

ベンチャー企業経営者の働きすぎ ——働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機と ベンチャー企業経営者のイデオロギー——

前 島 賢 土

本稿では、面接調査を行った2人のベンチャー企業経営者を事例としてベンチャー企業経営者の働きすぎを考察した。考察の結果、ベンチャー企業経営者の働きすぎ、働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機（「支配力を持つ巨大組織への挑戦」、「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」）、ベンチャー企業経営者のイデオロギー（自由主義）の関連が明らかになった。自由主義をよりどころとした「支配力を持つ巨大組織への挑戦」と「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機は、働きすぎのベンチャー企業経営者がベンチャー企業経営者として自由主義を持っていたがゆえに、働きすぎのベンチャー企業経営者にとって長い時間を費やしている会社経営に対しての納得となり、会社経営を進めていく動機として強く存在した。

1. はじめに

本稿では、ベンチャー企業経営者の働きすぎを考察する¹⁾。最近の社会学の研究においては、個人の「心」に重点を置いた研究が若手の研究者を中心に見受けられる²⁾。働きすぎの研究においては、阿部真大による研究があげられる。バイク便ライダーの働きすぎの研究においては、バイク便ライダーの「やりたいこと志向」に重点が置かれている³⁾。また、ケアワーカーの働きすぎの研究においても、ケアワーカーの「やりがい志向」に重点が置かれている⁴⁾。「やりたいこと志向」や「やりがい志向」といった、ある時代の人間、ある世代の

1) なお、筆者による働きすぎの研究に関しては、拙稿を参照（前島（2005）、前島（2006）、前島（2013））。また、筆者は2000年代における日本の労働時間の研究（前島（2012））も行っている。

2) 社会学は以前は社会意識や集合意識といったマクロレベルの研究が多かったが、最近では、個人の「心」といったミクロレベルに重点が置かれている。

3) 阿部（2006）、17ページ、19ページ。

4) 阿部（2007）、9-11ページ。

人間が共有していると思われる「心」を中心にして働きすぎを考察することも学問的に価値がある。しかし、同時代に生きている人間でも、もしくは、同世代の人間でも、人間の「心」はそれぞれの人間が所属する部門や集団によって特徴を持っている。即ち、ある部門のメンバーが共有する「心」や、ある集団のメンバーが共有する「心」は、他の部門や他の集団とは異なる特徴を持っている。この特徴が働きすぎと関連性を持つ。

本稿では、ベンチャー企業経営者のイデオロギーというベンチャー企業経営者が持つ特有のイデオロギーに注目して、働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機やベンチャー企業経営者のイデオロギーとの関連からベンチャー企業経営者の働きすぎを考察する。データとしては、ベンチャー企業経営者への面接調査等を用いる。

また、2000年代はベンチャー企業が盛んにマスコミに取り上げられ、ベンチャー企業経営者もマスコミに登場し、マスコミ発のベンチャー企業「ブーム」が生じていた。ベンチャー企業を取り上げられることが少なくなった2014年現在において、2000年代初頭のベンチャー企業経営者の働きすぎを考察することはベンチャー企業を冷静に考察する上でも価値がある⁵⁾。

なお、本稿では、ベンチャー企業の定義やベンチャー企業の基準として松田と太田の考察を採用する。松田はベンチャー企業を次のように定義している。

「ベンチャー企業を『成長意欲の強い起業家に率いられたリスクを恐れない若い企業で、製品や商品の独創性、事業の独立性、社会性、さらに国際性をもった、なんらかの新規性のある企業』と定義します⁶⁾。

また、太田は、ベンチャー企業の基準として、「挑戦的な姿勢をとり続けている」、「企業そのもの、または企業の中核になるビジネスが比較的新しい」、「規模の面では、中小企業に属する」、「独立的な経営を行っている」をあげている⁷⁾。

以上、松田によるベンチャー企業の定義や、太田が列挙したベンチャー企業の基準から、ベンチャー企業の基準としては「成長意欲の強い」、「リスクを恐れず挑戦的」、「新規性」、「独立的な経営」、「中小規模の資本」があげられる。

なお、面接調査を行ったベンチャー企業経営者は、面接調査時、20歳代前半の若者であった。参考として、ベンチャー企業を設立した起業家の年齢をみてる。早稲田大学アントレプレヌール研究会の1994年の調査によれば、1985年以降にベンチャー企業を設立した日本の

5) 古市も2010年代の時点から懐古的にベンチャー企業「ブーム」を考察している(古市(2012))。

6) 松田(1998)、16-17ページ。

7) 太田(2001)、11-12ページ。ただし、太田によれば、これらの基準は必要かつ十分な条件ではなく、基準そのものも曖昧である。現実にベンチャー企業そのものが曖昧性を含んだ概念であり、一般にそのように使われている以上、それをそのまま用いた方が生産的であるともいえる(太田(2001)、12ページ)。

起業家の起業時の平均年齢は42.0歳であった⁸⁾。また、国民生活金融公庫総合研究所が行った「2001年度新規開業実態調査⁹⁾」によれば、新規開業企業の経営者の年齢は開業時で平均41.8歳であった。29歳以下は11.0%を占めていた¹⁰⁾。

2. 働きすぎの定義

ベンチャー企業の経営者の働きすぎを考察する前に、ここでは「働きすぎ」の定義を提出する。「働きすぎ」を定義づけることは難しいが、労働時間から「働きすぎ」の定義を提出する。

まず、法定労働時間の週労働時間40時間が1つの目安としてある。週労働時間が40時間を超えると「働きすぎ」と言える。

以上のように「働きすぎ」を定義すると、週労働時間40時間を僅かでも超えると「働きすぎ」であることから、偶然ある時期に仕事がかどらず、その週に1時間残業をして週労働時間が41時間となった場合も「働きすぎ」に含まれてしまう。このような状態までも「働きすぎ」に含めると、研究対象が拡散するという問題が生じる。また、週労働時間41時間と週労働時間60時間では疲労感が大きく異なる。疲労感が大きく異なる労働時間を「働きすぎ」に含めてしまうという問題が生じる。以上2点の問題から、週労働時間が40時間を超えると「働きすぎ」とする定義は本稿では採用しない。

また、「働きすぎ」の定義として、過労死の認定基準に関する2001年12月12日の厚生労働省の通達（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平成13年12月12日基発第1063号厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あて）も参考になる¹¹⁾。この通達を参考にする理由は、過労死は働きすぎがもたらす最悪の事態であること、この通達が医学的知見に基づくものであり科学的根拠を持つこと等からである。

8) 松田 (1996), 89-90ページ, 126-127ページ。

9) 調査時点は2001年8月。調査対象は国民生活金融公庫の全国の支店が2000年4月から2000年9月にかけて融資した企業の内、融資時点で開業後1年以内の企業（開業前の企業を含む）9068社。回収率は23.8%。アンケート回答企業の業種は個人向けサービス業が27.4%、小売業が15.9%、飲食店が13.4%であった。これらの企業で自らの現在の事業を「ベンチャービジネス」や「ニュービジネス」に該当すると「思う」が19.0%、「思わない」が63.9%、「わからない」が17.2%であった（国民生活金融公庫総合研究所（2002），10ページ，227ページ）。

この調査に関しては過半数の企業が「単なる小規模企業である」と自らをみなしている点に注意する必要がある。

10) 国民生活金融公庫総合研究所（2002），11ページ。

11) なお、この通達の認定基準では対象とする疾病を限定しているが、それは、対象疾病以外の疾病については、業務による明らかな過重負荷に関連して発症することが考えにくいとされていることを理由としている（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課（2004），97-101ページ）。

2001年12月12日の厚生労働省の通達では、長期間の過重業務について、以下のように述べている。

「発症前の長期間とは、発症前おおむね6か月間をいう。(中略)①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること。②発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である」¹²⁾。

