

小池和男『日本産業社会の「神話」

- 経済自虐史観をただす - 』日本経済新聞出版社（2009年）

著者の理論を初めて学んだのは大学3年時のゼミの教材だった『仕事の経済学』である。以来、『大卒ホワイトカラーの人材開発』、『ホワイトカラーの人材形成 - 日米英独の比較』など、著者の文献は数多く読みあさった。知的熟練、専門性の中のはばの広さ、長期の時間を要する人材育成... 日本企業を支える人材の内実を知った。さらに、日本の経済成長を支えたと考えられてきた集団主義、年功賃金、日本人は会社人間、仕事人間という見方など...それらは日本独特のものではなかったということも知った。著者はそのような「神話」が多くあると指摘する。

本書では、そのような「神話」と呼ばれる“はなはだあやしい事実”、“思い込み”、“誤解”が、著者のこれまでの丁寧な聞き取り調査、各種資料、古典から解き明かされている。

「第1章 激しい個人競争」では“集団主義”が取り上げられているが、これまで日本の賃金といえば、いわゆる年功賃金で同世代の賃金格差も小さく、仕事についても個々の業務があいまいで、職場の和を大事にしてきたと考えられてきた。また、米国はいわゆる職務給で、実力主義のもと、頻繁に降格が行われているという通説もある。しかし、現実には日本の企業の方が個人競争が激しく、査定も厳しいという。昨今では、成果主義と言われる時代の流れの中で、より一層競争が増し、個々人の賃金格差もより広がっているように見受けられる。このような実態は、年功賃金、査定の差が小さい日本という「神話」がもたらした、働く人への損害と著者は指摘する。

続く「第2章 日本の働く人は会社が好きか - 意識調査の国際比較」では、日本の働く人は会社が本当は好きではなく、醒めてみているという結果が各種調査から明らかにされている。日米比較調査の結果をみると、日本では同意の比率が「この会社をよくするために、いわれたよりもよりよく働くつもりだ」が54.3%（米国：74.3%）、「わたくしの価値観とこの会社の価値観はまったくおなじだ」が19.3%（同：41.5%）など、会社に対する見方については米国を下回る。派遣切りや内定取り消しなどが聞かれるこの厳しい雇用状況の中では、会社に対するその醒めた見方も変わってくるのだろうか。

以降、「第3章 年功賃金は日本の社会文化の産物か - 戦前日本の軍のサラリー - 」、「第4章 日本は長く働くことで競争力を保ってきたか」、「第5章 日本は企業別組合か」、「第6章 政府のお陰か - 綿紡績業の展開」と、それぞれの「神話」が吟味される。

成果主義という時代の流れの中で、自分たちの実状を知ることなく人事制度、賃金制度を変えてしまった企業がどれだけいだろうか。その人事制度、賃金制度の変更に際して、労働組合はどのような対応をしてきただろうか。それにより、働く人のモチベーションの低下や組織間のセクショナリズムなどの問題が表面化してきた。日本はもともとこうだから、米国がそうだから...というような「神話」こそが、働く人に多くの損害、損失をもたらしていると著者は警鐘を鳴らしている。

「終章 己を知る難しさ - 彼を知り己を知れば百戦して殆うからず」で、著者は「自他を直接比較した研究を探しだし重視すること」、「資料の質の吟味が枢要」と指摘する。ここからは、比較分析の際に留意しなければならないこと、資料から実態を読み取ることの難しさ、重みが伝わってくる。

「彼を知り己を知れば百戦して殆うからず」という孫子の言葉が引用されているように、まず自分たち（調査する側からすれば現場、調査対象ということになるだろうか）のことを知ることが重要と思われる。自分たちのおかれた現状がどのようになっているのか、働く人がどのような意識、考え方をしているのか、長所、短所にかかわらずそれを知ることが出発点である。自分の足で企業や労働組合を歩いて回り、各種制度や仕組みのみならず、多様化、多層化する人の意識、考え方をつかみ、丹念に観察する。また、正確に記録する。当たり前のことが当たり前にならないよう、自戒する1冊となった（小倉 義和）。