

## 日本のホワイト・カラー II

大 木 靖 郎

### はじめに

前に日本のホワイト・カラーについて論じたことがある<sup>(1)</sup>。その時の論点は、明治以来約100年にわたって作られた、日本のインテリ階級の価値意識に基づいた、日本的経営と、その基本となる日本のホワイト・カラーを、アメリカのそれとの比較を通して論じ、彼ら日本的ホワイト・カラーにより形成された日本的な組織及び管理形態と、またそれによる日本的経営風土のフィードバックによる、非常に特異な社会階層の形成を説明した。

本稿は、その後、僅かここ数年間において顕著になってきた若者の価値観の意識変化により、従来からの企業組織風土を根本的に変革するような傾向が見られるに至ったので、その変化と原因について論じてみたいと思う。若年労働者の価値意識の変化が日本のホワイト・カラーを、欧米のそれと同一の性質に近づけ、またその事により、日本的経営に一大変容が起こる重要な事態の発生である。

過去において日本のホワイト・カラーは戦後40年間のみに限っても、企業にとっては、大変好ましい気質を所持していた。旺盛な勤労意欲、それもまさしく清教徒的な、己の全てを企業のためにそそぎ込む異常なそれを有していた。この事は前稿で触れたところであるが、戦後という特殊な環境によるもので、戦後の無一物に近い荒廃した状態の中で垣間みた進駐軍の生活を、我が物としたいという欲求が何よりもその動機と成っていたからである。豊かな社会への夢、それもまさしく手を伸ばせば何とか届く具体的な商品として、三種の神器、ついで新三種の神器と、昭和30年代から近年まで日本人の欲望を満たす商品が目の前に存在していた。物質的に豊かな社会は、人をして全てを駆り立てる証明と言えるものであった。今の60代以上の日本人で、洗濯機、白黒TV、そしてカラーTV、自動車。特に車。これら全てを、その時代時代において「欲しくなかった」と言える人が何人居るだろうか。一生懸命働きさえすれば手に入るという希望が人々を駆り立てたのである。金銭的物質的欲求の達成の中には、自己実現の欲求達成をも含んでいた時代であったといつてよい。そのような人たちが企業の中で中心を占めている間は、企業はその

人たちに合った組織をデザインし、それがあたかも日本的経営の特徴であるかのように言われる組織風土を形成していたのである。

企業組織とその中で働く労働者とは相互依存関係にある。現代の組織はその中のメンバーである従業員の価値意識を無視して、一方的に組織規律を作ることは出来ない。従来の日本的経営と日本的ホワイト・カラーの組合せも両者の相互関連の結果なのである。日本のホワイト・カラーがジェネラリストとして存在したのも、企業がそのような人材を必要としたからであるし、そのような企業の要請に答えようとした人々の意識とが、各人の好むと好まざるとを問わず、一致していたとも言えるのである。企業側から言えば、組織は参加してくる人々を、組織の要求する鋳型にはめ込み、組織の望むままに作り上げることが可能であったからこそ、そのような事が行なわれ得たのである。

ところが、戦後40数年を経て、ここに既に充分豊かさを経験して育ってきた人々が出現してきた。彼らにとっては失業の恐怖すら存在しない。飢えなど論外である。食えないという事態はどういう現象で、どういう結果を人々に与えるかなどと言うことは、体験的にしか理解できないことである。この種のいわゆる「新人類」と言われる人々の価値観、生活態度などが、どういう衝撃を社会に与えるか、また、そのような一種の異人種とも言うべき人々を、労働者として、雇用せざるを得ない企業がどういう対応を取らねばならないのかが、日本のホワイト・カラーにとって革命の変換をもたらすことになるのである。

## 1. 新人類の出現

新人類の出現は、すでに世間で論じられて久しく、今や新人類などを遙かに凌ぐ新種の新・新人類とか、超・新人類などと呼ばれるものさえ出現していると新聞などでは報じている<sup>(2)</sup>。これからの論議は、これらを新人類に統一して彼らを論じることとする。新人類と呼ばれる一団のグループが出現したと新聞に報道されたのが、昭和61年であり、元来は正体不明、掴みどころの無い、ヤングの総称としてその年の流行語に選ばれた単語である。

