



Title	人材開発研究へのアプローチ(6)
Author(s)	米山, 喜久治
Citation	経済學研究, 52(3), 1-21
Issue Date	2002-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/32262
Type	departmental bulletin paper
File Information	52(3)_P1-21.pdf



人材開発研究へのアプローチ (6)

米 山 喜久治

第6章 先進国理論の受容と変容

第1節 戦後アメリカからの受容

E. MayoをリーダーとするアメリカHarvard大学の人間関係論(Human Relations Theory)は、戦後東京大学文学部社会学科の尾高邦雄教授によって紹介された¹⁾。彼は戦争中ドイツ社会学の影響を強く受けて、職業社会学の観点から優れた実態調査研究を行っていた。中国地方の伝統的製鉄業である“タタラ製鉄の職業集団”の研究は貴重な歴史的研究として残されている²⁾。

1) 戦前期圧倒的な影響力を持ったドイツ社会学Max Weberの職業社会学から、アメリカHarvard大学の産業社会学(Industrial Sociology)への転換である。

川合隆男・川村秀樹編(1998)『近代日本社会学者小伝』pp.647~655 勁草書房

尾高邦雄(1965)『日本の経営』中央公論社

同(1980)『日本の経営』中公新書

社会学は、心理学と統合され行動科学へと発展している。日本の社会学の研究史を検討して、構想されたオリジナルな概念を明確にし、現実の社会的諸問題の解決に対してなされた貢献を解明する必要がある。環境から人間の心の内面までの荒廃が進む21世紀の都市化された日本社会を人間の住む社会にするには、どのような具体策があるのか?

小田実(1997)『これが人間の国か—西に異説あり』筑摩書房

2) 尾高邦雄(1946)「職業と社会集団—出雲地方の鉄山における生活共同体について」『民族学研究』新第3巻2輯 日本民族学会

同(1970)『職業の倫理』第5章 職業と生活共同体—出雲鉄山調査の記録から— 中央公論社

尾高は人間関係論の枠組みを使い日本企業(日本光学、東京電力、日本鋼管)の実態調査を行った。企業別組合を基本とする日本企業における従業員の企業と、労働組合に対する“二重忠誠”という精神的態度を抽出したのであった³⁾。

しかしこれが戦後の労働運動の激しかった企業内教育に紹介導入された時、現場の受けとめは“ニコボン管理”というものであった⁴⁾。

昭和20年9月占領軍の命令により昭和15年11月以降全国の主要な工場、事務所に設置されていた大日本産業報国会は解散した。戦時中完全に否定されていた労働組合が復活し、“経営民主化”と“生活保障”を掲げて闘争したのである⁵⁾。賃上げ、合理化反対、配転反対、首切り反対などで荒れている職場の労使関係を安定させる手法として“人間関係管理”が、導入されたのである。労使の対立と論争を止めるためには、まず職場レベルの職長と一般社員の間の親しい人間的な関係こそが、重要であると認識されて、このアメリカの管理思想が導入されたのである。

しかし日本の企業の職場秩序は、年功的熟練の基軸に構成されている。徒弟的職場秩序にあっては年功者である職長からの特に若い社員に対する従来とは違った接し方は、若い社員を操縦

3) 尾高邦雄(1965)『日本の経営』pp.248~309 中央公論社

4) 政治色の強い反企業的組合活動に邁進する者に対して「にこっと笑って肩をポンとたたいて」懐柔しようとする行動様式が、このように揶揄されたのである。

5) 米山喜久治(1999.6)「日本鉄鋼業のイノベーションと自主管理活動」『日本労務学会年報』(第28回大会)

するものであると受け止められたのである⁶⁾。また現場の職長クラスの人々の受け止め方は、今更アメリカの理論を教えてもらうほどではない。職場で仲良くやっていくのが重要なことなど戦前から解っており、実践してきた。花見や忘年会はもちろんのこと日常の酒席を通してコミュニケーションの円滑化を図ってきた。職場の上司は若い従業員を育てて、単に職場内だけでなく職場外の生活にいたるまで気を使った。年ごろになればお嫁さんの世話などを含めて全人格的に触れ合ってきたのである⁷⁾。

日本国憲法の下労働三法の成立・施行によってタテマエとしては労働者の人間としての存在が認知されたのであった。1960年の日米安全保障条約の改定を巡る国民的な政治論争の終結と高度経済成長は、職場に生産性原則による協調的労使関係を成立せしめたのであった。その後人間関係アプローチは、かろうじて従業員の勤労意欲（モラル）調査に残るだけであったといえよう⁸⁾。

1980年代の円高不況に伴ない企業は事業の再構築（リストラ）による配置転換，出向，早期退職を進めたのであった。従業員は，“肩たたき”と称して，こうした企業の人事政策を不信のまなざしを持って見ていたのであった。ここでも“肩たたき”という言葉は，人員整理と同一の意味として受け止められているのである⁹⁾。

大量生産体制の確立と1930年代の大不況の中アメリカ労働者の勤労意欲（モラル）の低下の解明に向けて取り組んだのが，E. Mayoらのホーソン実験（Hawthorne Experiment）であった¹⁰⁾。21世紀初頭の高度管理産業社会となった

現代日本においては，民間企業の事業再構築（リストラ）に伴う人員整理が，大規模に進んでおり，失業率は，戦後最悪の水準にある。中高年自殺も急増している。こうした中でたとえ失業しなくても働く人々の精神衛生状態は悪く「メンタルヘルス」問題が，重要な社会問題となっている¹¹⁾。1980年代先進国における大量生産を実現する産業労働の在り方を，もっと人間的なものにするべく職場生活の質（QWL: Quality of Work Life）が，問題とされた¹²⁾。職務再設計，職務充実，経営参加などの技術的な議論が続けられる間に1990年代のバブル経済崩壊後の大リストラ時代に突入したのであった¹³⁾。

- 10) F. J. Roethlisberger and William Dickson (1967) "Management and Worker" (5th Ed.) Harvard University Press

最も有名な人間関係論の原典であるが，なぜか日本語に翻訳出版されていないのである。

- 11) 川人博 (1998) 『過労自殺』岩波新書 社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所『メンタルヘルス白書』(2001年版)

警視庁の統計によれば自殺は，4年連続3万人を超して2001年には3万1042人である。

「経済・生活」苦が，6千845人で過去最多である。日本経済新聞 2002年7月25日号

- 12) Yves Delamotte and Sin-ichi Takezawa (1984) "Quality of Working Life in international perspective" ILO Geneva

- 13) アメリカでは，雇用の流動化が進み，経営サイドにとって必要な労働力を必要な時に，必要だけ雇用する（JIT的労働力）が，増加している。Richard Sennett/斎藤秀正訳 (1999) 『それでも新資本主義についていくか』ダイヤモンド社 日本においても常用労働者よりもパート，アルバイト，派遣などの労働者数が増加している。学校卒業後も就職も進学もしなかった人が，増加している。高卒・大学で28万人に達している。

文部科学省の2002年度学校基本調査速報によれば，今春の大学卒業者は，過去最多の54万8千人，うち6万人（全体の10.9%）が，大学院へ進学し，31万2千人（56.9%）が，就職した。進学も就職もしなかったのは，11万9千人（21.7%）に達している。また短大も卒業生13万1千人のうち進学も就職もしなかった人は，2万5千人（19.5%）。高卒は，131万5千人の卒業者に対して無業者は，13万8千人（10.5%）

6) 1973年6月釜石製鉄所製鋼工場 山崎謙一作業長面接記録

7) 1996年7月釜石製鉄所 元社員A氏 面接記録 この濃密な人間関係を，西洋経済史家の阿部謹也は，「世間」と規定している。

阿部謹也(1999)『「世間」論序説』朝日新聞社

8) 日本HR協会が，この活動を続けている。

9) 米山喜久治(1996)「配置転換と能力開発」日本労務学会編『日本労務学会年報』(第26回)

マズローの自己実現モデルは、1950年代の輝けるアメリカ社会の大量生産品を、基礎に成立する物的豊かさを前提にするものであった¹⁴⁾。「自己実現とは自己の欲望の最大限満足であり、それが人生の幸福である」とする世俗化された人生観が一般化することになった。必然的に浪費を伴う生活スタイルが生み出され自らの精神と肉体の健康を損ねるばかりでなく、ゴミや廃棄物によって環境を限りなく汚染、破壊する道を辿るものとなったのである¹⁵⁾。絶えず外界から刺激を求める生き方ではなく、一人でいる静けさを保つ自律的な生活スタイル、シンプル・ライフの再構築が求められているのである。

