

随想 「甘え」が日本を滅ぼす どうすれば強い日本を作れるのか

弁護士 金子博人

第15回 「タコツボ」にこもる集団性（1）

1. 日本人の集団性と「タコツボ」

厳しい大陸諸国での親の役目は、子供をひとり立ちできるように育て上げて、社会にほうり出すことである。成人すれば家を出て個人として独立する。大陸諸国では、ごくあたりまえに個人主義の社会となる。個人として独立させなければ、厳しい社会で生きていけない。親などいつ殺されるかわからなし、戦乱で家族はチリチリになるかもしれないのだ。

平和な日本社会は、大人になっても甘えが残る。これは、子供が少なくとも心理的には親離れできないことを意味する。社会に出て疑似家族集団を作り、濃密な家族的集団を形成することとなる。これが日本独特の集団主義であり、凝集力は強いが排他的な集団は、まるで、「タコツボ」のような固い殻をもつ。その結果、外と内は隔絶することになり、日本人は暑い殻の中でぬくぬく生きる。

「タコツボ」いう言葉は、日本の文化を語るとき、多くの人の口から出る言葉だ。この言葉を最初に使ったのは、政治学者で東大教授であった丸山真男（1914～1996）であろう。丸山は、日本の学問研究が分野ごとにタコツボ化し相互交流ができない姿を「タコツボ型」と名付け、欧米社会に現れる現象

を「ササラ型」と名付けた。「ササラ」とは、竹の先をいくつにも細かく割ったものだ。

学問分野が、その根本でより本質的な哲学により繋がっている。その姿を、「ササラ」の姿になぞらえたわけだ。「ササラ型」の世界では、分野間の交流が盛んで、新しい学問分野も容易に形成されるといふ。

他方、「タコツボ型」の日本は、一旦法律学、経済学、政治学と言った分野に分かれると、その間のコミュニケーションがほとんどなくなる。「タコツボ」のなかでは、その世界特有の隠語が発達し、他のタコツボとの間の共通言語が乏しくなる。

同時に、自分たちをマイノリティと意識し、被害者意識が生じる。ことにリーダーに組織を守る強い意識が生じ、社会的責任などには興味がなく、自分たちの組織防衛が何よりも優先し、その結果、学際的な学問ができないことになるというのが丸山の説明であった。

ただ、この「タコツボ」化は、学問分野だけに限られない。経済活動の中でも、その他の社会的活動の中でも、同じようにあらわれる日本人社会の普遍的現象である。

2. 日本の会社は「人格出資会社」

「タコツボ」は凝集力が強い

ため構成員は個人として集団から独立できなくなる。集団が、自分の人格そのものとなるような現象が生じる。

日本の会社は、株主の出資による株式会社という面だけでなく、同時に、従業員が人格を出資して作る人格出資会社とでも言うべき運命共同体の様相を呈する。そこでは、会社と従業員による契約関係は希薄となっている。

この人格出資会社は、「タコツボ」化の成果そのものであり、その中では、強い「社風」という共通文化が支配する。入社は無垢な新卒だけで、入社後社内教育でこの社風を自分の人格に取り込めるもののみが社員資格を有し、途中入社はきわめて困難な、排他的な世界が形成される。

この様な「タコツボ社会」は、ベクトルがすべて内に向かう。それが、日本社会の際だった特徴であり、追いつけ、追い越せというような共通目標があるときはそれに向かって一斉に進むことができるが、それがないと、内向きで変化を嫌い、均質で慣れあう方向に凝縮してしまう。今の日本の劣化の重大な原因の一つがここにあると言えよう。

3. 「二君に仕えず」と「滅私奉公」

「二君に仕えず」、「滅私奉公」

という観念は、日本文化での「忠誠」というものの中核概念であり、日本の「タテ社会」の際だった特徴といえる。

日本の会社は、新卒採用主義であり、フレッシュユマンとしてその会社に就職すると人格をそこに預け、転職は考えず定年までそこに務めることを当然のこととする。会社も終身雇用でこれにこたえ、「滅私奉公」の世界を構成する。

日本で転職するというのは、一種の「裏切り」という意識が働く。「二君に仕えず」という道徳観がそこで顕著に働くことになる。まさに人格出資会社という様相が歴然と表れてくるのだ。

