業収益の大半を占めるため、企業の「軍産複合」形成の主たる動機は、増収ではなく、軍需と民需の相互技術移転による日本経済の発展¹²と、総合的「国力」の対外的なアピールにある。

3. 軍需産業における「軍事主導型男性性」—「エリート自衛官」の場合

軍事組織の本質的な存在目的上の特徴は、自国または連盟国の組織は、「敵」と対峙する「味方」と捉える「同質化」の認識下に、構成員が結集することにある。戦闘目的を共有する、自衛官の「男性性」の特質は、このような軍事組織の特徴から規定される。また、自衛隊では、建前上、「軍事主導型男性性」の度合いに基づく構成員の位階化は明示できないが、存在目的を達成できる統率形態が必要となる。そのため、個人主義の否定と、年齢や学歴という形式的な基準により絶対的な序列を構成する、位階的人事システム¹³を基盤に、構成員の関係が規定される。それゆえに、集団優先主義的な価値観、任務への使命感、組織や上官への忠誠心・誠実さ・真面目さ¹⁴が、自衛官の「男性性」の重要な特質となる。特に、自衛隊内で重要な機関の長を務める高い地位にあり、軍事的な情報も豊富に持つ「エリート自衛官」は、彼らが有する高い「軍事主導型男性性」により、特権的な天下りによって軍需産業に参入する。そこでは、受注と天下り先の確保をめぐる軍需企業と防衛省の利害の一致から、受注と退官「エリート自衛官」雇用のセット化が起きている。そのため軍需企業では、「軍事主導型男性性」の参入自体が、金銭的な利得獲得への潜在的可能性として価値化される。

加えて、元「エリート自衛官」は、自衛隊の規定により、「企業の中核的実務を担わない顧問」として雇用され、その職務が社内実務の外部に位置するために、彼らの「軍事主導型男性性」は社内実務能力に基づく「男性性」の秩序に介入しない。それゆえ「軍事主導型男性性」は、一般社員の「男性性」の価値づけを免れ、企業の「男性性」の位階構造内に位置づけられることがなく、軍需企業参入後もその特質の変容を迫られない。

こうした元「エリート自衛官」の「軍事主導型男性性」は、「軍産複合」において、軍需企業と自衛隊の紐帯の要として作用し、企業の利得獲得に寄与する。彼らの「軍事主導型男性性」としての、組織への忠誠心と集団優先主義が、再就職企業と自衛隊の双方に向けられることで、軍需企業顧問にとって最重要とされる、営業のため一般社員と共に防衛省に向く職務が成立するからである。元「エリート自衛官」は、雇用企業の利得獲得に貢献することで、自らの企業内での価値を維持し、いずれ顧問を引き継ぐ後輩自衛官のために、その社内ポストを守ろうとする。一方、訪問を受けた現役自衛官側も、自衛隊の位階制による服従精神と忠義に基づき、高階級自衛官だった先輩の顔を立て、先輩と将来の自分を雇用する企業に自衛隊側からの忠義を示そうと、優先受注を取り計らう¹⁵。この計らいは、自衛官OB顧問が雇用企業に忠義を示すことを助けてもいる。このように、自衛隊・自衛官OB・企業の3者による構造が、「軍事主導型男性性」を根底に成立しているからこそ、顧問の防衛省訪問は意味を持つのである。「軍事主導型男性性」は、こうした位置取りと機能の相関により、「軍産複合」における軍需企業の利得獲得に寄与するのである。

だが、自衛官経験者である須賀は、元「エリート自衛官」が忠義に基づいて行なう雇用企業への便宜が、現場の自衛官の迷惑になっていると指摘する。しかし、その須賀自身も、こうした問題を著書で指摘する自身のような存在を異例としているうえ、自衛官時代には、自衛隊の位階や忠義に基づく「心構え」から、調達業務に絡んだ先輩の要求をのんだり、問題の指摘を控えたりしている¹⁶。このように、現場の自衛官への「迷惑」があってもなお、企業の受注と「エリート自衛官」の再就職をめぐるシステムが存在し、続いていることの理由について、より注視すべきであろう。

