

新しい時代の日本人論 1 『ジャパン・アズ・ナンバー1』

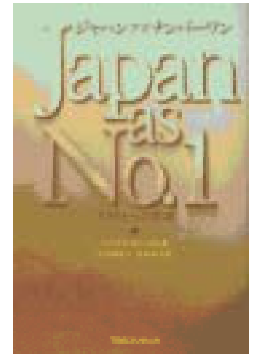
1) この本が書かれた時の日本の立場

戦後、ルース・ベネディクトの『菊と刀』に始まってその後展開されてきた日本人論は、日本人の内面やその得意な社会に目を向けるというものが主体だった。

ベネディクトはそれを「〔1 恥〕の文化」と考えたし、

中根千枝は「〔2 タテ〕社会」として分析した。

これらが、いわば伝統的な日本人論であるとするならば、それとは決定的に違う観点から日本を考察したのが、アメリカのハーバード大学教授の〔3 エズラ・ヴォーゲル〕(Ezra Vogel)の著書『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(1979年TBSブリタニカ社刊)である。



時代の変化と日本の地位の向上

日本は1960年代から高度経済成長時代に入り、年平均10%前後の経済成長を実現。

1969年国民総生産では、アメリカに次いで世界第2位の地位を獲得。

その後、1973年に世界の経済を揺さぶった石油危機も克服し、

1977年には日本の〔4 一人あたり〕の国民総生産はアメリカを抜き(国民総生産全体の額は今もアメリカが世界1位)、

また貿易の面では現在につながる「〔5 輸出〕大国」の地位を築き始めていた。

ヴォーゲルの著書を理解する基本となる知識として、日本の製品がなぜアメリカ・ヨーロッパで売れたのかを確認しておく。日本製品の魅力は何か。

今はIC部品など電子製品も輸出されるが、1970年代から80年代にかけては、テレビなどの家庭電化製品・自動車などが特にアメリカへ輸出された。

技術の高さ、そして何より品質の高さ

2) ヴォーゲルの日本に対する認識

上述の様な日本の地位の変化が原因となって、同じ外国人による著書でも、ヴォーゲルのそれはベネディクトのものとは、その視点が次の二つの点において異なっていた。

(ア)日本の経済成長の原因を分析したもので、単なる日本人論と言うより、日本の社会のシステムに焦点を当てたという意味で〔6 日本論〕というべき本であった。

(イ)ベネディクトがややもすれば日本の文化を欧米の文化に対して劣っているという意識から抜け出せなかったのに対して、ヴォーゲルは、日本とアメリカの関係は以前のような「先生と(アメリカ)と生徒(日本)」ではなく、アメリカも日本のいいところを学ばなければならない、という視点で日本社会の優れたところを指摘した。

3) ヴォーゲルの考えた日本の優れた点

ヴォーゲルは日本とアメリカの工場の違いを次のように指摘している。

日本とアメリカの自動車工場の一貫作業を見学したある人が次のように述べている。「〔1アメリカ〕の工場はまるで軍隊のようだ。作業長は工員が怠けないように常に目を光らせているし、工員のほうも作業長に好感をもって仕えてはいない。ところが〔2日本〕の工場では、工員は別に監視されていなくともよく働かし、上司に対する反感もほとんどない。そして心から企業の発展を願っているようだ。」

このように日本の労働者が企業に対して〔1 忠誠〕心もち、仕事に大きな誇りをもっていることが、安くてしかも良質の製品を生み出す源泉となっているのであろう。もちろん数多い工員 - とりわけ小さい工場の若い工員 - のなかには企業から疎外されている者もいるだろう。しかしアメリカに比べれば、おおかたの日本の労働者はめったなことでは仕事を〔2 休ま〕ないし、〔3 ストライク〕もほとんどしない。また、手当て目当てではなくて進んで〔4 残業〕もするし、〔5 有給休暇〕をすべて消化することも少ない。

仕事の能率面では、日本の平均的労働者の働きぶりは、アメリカの勤勉な労働者のそれに匹敵する。

日米のこの違いを、ややもすると両国の伝統の違いに原因を求めたくなるが、アメリカでは、伝統そのものは変わらないはずなのに、ここ数十年間に労働者の質が低下してきており、反対に日本では向上している。(中略) アメリカでは、種々の労働問題の原因を豊かさのせいにはしているが、同じく富める日本での労働者の勤務態度は相変わらずよい。さらに注目すべきことは、アメリカに進出した日本企業が日本式経営方法をとった結果、わずか数年のうちにアメリカ人労働者の会社への〔1 忠誠〕心が、他のアメリカ企業の労働者たちよりずっと強くなったのである。日本の労働者の質のよさを「東洋的精神」などで説明するよりも、日本の成功の秘訣が企業の経営方法や労働者教育とどう関係しているのか、十分考えてみたほうがよさそうである。

ヴォーゲルの指摘する日本的企業経営の優れた点

基本的には〔1 終身雇用〕制度と〔2 年功序列型賃金〕制度があり、それに加えて、課(チーム)・グループによる仕事運営、〔3 ボトムアップ〕式の意味決定(アメリカは〔4 トップダウン〕式)などが、

いろいろな決定が社長の意思で決まるか、社員の提案で決まるか。

会社への〔5 忠誠〕心・社員の〔6 一体〕感を生み、

企業全体として生産性が高く、品質のいい製品を作り出すことができる。

これらの基本には、集団化を進める日本の教育が作用している。

日本では品質検査は会社内のグループで自分たちで行う。アメリカでは検査係を別に設けることが必要。

アメリカへ進出した日本企業は会社としての一体感を高めるため、それまでアメリカにはなかった、日本式のいくつかのことを実践して成功した。

例

年長者が常に上に立つ制度では、優秀な後輩の上に凡庸な先輩が立つこともありうるが、このような場合にも仕事が円滑に進められるのはなぜだろうか。その答えは日本の企業では肩書きあるいは地位と仕事が切り離して考えられているということである。アメリカの企業の場合、企業を動かすのは特定の任務を負った個人とその秘書および助手であるが、日本では課が主体である。仕事は課に対して与えられ、全員一致協力してその任務を果たす。課内での仕事の分担はアメリカの企業ほど明確にされていない。肩書きに応じて仕事を分担するのではなく、むしろ個人の能力に応じて分担される。だから課の仕事の出来ばえに関して責任をもつ課長は、有能な部下に重要な仕事をまわす。優秀な部下を活用したほうが有利であることを知っているからである。(中略)

部下のほうもまた上司と協調して立派に課の仕事を成就することが大切であることを知っている。彼のほうが有能であることは、課内の人間も暗黙のうちに認めているし、いずれは彼のほうが、高い地位にまで出世するかもしれない。しかし当面は課の仕事をきちんとして、はじめて将来への出世の道が開かれるのである。

日本社会、今後の問題点

(ア) 21世紀の日本経済の成長は以前の様な確実な成長(成長が右肩上がり)は望めず(成長神話の崩壊)。新しい時代の雇用の形態として終身雇用制度・年功序列型賃金制度は不適当。(〔7 能力〕別賃金制度)

(イ) 日本的特色は同じものを均質に製造する製造業に向いているが、新しい技術の発明や情報産業などの先端部分の創造性を必要とする面では不向き。