なお、厚生労働省は、この通達に関連して、留意点を出している(「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準の運用上の留意点等について」平成13年12月12日基労補発第31号厚生労働省労働基準局労災補償部補償課長から都道府県労働局労働基準部長あて)。ここでは、サービス残業やフロシキ残業を考慮していると思われるが、以下のように述べている。

「時間外労働時間の算出に当たっては、タイムカードをはじめ、業務日報、事業場の施錠記録等の客観的資料のほか、脳・心臓疾患を発症した労働者、同僚等の関係者からの聴取り等により、その実態を可能な限り詳細に把握すること。なお、日々の労働時間の記録がない場合又は時間外労働時間の算出の仕方について疑義がある場合は、当分の間、関係資料を添えて本省補償課に相談すること」¹³⁾。

2001年12月12日の厚生労働省の通達で述べられた時間外労働時間から、過労死の危険が徐々に高まる週労働時間、過労死の危険が高い週労働時間を計算してみる。

① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとされている。1か月を4週間として、45時間を4で割ると11時間15分である。1週間の時間外労働時間は11時間15分である。1週間の労働時間は40時間。40時間プラス11時間15分は51時間15分である。既存の「働きすぎ」や労働時間の研究では時間を単位とするものが多く、また、「働きすぎ」の研究を煩雑にしないために端数である分を切り上げる。端数である15分を切り上げて52時間である。発症前1か月間ないし6か月間にわたって週労働時間が52時間を超えると業務と発症との関連性が徐々に強まる。即ち、過労死の危険が徐々に高まる。

12) 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課(2004), 340-341ページ。

13) 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課(2004), 350ページ。

② 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとされている。まず、発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり時間外労働が80時間を超える場合をみってみる。1か月を4週間として、80時間を4で割ると20時間である。1週間の時間外労働時間は20時間である。1週間の労働時間は40時間。40時間プラス20時間は60時間である。発症前2か月間ないし6か月間にわたって週労働時間が60時間を超えると業務と発症との関連性が強い。即ち、過労死の危険が高い。次に、発症前1か月間に時間外労働が100時間を超える場合をみってみる。1か月を4週間として、100時間を4で割ると25時間である。1週間の時間外労働時間は25時間である。1週間の労働時間は40時間。40時間プラス25時間は65時間である。発症前1か月間に、週労働時間が65時間を超えると業務と発症との関連性が強い。即ち、過労死の危険が高い。

本稿では、以上みてきた①と②のうち、①に基づいて「働きすぎ」を定義する。①は「働きすぎ」がもたらす最悪の事態である過労死の危険が高まる分岐点、過労死に対して注意が必要な分岐点であり、②は過労死の危険が高い決定的な分岐点、過労死に対して警告が必要な分岐点である。②は過労死や過労死予備軍の研究において用いられるべき労働時間であると筆者は考える。

2001年12月12日の厚生労働省の通達を参考にして、本稿では、「働きすぎ」を次のように定義する。

〈1か月の週労働時間が52時間以上であると働きすぎとみなす〉

サービス残業やフロシキ残業は労働をしている時間なので労働時間に含める。昼食時間は労働をしている時間ではないので労働時間には含めない。従って、昼食時間を含む拘束時間と労働時間とは異なる。

なお、労働時間以外に、労働者本人の疲労感や自己認知・自覚のレベル（自分で働きすぎと感じていた）や仕事とプライベートとのバランスなどからの「働きすぎ」の定義も考えられるが、これらは、長時間労働の結果から出てくるものと考えられる。

労働者本人の疲労感が長時間労働の結果から出てくることを裏づけるものとして、労働政策研究・研修機構の調査があげられる。疲労感について「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えてみたところ、超過労働時間（1か月の残業時間。サービス残業も含む）30～49時間では43.6%だったが、50～99時間では63.1%、100時間以上では83.1%となっている¹⁴⁾。

労働政策研究・研修機構の調査では、1か月の残業時間が50時間を超えると、過半数の

労働者が疲労感を訴えている。1か月に4週間として、50時間を4で割ると12時間30分である。1週間の時間外労働時間は12時間30分である。1週間の労働時間は40時間。40時間プラス12時間30分は52時間30分である。1か月の週労働時間が52時間30分を超えると、過半数の労働者が疲労感を訴えている。過半数の労働者が疲労感を訴えるようになる労働時間（1か月の週労働時間が52時間30分を超える）は、本稿で「働きすぎ」とみなす労働時間（1か月の週労働時間が52時間以上）と近接する。

筆者はベンチャー企業経営者3人に対して面接調査を行った。面接調査は若者によるベンチャー企業の設立と経営を考察する目的で行われた¹⁵⁾。面接調査を行った3人の内、1人（以下、甲とする）は会社経営に費やしていた時間は週70時間であった。もう1人（以下、乙とする）は会社経営に費やしていた時間は週70時間を超えていた。甲と乙は働きすぎのベンチャー企業経営者である¹⁶⁾。1人（以下、丙とする）は会社経営に費やしていた時間は週10時間であった。本稿では、甲と乙を事例としてベンチャー企業経営者の働きすぎを考察する。丙はベンチャー企業経営者のイデオロギーの考察のために用いる。

3. ベンチャー企業経営者のプロフィールと働きすぎ

ここではベンチャー企業経営者のプロフィールと働きすぎの状況をみていく¹⁷⁾。

3-1 甲のプロフィールと働きすぎ

最初に、甲のプロフィールと働きすぎの状況をみていく。甲に対する面接調査は2000年9月に甲の経営するベンチャー企業（以下、ベンチャー企業A社とする）で行った。

甲はベンチャー企業A社の代表取締役である。ベンチャー企業A社はインターネット電話サービス¹⁸⁾を事業内容とする株式会社である。ベンチャー企業A社は2000年5月に設立され、2000年9月、ケーブルテレビ網を用いてインターネット電話サービスの実験を行っている。1年後には商用化を予定している。ベンチャー企業A社は東京都の都市部にあり、

14) 小倉(2007), 93-94ページ, 239-241ページ。

15) 面接調査は、筆者が予め簡単な質問表を作成し、それに従って行った。

16) なお、後にみるように、面接調査時、甲は大学に在学しており、乙は大学院に在学していた。甲と乙はそれぞれ筆者がベンチャー企業を経営する若者で面接調査を受けてくれる人として紹介された人たちであり、彼らは偶然大学や大学院に在学していた人たちであった。従って、大学や大学院に在学していた甲と乙の事例の考察からベンチャー企業経営者全体の考察へと一般化するには注意が必要である。

17) なお、甲と乙のプロフィールに関しては、筆者の拙稿（前島(2001)）の一部を用いた。

18) インターネット電話とは、インターネット回線と公衆回線を結んで通話するシステムのことである。日本経済新聞社(2000), 18ページ。

父親が経営する会社（コネクタやケーブルを製造している）の中にオフィスを設けている。従業員は、甲の大学の友人1人と、父親が経営する会社から出向した4人（20歳代から30歳代）で、合計5人である。ベンチャー企業A社の資本金は、2000年9月時点で、3,000万円である。株式は父親が経営する会社が3分の2、インターネット電話専用機を開発したベンチャー企業が3分の1を持っている。

甲は1979年に東京都で生まれた。性別は男性である。未婚で、家族とともに東京都の都市部に住んでいる。家族は父親、母親、姉、甲、妹の5人家族である。暮らし向きの程度は中の上である。父親は東京都出身で学歴は大卒である。父親は甲の祖父が設立した会社を経営している。父親の代で会社は大きく成長した。母親は専業主婦をしている。姉は大学生である。妹はバッグ店の店長をしている。甲は私立幼稚園、区立小学校、区立中学校、私立大学付属の高校と進学し、面接調査時、私立大学4年生で商学部在籍している。父親は威厳のある人である。上下関係を重んじ、目上の人に対する言葉遣い等は厳しかった。しかし、それ以外は、夜中遊んでも何も言わず、自由放任だった。営業に関して目上の人を立てる等父親の躰は勉強になったという。母親は優しいが口はうるさい。