その理由の1つを示唆するのは、企業の防衛庁（当時）との契約高順位と、元「エリート自衛官」雇用数順位の間に見られる相関関係である。例えば、1993年度から1997年度にかけての、防衛庁（当時）との契約高上位20社は、ほぼ全てが軍需企業である。そして、これら軍需企業の前「エリート自衛官」雇用数順位は、契約高トップの三菱重工業が14人、次ぐ川崎重工業が9人、契約高3位の三菱電機が10人などとなっている。雇用数が最も少ない新明和工業（1人）の場合、契約高は16位である¹⁷。軍需企業の契約高順位と元「エリート自衛官」雇用数は、ほぼ比例しているのである。この事実は、「軍事主導型男性性」の機能が実際に軍需企業へ金銭的利得をもたらすことの、1つの証拠といえよう。

4. 軍需産業における社員統制と「企業倫理型男性性」の構築

次に、軍需企業が、「軍産複合」の存在を基盤に特定の男性の資質を「思想差別」により従属化することで、「企業倫理型男性性」を構築することを明らかにする。方法としては、差別体験を持つ男性労働者が2006年に結成した重工産業労働組合（重工労組）への聞き取り¹⁸をもとに、「男性性」の構築と「軍産複合」の関係性をあぶり出す。重工労組は、2007年度現在、軍需企業の社員を中心に100名超の組合員を持ち、軍需企業の内側から、企業体質の変革と戦争への協力の拒否を訴えている労働組合である。

重工産業全般においては、1960年代から、被差別者の「思想」を差別の理由に挙げる「思想差別」がみられた¹⁹。この差別は、労働運動を行うなど企業方針に沿わない社員を極秘名簿で別管理する手法により、労使一体となつて行われた。軍需産業における、こうした社員統制の特徴は、軍需生産の特質を、集団形成や望まれる「男性性」の規範形成の軸に置くことで、差別体制を正当化することにある。ただし、工学系大学の出身者が重工系企業のエンジニアを職業として選択するのは特別なこととはいえ²⁰、したがって、必ずしも軍事化された意識の者だけが重工系企業の軍需部門に入社するわけではない。ゆえに企業は、差別体制の確立にあたり、国防に使用される軍需品には厳格さが最重要との論理を根拠にして、社員の自主判断を禁じ、「ロボット化」する社員教育を施す。それを通じて、軍需部門を主流とみなして自衛隊の要望に即応態勢をとるという国防意識を社員のなかに醸成し、特定の「男性性」を従属化する素地となる軍事主義的規範を形成するのである。

そのうえで企業は、「軍産複合」に利するか否かを「男性性」の区分基準とし、それを基盤に差別対象者の「男性性」の従属化を正当化する。そうして彼らへの賃金・昇進差別を維持し、「軍産複合」に利する「男性性」の構築に成功するのである。だが、職務経験年数と年功序列制に基づく賃金システムにおいて差別を課すことは、差別対象者の勤務実態と矛盾するとの批判を免れない。それゆえ、「思想」を理由に、軍需企業が社員に望む「企業倫理型男性性」の価値構造の下で、彼らに従属化するのである。その方法は、被差別者を、実際の彼らの思想と無関係に、唯一の顧客としての防衛省が軍事機密漏洩を恐れて嫌悪する、「赤（共産主義者）」の категорияに一括することに始まる。さらに企業は、「赤」を、企業が軍需部門に必須の人格とする協調性の欠損者と位置づけ²¹、マイナスの価値を付与する。こうすれば、「赤」の存在により防衛省からの自社受注が皆無になることを恐れる労働者側も、その排除を正当化するからである。後に成果主義賃金システムに移行すると、企業側が恣意的に設定した社員評価基準で、「赤」にマイナスの価値を付与する差別形態が容易になり、別管理名簿すら不要となる。実際、企業は、日米が結んだ「軍事情報に関する包括的保全協定」²²を背景に、軍事機密の守秘義務の履行能力を評価基準の1つとし、今度は「赤」をその欠損者と意味づけ、賃金・昇進差別を続ける。つまり企業は、軍事主義的な評価基準と成果主義的な賃金・昇進制度を結合したのである。