これは一種の「いまどきの若者論」であり、この「今時の若者論」は古代エジプトの落書きにもすでに存在すると言われるくらい古くからある。日本でもすでに明治には、当時の学生気質を論じて、「気力が無い、意思が弱い、情熱が無い、感動が無い、人徳が無い、礼儀を知らない、師弟の道を知らない」、等と有り、おまけに「早熟で、功利的で、贅沢で、依頼心が強く、利害に敏で、交際がじょうずで、趣味が発達し、女がすこぶる生意気になった……」と<sup>(3)</sup>。このように評されているのであるから、これらの若者不信論はいつの時代にも存在していたと言える。その時代の既存の価値観に合わない新しい風潮を評して、それを批判する場合に今時の若者論が言われると言ってもよい。

ところで、この「今時の若者論」は、大別して次のように分類される。

- 1) その時代の風俗を中心にしたもの。例えば、アンノン族、ヒッピー族、カミナリ族、太陽族
- 2) 若者の意識や行動に注目したもの。例えば、三無主義、四無主義、
- 3) 世代の区分からみたもの。例えば戦後派、安保世代、団塊の世代。

この3つの区分の内、世代による区分は、単にその人々の生年月日で区分するのではなく、その人々の精神形成上で一番重要な青年期（通常14, 5歳から22, 3歳位まで）をどの時期でおくったかで、区分するものである。すなわち、世代の共通体験から分ける分類である。

青年期にはE. シュプランガーによって「自己の発見」と名づけられた特有の特徴が見られる。青年はその年齢に達する頃、外界から離れた存在としての自己を見だし、そこに激しい内的動揺が起こる。それは戦い合うもろもろの自己を単一の安定した精神構造へ統一しようとする課題への取組みであり、その中で自己が形成される。よって、この時期における共通の体験が存在すれば、ある種の特有の世代が形づくられると言い得る。

しかし、分類は行なわれても、単独で説明可能なことはなく、通例、1)から3)までを横断的に網羅して説明しなければならないのが欠点である。

ところで、現代のサラリーマンを、これにより区分してみると、次のようになる<sup>(4)</sup>。

#### 現代サラリーマンの世代区分

世代名	世代区分	世代の原体験
1	戦前世代 1915（大正4）年生まれ以前	欧米文化の吸収 大日本帝国の思想 大正デモクラシー 家制度、軍隊経験
2	戦中世代 1916（大正5）～1930（昭和5）年生まれ	戦争一色の青少年期 戦後民主主義の劇的体験
3	戦後世代 1931（昭和6）～1945（昭和20）年生まれ	戦時中の疎開 戦後焼け跡の青少年期 純粋戦後教育世代
4	団塊の世代 1946（昭和21）～1950（昭和25）年生まれ	戦後ベビーブーム世代 高度成長の青少年期 大学紛争
5	モラトリアム世代 1951（昭和26）～1959（昭和34）年生まれ	テレビっ子 高度成長から石油危機の青年時代 三無主義、シラケの世代

6	新人類世代 1960（昭和35）年生まれ以降	感覚派世代 豊かさが当然 共通1次試験
---	---------------------------	---------------------------

この中で、現在企業の中で多数を占め重要になってきた団塊の世代は、生まれた時から「量」の世代であった。彼らを表わしている言葉を時代別に挙げると、

- ・生まれた時はベビーブーム、
- ・幼稚園時代はテレビっ子、
- ・小学生時代は2部授業、
- ・中学生時代は受験地獄、
- ・高校生時代はビートルズ世代、
- ・大学生時代は全共闘世代、
- ・就職した時はフィーリング世代、
- ・結婚した時はニューフィーリング世代、
- ・30代になった時はニューサーティー、
- ・現在はスニーカーミドル

などと呼ばれてきた<sup>(5)</sup>。

しかし、新人類は、この次の世代のモラトリアム世代の影響をより多く受けて出現してきたと言える。モラトリアム人間とは、次の世代特徴を有するものである。

- (1) 特定の歴史、慣習、組織、集団への帰属を強いられ、帰属意識とこれに伴う忠誠義務の遂行を期待されることを回避したい心情があること。
- (2) いま、ここにいる自分は仮の自分で、自分の全てではなく、本当の自分はどこか別にいるという気持ちを保ちたいという願望を持っていること。
- (3) 何事に対しても、一時的、暫定的に関わり、その関わりから離れる自由を保証していたいという心理的傾向があること。
- (4) 何事に対しても、当事者、生産者であるよりも、むしろお客様、消費者であることを好むような社会意識があること。
- (5) これが自分だという特定の社会的自我について、自己を限定し、定義することを先に延ばし、そうしたアイデンティティ（同一性）を持つことを延期し、いつまでも猶予期限（モラトリアム）の状態にとどまろうとする傾向があること<sup>(6)</sup>。