甲は大学3年の時に、インターネットの検索サイトの代理店（父親が経営する会社の子会社に当たる）で営業マンをしないかという話がきて、そこでアルバイトを始めた。広告をとるために美容院等の店を回り、人と会話をする楽しさ、ビジネスをする楽しさを初めて経験した。また、情報通信の面白さも知った。どのようにマーケティングを練って、どのような業種に絞る、どういう資料を持って行って、どういうプレゼンテーションをすればいいのか、勉強になった。甲は就職活動はしなかった。日本の企業に入るということにイメージがわからず、アメリカの企業で働きたいと思っていた。その時、父親からベンチャー企業設立の話がきた。小さい頃から父親を見てきたので、経営には誰よりも興味があった。経営の勉強をしつつ会社が大きくなれたらと思い、ベンチャー企業A社を設立した。

甲はベンチャー企業は全て夢のある企業だと思っている。甲は大企業に入ることも勉強になると思っている。ただ、自分で何をどうこうする、みんなをどうこうするというのができない。1つの組織の中の、1つの部署の、1人の人という形になってしまう。それと比較すると、はるかにベンチャー企業の方が甲にとって魅力があった。甲がベンチャー企業A社を設立してから面接調査時まで苦労していることは、知識の吸収とお金のやりくりである。システムをよく理解できていないところがあるので、本を読んで勉強している。お金の面ではコストがかかって苦労している。甲はベンチャー企業A社の経営に賭けている。今後も、情報通信をやっていこうと考えている。まだニッチ（すきま）産業なので、やり次第によっては伸びる市場だと考えている。ただし、いずれ父親の経営する会社を継ごうと思っている。ベンチャー企業A社は長くても5年で勝負がつくと考えている。1回勝負が

ついでしまえば、後は、自動的に経営は軌道に乗る。その時は、ベンチャー企業 A 社を経営しながら父親が経営する会社で働いてもいいし、ベンチャー企業 A 社の経営を他人に任せることも考えている。

面接調査を行った2000年9月、甲が会社経営に費やしている時間は週70時間である。甲は土曜日と日曜日は基本的に休んでいる。卒業に必要な単位はほぼ取っているのので、大学にはほとんど行っていない。

面接調査を行った2000年9月の甲が一週間に会社経営に費やしていた時間は52時間以上であったことから、甲は働きすぎであったと言える。しかも、週70時間で重度の働きすぎである。ちなみに、2000年の非農林業自営業主の平均週間就業時間は43.3時間で、「週60時間以上」の非農林業自営業主の比率は20.9%である¹⁹⁾。自営業に関しては、自分の自由時間を作ることができると言われていたり、反対に、自分の自由時間を持つのが難しいと言われていたりするが、甲は後者に属する。甲は次のように述べている。

「会社経営に費やしている時間は、肉体的、精神的にもハードではない。きつく感じない。かえって充実している。時間というものはあつという間に過ぎていくので、足りないくらい²⁰⁾。

ベンチャー企業経営者の会社経営に費やしている時間は一般的に長い。松田によれば、週70時間働くのは常識である。30～40歳の社長に率いられたベンチャー企業は不夜城である。夜10時まで外でミーティングしていても、「これから会社に帰ります」という起業家の会社は伸び盛りである²¹⁾。

太田はベンチャー企業での聞き取り調査や現場での観察等を行い、ベンチャー企業における経営者の働きすぎを指摘している。太田は次のように述べている。

「〔通信回線を使ったシステム開発を手がけているベンチャー企業の45歳の社長は〕連日深夜まで働き、昼食は車の中でおにぎりを食べて済ますことがほとんどだという。大分市で仕事を終えた後に自ら運転する車で東京へ直行し、翌日の仕事が済むと大分にとんぼ返りする²²⁾。

「〔ベンチャー企業の〕経営者の多くは、毎日一番先に会社に入り一番後に会社を出る。ま

19) 総務省統計局 (2001), 154ページ。

20) 本稿では、甲と乙の発言に関しては語尾の省略等文章を整えるため編集したが、甲と乙の発言内容に変化はない。

21) 松田 (1998), 33ページ。

22) 太田 (2001), 34ページ。このベンチャー企業の社長は45歳という年齢であっても連日深夜まで働いている。本稿では、甲と乙という20歳代前半のベンチャー企業経営者を取り上げた。甲や乙は年齢も若いことから、45歳のベンチャー企業経営者よりもさらに働きすぎを行えるだけの体力や気力が備わっていると考えられる。

た、休日でも出社することが多いし、家にいても仕事のことが頭から離れることはないという」²³⁾。

また、柳によれば、ベンチャー企業の立ち上げ期には起業家は死にもの狂いで働くことが普通で、これを支える強靱な体力、精神力が必要になる²⁴⁾。柳は次のように述べている。

「ものしずかな技術者タイプの東成エレクトロビームの上野保社長も、起業後3年間は一日も休まなかったと明言している。(中略) ジャストシステムの浮川和宣・初子夫妻は、夫人の初子専務が働きすぎで体をこわし入院するほど猛烈に働いた。このような事例は、枚挙にいとまがない」²⁵⁾。

一見、夢があり、華があるベンチャー企業だが、ベンチャー企業経営者には働きすぎが多いことがうかがわれる。

3-2 乙のプロフィールと働きすぎ

次に、乙のプロフィールと働きすぎの状況をみていく。乙に対する面接調査は2000年9月に乙の経営するベンチャー企業（以下、ベンチャー企業B社とする）で行った。

乙はベンチャー企業B社の代表取締役である。ベンチャー企業B社はインターネットを基本にしたビジネスモデルの構築（eCommerceサイトの立案・構築等）を事業内容とする株式会社である。ベンチャー企業B社の組織自体は1997年6月に作られており、1999年9月に株式会社として設立された。ベンチャー企業B社は東京都の都市部にある。ベンチャー企業B社の従業員は5人で、平均年齢は24歳である。従業員は公募をしても集まらないので、人づてで採用している。ベンチャー企業B社の資本金は、2000年9月時点で、1000万円である。株式は乙が30%、乙の父親が30%を持ち、乙が通う大学院の指導教授や知り合いの大学の先生も数株持っている。

乙は1976年に東京都で生まれた。性別は男性である。未婚で、家族とともに東京都の都市部に住んでいる。家族は父親、母親、乙、弟、祖母の5人家族である。暮らし向きの程度は上の上である。父親は東京都出身で学歴は大卒である。父親はレストランや車輸入を行っている会社を経営している。この会社は父親が設立した会社である。母親は専業主婦をしている。弟は大学生である。乙は私立幼稚園、私立大学付属の小学校、中学校、高校、私立大学の社会学部とエスカレーターで進学し、面接調査時、私立大学大学院の社会学研究科修士課程2年生である。大学院ではメディア論を研究している。両親の躾は自由放任であった。両

23) 太田 (2001), 155ページ。

24) 柳 (2004), 117ページ。

25) 柳 (2004), 117ページ。

親からの価値観の押しつけはなかったが、小学校時代は成績が悪くて怒られた。

乙は高校3年生になって、自由にやりたい、自分の主張を出していきたいと思うようになった。面接調査時点でもこの考えは変わらない。乙は自由な人生を送ることにこしたことはないと思っている。自由な人生、自由な生活が望ましいと思っている。乙は中学校、高校時代と老人介護のボランティアをしていた。ボランティア組織の社会的地位の向上を目指すオルガナイザー的などところにも所属していた。また、乙はインターネットへの規制に反対する活動に参加していた経験もある。