加えて、企業は、「赤」として従属化した社員には、色分けなどによりそれと区別できるようにして支給した社員証を用いて、職務に必要であるか否かに関わらず、「赤」の軍事機密情報へのアクセスを制限した²³。こうして、覇権性を持つ「男性性」のみに、軍事機密の共有に基づく「男性同盟」²⁴を形成させたのである。これは、同盟からの社員の離脱を防ぐとともに、「赤」との評価づけから逃げ続け得た者がより長く同盟に留まり、より多く軍事機密情報を獲得できるようにする仕組みである。機密情報の獲得度に応じた昇進と高賃金を与えるこの仕組みにより、企業は、覇権性を持つ「男性性」への経済的な動機づけを軍需部門の社員全体に与えるとともに、特定の「男性性」の企業からの承認度を賃金・地位の高さに反映させたのである。こうして、R. Connellが覇権的男性性を構築する際の必須条件²⁵とする、大多数の男性が支持するための動機づけがなされ、企業が特定の「男性性」に覇権性を与える、「企業倫理型男性性」の位階化システムの継続が可能となったのである。

したがって、重工産業の「思想差別」の様相から見る限り、軍需産業で構築される「企業倫理型男性性」は、軍事主義的な価値観に基づく差別体制内で得る昇進・昇給を、自らの価値と同一視し、「軍産複合」を志向する企業方針に沿い続けることで、企業に利得をもたらすのである。

5. 非軍需産業における「軍事主導型男性性」の活用—「中堅自衛官」の場合

「中堅自衛官」は、企業との契約に直接的な影響力のない中間管理職的な自衛官であるため、「エリート自衛官」のように特権化された再就職が難しい。そのため彼らの大半は、一般社員と同じ実務に就くことを前提に、防衛省が所管する自衛官専門の職業斡旋機関、自衛隊援護協会（以下、協会と略記）を通じ、非軍需産業へ再就職せざるを得ない。したがって、協会への聞き取り²⁶から、非軍需企業に再就職した元「中堅自衛官」の「軍事主導型男性性」が軍産双方から望まれる、企業内「男性性」の価値構造における位置取りや機能を分析し、その「軍産複合」への関与の様相を論じる。

ただし、非軍需企業の場合、必ずしも防衛省と取引関係を持つとは限らず、自衛隊に警戒心を持ちがちであるため、自衛官の求人を獲得し、「軍需主導型男性性」を参入させるための方策が必要となる。そこで協会は、再就職を希望する自衛官の階級・経歴と、企業の格やポストを一致させて再就職先をマッチングする。さらに、自衛官が「一般社会」の常識に無知であるとして、再就職する企業の文化や職務に抵抗なく適応できるよう、「辛いところに手が届くくらいの心配り」²⁷で、彼らに対し、初歩的な事項から再就職指導を行う。また、協会は、自衛隊への先入観の除去を目的として、非軍需企業の幹部社員を自衛隊見学会に招待する取り組みも行い、非軍需企業側に、「軍事主導型男性性」の実態と企業への応用可能性と国防の重要性を認知させる。軍産の価値観をすり合わせる斡旋形態の採用と、自衛隊の存在意義を認知することによる企業幹部の軍事化は、「軍事主導型男性性」の参入に繋がるという意味で、非軍需産業における「軍産複合」に不可欠な基礎なのである。

企業は、こうして雇用された元「中堅自衛官」に対し、「軍事主導型男性性」を通じて社内秩序を維持し、社員を統制する、企業の「軍隊化」機能を期待する。航空幕僚監部業務課が元「中堅自衛官」の採用経験を持つ企業に対して実施した調査の結果は、それを裏づける。この調査は、退官自衛官の採用前に企業が彼らに期待していた特質（回答数913）と、実際の採用後に長所と感じた特質（回答数978）を問うものである。その結果（複数回答）は、「規律正しさ」が採用前（18.4%）、採用後（18.7%）ともに1位を占めている。以下、採用前・後の順で、「礼儀正しさ」が2位（12.9%）→3位（14.7%）、「行動力・実行力」が3位（12.5%）→4位（11.6%）、「まじめさ」が4位（11.8%）→2位（15.8%）などとなっている²⁸。企業は、元「中堅自衛官」の雇用前から、彼らの「軍事主導型男性性」としての特質が社内で発揮されることに高い期待を示し、雇用後も、同様の特質を変わらず高評価していることがわかる。