朝日新聞 2002年8月10日号

大久保幸夫編著 (2002)『新卒無業』東洋経済新報社
頭脳と肉体が柔軟な人生の若き日においてどういうジャンルであれ本格的な職業訓練、修業の機会を持つことが重要である。サービス、情報にその比重が、移りつつある高度産業社会において「専門家」としての職業に付くにはOJTが不可欠である。彼らが「フリーター」という不定期の未熟練低賃金労働に従事するしか残されていないと思われる。知的所有権、パテント保護を国家戦略として掲げ、マイクロソフト、インテル、IBMなど世界の情報産業をリードするアメリカ企業と、低賃金と国民の勤労意欲に支えられて輸出指向の工業化を急速に進めて世界の市場で日本を激しく追い上げる中国の狭間にあって日本の立場は、困難の度を深めている。若い世代の躍進のみが、自らの生活、人生とこの国の未来を切り開くことが出来るのである。

- 14) A.H. Maslow (1954) "Motivation and Personality" 小口忠彦訳 (1971)『人間性の心理学』産業能率大学出版部
- 15) ジュリエットB.ショア／森岡孝二監訳 (2000)『浪費するアメリカ人—なぜ要らないものまで欲しがるのか』岩波書店
ジョン・ネズビッツは、アメリカ人のハイテク中毒の諸症状について次のような指摘をしている。
1) 宗教から栄養摂取に至るあらゆる分野で即効性の解決法に飛びつく
2) テクノロジーを恐れると同時に崇拝している
3) ホンモノとニセモノの区別があいまいである
4) 暴力を当たり前のこととして容認している
5) テクノロジーを一種のおもちゃとして愛好する
6) 人々が、孤独で集中出来ない生活を送っている
ジョン・ネズビッツ／久保田恵美子訳 (2001)『ハイテク ハイタッチ』ダイヤモンド社

日本における戦後の人文社会科学的研究は、圧倒的にアメリカの影響を受けて、その翻訳、紹介からスタートした。アメリカの標準的教科書(Text)で説明されている内容は、アメリカ社会における人々の生活、経験、実践、概念(American Society, Life, Experiences, Practices, Concept)をアメリカ英語(English)で説明するものであった。企業経営の近代化を推進して世界的水準の生産性を実現しようすれば、その世界最強を誇るアメリカ・モデルを詳しく研究するのは、不可欠である¹⁶⁾。しかしアメリカの標準テキストで使われている概念(Concept)で日本の企業の構造、機能、組織の構成員の行動様式が、説明可能なかどうか。さらにはまたこうした概念によって日本の現場における問題解決の実践が可能なかどうかを点検しなければならない。

特によく消化されていない翻訳カタカナ用語例えばコア・コンピタンス、コーポレート・ガバナンスなどの専門用語には、細心の注意が必要である。アメリカで創られた概念(言葉)が、そのまま1対1対応で日本の現実世界に存在するか否かを検証してみなければならないのである。現象形態が類似していても、本質が異なる場合がある。アメリカの概念で日本の実態を把握し、説明しようとしても大きなギャップが、存在する。その議論には現場に生きる人々

- 16) 戦後の製造業の職場管理組織の近代化を進めるに際し、戦時中あれほどまでに傾倒していたドイツの産業合理化に関してはあまり研究されていない。マイスター制度は、深く研究されることなくアメリカのフォアマン制度が、研究されたのである。アメリカからの生産設備の輸入、生産技術の導入にリンクして管理技術、ソフト技術も導入されたのである。通産省産業合理化審議会 (1957)『現場管理組織の合理化』日本生産性本部
大内経雄 (1962)『フォアマン制度の研究』ダイヤモンド社
小松廣編 (1963)『作業長制度』日本法令協会
米山喜久治 (1978)『技術革新と職場管理』木鐸社
日本生産性本部 (1988)『生産性運動三十年史』日本生産性本部

を実感を持って説得しうる現実性が、抜け落ちてしまうのである。

関東ローム層の開拓農民であった鎌倉武士の「一所懸命」にその起源を持つ日本人の仕事意識には「一生懸命にがんばる」という意識が存在した。しかし自らの仕事の世界を対象化、客観化して、分析し、その構造と流れを把握するという思考方法は発達しなかったのである。従ってマネジメント・サイクル《計画⇒実施⇒統制》という観念は存在しなかった。戦後のGHQを通じて技術移転された産業訓練方法であるTWI (Training Within Industry), MTP (Management Training Program) は、仕事を科学的に分析し、その内容を未熟練者に効果的に学習させるプログラムとして開発されたものである。戦後こうした科学的な思考と方法に研修で初めて触れた技術者は、「これだけの技術を如何に教えるか、日本にはなかった。それが体系づけられた。経験の結果が、集積されて出来たもので、アメリカの技術教育の標準化ともいえる。之によって従来行ってきた仕事に対する再認識をすると共に頭の整理も出来、考え方が広く変った。」と述べてその意義を高く評価している¹⁷⁾。

このTWI, MTPは大企業を中心とする従来の年功的な職場環境における“一生懸命”、“習うより慣れろ”、“人の腕は盗め”という既成概念を打ち破るものであった。日本の産業人は、戦後初めて科学的な仕事の進め方、部下指導の進め方を学習したのであった¹⁸⁾。この教育方法

とIEが結合し、さらに統計的品質管理が、職場小集団活動と結合して「QCサークル活動」として発展したのであった。

そして日本の工業製品に対する“安かろう悪かろう”を一転せしめ“高品質の日本製品”という国際的な評価を獲得するにまで高めたのであった。このような近代的工場における大量生産を実現するアメリカから導入された管理手法と小集団活動を支えるものは、ものづくりに賭ける職人のエートスであった¹⁹⁾。

1世紀にわたる産業現場の試行錯誤と戦前期からの「工夫改善」活動の中から戦後のQCサークル活動が生み出されたのであった。日本の現場に働く人間の気持ちと集団行動の特質が、アメリカ製の統計的品質管理の方法と絶妙なバランスで結合して、当事者にとってはその立ち上げ期は特に面白くてたまらず、熱気にあふれた活動が展開されたのである²⁰⁾。

一方圧倒的な比重を占める小零細企業の職場においては、体系的な教育訓練は実施されていない。しかしそこには熟練者－未熟練者の間に形成された指導－被指導の自律的な「熟練の系譜」が生きており、これが職場集団を統合し、現場の改善工夫による研究開発活動を支えてい

西堀栄三郎の日本の品質管理運動の生みの親ともいふべきDeming博士との出会いについては、西堀栄三郎選集第3巻(1991)『技術の創造力と品質管理』“戦後QCを始めた頃”pp.324~330悠々社 Frank Voehl (1995) “Deming: the way we knew him” St. Lucie Press

19) 宗像元介(1996)『職人と現代産業』技術と人間

20) 鉄鋼企業M製鉄所勤務の桑原氏「私はこの活動こそ、仕事を自分のものとしてとらえ、仕事にはりあいを感じ、人間本来の生きがいを見つける最良の活動だと信じています。人に“QCバカ”と言われても、私はこの生き甲斐に向って一層努力していきたい。」M製鉄所所内報「しらかば」(1972年9月5日号) 記事「人間として生きがいを求めて—QCサークル研修会」

米山喜久治(1996)『配置転換と能力開発』『日本労務学会年報』(第26回大会)

日本鉄鋼連盟自主管理活動委員会編(1979)『第5回自主管理活動作文集』

17) M製鉄所 所内報「しらかば」No.204.(昭和26年9月15日号)

米山喜久治(1996.6)「日本鉄鋼業におけるイノベーションと自主管理活動」『日本労務学会年報』(第25回全国大会)

同(1998)「日本の技術者」『日本労務学会年報』(第27回全国大会)