乙は大学3年生の時、大学の先生からパソコンを使ってマーケティング処理をしてくれないかという話をもらった。それをきっかけに、大学の先生が顧問をしている企業から仕事をうけた。また、大学の出版物を電子出版化する作業等も行った。一緒に作業してくれる仲間が同じ大学に数人いた。その中の1人はベンチャー企業B社の従業員になっている。乙と彼の仲間のグループがベンチャー企業B社の前身となった。当時は個人事業主として活動していた。乙は大学院進学後、ベンチャー企業B社を株式会社として設立した。株式会社にした理由は、資金の獲得のため、1億円規模の仕事をするため、税金上の優遇を受けるため、大学時代の仲間が卒業していったので会社にして人を雇っていく必要があったため、そして、取引上の信用を得るためだった。乙は大学2年生の終わりから3年生にかけて大企業に入社するつもりでいた。キャリアに行きたかった。漠然とではあるが電話会社や外資系に行きたかった。それでも、環境やチャンスがあったので、ここでやらなければいけないだろうと思ってベンチャー企業B社を設立した。

乙は自分が進むべき道はベンチャー企業B社の経営であると考えている。ベンチャー企業B社の事業内容に関しては、インターネットの中のある部分、ニッチの部分に特化することを考えている。ただ、流れが早いので、どの時点で、どうなるというのは分からないという。また、会社経営をしながら、論文等を書いてアカデミズムの世界に訴えていきたいと思っている。乙は父親が経営する会社を継ぐ考えはない。小学校の頃から父親に会社を継がなくていいと言われていた。

面接調査を行った2000年9月、乙が会社経営に費やしている時間は週70時間を超えている。ベンチャー企業の経営と大学院での研究との両立に関しては、身体的には大丈夫だが、時間は足りないという。大学院へは週末に行っている。乙は会社の経営を優先しており、修士論文は何年かかってもいいと思っている。

面接調査を行った2000年9月の乙が一週間に会社経営に費やしていた時間は52時間以上であったことから、乙は働きすぎであったと言える。しかも、週70時間を超えていて重度の働きすぎである。乙は次のように述べている。

「休みがない。70時間は平気で超えて働いている。私はほとんど会社になくて、外を回

って人と会っているんですが、大体、研究の方と重なってしまうんですけども、人と会っても、仕事の話と研究の話と両方してしまうことが多い。土日は大学に行ったり、人と会ったりしている。土日でちゃんと休む日もある。テレビも見っていない。でも、それが嫌で大変だとは思っていないからできる」²⁶⁾。

4. 働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機

ここでは、働きすぎのベンチャー企業経営者である甲と乙の経営の動機をみていく。動機の考察はミルズの動機論²⁷⁾に基づき、筆者は動機を次のように定義する。

〈動機は、行為の当然の理由として社会や集団から付与される意味連関である〉

行為者自身と他者を含んだ社会や集団から付与される行為の当然の理由、即ち、納得できる理由である動機によって、行為者は自分の行為を推し進める。ある個人がある行為を推し進める場合、個人にとってその行為に対しての納得となり、その行為を推し進めていく動機が存在する。以下では、働きすぎのベンチャー企業経営者である甲と乙にとって長い時間を費やしている会社経営に対しての納得となり、会社経営を進めていく動機を考察する。

本稿がデータとして用いているのは、若者によるベンチャー企業の設立と経営を考察する目的で行われた甲と乙への面接調査である。面接調査においては、会社の経営に関して以下のような質問を行った。

「会社の経営において、『利益の追求』と『社会貢献』に関して、どのようにお考えでしょうか。次の項目から選んでください。①『主に利益の追求が目的で、社会貢献は考えていない』、②『利益の追求が主だが、社会にも貢献していく』、③『社会貢献が主だが、利益も追求していく』、④『主に社会貢献が目的で、利益の追求は考えていない』」。

面接調査を行った2000年当時、ベンチャー企業に求められていた役割は、停滞していた日本経済を再び「成長」へ向かわせるための起爆剤という経済的役割と、大企業とは異なった顧客密着型で個人を重視する新しい働き方ができる組織という社会的役割であった。ベンチャー企業に対して、「単なる利益を求めて急成長する企業」だけではなく、「インターネット上や地域社会の中で顧客に密着し、個人を重視する新しい働き方ができる場所」とみなす見方もあった。このように、2000年当時、ベンチャー企業に求められていた役割には経済的役

26) 乙は仕事と研究活動が混在した生活を送っているが、乙にとって研究活動は仕事に役立つものであり、乙の研究活動は仕事に属するものと筆者はみなす。

27) Mills (1940), Gerth and Mills (1953), 訳書, 127-144ページ。ミルズの動機論に関しては、詳しくは拙稿(前島(2013))を参照。

割と社会的役割の2つがあったため、面接調査においても、経営における「利益の追求」と「社会貢献」をどれほど重視しているかをたずねる質問を行った。この質問は、甲と乙に対して経営の動機をたずねる質問でもある。

甲は上記の質問に対して、③「社会貢献が主だが、利益も追求していく」と答えた。甲は次のように述べている。

「電話代が日本はとても高い。通信料の高さがインターネット普及の妨げにもなっていると思うので、電話代を安くしたいと思う。そうするとそこでお金がついてくるという考え方なので。どんな人に聞いても大手電話会社はふざけている、高すぎるという意見なので。私たちがそれを打開しますよと。自宅の電話代で母親に怒られている」。

乙は上記の質問に対して、②「利益の追求が主だが、社会にも貢献していく」と答えた。乙は次のように述べている。

「社会貢献に関しては次のように考えている。インターネットというくりですので、持つ者と持たざる者の差をなくしていこうとか。後は、具体的には、今も絡んでいますけれども、視聴覚障害の人たちがインターネットを使って独立できる時代になってきているので、そういうところにも貢献していけばいいし、等々。私自身は中学時代から色々福祉団体に関わってまして、NGO活動があったので、そういうのにインターネットを使っていくというのは、非常に有効だと思う。eCommerceサイトの立案・構築等の現在の事業内容は、インターネットの場合は結果としてなんですけれども、全部含まれます、発展として。その市場というのが実はものすごくありまして、ビジネスチャンスとしても大きい。この場合、シルバー産業というのは別なんですけれども。目が見えない人がインターネットを使って独立できるという話は、産業としても十分です。そういうことも考え得るなど。ただし、今のところは、利益を追求することに必死なので、利益を追求しきれいでいけませんので、それをやっていかないと後のものはついていきませんね。今のところ、①『主に利益の追求が目的で、社会貢献は考えていない』で、理想としては②『利益の追求が主だが、社会にも貢献していく』²⁸⁾。

以上のように、経営の動機として、甲と乙は「利益の追求」ばかりでなく「社会貢献」もあげている。甲の場合の「社会貢献」とは「大手電話会社に対抗し、インターネット上で電

28) 乙は「今のところは、利益を追求することに必死なので、利益を追求しきれいでいけませんので、それをやっていかないと後のものはついていきませんね。今のところ、①『主に利益の追求が目的で、社会貢献は考えていない』と述べているが、質問に対して、③「社会貢献が主だが、利益も追求していく」と答えており、「理想としては②『利益の追求が主だが、社会にも貢献していく』と述べていることから、乙の経営の動機として「利益の追求」だけでなく「社会貢献」があげられる。

話代を安くして顧客の役に立つ」であった。乙の場合の「社会貢献」とは「持つ者と持たざる者の差をなくしていく」と「視聴覚障害の人たちがインターネットを使って独立するのに貢献する」であった。甲と乙の経営の動機を整理すると次のようになる。働きすぎのベンチャー企業経営者である甲の経営の動機として「支配力を持つ巨大組織への挑戦」があげられる。また、働きすぎのベンチャー企業経営者である乙の経営の動機として「格差の是正」と「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」があげられる。

5. 働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機のよりどころである ベンチャー企業経営者のイデオロギー

今まで、働きすぎのベンチャー企業経営者である甲と乙の経営の動機をみてきた。彼らの経営の動機のよりどころとしてベンチャー企業経営者のイデオロギーがあげられる。ベンチャー企業経営者は彼ら特有のイデオロギーを持っている。即ち、ベンチャー企業経営者のイデオロギーを持っている。