では、新人類の特徴はというと次のようである。「自分の関心事には仕事でも、家庭でも熱中するが、関係の無いことにはそっぽを向く——若い世代を中心にこんな風潮が広がっている。自

己中心の米国流「Me(ミー)イズム」ほどの個人主義ではないが、かといって日本型社会を特徴づけてきた和を重んじる「We(ウィ)イズム」にはほど遠い。一言で言えば、「They(ゼイ)イズム」といえようか。高度成熟社会の中から生まれたこの傾向は企業運営にも新しい対応を迫っている。そして、ゼイイズムには、自主性の欠如、挑戦者魂の欠如が顕著であると。上から与えられた仕事はそつなくこなすが、自ら仕事をかって出たり、自分の職域を越えた分野に首を突っ込む積極性は無い。ウィイズム型の社員が会社の組織の一員として、全体のバランスを考えながら行動するのは大きく違う。次に、彼らが、試験の結果だけを重んずる偏差値世代にとって、唯一信じられるのは自分の点数。明確な点数をつけにくい職場では自身の拠り所を失うことになる。自分に対する確固たる自身が無いため、新しい物事に関して引っ込み思案になりがちで、守りの姿勢になると<sup>(7)</sup>。

新人類が単に豊かさの中で育ってきたから、特有の価値観を持つに至ったのであるというのは、単純に過ぎると思われる。彼らに関しては、今後、日本人論として、多分、多方面で議論がなされるであろう。彼らに先んじた団塊の世代達に対してなされたと同様に。日本においてこれら両者の出現は、彼らを好むと好まないに関わらず時代の変化の象徴なのである。

## 2. 新人類の価値意識

仕事、人生、社会に対する新人類の価値意識は、いろいろ言われているが、際立った特徴は、自己犠牲拒否と自己欲求に忠実と言えることである。彼らが育ってきた人生過程において、彼らの人生に強烈な印象を与えたものが、オイルショックによる企業観の激変であったと言っている著者も居る<sup>(8)</sup>。それまでの企業一体感を有するサラリーマン社会が突如として崩壊し、「君から会社を取ったら何が残るか」という流行語に代表されるようなサラリーマンの価値観の大転換が、一夜にして出現した。前稿で述べたように日本のホワイト・カラーであるサラリーマンは、このような状況に置かれたなら、それに対応すべき特技を有していない。ジェネラリストこそ優れた社員であるとして評価され出世してきたホワイト・カラーは、自己の属する企業でのみ通用する熟練しか有していないからである。この強烈な質問に答えるすべを持たなかったホワイト・カラーである親の苦悩を見て育ってきた子供は、自分達なりに答えを出したと言うべきである。「自分のみに忠実に生きるべきだ」というのが彼らの答えだった。企業は、決定的な時は何ら頼りにならないと言うことが明白に示されたからである。親父のように成らないためにどうすべきかということから発生した価値観こそ、彼ら新人類を意識的にも無意識的にも支配している基本的なものなのである。

自己犠牲を厭い自己欲求に忠実であるという価値観に基づく新人類は、従来の仕事についての

企業の日本的価値観に対して、完全に背を向けてしまった。

### 3. 仕事とは

ところで、日本においてのいわゆる仕事とは、これを世界の他国におけるそれと比較した場合に、実際、非常に特異な、異常なものであったことをまず第一に指摘しておかねばならない。日本のそれは強いて言えば、仕事=宗教活動と言っても過言ではなかった。現在のような世界経済の中に日本が組み込まれ、また日本のその役割が国際社会経済上大きなウェイトをしめ、その影響が大きくなった現在、仕事というものも、世界的な同一精神基盤の上において考慮されねばならなくなったことも含めてである。日本的なというような、他を考えない独善的なことは通らないようになってきたということ認識すべきである。

仕事と言うものは、本来、次のような側面を持っている。

第一に、生活の糧を得ること。

第二にその過程で自己の精神的満足、いわゆる自己実現をなすこと。

第三に、第一、第二の満足の上で、余暇を楽しむゆとりを獲得すること。

仕事を行なうことをさらに分析すると、例えば、「働く」という部分と、「勤める」という部分に区別される。「働く」とは職務を単位として所定時間を切り売りするといった仕事の仕方の中で、いわゆる「労働」と呼ばれるものである。「勤める」とは、所属する共同体の無限の発展を生活の理念とし、自己を全体の中の個とし、より良く共同体に貢献するにはどうしたらよいかを常に配慮しつつ仕事をするのである。勤めることはもともと僧侶の仏に仕えることであった。それには、無限の修行、無窮の向上が込められていた。その上、その事を、自己の生活規範として課すという姿勢があった<sup>(9)</sup>。