大陸諸国では、就職は雇用契約の実行にすぎない。従業員は、就職した以上誠実に職務を遂行するし、長期間務められることを期待するが、そこで自分が生かせないと思えば、転職に抵抗はない。それが「裏切り」などとは誰も思わない。

「二君に仕えず」、「滅私奉公」などと言うと、これは儒教の影響と思いきや、これには儒教の影しかし、それは誤りである。むしろ論語の世界は逆で、「自分の能力を認めてくれない君主ならそこを去れ」というのが孔子の教えである。孔子自身、56歳で生国の魯を見限って、その後、17年間の海外生活をしている。

終身雇用を理想とし、中途採

用を嫌う日本社会は、論語の世界とは対極にある世界である。このことを理解しておかないと、儒教の影響の強い中国人や韓国人とビジネスで付き合う時に大きな障害となるであろう。

「二君に仕えず」という倫理は、このように日本独特のものである。日本人の忠誠は、親子関係をベースにした疑似家族の集団の中で発展したもので、タテ社会の基礎的原理でもある。

親は変えることができない。こつちの親が気に食わないのでとりかえるというわけにいかないのだ。「二君に仕えず」という倫理は、疑似家族の集団では当然のことであり、「甘え社会」の成果とも言えよう。

4. 大企業病

日本人は、人格出資会社の構成員なので、所属する会社の格により自分の人格の価値が決まると信じている。そこで、ことに大企業の社員は、相手に名刺を差し出す時、「○○○会社」に属すということ強調したがる。

しかし、差し出された大陸人はそのような目で相手を見ない。相手の実力と人物を見ているのであり、日本人のこのような意識に対しては、これを「大企業病」と揶揄するだけである。

大陸人にとっては、次に会うときには、相手は違う会社に属していてもおかしくはないので

あり、また、相手が有能であれば、取引とは別に、その人間を引き抜きたい衝動にかられることもあるはずだ。

日本人の会社に対する所属意識は、欧米人とだけではなく、中国や韓国人などのアジア人とも根本的に異なることを知っておくべきだろう。

5. 終身雇用の崩壊と人材を生かせない社会

日本の企業社会は、年功序列と終身雇用のセットで運営してきた。終身雇用が原則である限り、人の流動性などあつてはならないものであつた。会社は、強固な「タコツボ」であり、「タコツボ」間の交流は極めて未発達であり、その結果、日本社会は、極めて人の流動性が乏しい社会であつた。

ところが、バブルの崩壊後、日本の企業は終身雇用を維持できなくなつてきた。企業の倒産や再編も普通の社会現象となり、嫌でも、転職をせざるを得ない人材が増した。

人材の流動性が活発な日本以外の成熟国では、社会内教育が盛んだ。社会人が入学できる大学院が充実しており、活発に利用される。また、各種職業訓練の施設も充実し、人は務める会社に満足できなければ、ここで訓練を受けて、あるいは大学院で勉強をしてキャリアアップを

図り、新たな職場に挑戦することになるシステムが発達している。

他方、流動性を嫌悪してきた日本社会では、このようなシステムは極めて未発達である。大企業を中途でやめた人材が、次の活躍場所を見出せず、せつかくの能力を腐らせているような現象が蔓延している。同時に、大企業の内部では、中間管理職がだぶつき、能力を生かせないでいる。社会内教育のシステムが未熟なため、辞めるに辞められないからだ。

今の日本は、膨大な人材が、十分な活躍場所を見出せず、能力を無駄にしているという、極めて不健全な状況が慢性化している。



金子博人
(かねこ ひろひと)
金子博人法律事務所。弁護士。早稲田大学法学部卒業。同大学院修士課程(商法)修了。1977年4月弁護士開業。国際旅行法学会(IFITA)会員。大東文化大学法科大学院。日本大学法科大学院講師。市場取引監視委員会委員(東京工業品取引所)。日本ブライムリアルティ投資法人執行役員。



金子博人法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座8丁目10番4号 和孝銀座8丁目ビル7階

<http://www.kaneko-law-office.jp>

掲載内容の無断転載・転用を固く禁じます。