18) 後藤俊夫(1999)『忘れられた経営の原点—GHQの教えた経営の質』生産性出版

徳丸社也(1999)『日本的経営の興亡—TQCはわれわれに何をもたらしたのか』ダイヤモンド社

たのである²¹⁾。

伝統的に大工や左官など職人の仕事の世界には、「段取り」という言葉があって、人々が具体的に仕事を進める時の指針や心得になってきた。これは現代も生きている言葉である²²⁾。新入りの大工の弟子は、まず作業現場の掃除、片づけから、スタートする。古風に見えるかも知れない作業現場の整理整頓は、安全教育であり、仕事への心構えや姿勢を、教えるものなのである。これを辛抱出来ない軟弱者は、そもそもこれを職業として選択する資質に欠けるのである。さらに新入りは道具の重要性を親方棟梁からたたき込まれることになる。カンナ、ノミ、ノコギリなどの道具は、良く研ぎ、よく目立をしておかねばならない。このようにして道具をいつでも使える最高の状態に保つことが、いい仕事を達成する必要条件なのである²³⁾。このような仕事の世界は、これまで大企業中心の大量生産とその管理技術の技術移転と現場への定着に追われた学卒技術者によって正確に把握され、抽象化、論理化されて経営管理の理論と技術の体系に組み入れられることはなかったと言えよう²⁴⁾。ただ大野耐一は日本企業の現場の

土着性に徹底的にこだわり、職人気質の仕事ぶりを昇華させたシステムであるトヨタ・カンバン・システムの開発に成功したのであった²⁵⁾。このトヨタ・モデルが、リーン生産方式としてMITにより注目を浴びてアメリカ自動車産業を中心に伝播したのであった²⁶⁾。

職人の世界に生きているいわば「仕事の方法」(仕事の進め方と技)とよびうるものは、大企業の量産工場の華々しさの影に隠れて下請けの町工場の仕事として認識され、近年まで注目されることが少なかったのである。金型の製作に代表される超熟練の技は、国際競争力の源として「日本のもの作り」の基盤として認識されたのである。しかしこうした東京都大田区や東大阪に立地している小規模企業群の仕事が、どれだけ正当に評価され、経営の高度化、従業員の労働条件の改善、後継者の育成に結実したのか、大いに疑問の残る所である²⁷⁾。ハイテク製品のキーデバイス及び高品質製品など世界をリードする民生品のものづくりは、日本の製造業の基幹である。そのためには優れた五感を働かせて手作業を行う仕事の再評価を行わなければならないのである²⁸⁾。

21) 米山喜久治 (1977) 「新しい職場文化の創造」『労務研究』1977年7月号

小企業K社の機械職場では、従業員相互の研鑽のダイナミズムが、「熟練の系譜」と呼ぶ秩序を形成し、自主的な技術開発を可能にしたのであった。

22) 清野文男 (1998) 『日本の職人ことば辞典』工業調査会

23) 風見明 (1995) 『「技」と日本人』“道具へのこだわり” pp. 129~137 工業調査会

西岡常一 (1991) 『木に学べー法隆寺・薬師寺の美』小学館

生田久美子 (1987) 『「わざ」から知る』東京大学出版会

J. Lave & E. Wengh/佐伯胖訳 (1993) 『情況に埋め込まれた学習ー正統的周辺参加』産業図書

24) 鉦鍛冶神吉義郎 (千代鶴貞秀) の言葉「得心のいくところまで攻めていく」と技には限界のないことを強調している。

吉羽和夫 (1998) 『職人ー日本人の心と技』p. 52 丸善

25) 大野耐一 (1973) 『トヨタ生産方式ー脱規模の経営をめざして』ダイヤモンド社

「林南八氏ートヨタイズムを知り尽くす伝道師」日経ビジネス 2002年8月26日号pp. 190-191

林は大野耐一の後輩指導は、「とことん考えて悟らせる」ものであったと思いを語る。

門田弘安 (1983) 『トヨタシステムートヨタ生産管理システム』講談社文庫

下川浩一・藤本隆宏編著 (2001) 『トヨタ生産方式の原点・キーパーソンが語る起源と進化』文眞堂

26) Daniel Roots, P. Womack and Daniel Jones “The Machine that Change the World”/沢田博訳 (1990) 『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』経済界

27) 関満博 (1993) 『フルセット型産業構造を超えて』p. 95 中公新書

「若者が3K職場への就業を嫌い、企業者自身も自信を失い、高齢化と廃業が進むという現在の流れ」は、明治以降日本の産業化の到達点の危機的状況を、示すものである。

28) 福山弘 (1998) 『量産工場の技能論』日本プラント

これは日本の研究者がUS Steel, GM, Ford, GE, IBMなどのアメリカの世界的巨大企業の経営管理の方法や技術, 組織運営などを研究して紹介してきたことに一因があるのではないだろうか。1960年代に関して言えば日本の企業経営の研究者は, 主としてアメリカ経営学の翻訳と紹介に関心を奪われ, 日本企業に関する科学的研究を怠っていたのではないだろうか。世界的水準からみた日本企業の「経営力」が歴史的な発展を踏まえて正確に把握されておらず, 日本企業を動かす「本音」の科学的解明がなされていないといったよう。山一証券をその典型として社会的常識ではあり得ないことが, 企業の論理としてまかり通ったのである。倫理性なき企業は, 関係者のみならず国民に多大の損害を与えてついには破綻したのであった²⁹⁾。

メインテナンス協会

- 29) 大蔵省, 日銀の保護や行政指導ではどうにもならない問題点は, すでに1980年代に指摘されていた。Albert Alletzhäuser/佐高信監訳 (1991)『ザ・ハウス・オブ・ノムラ』新潮社
 山一証券の倒産について内部調査報告は, 『社内調査報告書—いわゆる簿外責務を中心として』(社内調査委員会 1998.4)
 “週刊東洋経済” 1998.5.29号 pp. 52~53
 『山一証券 調査報告書』中央論 1998年6月号
 草野厚 (1998)『山一証券破綻と危機管理—1965年と1997年』朝日新聞社
 石井茂 (1999)『決断なき経営—山一はなぜ変れなかったのか』日本経済新聞社
 箭内昇 (1999)『元役員の見た長銀の破綻』文芸春秋
 花王の常盤文克会長は, 「今の日本企業は, 米国かぶれというか思考停止に陥っている」と批判し, 大量生産, 大量消費でない新しい時代の経営を足下からのイノベーションによって達成すべきであると主張している。
 常盤文克 (2002)『質の経営論』ダイヤモンド社
 金融業以外にも流通業, 製造業にも腐敗と退廃の社会的病気は, 広がっており, 戦後日本の経済繁栄は, 一体何であったのか, 問われている。
 産経新聞取材班 (2001)『ブランドはなぜ墜ちたか—雪印, そごう, 三菱自動車事件の深層』角川書店
 つい最近の事件としては, 雪印(株)に続き日本ハム(株)の食肉詐欺事件が, 大きな社会問題となっている。

1850年代の黒船襲来の衝撃以来, 明治政府の国家目標は, 先進諸国に追いつけ追い越せであった。それを実現する手段として有効と思われるものは, 何でも輸入, 翻訳して国内に伝播・普及せしめたのである。

文明開化さらには戦後の近代化, 合理化は, 民衆の中にあつた知恵を理論化する余裕を与えなかった。近代的セクターの大企業, 官庁は欧米先進諸国のやり方を模倣した。導入する余裕のなかった伝統的セクターとなった小規模, 零細企業には, 職人技とものづくりのエートスが, 保存されたのであつた³⁰⁾。大量生産, 大量流通, 大量消費システムを克服する鍵が, ここに隠さ

結局巨大企業といえどもその従業員が, 取った行動様式は, アウトローのそれであり, 「我が社の利益追求のためには社会的犯罪も許容する」というものである。法治国家における市民の経済活動に, 順法精神が, 無いとき, それは無法地帯の行動となるのである。喧伝されているアメリカ型市場モデルは, 有効に機能しないのである。

アメリカベースの国際学会である日本ビジネス研究学会 (AJBS: Association of Japanese Business Studies) では, 最盛期800名の会員を擁していたが, 最近では450名程度に減少している。最近続発する日本企業の不祥事は, 正常な経済活動を担う組織であるか否かを疑わしいと思わせるほど社会的常識を逸脱したものである。海外の研究者が日本の研究者の言動と研究成果に対して失望感を深めている。大学にある研究者が, いつも現状追認, 正当化の議論ばかりして, 国際的にも理解されうる議論と研究成果を提出しないからである。