5-1 ベンチャー企業経営者のイデオロギーと経営の動機との関連

ここで、ベンチャー企業経営者のイデオロギーと経営の動機との関連を考察していく。ただし、考察の前にイデオロギーの定義をしておく。アルチュセールのイデオロギー論²⁹⁾とイーグルトンのイデオロギー論³⁰⁾を参考にして、筆者はイデオロギーを次のように定義する。

〈イデオロギーは、人間が自らの实在条件との関係をどのように生きるかというその方法を「地図」という形で表明する行為遂行的言説（何かことをなす言語行為）である〉

ベンチャー企業経営者のイデオロギーは、ベンチャー企業経営者がベンチャー企業の実在条件との関係をどのように生きるかというその方法を「地図」という形で表明するものである。換言すれば、ベンチャー企業経営者のイデオロギーは、ベンチャー企業経営者がベンチャー企業の実在条件との関係をどのように生きるかというその方法を表明し、ベンチャー企業経営者が自分の生きる道を捜し出せるような「地図」を提供する。この「地図」は、ベンチャー企業経営者が「このように経営していこう」という経営の動機のよりどころとなる。

また、ベンチャー企業経営者のイデオロギーは行為遂行的言説（呪い、説得、祝福等とい

29) Althusser (1965a), 訳書, 415ページ。アルチュセールのイデオロギー論に関しては詳しくは拙稿(前島(2013))を参照。

30) Eagleton (1990), 訳書, 136-137ページ, Eagleton (1991), 訳書, 56-57ページ, 315ページ。イーグルトンのイデオロギー論についても詳しくは拙稿(前島(2013))を参照。

った何かことをなす言語行為)に属する。ベンチャー企業経営者のイデオロギーはベンチャー企業経営者を現実における具体的な経営へ駆りたてるという側面を持ち、ベンチャー企業経営者のイデオロギーはベンチャー企業経営者の経営の動機のよりどころとなる。

5-2 ベンチャー企業経営者のイデオロギーとしての自由主義

ベンチャー企業経営者のイデオロギーとして自由主義があげられる。2000年代、テレビや新聞等がベンチャー企業経営者の発言を積極的に取り上げた。また、一部のベンチャー企業経営者もテレビや新聞等を使って人々に対して自分の考え方や理念を積極的に語っていた。彼らの発言の中には「自由な発想」、「自由な創造」、「自由競争」という言葉がみられた。これらの言葉から、ベンチャー企業経営者が自由主義というイデオロギーを持っていたことが分かる。甲も乙もベンチャー企業経営者として自由主義を持っていた。

甲はベンチャー企業は全て夢のある企業だと思っていた。甲は、大企業では自分で何をどうこうする、みんなで何をどうこうするというのができない。1つの組織の中の、1つの部署の、1人の人という形になってしまう。それと比較すると、はるかにベンチャー企業の方が魅力があると考えていた。甲は大企業といった組織に縛られるのを嫌い、自由に活動ができることを重視していた。また、甲はアメリカの企業で働きたいと思っていた。甲は自由を重視していたことから、自由の国アメリカで働きたいと思っていたと考えられる。

乙は自由にやりたい、自分の主張を出していきたいと思っていた。自由な人生を送ることにこしたことはないと思っていた。自由な人生、自由な生活が望ましいと思っていた。乙においては、自由は人生の中核に位置づけられていた。乙はインターネットへの規制に反対する活動に参加していた経験がある。このような活動への参加は、乙が自由を重視していたことの表れである。

なお、面接調査を行ったベンチャー企業経営者である丙(2章で述べたように、丙は働きすぎのベンチャー企業経営者ではない)も自由主義を持っていた。丙は自由や自助努力、自立を大事なことだと思っていた。丙も自由を重視していた。丙は会社を設立する前にアメリカの企業で働こうと思い、大学卒業後アメリカに行くお金を貯めるため実家に戻った。丙は自由を重視していたことから、自由の国アメリカに行きたい、自由の国アメリカで働きたいと思っていたのかもしれない。

ベンチャー企業経営者は自由主義というイデオロギーを持っていた。甲も乙もベンチャー企業経営者として自由主義というイデオロギーを持っていた。自由主義は、「支配力を持つ巨大組織への挑戦」という甲の経営の動機のよりどころとなり、また、「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という乙の経営の動機のよりどころとなる。

甲の経営の動機として「支配力を持つ巨大組織への挑戦」がみられ、また、乙の経営の動

機として「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」がみられた。この「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機よりどころとしてベンチャー企業経営者のイデオロギーである自由主義があげられる。自由主義をよりどころとした「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機は、甲と乙がベンチャー企業経営者として自由主義を持っていたがゆえに、働きすぎのベンチャー企業経営者である甲と乙にとって長い時間を費やしている会社経営に対しての納得となり、会社経営を進めていく動機として強く存在した。

また、イーグルトンはイデオロギーの特徴として、自然化（イデオロギーが、その信念を自然なもの、自明なもののみせかけること、社会の「常識」と一致させ、それ以外の信念を想像できないようにさせること）をあげている³¹⁾。イデオロギーは自らを「自然なもの」であるとし、自らを「自明なこと」や「当然のこと」, 「当たり前のこと」であるとしたり、自らを「必然的なこと」であるとする。このような特徴を持つイデオロギーに対して、人々はイデオロギーが語る「自然な」, 「自明で」, 「当然の」, 「当たり前の」, さらに「必然性を持った」言説を納得するようになり、さらに、同意するようになる。人々はイデオロギーに対して疑問を抱いたり、批判をしたりすることを止めてしまう。

ベンチャー企業経営者の持つ自由主義も自然化され、「自明なこと」や「当然のこと」, 「当たり前のこと」, 「必然的なこと」とされている。自由主義に対しては一般の人々も概ね疑問を抱いたり、批判をしたりはしないものであるが³²⁾、ベンチャー企業経営者は自由主義に対して一般の人々よりもさらに疑問を抱かず、無批判で、自由主義を強力に信奉している。自由主義をよりどころとする「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機も自然化され、「自明なこと」や「当然のこと」, 「当たり前のこと」, 「必然的なこと」とされ、疑問視されたり、批判されたりすることもない。「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の

31) Eagleton (1991), 訳書, 135-142ページ。なお、バルトは神話を自然化の点から論じている。

「神話はものごとを否定はしない。その機能は逆にものごとについて語ることにある。ただ、神話はものごとを純化し、無垢にし、自然と永遠性の中に置くのだ。神話はものごとを、説明の明晰さではなく確認の明晰さを与えるのだ」(Barthes (1957), 訳書, 189ページ)。

32) イーグルトンは人類の歴史において自由主義というイデオロギーにおける自然化という特徴が強く表れたことに関して触れている。

「中産階級がまだ勃興期の政治勢力であったとき、その自由を求める革命的な掛け声は、たしかにすばらしいもので、搾取する自由をも合理化していた。その意図は、まず自由の価値を普遍化し（それも伝統的秩序の狭量性に対抗して抽象的な『人類』にうったえることで）、また同時に、自由の価値を自然化することであった（つまりたんなる慣習や特権に対して『自然権』を喚起したのである）」(Eagleton (1991), 訳書, 141ページ)。

動機はベンチャー企業経営者の経営において「当然」の理由とみなされる。「当然」とみなされることから、「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機は働きすぎのベンチャー企業経営者にとって経営することに関して高い納得度を持つ動機として存在することになる。そして、「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機が働きすぎのベンチャー企業経営者の長い時間を費やしている会社経営を促進する。

さらに、2000年代初頭は新自由主義が支配的なイデオロギーであったこと、特に経営者において支配的なイデオロギーであったことも考慮すべき点である。甲と乙はベンチャー企業経営者として自由主義を持っていたが、彼らの自由主義の保持は当時の新自由主義の普及、一般化によって強化されていたと考えられる³³⁾。甲の経営の動機である「支配力を持つ巨大組織への挑戦」も、乙の経営の動機である「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」も新自由主義と共鳴するものである。