他方、元「中堅自衛官」を「送り出す」自衛隊側としての協会は、退官自衛官の民間企業への「求職の意義」について、「防衛基盤の育成、即ち自衛隊が地域社会の中で常に信頼され、親しまれ、頼もしい存在であるためには、自衛隊出身者の一般社会での評価が高いことが重要であり、そのためにも退職者を活躍できる適職に導くための適切な「再就職希望者に対する協会の：筆者加筆」サービスが大切」²⁹であると述べる。協会も、企業内で元自衛官の「軍隊化」機能が重視されることにより、軍事主義を是認する基盤が非軍需企業まで拡大することを期待しているのである。つまり、「中堅自衛官」は、企業参入後も「軍事主導型男性性」を維持し、「企業倫理型男性性」として機能することを、軍産双方から望まれるのである。

だが企業では、その存在目的上、利潤産出能力が「男性性」として重視されるため、「軍事主導型男性性」は、企業内で「企業倫理型男性性」として機能する限りにおいて有効とされるに過ぎない。実際、上述した航空幕僚監部業務課による調査では、雇用した元自衛官の短所を問う質問に対する企業の回答（複数回答：回答数360）は、「柔軟性がない」（31.1%）、「利潤観念がない」（27.8%）、「まじめ過ぎる」（11.4%）に集中している³⁰。この調査でみられた、企業による元自衛官への否定的評価は、実務を担う限りは元「中堅自衛官」も利潤産出能力に基づき評価するという企業の態度と、「軍事主導型男性性」は金銭的利益の拡大に直接には接合しないという企業の認識を反映している。つまり、非軍需企業は、「軍事主導型男性性」に対し、企業内「男性性」の位階構造において従属的な位置へと移行することを望むのである。

このように非軍需産業では、軍需産業における「エリート自衛官」と異なり、「軍事主導型男性性」が企業の「男性性」の価値基準で評価され、位階に組み込まれる。その要因は、「中堅自衛官」が、形式化された位階的人事システムに基づく階級の低さから、自衛官時代に企業との取引に影響を及ぼす地位になかったことであろう。そ

れにより規定されてしまう再就職先である非軍需企業は、防衛省と取引があるとは限らないために、元自衛官はそこでは、「存在」という点のみでは価値化されず、一般社員と同様の実務を担うべきとみなされるのである。

こうした企業の意向に対応しようとする協会側も、「軍事主導型男性性」の従属的な位置への転換の円滑化を図る。協会は、企業の文化パターンを利益優先主義・個人主義・競争主義と捉え、退官を控えた「中堅自衛官」が企業の職務などについて「社会勉強」する研修の中で、この異なる基準で高評価された「男性性」が、企業では主流であると「教育」する。自衛隊で「軍事主導型男性性」を備えるよう訓練された「中堅自衛官」に対し、「男性性」に関する「再教育」を行うことで、「軍産複合」への布石を打つのである。

だが、企業参入後の「軍事主導型男性性」に対して、その特質の維持と、企業の「男性性」の位階における従属的な位置への転換を、同時に要求する「軍産複合」の形態は、完全な成功とはいえない。なぜなら、異なる存在目的を持つ組織に構築された、異なる「男性性」の覇権性の「同居」がもたらす「弊害」を、軍産双方が考慮しないためである。元「中堅自衛官」が、企業の流動的な職務遂行方法や、若年上司による指示の受諾に適応しがたいのも、そのためである。彼らの非適応とは、自衛隊で覇権性を持つ「軍事主導型男性性」が、年功序列的な階級意識や上官命令への服従精神、計画性の高い軍事行為における任務への忠実さという特質を維持しながら、企業で覇権性を持つ「男性性」のもとで機能せざるを得ないという矛盾の表れである。

だが、このことは逆に、軍産双方が持つ、「軍事主導型男性性」の「軍産複合」への活用意図を明示する。元「中堅自衛官」にしわ寄せがいても、「軍事主導型男性性」が機能的には「企業倫理型男性性」へとシフトして活用され続けることで、非軍需企業と自衛隊が同時に利得を獲得できる「軍産複合」の形は、維持され得るのである。

6. 非軍需産業における社員の軍事化と「企業倫理型男性性」

本節では、元自衛官の「軍事主導型男性性」が参入していない非軍需企業において形成される「軍産複合」と、社員の「男性性」との関係性を検討する。海外派遣隊員が現場作業に携帯するレトルト糧食を、大企業中心の取引慣行を持つ防衛省に納入している、異例な小規模商社、F社の糧食部門において覇権性を持つ「男性性」を例に、男性幹部社員A氏と、元部下の女性Bさんへの聞き取り³¹から分析する。なお、部門の立ち上げや糧食開発、防衛省への営業の中心であり続け、その特質を開発に投影することで、F社糧食を防衛省へ納入することに成功し、幹部の地位に就いたA氏の特質は、F社の糧食部門（以下、F社と略記）で覇権性を持つ「男性性」とみて良いだろう。