1980年代の日米経済摩擦に起因する「ジャパン・バッシング」, 土地を担保にして踊るバブル経済時代1990年代の「ジャパン・バッシング」, 最近では付き合うべき相手としては認めない「ジャパン・ナッシング」とさえ言われる状況を真剣に受け止めなければならない。

若い世代は, 偏見に満ちた俗説やマスコミの問題点の解明を運らせるような断片的で不正確で情緒的な記事に惑わされてはならないのである。自信と誇りをもって経済と経営の実態を正確に把握する作業を始めなければならない。そして地道な作業を通して, 日本社会が直面する深刻な問題を解明し, 新しい理念と具体策の提示を以て問題解決に貢献することが求められているのである。

- 30) 渡植彦太郎 (1998)『学問が民衆知をこわす』農山漁村文化協会

れているのではないだろうか。

アメリカの先駆的なビジネスの展開とその経験が、経営者自らの手によってまとめられた。ニュージャージー・ベル電話会社初代社長のC. Barnardの『経営者の役割』(1938年)である。翻訳紹介されて日本国内の研究者、ビジネスマンに影響を与えたのである³¹⁾。日本の大学(特に経営学、商学専攻の学部)で彼の全人仮説に基づく協同システムとしての組織論を解説する講義が行われた。こうしたBarnardの「人間観」、「仕事観」、「企業観」に触れた学生は、数万人に及ぶであろう。しかしこれは研究者が直接調査した事実に基づくオリジナルな研究ではなく、解説に過ぎなかったのである。

講義は、Barnardの理論を演繹的に展開し、日本企業のあるべき姿を論ずるものであった。これは敗戦によってカルト的天皇主義から、解き放たれた日本人には、一定の説得力を持っていたであろう。またマルクス・レーニン主義や毛沢東主義に心酔する人には一服の解毒剤となったであろう。しかしこうした講義を聞かされた卒業生は理論と現実生活の深刻な乖離に直面した時、“理論と実践は違うのだ”と納得するしかなかったのではないか。大学教育で陶冶されるべき知的能力すなわち事実に基づいて思考し、問題解決的にチームワークで行動する思考と行動様式が、若い世代のものとはなりえなかったからである。単位取得のための試験用の知識など土着の日本的集団主義の前には、全く無力であったのである。

それ故アメリカの近代的な理論に触れた学生も卒業後は、たちまちにして会社人間となり「企業戦士」に変身したのであった。24時間フル運転の労働によって競争力が高められ、集中豪雨的な輸出により貿易摩擦を惹起するまでに至ったのである。1980年代には円高不況を招き、

それに続き土地を担保にしたバブル経済が惹起され破綻したのであった。Barnardの経営管理論に学ぶべきは、経営活動を担う者の持つべき優れた倫理性ではなかったであろうか。狭い国土を切り刻んで売買し利益を獲得しようとするビジネス活動の反社会性を制止する理念と方法(倫理性)こそこの理論の真骨頂として受け止めるべきであった³²⁾。

戦後日本は東西冷戦の間にあって国民の献身により高度経済成長を達成し、「経済大国」とまで呼ばれるまでになった。しかし日本企業の経営は、相変わらず談合と過労死、事件が起った時のトップの責任回避と責任者の自殺が、後を絶たない状況である³³⁾。残念ながらアメリカ理論の翻訳、解説や演繹の議論は、困難な日本の現実の問題解決に対して有効な知識の体系とは成り得なかったのである。

日本の企業のトップマネジメントは、濃密な社内の人間関係に閉じ込められてきたキャリアから判断して玉石混交の情報洪水の中から、本当に役に立つ情報を選択するセンスを磨く機会がほとんどなかったのではないだろうか。自信と責任をもって意思決定を行う基盤となるキー・データを持っていないのではないだろうか。通常日本のサラリーマンは、会社人間として企業

32) その後日本におけるBarnard研究は、

W. B. Wolf/飯野春樹訳(1978)『経営者の心：チェスター・バーナードとの対話』文真堂

C. Barnard/W. B. Wolf・飯野春樹編：日本バーナード協会訳(1986)『経営者の哲学』文真堂

C. Barnard/飯野春樹監訳：日本バーナード協会訳(1990)『組織と管理』文真堂

しかしバブル経済とその後の経営革新においてこの考え方が、活かされているとは、判断出来ない。相変わらず経営トップ中心の「保身」を行動原則とした、「現状維持」を秘められたる命題とする経営が、横行しているのである。経営者の誤った状況判断、意思決定の結果に対する責任が、明確にされていないのである。

33) 北海道新聞社編(1999)『拓銀はなぜ消滅したか』北海道新聞社

読売新聞社会部(1998)『会長はなぜ自殺したか』新潮社

31) C. Barnard/山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳(1968)『新訳経営者の役割』ダイヤモンド社

や上司への忠誠心を第一にして、周りの人々との人間関係に気を配りながら会社生活を送っている。サラリーマンとしての出世の階梯を登り詰めたのが、今日のトップマネジメントである。会社のシステムは社内情報や業界情報にのみ精通する人材を育成する。社内に研ぎ澄まされた情報センスを持つ人材が、不足していることこそ現代日本企業の危機の本質ではないだろうか³⁴⁾。

高性能コンピューターもそれを使う人間主体の知能レベル（情報センス）が、低ければ、意思決定は、従来の勘に頼るよりも無責任なものとなってしまうのである。

着実な現場経験に加えて現場の問題の本質を広く、深く考察し独自の構想力によってその解決に挑戦する人材こそその企業の「競争力」の源である。こうした人材をどれだけ多数抱えているかが、今後の企業経営の命運を決定するといえよう。

サラリーマンの社内昇進の頂点ではない、プロの経営者の力量が問われているのである。人間関係中心でものごとを判断し、進める思考様式を克服しなければならない。理念や哲学さらには自分の言葉で仕事と社会（世界）のイメージと問題解決の構想と論理を語らなければならないのである³⁵⁾。

先進国の理論の検証は、実践の場において行われるべきであり、実務経験のない研究者は、徹底したフィールドワークが求められる所以である。

自らの経験の対象化を行い、論理を作り、システムとして展開することが必要である。これによって初めて、個人や特定の集団の経験、ノウハウは組織、産業、国さらには時代を超えて、人々に理解されうるものとなる。イデオロギーにとらわれることなく、経験と事実とに則して、

そこに潜む本質と論理は何であるかを、探究する方法を、身に付けなければならない。

我々は、経営環境の社会歴史的背景と理論を対応させながら、学習し、新しい時代環境と直面する問題を冷静に見つめるところから思考をスタートさせなければならない。

いかなる理論もその根本的な理念を問わなければならない。21世紀の混沌たる時代に生きるべき者には、具体的な問題解決に向けて知識を総合する方法論を修得することが、必須の条件となっているのである。

アメリカにおいてもMBA取得者が企業現場の実態を知らないことが老練な経営者から批判されている。ケース研究やシュミレーション、はたまた戦略論を振りかざして市場の評価ばかりを気にした短期的利潤最大の経営は、大いに問題を抱えているのである³⁶⁾。

また大学における企業研究に対して労働組合からの次のような批判があることも注意しなければならない。

1983年3月アメリカ・カリフォルニア州パロアルトのスタンフォード大学近隣の町にある自動車工場のUAWローカル・ユニオンの事務所を訪問した。ヒヤリングのテーマは、「従業員の経営参加」であった。当時マスキー法の排ガス規制と燃費問題をクリアした日本の小型車はアメリカ市場に大きく進出したのである。アメリカのBig 3は、公害規制と市場のニーズに 대응することが出来ず、大型車は売れ残り各地の工場の閉鎖が相次いでいた。工場閉鎖でレイオフされた自動車産業労働者が、ワシントンの連邦

34) 藤原肇 (1991)『インテリジェンス戦争の時代—情報革命への挑戦』山手書房新社

35) 1998年の経営トップセミナー
生産性新聞 1998年7月20日号

36) アメリカの世界に誇るMBAも現場の企業経営者から見れば「コミュニケーションの基本的スキルが、すばんと欠落しているため、企業の現場から浮いてしまい現実には有効な管理活動が展開出来ない」のである。ニューコア会長のアイバーソンは、「MBAにつける薬」として「インターン制度の必要性」を強調している。

