

日本人が描いた日本人論の代表作 『タテ社会の人間関係』
これは東京大学の社会人類学者であった中根千枝が1967年に著した日本人による日本人論の代表作である。

「[1 場]」、すなわち会社とか大学とかいう「[2 枠]」が、社会的に集団構成、集団認識に大きな役割をもっているということであって、個人のもつ資格自体は第二の問題になってくる。

これは、次のような特色と説明できる。

東洋大学教授三上俊治 <http://www.soc.toyo.ac.jp/faculty/mikami/virtuallab/>

中根氏によれば、社会集団の構成条件には、性別、学歴、地位、職業、などの「資格」(または「属性」と、地域、所属機関などの「[1]」)とがあるという。そして、日本人は集団意識として、インド人に比べて(あるいは欧米人と比べて)「[1]」(つまり自分の所属する特定集団)を強調する傾向が非常に強いという。自己紹介する場合でも「 大学の者です」「××社の者です」という言い方が圧倒的に多く、「大学教師の です」「システムエンジニアの××です」とはあまり言わないのが、そのいい例である。ここで、「 大学」「××社」は、「[1]」の境界を画定する「[2]」として機能している。

「[1]」の共通性によって構成された集団は、「[2]」によって閉ざされた世界を形成し、成員のエモショナルな全面的参加により、一体感が醸成されて、集団として強い機能をもつようになる」わけであるが、日本の社会では、こうした社会集団における人間関係の結びつき方が、親子、師弟、上役部下、先輩後輩などのタテの階層的序列にそった垂直的關係に偏したものになっているという。その結果、

日本における社会集団構成のあり方から理論的に予測される「タテ」の關係は、実際に強調され、機能をもち、それが現実の集団構成員の結合の構造原理となると、たとえ同一集団内の同一資格を有する者であっても、それが「タテ」の運動に影響されて、何らかの方法で「差」が設定され、強調されることによって、いわゆる驚くほど精緻な序列が形成される。

中根氏の分析する日本社会の基本

日本人は個人の資格より、自分がどこに所属しているかを重要視する。また職場などにおいて日本では上下の關係が強い。このような社会の特色を表現してこれをタテ社会と呼ぶ。

その結果として生じる日本の会社組織における特色

会社においては、長く終身雇用制度・年功序列型賃金制度が行われ、また、いわゆる会社を中心とした価値観が社会の重要な要素となった。

・会社が勤務時間以外にも会社の行事がある。(社員旅行・宴会)

最近では弊害も指摘される。会社人間(趣味は会社)・女性は日本型会社では出世は無理。

上記の特色を示す現象として、次のような行動を指摘している。

知らない人だったら、つきとばして席を獲得したその同じ人が、親しい知人(とくに職場の上司、先輩)に対しては、自分がどんなに疲れていても席を譲るといった滑稽な姿がみられる。

日本人は仲間といっしょにグループでいるとき、他の人々に対して実に冷たい態度をとる。相手が自分たちより劣勢であると思われる場合には、特にそれが優越感に似たものとなり「ヨソ者」に対する非礼がおおっぴらになるのがつねである。