なお、新規開業企業の経営者の開業の動機にも自由主義が見受けられる。さきほどみた、国民生活金融公庫総合研究所の行った「2001年度新規開業実態調査」では、「勤務者ではなく、起業家になろうと考えたのはなぜですか」という質問を行っている（二つまでの複数回答）。「自分の裁量で仕事ができるから」と回答した割合が59.5%と最も高く、次いで「働きに応じた収入を得られるから」が29.9%、「事業経営のおもしろさを味わいたいから」が17.5%の順となっている³⁴⁾。

「自分の裁量で仕事ができる」という開業の動機は、換言すれば、「自由裁量で仕事ができる」という開業の動機である。「自由裁量で仕事ができる」という開業の動機にも自由主義が見受けられる³⁵⁾。

ところで、先ほどのイデオロギーの定義の際にみたように、アルチュセールによれば、イデオロギーは意志を内蔵している。ベンチャー企業経営者のイデオロギーである自由主義にもベンチャー企業経営者の意志が見受けられる。それは自由への意志である。

アルチュセールによれば、イデオロギーは意志を内蔵している。カント³⁶⁾やショーペンハ

33) なお、渋谷によれば、新自由主義（ネオリベラリズム）は新しい主体のあり方、あるいは新しい生き方を要請している。この主体は自己責任的、能動的であり、自己実現を尊重する主体である。その主体はアントレプレナー（起業家）である。アントレプレナーはリスクを恐れず、新たなビジネスを立ち上げ、そこに投資する者である。そして、労働者も擬似的にアントレプレナーとみなされる（渋谷（2011））。

34) 国民生活金融公庫総合研究所（2002）、15-16ページ、232ページ。

35) なお、新規開業企業の経営者もベンチャー企業経営者も共に自由主義を持つが、ベンチャー企業経営者には新規開業企業の経営者と異なる点として、成長意欲の強さと新規性の重視がみられる。

36) 「感性的衝動にかかわりなく、理性の指示する動因によってのみ規定せられる意志は自由意志と

ウアー³⁷⁾の意志論に基づけば、意志とは、自由、自律、無制限を特徴とする人間の創造能力である。意志は自由で、自身のみを原則としている、つまり、自律的である。自律は自身のみへの固執、他者に対する押しの強さをもたらす。従って、意志は自身のみに固執するもの、他者に対する押しの強さを持つものである³⁸⁾。

意志の特徴は自由であるが、自由への意志とは一種のトートロジーであり、自己言及である。しかし、このことは意志それ自体が強調されることを意味する。従って、ベンチャー企業経営者のイデオロギーである自由主義は強調された意志を内蔵している。意志がもたらす

呼ばれる。(中略)我々の意志は、心を刺戟するもの—換言すれば、我々の感官を直接に触発するところのもの—のだけによって規定せられるのではない。我々は、究極において我々に有益であるかそれとも有害であるかという見通しに関する表象をもつことによって、我々の感性欲求能力に対する直接の印象を克服し得る能力を具えているのである。ところで我々の全身心状態に関して望ましいと思われるもの、つまり有利であり有益であるところのものについてのかかる考慮は理性に基づいている。それだから理性もまた法則を与える、それは命法、即ち客観的な自由の法則である」(Kant (1781), 95ページ)。

「意志は、生命をもつ存在者が理性を具えている限り、かかる存在者に属する一種の原因性である。また自由は、この種の原因性—すなわちこれらの存在者を外的に規定するような原因にかかわりなく作用し得るという特性である。(中略)意志の自由は、自律—すなわち自分が自分自身に対して法則であるという、意志の特性をはかにして、いったいなんであり得るだろうか」(Kant (1785), 140-141ページ)。

「意志のいかなる規定根拠も、普遍的立法という単なる形式以外の規定根拠では、意志に対して法則となり得ないとすれば、かかる意志は現象の自然法則—すなわち継起する現象を支配するところの原因性の法則にいささかもかわりがないと考えられねばならない、そしてこのように自然法則にまったくかわりがないということは、最も厳密な意味における—換言すれば、先験の意味における自由と呼ばれる」(Kant (1788), 68-69ページ)。

- 37) 「従来、意志という概念は、力という概念のもとに包括されていた。わたしはこれをちょうど逆にして、自然の中のあらゆる力を意志と考えてみようというのである」(Schopenhauer (1819), 247ページ)。

「実際、いっさいの目標がないということ、いっさいの限界がないということは、意志そのものの本質に属している。意志は終わるところを知らぬ努力である」(Schopenhauer (1819), 366ページ)。

- 38) なお、イーグルトンは意志の中に他者に対する押しの強さばかりでなく、制限の効かない傍若無人さを見出している。

「欲望が支配しにくいものに対し、意志は支配そのものである。恐ろしいほど容赦のない衝動であって、たじろぐことや抑制を知らず、皮肉や自己不信もない。ひたすら世界への欲望を露わにするから、崇高な怒りに駆られて世界を粉々にすりつぶし、満足を知らぬ胃に世界を詰め込む。意志は自分が見るものをすべて愛するように見えるが、密かに愛しているのは自分自身である」(Eagleton (2003), 228ページ)。

アノミーは欲望の無制限に対して用いられることが多いが、制限の効かない傍若無人な意志に対しても用いられるべきであろう。

ところの押しの強さは、ベンチャー企業経営者のイデオロギーである自由主義の有する押しの強さとなるが、この押しの強さは非常に強いものとなる。ベンチャー企業経営者の自由を重視する言動には非常に強い押しの強さがある。2000年代、テレビや新聞等に登場したベンチャー企業経営者の発言には非常に強い押しの強さがあった。彼らは「自由な発想」、「自由な創造」、「自由競争」を熱弁していた。現実がベンチャー企業経営者の自由な活動を妨げる障壁として存在しても、その障壁を打ち壊そうとする非常に強い押しの強さがベンチャー企業経営者の自由を重視する言動にはある³⁹⁾。自由主義の非常に強い押しの強さは、ベンチャー企業経営者の経営の動機を強化する。強化された経営の動機は、長い時間を費やしている会社経営に対しての強力な納得となり、会社経営は強力に推し進められる。甲の「会社経営に費やしている時間は、肉体的、精神的にもハードではない。きつく感じない。かえって充実している」という発言、乙の「テレビも見えていない。でも、それが嫌で大変だとは思っていないからできる」という発言にみられるように、甲と乙は働きすぎなどものともせず、会社経営を強力に推し進めている。

39) ベンチャー企業が盛んに活躍する自由の国アメリカは意志を礼賛する国でもある。イーグルトンは次のように論じている。

「中産階級社会が、まだ誕生したばかりで活気に溢れ、敵に対する勝利に酔いしれ、衰えを知らぬエネルギーに満ち溢れて意気軒昂であったころ、全能の意志に対する信頼感には限りないものがあった。その崇高な力を超えるものはないかに思われた。このイデオロギーを損なうことなくいまに伝えているのがアメリカン・ドリームである。このドリームにとっては、何であれ、あなたがそれに集中して意欲的でありさえすれば、不可能なことは何もない。(中略) この愚劣なまでに傲慢な原理に立てば、失敗というのは、意志の力の欠如にすぎないのである。この情け容赦ない観念論は、それが大いに褒め称えているはずの人間そのものを非人間化してしまう」(Eagleton (2005), 161-162ページ)。

「意志を礼賛するのはアメリカという国が特徴とするものだ。天井知らず、決して不可能なんていうな、その気になればなんでもできる、望むものなんにでもなれる。これがアメリカン・ドリームと呼ばれる妄想なのだ。一部のアメリカ人にとってCワード〔口にはいけないタブー語〕は『キャント』(can't)である。アメリカでは消極性は思想犯罪とみなされることがよくある」(Eagleton (2009), 176ページ)。