Ken Iversonn/岡戸・東沢訳 (1998)『真実が人を動かす—ニューコアのシンプル・マネジメント』
pp. 207~216 時事通信社

議会議事堂前で日本車を大型ハンマーでたたきつぶすというデモをやり日米経済摩擦が深刻な局面を迎えていたのであった。地区組合委員長のMr. Gonzalezは、次のように語った。「アメリカでは、世界に誇る大学に素晴らしいMBAコースやPh.D. コースがあって研究活動が盛んである。教授や大学院の学生が、しょっちゅう調査に来て我々から情報を取っていく。長年付き合ってみて解ったことは、彼らは自分の論文を作ることや新しい理論を作ること到我々を利用しているだけなのである。いい論文は出来るかもしれないが、その結果が我々の現場にフィードバックされて、我々の労働条件、職業生活の質(QWL)の向上に貢献したことはない。」これはアメリカの大学における研究の進め方を鋭く突いたものであり、外国人である我々が、最新の理論を無批判に受け入れてはならないことを教えているのである。

エンロンの経理不正に端を発した経営破綻に象徴されるように最近のアメリカ企業は、外見の華やかさとは別に内部の腐敗が進んでいることに注意をすべきであろう³⁷⁾。アメリカ社会においても企業経営に関する理論と実践の間には、大きな矛盾が存在しているのである。21世紀初頭世界最強の政治・経済・軍事・文化の帝国となったアメリカにはおごりがあり、理論と実践には大きなほころびが、目立つのである³⁸⁾。最近特に地球環境問題に対するアメリカ政府の対

処の仕方は、エゴイズムそのものであり、人類の未来に対する責任を自覚するものではないのである³⁹⁾。

最先端のアメリカ経営管理論で理論武装した日本人MBA取得者も歴史と文化を異にする日本企業の現場では伝統の壁にぶつかるのである。彼らは仕事の進め方や評価をめぐるギャップの、あまりの大きさに絶望して退職し外資系企業やコンサルタント会社に転職するケースが多いのである⁴⁰⁾。

高度成長期にキャッチアップの対象として有効であったアメリカモデルを、金科玉条のごとく無批判に受容し続けてはならない。まずは徹底したフィールドワークによる国際比較研究が、不可欠なのである。1973年のイギリスと日本の工場の緻密な比較研究⁴¹⁾以来優れた日本研究を

顧録ーベトナムの悲劇と教訓』pp. 27～32 共同通信社

しかしアメリカは東南アジアの小さな農業国のベトナムを、ハイテクの戦闘機、爆撃機で空襲、爆撃して非戦闘員を殺戮し、環境を破壊し尽くしたのである。MBAの“合理的な思考”を身に付けた人々によって指導された人類史に残る犯罪的な侵略戦争は失敗し、アメリカは撤退せざるを得なかったのである。

39) ボブ・リース／東江一紀訳(2002)『モルブジが沈む日ー異常気象は警告する』NHK出版
さがら邦夫(2002)『地球温暖化とアメリカの責任』藤原書店

40) MBAを取得した日本人にとって「自分の国では資格が認められない」、「実際の仕事に活用出来ない」が、切実な問題となっている。

アспект編集部編(1990)『日本人MBA-企業戦士からビジネス・エリートへ』ビジネススクー
和田充夫(1991)『MBA-アメリカのビジネス・エリート』講談社現代新書

山田修は、20年ほど前にMBAを取得して後その知識(セオリー)を活かして「応用問題適応能力」を磨き業種の異なるの4つの企業の再建を達成している。しかしそれは全て外資系企業である。

山田修(2002)『MBA社長のロジカル・マネジメントー私の方法』講談社

日本人MBA取得者は、日本企業の伝統的組織体質に失望している。5人のケースは、ほとんど外資系企業への転職である。

「MBA生かせずもがく取得者」『日経ビジネスアソシエ』2002年10月号

37) エンロン：隆盛から破滅までー内幕本の著者クルーバー氏に聞く

「監査法人のアーサー・アンダーセンにもチェック機能はなかった。エンロン社内に数百人の元社員がおり、両者はほぼ一体化していたからだ。経営陣は巨大な怪物をつくり、制御できなくなった。」

朝日新聞 2002年8月29日号

38) 戦後のアメリカ社会のエリート、ベストアンドブライテストとして企業経営の近代化を推進したのが、MBA修了者であった。Harvard ビジネススクール出身のマクナマラが、フォード自動車会社に入社してヘンリー・フォードの威光が輝く同社の経営合理化を進める過程については、

R.S. Macnamara／仲晃訳(1998)『マクナマラ回

展開しつつあるR. Dore は、日本とドイツの特徴として「知的能力、作業能力において平均的な労働者の熟練度の高さと良心的であること」を指摘している⁴¹⁾。日本人のもつ特性を活かした発展の方向を探る理論と方法の開発の必要性を示唆しているのである。またコンピュータ・ソフトのトロンの開発者である板村は、日本人のチームワーク力に注目し、そこから世界的な独創性が生み出されうる可能性を指摘している⁴²⁾。

第2節 オリジナリティの変容

§ 1. 理論に限定された知的関心

社会科学の必要条件は、国際、国内を問わず人間相互のコミュニケーションにおける誤解をミニマムにして、問題解決に貢献する知識の体系である。現代高度産業社会における企業活動を、その研究対象にする経営学は、企業の経営資源の有効活用による生産性向上を通して人々の福祉の向上に貢献することを目指している。21世紀の地球環境の危機の時代にあっては全ての経営学的知識は、環境の保全を基本に物質とエネルギーの生産性向上、人間の創造性の開発・発揮の観点から再検討されなければならないのである。

日本において世界の負の最先端を行く1970年代の深刻な公害問題と1990年代の阪神淡路大震災に凝集して出現した事件は、現代高度産業社会の虚構性を余すところなく明らかにしたのである⁴³⁾。自然と調和した本来あるべき安全で落

ち着いた生活を実現するためにこそ人類の知恵と知識は、生かされるべきである。そのためには専門化、細分化された知識の、再統合が、求められているのである。

まず歴史的に独創的な理論の研究内容のレビューが必要である。20世紀の人類社会の課題である工業化、産業化の本質的問題を見据えて、産業の現場に惹起する深刻な問題の解決に挑戦する中から経営管理の新しい理論が、創造されたのであった。一人の研究者の人間の成長と重ね合わせながら、解明に取り組んだ問題、方法論の整備と理論構築のプロセスを研究する必要がある。物質文明を高度化するため現場の技術者であったTaylorの人間の労働の分断化、機械化の論理に対してE.Mayoは人間性の復権を探究したのである。その研究方法論は、人間と産業、社会を理解するために複数の専門領域を修得したこと、問題が最も先端的に発現している現場(Field)であるアメリカに移動したこと、長期にわたるインテンシブな現場実験と大規模なヒヤリング調査を採用したことであった。

一般的に云えば先行研究を理解するには、その研究の目的、テーマ、フィールド(対象)、方法、仮説、結論そして明確に語られることのない場合が多い「研究者の人間としての志」に注目する必要があるだろう。継承なければ創造なしの鉄則を自戒して、21世紀の初頭に立つ研究者には先行研究を偏見なく追跡することが求められている。

国文学研究において例えば“徒然草”に関しては吉田兼好の直筆原稿がある。印刷技術のなかった時代には何度も他人の手によって写本されることになった。こうして社会的に伝播する過程で、少しずつ変化することになる。現在伝えられている写本(慶長18年烏丸広校訂の古活字本、正徹自筆本)などを、総合的に比較検討して、1330年頃に書かれたオリジナルの文章が、推定されている⁴⁵⁾。

41) Ronald. Dore (1973) "British Factory-Japanese Factory- The Origins of National Diversity in Industrial Relations" University of California Press

山之内靖・永易浩一訳(1993)『イギリスの工場・日本の工場』(上下) ちくま書房

42) R.Dore/藤井真人訳(2001)『日本型資本主義と市場主義の衝突』p.339 東洋経済新報社

43) 板村健(2002)『21世紀日本の情報戦略』pp.144~145 岩波書店

44) 星野芳郎・小川和男(1996)『阪神大震災が問う現

歴史学研究においてもテキストの信憑性が、根本的な問題であり“テキスト・クリティーク”は、最も基礎的な知識であり、素養である。経済学研究は、Adam Smith (1723-1790) 以来まだ200年しか経過していない。彼の主著である国富論 (“Wealth of Nations” 初版 1776) は、活版印刷されて流布したものであり、写本によるものではない。我々は著者自身による序文などが第1版、第2版などの重版本でどのように変化したのかを正確に辿ることが出来る⁴⁵⁾。一方経営学の歴史は浅く、その理論的考察は、ほとんど印刷出版された著書を基礎としている。信頼出来るオリジナル・テキストの存在が暗黙の前提となっている。テキスト・クリティークを含む厳密な文献研究は、未だ未開拓ではないだろうか。