したがって、労働する、働くという状態は、他者からの強制を受けて、自己の生物的な生存のために、嫌でもせねばならないこととイコールである。人間が生きて行くためには、この部分はやむを得ないし、また多くの苦痛を伴う。

勤めるという部分は、純粋な部分では神、仏への帰依、信仰に属し、心理的に本人には苦痛と感じられない。

余暇は働き、勤めを果たした後の精神的解放をもたらすもので、単なる遊びではない。人生の必至部分であり、働く部分と勤める部分が大きいくほど、この部分も大きくなる。精神的満足感という意味においてである。

仕事を行なうというほど構えなくとも、何か事を行なう場合には、必ずこの三者が、一体として一緒に含まれている。もし何か事を行なう場合に、それが上記の三者一体のものであれば、当事者にとっては何らの苦痛も感じられず、むしろ生きる証を具体的に確認する喜びとなる。宗教

活動などがこの典型的なものである。仕事を行なう場合に、本人がこの心理的状态にあるならば、本人にとっては大変幸せというべきであろう。

しかし、仕事を行なっている場合には、通例、他者も存在する。もし、その場合の他者が、仕事を単に「働く」という次元でのみ考えていたならば、その場合の両者の仕事の達成度は、能力が一定とすれば、仕事に対する集中力が異なるために、格段の差が生じる。さらに、この両者を比較する第三者が存在すれば、両者の優劣は明らかである。全人格を仕事の成就に投入する者と、一部のみ投入する者では、比較にならないからである。

しかし、自己の全人格を仕事に投入する者のみの社会は、はたして正常な社会と言えるのであろうか。

現代社会の一般的見解では、この社会は異常である。ある種の宗教的高揚に支えられた特殊社会と見るべきである。例えばホメイニ支配下のイランなどは、この典型的な例であったと言える。

#### 4. 日本的経営

組織とは企業内での仕事に対しての分担が存在し（役割の存在）、それに見合った地位が割り当てられるものである。このような地位と役割の存在を前提として、組織がデザインされる。

従来の日本の特異な点は、仕事を処理する場合の個人の精神的態度にあった。上に述べたように、仕事を宗教心を以て行なうという態度が、精神基盤に存在したと考えられるからである。企業目的があたかも神のごとき存在であったのである。働くのではなく、勤めることが仕事であった。さらに余暇さえもそれは含んでいた場合が多い。これは、敗戦時の無一物からの復興ということも大きな原因であるが、同様な状態の西ドイツの労働者がそのようではないので、やはり日本的原因が存在して、それに基づくことは確かである。

その日本的原因は、「日本社会の米作農耕社会の伝統」に基づく日本人の精神構造によるの見解が一般的である。括弧にくくったのは、他の、例えば、東南アジアの農耕社会におけるそれとの区別のためである。イザヤ・ベンダサンによれば、日本の農民の働き方は「隣り百姓の論理」であるという。それはいつも隣の家の行なうように合わせて働く、日本特有の農民の生活意識であり、また価値観である。日本は長年にわたって農民が主であり、武士さえも農民の意識構造からはずれていない。単に隣り百姓意識に、主君に対する忠誠心が付け加えられたに過ぎないとも考えられる。商人の意識も金銭に対する合理的思考を除けば、まさに隣り百姓そのものである。江戸時代300年の歴史で、商人の思考は、合理性を完全に含んでいたが、基本的には農民の意識から脱却してはいない。民族の価値観などの意識が変化するには、300年くらいかかるとも言われるが、日本人が、いわゆる日本的経営が問題になって、他の欧米諸国と経営形態が異なると論じられ出して、比較されるようになったのは、ここ20年くらいであり、歴史的な重みがぜん

ぜん異なる。であるから、日本の労働者、ここではホワイト・カラーが歴史的な隣り百姓の意識で、企業に勤めていても何ら不思議はない。終戦の民主化は、隣り百姓の論理をさらに拡大したに過ぎなかった。猛烈サラリーマンなど、その典型である。隣り百姓が企業戦士になると、彼らの仕事の仕方は、まさに日本的であった。具体的には、仕事の無限定性とも言われているが、進んで仕事を捜したり、他人の分担すべき仕事をも率先して行なうことが企業で特に好まれ、そのように振舞う者が「やる気がある」という勤務評価を得て、出世の対象になっていたのである。