では、A氏の糧食開発の方法やポリシーから、F社で覇権性を持つ「男性性」の特質をみていこう。軍事組織における「食」とは、戦争遂行に不可欠なソフトウェアである兵士の戦闘機能や精神状態を司る、重要な調達品だが³²、A氏も、「現場主義」と「人間らしい食事による満足感」のポリシーのもと、食事の準備時間・温度・食感や、虚しさを感じさせない容器の形状にまで配慮する。また、加工が難しいメニューも、発想の転換により開発し、提供している。こうした糧食の開発は、A氏自身が実際に派遣地まで出向き、隊員の作業の様子や要望を見聞きしたうえで行われている。

さらに、F社糧食には、位階的構造の最下層を眼差し、優遇された立場に対抗するA氏の姿勢も反映される。Bさんによれば、防衛省の取引構造において優遇された立場にあるがゆえに、大企業は「不当な」取引さえ行い得ると考えるA氏の、大企業や取引構造への「反抗心」を軸に、F社の糧食部門が形成されていたという。そのため部門内には、「正当な」方法での取引参入により取引構造を覆そうという共通の「雰囲気」が、単なる利得獲得の意識を越えて存在したという。さらに、A氏は、派遣された低階級自衛官の不利な立場性や、主要派遣地である途上国の貧困状況をも憂慮する。そして自らの糧食開発によって、自衛隊の取引構造や位階的な組織構造、先進国と途上国の間にある経済格差の構造を改善する意図を持つ。すなわち、彼は、防衛省の取引構造では下層に位置するF社が、味や質の良い糧食の開発によって取引に参入するという「正当な」方法で、経済構造の下層国で作業する低階級自衛官に、その糧食を届けることにより、それら構造の改善を試みているのである。

このように、A氏の糧食開発は、商品の直接的な消費者の立場性や、その消費者を取り巻く構造へと商品が与える影響にまで繊細に配慮し、創造的かつ柔軟に思考する特質により行われる。それによってF社は防衛省に評

価され、取引参入が認められたのである。このA氏の特質は、顧客の満足度や安全性を最優先に開発した商品を販売することで、企業が信頼や評価を獲得し、その結果としての利潤を得るといふ、一般に消費者側の望む「企業倫理」に適うものといえる。防衛省が評価する糧食を生むには、結果的に、こうした「企業倫理型男性性」が必要かつ有効だったのである。

このF社の「企業倫理型男性性」は、「救済用商品」製造のもとで構築されたものであり、F社の糧食開発は、当初から軍事化された「男性性」によって行われたわけではない。例えば、A氏は、F社の本業である防災品製造の経験から、救助者に被災者より高品質の食事を提供するという「分離主義」を、糧食開発の最重要ポリシーとしており、このことから、彼が自衛隊を救助組織と認識したうえで糧食開発を行っていることがわかる。だが、軍事化されていく「企業倫理型男性性」へのA氏の無自覚性により、F社の「男性性」と自衛隊は相補的な関係となる。既述のとおりF社糧食は、「救助用商品」のための「企業倫理型男性性」の視点で開発され、「戦闘用商品」として防衛省から高評価されるに至った。この高評価に基づき、A氏は、「企業倫理型男性性」の視点を更に推進して糧食を開発し、防衛省からの受注をより獲得することを意図し始める。防衛省からの金銭的利益の増加が、A氏にとって、位階構造を改善する試みと彼の「男性性」の成功度を示す指標となったため、彼は「軍産複合」により利得を獲得する意思を強化していく。その結果、F社の「企業倫理型男性性」も軍事化されていくのである。

このF社の「企業倫理型男性性」にみた特質は、隊員の要望を最も直接的に取り入れ、細かな改良が頻繁に繰り返される糧食の特徴からみて³³、糧食業界全般でも少なからず必要とされる特質であろう。だが、この特質は、女性と関連づけられがちで防衛省の主流調達品ではない「食」の領域にあることも手伝い、「女々しい」とされかねない。業界におけるこの特質が否定的な意味づけを免れ、覇権性を持つ「男性性」として確立されるためにこそ、「軍産複合」は不可欠となる。