F.W. Taylor: Scientific Managementは日本で初めて大正2年(1913)に星野行則によって『学理的事業管理法』というタイトルで翻訳、紹介されている⁴⁷⁾。

- 45) 橋純一・慶野正次(1958)『要注新校つれづれ草完』武蔵野書院
- 46) 折原浩(1996)『ウェバー「経済と社会」の再構成—トルソの頭』東京大学出版会
Max Weberの『経済と社会』の編集を問題にしている。編集者によって編集され、出版された著書は、著者自身の構想とどのように変化しているか。折原は、出版前の原稿にさかのぼって再構成を試み、原著者の構想を、明らかにしようとしている。
- 47) F.W. Taylor (1912) “Scientific Management”/星野行則訳(1913)『学理的事業管理法』崇文館書店
間宏監修(1987)『日本労務管理史資料集』(科学的管理法)第1期 第8巻所収 五山堂書店
日本文化は、遣隋使、遣唐使以来、外国文化の輸入の上に築かれてきたものである。波頭を越えて万巻の巻物を輸入することが、まず絶対的に必要な条件である。次に留学経験者を中心に中国語、朝鮮語が出来る人々によって日本語に翻訳することが、開始される。しかし問題は翻訳者の解釈による翻訳が、原典の正統な解釈として広く社会に流布することである。土着の日本人の経験に基づく自由な解釈は、無学な者のつまらない考えとして退けられるか、異端として弾劾されることになる。これは明治の文明開化後も続く、日本人の外国文化受容のパターンであ

“学理的”とは“学問上の原理、理論”をいうが、“Scientific Management”をこのような表題で翻訳したのは、学問的研究の成果を現実の管理に適用しようとする意図を込めたものではないだろうか。星野は独創的な著書の翻訳ばかりで、そもそもアメリカにこうした理論が、生まれて発展した背景についての検討を行っていない。アメリカ機械技師学会(ASME)の動向やTaylorが鉄鋼技術者としての優れた業績(快削鋼の発明)の上に初めて生産能率を問題にした必然性の考察はなされていないのである⁴⁸⁾。イギリスの植民地から始まり移民によって成立した人工国家、圧倒的な未熟練工を活用した生産能率向上の理念と方法が、“Scientific Management”であることの認識は、未だ獲得されていない⁴⁹⁾。世界初めてのソフト技術と呼ぶ「方法」が、生み出された社会的歴史的背景と開発者個人の問題意識を全体として把

る。外国文献の輸入、翻訳が、大学教員によってなされる場合、輸入総代理店の機能と家元制度的機能が、融合して情報流通を独占的に支配することになる。

理論が、生み出された歴史的、社会的背景そして研究者個人の人間研究が、必要とされる。

科学的管理法については、F.W. Taylor/上野一郎訳(1967)『科学的管理法』産業能率短大出版部において初めてTaylor個人の人間理解に関心が持たれる段階に至った。

- 48) Bruce Sinclair (1980) “A Centennial History of The American Society of Mechanical Engineers 1880-1980” University of Toronto Press
- 49) 戦後日本における本格的な科学的管理法の研究は、アメリカの文献、2次資料を活用した島の研究である。島 弘(1968)『科学的管理法の研究』有斐閣
その後の日本国内での研究としては
中川誠士(1992)『テイラー主義成立史論』森山書店
高橋衛(1994)『「科学的管理法」と日本企業—導入過程の軌跡』御茶ノ水書房
佐々木聡(1998)『科学的管理法の日本の展開』有斐閣
能率増進運動の中心となったアメリカ機械技師協会(ASME)の活動については
Bruce Sinclair (1980) “A Centennial History of The American Society of Mechanical Engineers 1880-1980” University of Toronto Press

握する必要があったのである。F.W. Taylorは、製鉄所の工場現場の技術者であった。彼は、経営側の独断による賃金カットに対抗するため労働者が、組織的に怠業するのに直面して、生産現場の機械技術的条件を、所与のものとして「労働力の有効活用」に最大限の関心を払ったのであった⁵⁰⁾。

外国理論を研究するにはもしそれが既に翻訳されているとすれば、まずオリジナル・テキストと日本語翻訳書を比較検討して、どれだけ正確に翻訳作業が行われたのかを検証する必要があるだろう。近年読者（市場）へのより迅速な情報の流通に迫られて書籍、雑誌の発行部数が急増している。これに対応するため英語の概念をそのままカタカナに置き換えて使うことが増えている。例えば“Core Competence”という英語の概念がそのまま“コア・コンピタンス”とカタカナ表記されている。スピーディな情報伝達のためにはカタカナも有用であろう、科学技術の専門用語は、万国共通であり、問題はない。しかし社会科学の概念が、翻訳（日本語化）のプロセスを省いてカタカナ表記で止まることは、土着化が、進んでいないことの証明ではないだろうか。自らの生活経験に結び付いていないカタカナ用語は、“知恵”すなわち臨機応変、自由自在に使いこなせる知識という水準に至るまでは体得されておらず、問題解決の実践の場においては、使い物にならないと言っても過言ではない。

オリジナル外国文献→翻訳→社会的伝播・普及は、外国の概念や技術の日本化（Japanization）、日本における土着化過程である。

外国の社会、文化、生活を基礎にして構想さ

れた“概念”とそれに基づき展開された“理論”を導入しようとすれば、受容する日本社会の特質と日本人の思考と行動様式を正確に把握することが必要条件となるのである。

§ 2. 先行研究の明示なき研究

次に1960年代の学生時代に筆者が出会った日本の研究者の仕事ぶりを検討してみたいと思う。その頃筆者の研究テーマは、「技術革新と職場管理」であり、技術革新の作業者の熟練に対する影響と、工場レベルの管理へのインパクトをフィールドワークをベースに探究していた。日本企業の生産現場を徹底的にフィールドワークするだけでは不十分であり、もちろん先行研究の文献研究が不可欠であった。そうした頃に出会った文献の中に多くの不可解な問題点を発見したのである。これは戦後の高度成長を立ち上げた当時の日本人の研究者の知的センスとマナーを知る意味において歴史的に重要な事例と考えられる。

オリジナル研究は、アメリカ・ハーバード大学ビジネススクールの助教授のJ.R. Brightによって達成された。彼はアメリカの産業（機械、化学等の工場）の徹底したフィールドワークを行い、これに基づいて著書“Automation and Management”（1958）と論文“Does Automation Raise Skill Requirements”においてMechnization（機械化）の17段階モデルを、提案したのである⁵¹⁾。

数年を経て日本国内で1961年に出版された宍

50) J.C. Spender and Hugo Kijne／三戸公・小林康助監訳（2000）『科学的管理法』文眞堂
David A. Hounshell（1984）／和田・金井・藤原訳（1998）『アメリカン・システムから大量生産へ1800-1932』p. 318 名古屋大学出版会
「Taylor はハードウェアを所与とした上で労働過程と作業組織の修正を追い求めた」

51) J.R. Bright: Associate Professor of Business Administration at the Harvard Business School.
J.R. Bright（1958）“Automation and Management” Graduate school of Business Administration Harvard University, Boston
J.R. Bright（1958）“Does Automation Raise Skill Requirement” Harvard Business Review 1958 Vol. 36 No.5 pp.85-98
彼はまたAmos Tuck School of Business Administration at Dartmouth College, Professor Robert H. Guestの親友である。

戸寿雄著『日本のオートメーション』について検討しよう⁵²⁾。

まず第1に穴戸寿雄著『日本のオートメーション』には、文献引用において極めて恣意的な不明朗さが、存在する。

J.R. Bright の著書あるいは論文から引用しながら、それを明示せずに「あらゆる産業に共通するオートメーション化の段階を示す指標としてハーバード大学のある人が」と記述している。(p.37) 日本語の“ある人”は、3文字であり、ローマ字を入れて“J.R. ブライト”と記してもわずかに6文字にすぎないのである。この著書の38ページには、8行、約350字分の余裕があり、著者名とオリジナル文献を、挙げるだけのスペースが十分に存在している。さらにBrightの“Automation and Management”(p.45)あるいは論文“Does Automation Raise Skill Requirements”(p.88)からの引用、翻訳、加工された「メカニカル・オートメーション化17段階表」についても出所の明示はなされていない。なぜ引用した著者と文献名を正確に挙げないで議論を展開するのか、理解に苦しむのである。