アメリカではベンチャー企業経営者を含めて多くの人々が「意志」という言葉を盛んに使う。意志は現実の壁を乗り越えようとし(「チャレンジ」と呼ばれる)、人々を奮い立たせ、人々を能動的で創造的な行為(「クリエーション」、「イノベーション」と呼ばれる)へと駆り立てる。アメリカでは、本来人間に属するものである意志が、人間を超えた大きな力(疎外され、物象化され、物神化された力)として、絶対者として、人間を支配する。意志の力に疑念を投げかける言説は消えていく。また、意志礼賛が、現代のベンチャー企業経営者の大先輩に当たる18世紀や19世紀の資本家(中産階級)に始まることにも注意したい。18世紀は意志を重視したベンサム哲学が、そして19世紀は意志を世界の中心に位置づけたショーペンハウアーやニーチェの哲学が生じた時代である。

5-3 ベンチャー企業経営者の実在条件

ここではベンチャー企業経営者の実在条件をみていく。ベンチャー企業経営者の実在条件としては、独立経営の中小規模資本があげられる。

独立経営の中小規模資本は、大企業と比較して資本、銀行からの借り入れ能力、設備、人材、仕入先との取引関係、販売網、ブランド力、広告宣伝等において劣位にある。独立経営の中小規模資本が大企業に対抗して生き残るためには、自らの製品やサービスを大企業と差別化し、自らの製品やサービスを大企業がまだ進出していない、もしくはまだ見出していないニッチ市場に特化して供給するしかない。ベンチャー企業も独立経営の中小規模資本である。しかし、ベンチャー企業は「成長意欲の強い」、「リスクを恐れず挑戦的」な、「新規性」を持つ企業である。ベンチャー企業は積極的に差別化された新製品や新サービスを開発し、それらをニッチ市場に特化して供給し、その市場を独占して成長しようとする。

松田によれば、ベンチャー企業には成長している巨大な既存市場を選定し、大企業と同じ条件で競合するだけの力はない。市場を技術、製品、地域、サービスにおいて細分化し、細分化したニッチ市場に集中的に経営資源を投下し、圧倒的に優位に立つ戦略を採用しなければ成功しない。さらに、どのような顧客の、いかなるニーズに対して、他とは差別化された製品等を、いかなる方法で提供するかが重要である⁴⁰⁾。

また、佐野と北地は、従来型ベンチャー企業の事業戦略はある分野のニッチ独占であり、従来型ベンチャー企業はニッチ市場を独占する「オーナー型家業経営」であると論じている⁴¹⁾。

ベンチャー企業経営者である甲も乙もニッチを強く意識している。甲は、今後も、情報通信をやっけいこうと考えている。まだニッチ産業なので、やり方次第によっては伸びる市場だと考えている。乙は、ベンチャー企業B社の事業内容に関して、インターネットの中のある部分、ニッチの部分に特化することを考えている。

また、筆者は、面接調査において、甲と乙に対して「現在、他の人が思いつかないような独創性やアイデアを生み出すよう努力したいと思われませんか」と質問した。

甲は「思います。それを生かして企業を経営していきたい」と答えた。

乙は「そう思う」と答えた。

ベンチャー企業経営者である甲と乙は他の人が思いつかないようなこと、即ち、差別化を強く意識している。自らが経営するベンチャー企業の製品やサービスを差別化しようと努力している。

40) 松田 (1997), 168ページ, 172ページ。

41) 佐野・北地 (2000), 109-110ページ。

先ほどもみた国民生活金融公庫総合研究所の行った「2001年度新規開業実態調査」では、「同業他社と事業内容を差別化していますか」という質問を行っている。「大いに差別化している」と回答した者が16.7%、「ある程度差別化している」が53.3%、「特に差別化していない」が30.0%であった⁴²⁾。新規開業企業の経営者の7割は、自らの事業が差別化されているとみなしている。

ベンチャー企業にとっては、差別化された新製品や新サービスの開発、ニッチ市場の選定に自らの成長がかかっている。また、差別化された新製品や新サービスの開発、ニッチ市場の選定には自由な発想力が必要になる。既成の考え方や固定的な考え方では、差別化されない従来通りの製品やサービスしか作れず、ニッチ市場を見つけることもできない。ベンチャー企業経営者には自由な発想力が必要とされる。既成や固定ではなく、「自由」が求められるのである。自由な発想力が不可欠なベンチャー企業経営者にとって、「自由」は第一に優先すべきものなのである。

以上のように、ベンチャー企業経営者の実在条件としての独立経営の中小規模資本は、自由な発想力を必要とさせる。しかも、ベンチャー企業は「成長意欲の強い」、「リスクを恐れず挑戦的」な、「新規性」を持つ企業であることから、ベンチャー企業の成長にとって自由な発想力は不可欠となる。従って、ベンチャー企業経営者は「自由」を第一に優先すべきものとみなす。こうして、ベンチャー企業経営者は自由主義を持つことになる⁴³⁾。

なお、ベンチャー企業が1990年代後半から2000年代の日本において「成長部門」として期待された、誕生段階であった部門であったことは、働きすぎのベンチャー企業経営者の意識と関係する。

42) 国民生活金融公庫総合研究所 (2002), 227ページ。

43) ベンチャー企業経営者である甲と乙の過去の実在条件として自由放任な家庭教育を行う親があげられる。先ほどもみたように甲と乙の親の家庭教育は自由放任であった。自由放任な家庭教育を行う親は甲と乙の過去の実在条件である。彼らは親の自由放任な家庭教育の中で無事成長してきたので、自由主義を持つようになったと考えられる。

なお、ベンチャー企業経営者の親が経営者であるケースは多い。早稲田大学アントレプレヌール研究会の1997年の調査によれば、1985年以降にベンチャー企業を設立した日本の起業家の親の職業で一番多かったのは「企業経営者・自営業」で40.0%であった (松田 (1997), 96-98ページ)。

中小企業庁の「創業環境に関する実態調査」(2001年12月)によれば、創業者の親の職業は「会社経営」が42.7%で一番多い。また、「会社役員」も10.1%であった。29歳以下でみると、「会社経営」は51.7%で一番多い。また、「会社役員」も8.3%であった (中小企業庁 (2002), 50ページ)。

ベンチャー企業経営者である甲と乙が持つ自由主義は過去の実在条件によってもたらされ、現在の実在条件によって保持され、さらに強化される。別の視点からみれば、彼らは過去の実在条件によって自由主義を持っていたため、ベンチャー企業経営者の持つ自由主義を積極的に受け入れることができたとも言える。

松田によれば、1995年からベンチャーブームが始まった。1995年には研究開発型ベンチャー企業等を支援する「創造的中小企業促進法」が施行され、1996年には各県でベンチャー企業へ投資する「ベンチャー財団」が設立され、ベンチャー企業とのお見合いの場としての「ベンチャープラザ」が開催され、1997年には大学でのベンチャー・ビジネス・ラボの設置が行われ、1998年には大学の知的所有権の民間への早期移転のための「技術移転機構(TLO)」が推進され、2000年には「起業家社会実現」を目指した国民運動体として「創業・ベンチャー国民フォーラム」が活動を開始した。また、大学や民間での産学連携の活発化と起業家育成教育の拡大が行われた。1999年に東京証券取引所の「マザーズ」が開設され、2000年には大阪証券取引所の「ナスダック・ジャパン」が開設され、ベンチャー企業が上場できる「入り口」としての資金調達が可能となった⁴⁴⁾。

民間から自然に生じたのではなく、人工的に国や地方自治体、大学が主導し、制度面や金融面から着手するという「明治維新以来の日本の伝統的な方法」によるものではあったが、ベンチャー企業の育成が行われるようになった。また、1990年代後半から2000年代にかけて、「低成長を打破する新しい動き」としてベンチャー企業の動きをテレビや新聞等のマスコミがよく報道し、虚実入り混じりながら、ベンチャー「ブーム」を支えた。以上のように、ベンチャー企業は1990年代後半から2000年代の日本において誕生段階にあった部門である。