その確立の仕組みは、業界が防衛省関連の職務からの女性の排除を正当化する論理をみれば明らかになる。業界では、防衛省向け営業を担当する女性社員はごく僅かで、納入品の入札・落札会場には男性が出向くことが慣行となっている。この会場で行われる業務は単純な事務手続きであるに過ぎないが、業界の女性社員は、その手続きを遂行できる能力を持つか否かという基準ではなく、生物学的な性別を基準として、この業務から実質上、排除される。社内で有能視され、A氏の信頼厚い、唯一の部下として防衛省向け業務を担当したBさんでさえ、防衛省への営業では補助的かつ性的存在としてのみ扱われる。また、女性は「食」に詳しいとして、社内試食会では社員の妻を活用する一方で、他社と合同の糧食勉強会では、Bさんには発言権が与えられない。

これらの事例から、他組織の男性と協働する防衛省関連の社外業務、「公的軍事的業務」は、男性のみが「参入資格」を持ち掌握するという認識を、糧食業界が共有していることがみとれる。業界内には、特定の場に存在すべき性別の適格性に関する、共通認識が存在するということである。この発想は、前線への参入適格性を男性隊員のみを与える、自衛隊の性別分業構造³⁴と等しく、業界が「公的軍事的業務」の参入適格者である男性を「準兵士的存在」とみなすことの証左でもある。そのようにみなすことで、業界は、「軍産複合」に関連する職務を通じ、そこでの「企業倫理型男性性」の価値と覇権性を確立する。この「企業倫理型男性性」は、覇権性の維持のために、位階構造の正当化の根拠を軍事組織の論理と同一にし、そして「男性性」としての確立のために、兵士とのアナロジーから軍事的な職務への志向性を帯びることで、「軍事主導型男性性」の要素と混成していくのである。

このように、「軍産複合」に支えられたF社の「企業倫理型男性性」は、商品を通じて自衛隊の活動や「軍事主導型男性性」にも作用する。例えば、衛生や環境に配慮してゴミを減量化したF社糧食は、派遣地住民とのトラブルを防止して、住民に自衛隊派遣に対する肯定感を培い、自衛隊が海外での任務を遂行する基盤の整備に寄与する。また、食の「分離主義」は、派遣隊員に任務への使命感を自覚させ、惨状での感情の「正常化」を促すことで、「非人間的行為」を抑制し得る。さらに、A氏の選定した質の良い食材が供給される宿営地内の食堂は、隊員の娯楽となり、彼らが周辺で買春などをせず、任務を完遂する可能性を高める。派遣部隊の日本の所属地域による好みを加味して、食材を選定する彼の配慮も、郷土愛を通じた愛国心を涵養することで、隊員の「軍事主導型男性性」の自発的な発露に繋がる。これらの作用は、家族の厭戦ムードの抑制にも寄与し³⁵、自衛隊の組織と活動の維持を容易にするのである。

7. 終わりに一まとめにかえて一

本稿では、日本の「軍産複合」に関与する「男性性」を通して、日本の経済・産業界における軍事化の様相をみてきた。限られた事例ではあるが、そこには、各産業・企業の特徴と社員の位階制に即した「男性性」の特質が対応して作用していた。まさに、「男性性」によって構築された、ジェンダー化された「軍産複合」が存在することが明らかとなった。本稿はこのように、企業内の男性社員の資質から「男性性」を論じてきたが、「男性性」とは、生物学的な性別カテゴリーによって規定されるわけではない。佐藤は、「エリート女性自衛官」が、他の女性自衛官のように「二流」と位置づけられることを嫌い、自衛隊にイデオロギーとして存在する「男性性」を帯びていく様子を描き出した³⁶。そして、本稿でとりあげた糧食企業に勤務するBさんや、前線で戦闘機を操る米国の女性兵士などのように、割合としては僅かであっても、「男性」を「範型」としてきた軍産双方の組織内で、男性と同様の任務・職務に従事する女性も存在している。そうであるならば、「軍産複合」において、ジェンダーに関与するいかなる基準が構築されることにより、特定の特質が「男性性」として規定され、そしてそれをいかなる者が持ち、どこに配置されることが「適切」とされるのかを問うことが、重要となってくる。つまり、今後の課題は、いかなる性別原理の構築が、日本の「軍産複合」をめぐる場や集団を、それに適的な形に秩序化するのかについて解明することである。清水が、日本の知識人・政治家による、グローバル政治経済下における日本のリーダーシップ論から、「力への欲望」という、彼らの「男性性」をめぐる性別原理を抽出したように³⁷、である。日本の「軍産複合」における性別原理は、軍産を取り巻く国内外の状況や時代性によって変容し、その構築には様々な葛藤の事象が発生すると予想される。その分析により、「軍産複合」におけるミクロポリティクスとマクロポリティクスの連関の解明に繋げたい。