仕事を限定して、自己の役割分担のみを行なう者は、他の多数が無限定の仕事を行なう限り減点は免れない。そこで日本では従来、競って仕事を行なう風潮が存在したのである。これがいわゆる猛烈サラリーマンである。あらゆる企業にその企業唯一の「企業神」が存在したのであり、それに対する熱烈な信者が多数存在していたのである。

このような状態に対するホワイト・カラーの対応がジェネラリストであった。

仕事を限定して、自己の役割の仕事のみしかやらないという新人類の出現は、企業にとっては一大事である。しかし、本来、サラリーマンといえども一人の人間であり、自己の所有する全ての時間を、すなわち自己の全人格をことごとく会社のためにつぎ込むというのは、人間として異常である。

マルクスが疎外について論じているところで、彼がなぜ資本主義を非難しているかというと考えてみる必要がある。資本主義の世界では、個人はたった一つの仕事を一生せざるを得なくなるから、そしてそのような世界は人間にとって唾棄すべきものであるからと言うので、資本主義を問題にしているのである。ここには当然望ましい人間像が仮定されているが、その人間像は我々にとっても望ましいものである。また「ゴダ綱領批判」のなかでは、なぜ共産主義が望ましいのかということについて、「個人の分業に対する従属の廃止と知的労働と肉体労働の間の矛盾の廃止」が得られるからであるとも言っている。

人間とは、シャルル・フーリエが論じているように、本来「蝶の原理」で生きられれば、生きべきなのではないだろうか。彼は、一生涯でなく、一日を、単一の仕事に従事する代わりに、ある仕事からある仕事へと間をおいて移行することによって、一日の仕事を活気づけるべきだと提案しているくらいだから。それによって、人間の自己の充足による生活が得られるのである。この充足による生活というのは、大変重要である。

## 結びにかえて

日本にも自己の好む仕事のみを行なうという、従来の社会にとっての反逆者が出現してきた。多分、今後、以後の若者が昭和60年代以前の猛烈サラリーマンに逆戻りするような状況は起こり



得ないであろう。であれば、企業は自己の生存と発展のために、彼ら新人類の意識に合わせた組織と管理の形態をつくり出さねばならないことになる。社会は常に多数者によってその動向が左右されるのは致し方ない。

この事は、新人類により形成されるホワイト・カラーが欧米の専門的なスペシャリストに近づくことを意味する。スペシャリストの多数の出現は、今後、企業組織は専門家を有効に使用するようデザインされねばならないことを意味するし、また仕事の分担も限定されたそれで評価せざるを得ないことを意味する。

ジェネラリストはすでに現代の若者たちからお節介焼きとして、かえって疎まれ、軽蔑の対象とさえなっている。また、彼ら新人類は自己をそのようなジェネラリストに作り替えることはせず、それを強制し、また讃美する組織からはただちに離脱を図る。経営者は組織デザインでもって仕事を正確に区分し、割り当てなければならなくなる。あたかも、欧米で組織がそのようにデザインされているように。

かくて、日本のホワイト・カラーもジェネラリストからスペシャリストになり、欧米と一つになる。また日本の経営の特異な点も失われ、経営形態も欧米のそれに近づくであろう。従来通りの日本的経営は内部から崩れさる。無論、このような事態がここ数年で主流になるわけではない。しかし、新人類が、現在の団塊の世代に近づき、労働人口の中で多数を占めるようになる21世紀初頭には、確実にスペシャリスト主流のビジネス社会が出現しているし、ホワイト・カラーはそのようであれば価値を認められなくなっているはずである。この事はまた社会的に、日本のあらゆる分野で一大変動が起きることを意味する。具体的には、例えば、日本の大学がスペシャリスト養成のために、大改革せざるを得なくなるように。

#### 参 考 文 献

- (1) 大木靖郎：「日本のホワイト・カラー 1」 城西経済学会誌 第21巻第2, 3号 (1985)。
- (2) 中野 収：「イミダス」社会現象 集英社 (1990)。
- (3) 坂田 稔：「ユースカルチャア史」 勁草書房 (1979)。
- (4) 津田真徴：「新世代サラリーマンの生活と意見」 東洋経済新報社 (昭和62年)。
- (5) 岩崎隆治：「職場と若者たち」 日本労働協会 (昭和63年)。
- (6) 小此木啓吾：「モラトリアム人間を考える」 中央公論Cボックス (昭和57年)。
- (7) 日経産業新聞 昭和61年4月14日。
- (8) 千石 保：「会社から逃走する若者たち」 リクルート出版 (昭和62年)。
- (9) 山田雄一：「稟議と根回し」 講談社 (1985)。