また著者は「オートメーション技術の経済的意味」に関して自分の意見を述べているのであるが、どの部分が引用による借り物で、どの部分が自分で本当に考えたことなのか、明示されていないのである。そのためこの議論には信憑性が欠けるのである。

問題点の第1は引用をさせてもらったオリジナル文献の研究者の著作権を侵害することである。第2に正確な情報を提供せず日本人の読者に対して不誠実なのである。読者の中にはこの情報を手がかりにしてオリジナル文献にまで研究調査を進めようとする人も存在するのである。

52) 穴戸寿雄 (1961)『日本のオートメーション』有斐閣

『日本現代執筆大辞典』(1985) 日本アソシエーツ刊 によれば、穴戸氏は、昭和17年東大航空学科卒、日本経済分析、技術移転が専門とされている。

次に1964年に出版された大宮五郎編著『技術革新と雇用管理』に触れてみたい⁵³⁾。同書の第1章第4節「技術革新と企業内労働」(p.8～19)の「工場・事業場における労働条件の変化」に関して5つの図表が掲載されている。作業者の技術的知識(知能指数IQ)、肉体的労力(消費エネルギー Kcal)、精神的疲労度(フリッカー値)が、オートメーション化の進展度に応じて変化することが論じられている。

この第1～5表は、オートメーション化の17段階を示したものである。オリジナル文献であるJ.R. Brightの著書“Automation and Management”の〈The Concept of a Mechanization Profile〉p.45、あるいは論文“Does Automation Raise Skill Requirement”を参考にして作成された図表であることが明らかである。J.R. Brightの独創的な研究「オートメーション化の17段階モデル」に拠っていると考えられるが、それはどこにも記載されていないのである。

また第1～2図“自動化の進展段階と必要とされる技術的知識(IQ)”は、Brightの前掲論文のExhibit. III (How Education Required of Operation may vary the Level of Mechanization)をベースに描かれており、何のコメントもなく(Typical of Conventional Machine)のカーブが変更されている。

53) 大宮五郎編著 (1964)『技術革新と雇用管理』

pp. 5～15 日本労働協会

この書物は「技術と労働問題研究会」(主査大宮五郎・労働省労働統計調査部長。委員27名中大学教授、助教授、助手6名、労働省職員18名、団体研究員3名)の研究成果を、主査の編著で出版したものである。大宮五郎氏は、東大経済学部卒(昭和16年) Prof. R.H. Guestのコメント「日本の研究者は、なぜ日本企業の実態を集中的に調査し、研究しないのか? アメリカの研究のフォローと翻訳、それもオリジナリティを盗むような事は、日本の学問研究の進歩にはならない。そればかりでなく企業の問題解決には貢献出来ない。」

Prof. R.H. Guest面接記録(1983年2月 北海道大学にて)

さらに第1-3図は、“自動化の段階と必要とされる肉体的労力”は、Bright論文のExhibit II (How Physical Effort Required of Operations may vary with Levels of Mechanization) と同一である。

次に第1-4図“自動化の段階と精神的疲労度(フリッカー値)”は、Bright論文Exhibit IV (How Mental Effort Required of operation may vary with Levels of Mechanization) と同一の図である。

Bright論文の図が一部書き換えられているが、どのような研究調査データに基づいて修正内容が作成されたものか、全く説明されていないのである。たとえオリジナルな研究調査によるものであったとしても立論の根拠が示されなければ、これは全くの仮説であるに過ぎない。少なくとも「技術革新と企業内労働」を解明しようとする社会科学的研究であるならば、検証されていない仮説を基礎に議論を組み立ててはならないのである。『技術革新と雇用管理』では明らかに立論の基礎になったJ.R. Brightの研究については何一つ言及しておらず、全てを独自に考え出したように叙述されているのである。これでは全くの「盗作」であると批判されても反論が出来ないのである。編集を急いでいたため単に引用脚注のつけ忘れのミスであるとする言い訳は、許されないのである。出版社の責任も問われることとなる。

この2つのケースによっても戦後日本の研究者は、先進国の研究を学びその内容を引用する時にも、「出所」を明示する世界共通のモラルの自覚がなかったことが明らかである。惨めな敗戦後の復興の契機は朝鮮戦争によって与えられた。それに続く高度経済成長を立ち上げていく時期の日本人は、先進国特にアメリカに対する「甘え」が、存在したのである。

経済的發展のためには「理論」は世界的な公共財として、出所を明示せずに自由に使うことが、許容されていると考えていたのである。もちろんそこには理論を生み出したオリジネーター

への尊敬の念はなく、それ故オリジナリティ尊重の精神を欠いていたのである。

これは家電産業の雄と言われた松下電器の創業者である松下幸之助の「二番手商法」の経営にも同じ傾向を見ることが出来るのである⁵⁴⁾。

パソコンの頭脳となるCPUでアメリカ・インテル社の独走状態が続いている。日本のハイテク企業はメモリの生産規模拡大で収益を上げようとしてきたが、国際市場における苦戦と収益力の低下が著しい⁵⁵⁾。この原因は横並びで同じ製品市場でのシェア獲得、“ナンバーワン”を目指す経営方針にあったことは、明らかである。独創性を徹底的に追及する“オンリーワン”こそ経営の基本でなければならない。今日の日本企業の低迷の原因は高度成長を立ち上げる前から存在したオリジナリティ、独創性を軽視する知的態度と社会的風土にあったといえよう⁵⁶⁾。

青色ダイオードの開発で世界の最先端を切った中村修二氏の青春と人生を賭けた研究活動を見れば明らかである。すなわち外国の先進研究の翻訳、紹介後追いで、新しいものを作り出すことはできないのである⁵⁷⁾。著作権侵害など言語道断であると言わなければならない。他人のオリジナリティの尊重は、自らの責任を明らかにするという意味においても現代社会に生きる我々にとって必要欠くべからざる社会的倫理であると言わなければならない⁵⁸⁾。

54) 盛田昭夫／下村満子訳 (1990)『Made in Japan－わが体験的国際戦略』p. 337 朝日文庫

「松下幸之助氏は、以前、私と話していて「うちにはソニーという研究所が東京にありましてなあ」と笑ったことがある。「ソニーさんがね、何か新しいものをやってね、こらええなとなったら、われわれはそこからやっちゃいい」と言う。」

55) William F. Finan, Jeffery Frey／生駒俊明・栗原由紀子訳 (1994)『日本の技術が危ない』日本経済新聞社

56) 邦野比古 (1987)『知的所有権』中公文庫
高橋俊介 (1998)『知的資本のマネジメント』ダイヤモンド社

57) 中村修二 (2001)『怒りのブレイクスルー』集英社

58) 戦後長い間外貨不足時代にあっては1ドル＝360円

§ 3. 情報出所の明示なき著書

フィールドワークによる調査研究を行うとき情報源をどのように明示するかが、重要な問題となる。少なくとも研究の素材としては、[時], [所], [出所], [記録者]の明示されていないデータは、使用することが出来ない⁵⁹⁾。科学的研究を志す研究者の基本姿勢は、情報の出所の明示が原則である。一方コンサルタントの企業研究は、クライアントから料金をもらい、部外秘、情報非公開を原則にして行われるのであり、当然秘密義務が存在する。

ただ問題はコンサルタントが現代企業経営に関して著書を出版する場合、この情報の出所を明記しない事である⁶⁰⁾。非公開を原則としてなされた企業調査のデータで企業経営の問題を議論する事に矛盾が存在する。立論の基盤となる

の固定為替レートで限られた日本人が、外国人と交流し、一方的に外国の事情を追跡し情報を得ていたのである。

外国人著者は、まず日本語が出来ないため、自分のオリジナルな著作が日本語の世界でどのように議論されているのか、知る由もなかったのである。しかし大型ジェット機とインターネットによる国際交流の時代を迎えて最近では日本語の出来る外国人も増加しており、このような著作権侵害事件は、従来のように見過ごされることはないであろう。