註

- 1 日本経団連意見書「今後の防衛力整備のあり方について—防衛生産・技術基盤の強化に向けて—」2004年、「わが国の基本問題を考える～これからの日本を展望して～」2005年。
- 2 「記者会見における奥田会長発言要旨 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/speech/kaiken/2004/1012.html>)」。
- 3 C. Enloeは軍事化を「何か徐徐に、制度としての軍隊や軍事主義的基準に統制されたり、依拠したり、そこから価値を引き出したりするようになっていくプロセス」と定義する。シンシア・エンロー（上野千鶴子監訳・佐藤文香訳）『策略—女性を軍事化する国際政治—』岩波書店、2006年、218頁（Cynthia Enloe, *Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives*, The University of California Press, 2000.）。
- 4 全自衛官に占める女性自衛官の割合は、2004年度現在4.6%、非任期制自衛官では3.8%（防衛庁<http://www.go.jp/j/library/women/index/htm>）である。また、文部科学省が行った統計調査、「平成18年度学校基本調査 職業別就業者数 博士」によれば、工学系博士課程の卒業後に、軍需も含む重工系産業のエンジニアがカテゴライズされる、「機械・電気技術者」となった男性は407人であるのに対し、同様の女性は16人に過ぎない。
- 5 上野千鶴子『ナショナリズムとジェンダー』青土社、1998年、180頁。
- 6 ロバート・W・コンネル（森重雄ほか訳）『ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学—』三交社、1993年（Robert W. Connell, *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Stanford University Press, 1987.）では、主導的男らしさと翻訳されている。
- 7 同上、257-261頁。
- 8 具体的事例については、修士論文『『軍産複合』にみる『男性性』の位相—日本における自衛隊と民間企業の間を事例として—』2008年3月で論じたので、本稿では分析枠組みの有効性を示すことを中心にする。
- 9 城田登、山村喜晴、白西紳一郎『三菱軍需廠—日本の産軍複合体と資本進出—』現代評論社、1971年。
- 10 (社)経済団体連合会防衛生産委員会編『防衛生産委員会十年史』社団法人経済団体連合会防衛生産委員会、1964年。
- 11 例えば、国防と技術開発の観点から兵器の国産化を重視した経団連は、1954年、政府がまだ消極的だったにもかかわらず、誘導ミサイルの自国開発に関する提言を行った。これが同年、自衛隊内に誘導ミサイルの開発に向けた調査委員会を設置する後押しとなり、兵器の国産化の推進に結びついた。坂井昭夫『日本の軍拡経済』青木書店、1988年、81頁；Masako Ikegami-Andersson, *The Military-Industrial Complex: The Cases of Sweden and Japan*, Dartmouth, 1992, p. 85.
- 12 防衛産業・技術基盤研究会最終報告書「防衛産業・技術基盤の維持・育成に関する基本的方向—21世紀における基盤の構築に向けて—」2001年。