このような誕生段階の部門であるベンチャー企業において、ベンチャー企業経営者は「成長」に向かってただひたむきに走る。このただひたむきに走る姿は、高度経済成長期前半である1960年代の日本の猛烈経営者や猛烈サラリーマンの姿に重なる。ただひたむきに走るベンチャー企業経営者にとって働きすぎなど全く眼中に入らない。働きすぎで大変であるという意識もベンチャー企業経営者からは消し去られる。甲の「会社経営に費やしている時間は、肉体的、精神的にもハードではない。きつく感じない。かえって充実している」という発言、乙の「テレビも見えていない。でも、それが嫌で大変だとは思っていないからできる」という発言は、1960年代の日本の猛烈経営者や猛烈サラリーマンの発言に似ている。2000年頃に筆者が「ベンチャー企業の創設を推進するパーティー」に出席した時、60歳代と思われる初老の男性と20歳代と思われる若い男性が「成長」と「発展」を熱く語り合っていたが、彼らには共有できる状況や意識、精神があると思われる⁴⁵⁾。

44) 松田 (2005), 22-26ページ。

45) 誕生段階の部門であるベンチャー企業と、停滞段階の部門である旅行業界とは強い対照関係にある。停滞段階の部門である旅行会社はコンサルティング重視主義を持ち、コンサルティングによって停滞を打破し、何とか存続しようとした。停滞段階にある旅行業界では、現状では「成長」がありえないことから、誕生段階の部門であるベンチャー企業のように「成長」に向かってただひたむ

6. ま と め

本稿では、ベンチャー企業経営者のイデオロギーというベンチャー企業経営者が持つ特有のイデオロギーに注目して、働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機やベンチャー企業経営者のイデオロギーとの関連からベンチャー企業経営者の働きすぎを考察した。

考察の結果、ベンチャー企業経営者の働きすぎ、働きすぎのベンチャー企業経営者の経営の動機（「支配力を持つ巨大組織への挑戦」, 「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」）、ベンチャー企業経営者のイデオロギー（自由主義）の関連が明らかになった。自由主義をよりどころとした「支配力を持つ巨大組織への挑戦」と「視聴覚障害者の自立した生活への貢献」という経営の動機は、働きすぎのベンチャー企業経営者がベンチャー企業経営者として自由主義を持っていたがゆえに、働きすぎのベンチャー企業経営者にとって長い時間を費やしている会社経営に対しての納得となり、会社経営を進めていく動機として強く存在した。

本稿の課題としては、事例として取り上げた働きすぎのベンチャー企業経営者が面接調査時に20歳代前半の若者であった点があげられる。本稿は若者によるベンチャー企業の設立と経営を考察する目的で行われた面接調査を資料として用いたことから、働きすぎのベンチャー企業経営者が20歳代前半の若者のみとなった。30歳代、40歳代といった他の年齢の働きすぎのベンチャー企業経営者への面接を行い、考察することが今後の課題としてあげられる。

参 考 文 献

- 阿部真大（2006）『搾取される若者たち』集英社。
——（2007）『働きすぎの若者たち』日本放送出版協会。
太田肇（2001）『ベンチャー企業の「仕事」』中央公論新社。
小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社。
厚生労働省労働基準局労災補償部補償課監修（2004）『過労死 Q&A その予防と労災補償』労働調査会。
国民生活金融公庫総合研究所編（2002）『2002年版 新規開業白書』。
佐野陸典・北地達明（2000）「ベンチャー・マネジメントの特性」松田修一監修『ベンチャー企業の経営と支援 新版』日本経済新聞社。
渋谷望（2011）「アントレプレナーと被災者」（『社会学評論』第61巻第4号）。
総務省統計局編（2001）『労働力調査年報 平成12年』。

きに走ることはない。旅行会社や旅行会社社員は「コンサルティング」をひたむきに行い、旅行会社を存続させようとするが、ベンチャー企業のように「成長」へ向かって猛烈に突き進むわけではない。従って、働きすぎなど全く眼中に入らず、働きすぎで大変であるという意識も消し去られる働きすぎのベンチャー企業経営者とは異なり、働きすぎの旅行社員は働きすぎを意識する。働きすぎの旅行会社社員に関しては拙稿（前島（2013））を参照。

- 中小企業庁編 (2002) 『中小企業白書 (2002年版)』。
 日本経済新聞社編 (2000) 『2001年版 経済新語辞典』 日本経済新聞社。
 古市憲寿 (2012), 「創られた『起業家』」(『社会学評論』第63巻第3号)。
 前島賢土 (2001) 「ベンチャー企業をめざす若者たち」 矢島正見・耳塚寛明編著 『変わる若者と職業世界—トランジションの社会学—』 学文社。
 —— (2005) 「働きすぎ—働きすぎの人の動機とイデオロギー—」(『桐朋学園大学研究紀要』第31集)。
 —— (2006) 「住宅会社社員の働きすぎ—働きすぎの住宅会社社員の働く動機と住宅業界の業界イデオロギー—」(『現代の社会病理』第21号)。
 —— (2012) 「2000年代における日本の労働時間, 効率至上主義と経済環境」(『中央大学経済研究所年報』第43号)。
 —— (2013) 「旅行会社社員の働きすぎ—働きすぎの旅行会社社員の働く動機と旅行業界の業界イデオロギー—」(『中央大学経済研究所年報』第44号)。
 松田修一 (1996) 「独立起業家の輩出と支援システム」 松田修一・大江健編著 『起業家の輩出』 日本経済新聞社。
 —— (1997) 『起業論』 日本経済新聞社。
 —— (1998) 『ベンチャー企業』 日本経済新聞社。
 —— (2005) 『ベンチャー企業 (第3版)』 日本経済新聞社。
 柳孝一 (2004) 『ベンチャー経営論』 日本経済新聞出版社。
 Althusser, L. (1965a), *Pour Marx*, Maspero (河野健二・田村俣・西川長夫訳 (1994) 『マルクスのために』 平凡社)。
 Barthes, R. (1957), *Mythologies*, Seuil (篠沢秀夫訳 (1967) 『神話作用』 現代思潮新社)。
 Eagleton, T. (1990), *The Ideology of the Aesthetic*, Basil Blackwell (鈴木聡・藤巻明・新井潤美・後藤和彦訳 (1996) 『美のイデオロギー』 紀伊國屋書店)。
 —— (1991), *Ideology*, Verso (大橋洋一訳 (1999) 『イデオロギーとは何か』 平凡社)。
 —— (2003), *After Theory*, Penguin Books (小林章夫訳 (2005) 『アフター・セオリー』 筑摩書房)。
 —— (2005), *Holly Terror*, Oxford University Press (大橋洋一訳 (2011) 『テロリズム 聖なる恐怖』 岩波書店)。
 —— (2009), *Reason, Faith and Revolution*, Yale University Press (大橋洋一・小林久美子訳 (2010) 『宗教とは何か』 青土社)。
 Gerth, H. H. and Mills, C. W. (1953), *Character and Social Structure*, Harcourt, Brace & World (古城利明・杉森創吉訳 (1970) 『性格と社会構造』 青木書店)。
 Kant, I. (1781), *Kritik der reinen Vernunft* (篠田英雄訳 (1962) 『純粹理性批判 (下)』 岩波書店)。
 —— (1785), *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten* (篠田英雄訳 (1976) 『道徳形而上学原論』 岩波書店)。
 —— (1788), *Kritik der praktischen Vernunft* (波多野精一・宮本和吉・篠田英雄訳 (1979) 『実践理性批判』 岩波書店)。
 Mills, C. W. (1940), "Situating Actions and Vocabularies of Motive", *American Sociological Review*, Vol. 5, No. 6 (田中義久訳 (1971) 「状況化された行為と動機の語彙」 本間康平・青井和夫監訳 『権力・政治・民衆』 みすず書房)。
 Schopenhauer, A. (1819), *Die Welt als Wille und Vorstellung* (西尾幹二訳 (2004) 『意志と表象としての世界 I』 中央公論新社)。