- 13 佐藤文香『軍事組織とジェンダー—自衛隊の女性たち—』慶応義塾大学出版会、2004年、220頁。
- 14 根津進司『逃げたいやめたい自衛隊—現職自衛官のびっくり体験記—』社会批評社、2005年。
- 15 毎日新聞「防衛調達」取材班『防衛腐敗』毎日新聞社、1999年、33頁。
- 16 須賀雅則『自衛隊2500日失望記—これで国が守れるのか?』光文社、2008年、122頁、204頁。
- 17 古賀義弘、井上秀次郎、足立浩『総合重機—陸・海・空に展開する世界競争—』大月書店、2000年；防衛年鑑刊行会編集部編『防衛年鑑（2005年版）』防衛メディアセンター、2005年；毎日新聞「防衛調達」取材班、前掲書、1999年。
- 18 2007年9月、重工労組の中核的なメンバーであるため軍需部門の労働者事情に詳しく、「思想差別」を経験した重工系企業軍需部門の元社員、T氏に半構造化インタビューを実施。
- 19 今崎晁巳『三菱帝国の神話—巨大企業の現場・労働者群—』労働旬報社、1977年；片山明吉「三菱重工長崎造船所における兵器生産の実態」『労働法律旬報』980号、1979年、12-22頁。映像資料：人権回復を求める石川島播磨連絡会『石川島播磨労働者の戦い—もの言える職場を求めて—』日本電波ニュース社、2007年；造船・重機連絡会『軍需工場は今』日本電波ニュース社、2005年；兵器生産職場でたたかう労働者『もの言えぬ職場から—誰も知らない戦地出張—』毎日放送、2006年。
- 20 註4で挙げた「平成18年度学校基本調査 職業別就業者数」によれば、工学系学部の卒業生（男女計）では、他の職業への就業者が多くても1000人台であるのに対し、重工産業系のエンジニアを含む「機械・電気技術者」は、1万人以上にのぼっている。
- 21 T氏からの聞き取りと今崎、前掲書、1977年。
- 22 同盟関係の2国間で共有する情報譲渡国の軍事機密情報を保護し、第三国への漏洩を防ぐための協定。日本は2007年8月に米国とこの協定を結んだ。渡辺綱「立ち上がる兵器産業労働者—三菱、川重、石播など重工産業労働組合を結成—」『軍縮地球市民』4号、2006年、83頁によれば、この協定締結への準備として、日本も米国と同等の情報漏洩保護措置を取る必要に迫られたため、2001年には、日本の軍事機密保全違反の対象者が民間業者にも拡大された。
- 23 片山、前掲論文、1979年、14頁と、T氏からの聞き取りより。
- 24 ニコラウス・ゾンバルト『『男性同盟』と政治文化』トーマス・キューネ編（星乃治彦訳）『男の歴史—市民社会とくらしさ—の神話—』（Thomas Khune ed. *Männergeschichte-Geschlechtergeschichte: Männlichkeit im Wandel der Moderne*. Campus Verlag GmbH, 1996.）、133-155頁。ゾンバルトによれば、ドイツ国家の基礎には、敵と味方の二分法に基づき、味方を同時に友と認識する政治意識としての「味方-友」概念によって形成された友情関係、「男性同盟」が存在する。この構造下では、「男性同盟」を脅かすものは、即ち国家の敵と認識される。この定義には本来、セクシュアリティの側面も含むが、本稿では上記の構造に焦点化し、企業と社員間の「友情」との関係性に援用した。
- 25 コンネル、前掲書、1987年、268頁。
- 26 2006年10月、自衛隊援護協会本部と東京支部の幹部職員3名に、再就職先の斡旋方法や再就職自衛官の状況を尋ねる聞き取りを実施。
- 27 財団法人自衛隊援護協会編『援護業務必携』財団法人自衛隊援護協会、2004年、42頁。
- 28 財団法人自衛隊援護協会編『定年制自衛官の再就職必携』財団法人自衛隊援護協会、2006年、94頁。
- 29 財団法人自衛隊援護協会編、前掲書、2004年、35頁。
- 30 財団法人自衛隊援護協会編、前掲書、2006年、96頁。
- 31 A氏には2006年6月、Bさんには同年8月、半構造化インタビューを実施。
- 32 「特集・自衛隊のごちそう」『セキュリタリアン』5月号、2000年、6-25頁；大久保義信『戦闘糧食の三ツ星をさがせ!』光人社、2002年；菊月俊之、河村喜代子『続・ミリメシおかわり!』ワールドフォトプレス、2007年；菊月俊之『世界のミリメシを実食する』ワールドフォトプレス、2006年；Karl E. Friedl, Reed W. Hoyt. "Development and Biomedical Testing of Military Operational Rations." *Annual Review of Nutrition*. Vol.17, 1997, pp.51-75.
- 33 大久保、前掲書、2002年、103-107頁。
- 34 佐藤、前掲書、2004年。
- 35 「特集・自衛官パワーの源」『セキュリタリアン』2月号、2004年、48頁。
- 36 佐藤、前掲書、2004年。
- 37 清水耕介『グローバル権力とホモソーシャルティ—暴力と文化の国際政治経済学』御茶の水書房、2006年、83-105頁。