国際的競争の場においては、特許やノウハウ、意匠などの“知的所有権”が、企業の業績に決定的な意味を持っている。うかつにイミテーションや偽物を作り、売り出せば、それによって倒産する位のペナルティを支払わなければならないのである。

59) 川喜田二郎 (1967)『発想法』p. 36 中公新書

60) 近年コンサルタント会社は、自らの組織の存在を社会にアピールする広報活動の一環として積極的に出版を行っている。コンサルタント会社社員が、個人名で経営関係の出版物を出すことが、増加している。この場合やはり問題は、立論の基礎となる具体的企業の記述が、守秘義務によってあいまいにされることである。これは研究書としては、位置づけられず、参考文献として取り扱う場合特に注意が必要である。

大学における文献研究、フィールド研究に基づく理論指向型研究に対してコンサルタントの仕事は、企業の具体的な問題解決を指向した「臨床研究」である。

両者の性格の違いについては、

データの提示が、なければその議論は、単なる「意見」に過ぎないのである。

トヨタのカンバン・システムについては、トヨタ自動車(株)の技術者でありシステム開発の中心人物である大野耐一自身が著わした『トヨタ生産システム—脱規模の経営をめざして』(1978)がある。また筑波大学門田安弘教授が外部の研究者の目で観察し、体系的に考察した研究書『トヨタシステム』(1983)も出版されている⁶¹⁾。筆者がトヨタ自動車を研究する問題意識は、「企業におけるイノベーションの人間の側面」である。トヨタ自動車には多数の技術者が働いている中で、なぜ技術者大野耐一だけが、経営者の示唆もあってこうしたシステムの着想を得て、また現場で実現することになったのか？その秘密は何かを解明したいのである。

外国人研究者には日本人にはない問題意識と方法論によって達成した研究成果を期待できる。そこでNayak and Ketteringham (1986) “Break-throughs”とその日本語翻訳版『ブレイクスルー』を点検したのである⁶²⁾。

この著書第9章にはトヨタのカンバン・システムを開発した技術者大野耐一の話が、出てい

Evert Gummesson (2000) “Qualitative Methods in Management Research (Second Edition)” SAGE Publications

Chapter 4: Quality of Academic Research and Management Consultancy pp.157~206

企業とコンサルタントの関係については、

J.O' Shea and C.M. Madigan/関根一彦訳 (1999)

『ザ・コンサルティングファーム』日経BP社

Lewis Pinault/森下賢一訳 (2000)『コンサルティングの悪魔—日本企業を食い荒らす騙しの手口』徳間書房

61) 大野耐一 (1978)『トヨタ生産システム—脱規模の経営をめざして』ダイヤモンド社

門田安弘 (1989)『トヨタシステム—トヨタ式生産管理』講談社文庫

62) P.R.Nayak and J.M. Ketteringham (1986) “Break-throughs” Rawson Associates: New York

P.R.ナヤック・J.M. ケタリングム/山下通義訳 (1987)『ブレイクスルー：事業飛躍の突破口』ダイヤモンド社

る。しかしこの著者が、いつ、どこで大野耐一に会って面接調査をしたのか、明示されていない。直接会って得た情報であるらしい書き方となっているが、いつの時点での発言なのか全く不明なのである。翻訳書の場合コストを下げるため一般的な日本人読者に必要とされない情報であるとされて原注や参考文献などの重要な情報源を明示する部分は、削除される場合が多い。

翻訳書であるが故の情報源カットの問題を避けるため英語のオリジナル版と対比させて点検した。しかし英語版においても情報源はわずかに巻頭のAcknowledgementの部分で、調査に協力したトヨタ自動車の管理者に対して謝意が述べられているに過ぎない。“At Toyota Motor Works, Tokio Horigome and Hiroshi Gankhoji of the Research and Communication Office.”という文章である。経営革新を現場から推進した中心人物の大野耐一自身への面接調査も直接行ったかどうか、明確に記述されていないのである。これは、技術者大野の行動に対するトヨタ自動車と一緒に働いている者の、周りからの証言に過ぎないのである。Nayakらが日本語が出来ず通訳を介したヒヤリングであるとすれば、こうした通訳に協力した人への謝辞も必要とされるのである。それともトヨタ自動車の管理職が、直接英語で説明した内容なのであろうか。

残念ながらこの著書には脚注も基本的な参考文献も上げられておらず、既に公表された旧知の事柄ばかりである。Nayakらの研究によって日本人技術者の創造性に迫るオリジナル・データや見解を期待したが、何も新しいことを発見することは出来なかったのである。

このように科学的データの4原則である「時」、「所」、「出所」、「記録者」が、明示されていないコンサルタントの書いた書物は、科学研究の素材としては使えないのである。1つの仮説として参考にすることは出来るであろう。しかし我々が目標とする企業経営の科学研究には企業の管理システムが、一体誰によって着想さ

れどのような過程を経ていつの時点で企業の中に構築されて行ったのかを解明しなければならない。そのためには、関係者が、いつの時点で、新しいアイデアを得て、実行に移したのかを正確に記録しなければならないのである。

1996年現在トヨタ自動車内部においても、カンバン・システムが、変質しているのである⁶³⁾。

特に調査時点の明示が無ければ、経営者が語る経営方針は全く逆の意味を持つことになってしまうのである。内外の経営環境変化を予測した事前の発言であれば、その先見性が評価されよう。もし環境が変化した後の時点での同じ発言であれば、その人の経営者として無能さの証明ともなるわけである。

後発自動車メーカーとしての本田技研は先端的に技術革新を推進して生産効率を上げるため、トヨタ自動車にならってカンバン・システムを導入したのである。しかし“環境問題”を真剣に克服する道を探り始めた1998年時点では既にカンバン方式の廃止を決定している⁶⁴⁾。このよ

63) 篠原勲 (1996)『トヨタ方式の真実—変容した“かんばん体制”』東洋経済新報社

佐々木康夫 (1995)『現場主義の崩壊—日本の問題解決の極限』産能大学出版部

64) 交通渋滞、大気汚染、人手不足、が重なり「ジャスト・イン・タイム」の見直しが必要とされた。日本自動車工業会会長久米豊 (日産自動車社長) ジャスト・イン・タイム方式については、工場への部品納入で頻繁にトラック搬送をするため、交通渋滞や大気汚染につながるほか、部品メーカーに長時間労働を強いているとして、労働組合の上部団体である自動車総連や通産省から見直しの声が上がっている。「社会環境が変ってきたので、今後はマイナス面を見直さなければならない」と自動車メーカー首脳が、初めて公式に言及した。

朝日新聞 1998年4月16日号記事“本田ゴミゼロへの発進”

通産省は、通常4年とされる自動車のモデルチェンジの期間を、欧米メーカーなみの6年に延長することを提案。自動車産業の労働時間短縮のみならず、労働組合および海外メーカーからの「過当競争をおおるだけで消費者の利益にならない」との批判に答えるためである。

朝日新聞 1991年4月27日号

うにいかなる経営システムも、万古不易ではなくマクロ、ミクロの経営環境の変化に対応して、たえず変化するのである。

出来上がったシステムの意味や効率を工学的視点から研究し、そこに普遍的法則性を追求することも重要である。しかし1つのシステムはあくまでもある時代の特定の経営環境に適応したものであることを忘れてはならない。それゆえこうした新しいシステムを開発した技術者の創造的な問題解決能力に注目する必要があるのである。

次にリライトと翻訳でオリジナルの著者が無視されていくケースを見てみよう。

Robert H. Guest “Organizational Change—The effect of Successful Leadership” (1962)⁶⁵⁾ この研究は、Y自動車組立工場の研究である。このY工場は、従業員のモラルも低く、不良品も多く出しており、疲弊した組織となっている。こうした中で有効な工場長のリーダーシップによる社会システムと技術システムが相互に好影響を与える建設的循環が、生み出されたのである。

Guest の研究方法論は、社会・技術システム (Socio-technical system) であり、生産工場のハードウェア (機械設備, 工具, 道具, 部品など) と仕事の流れが、まず合理的に再検討され、続いて人間の組織の再編成が試みられている。

社会システムと技術システムとの循環的な改善のサイクルが、この工場を健康なものとするとの観点から研究が進められている。従業員のモラルが回復すれば、製品品質も向上して、これがまた改善意欲をかき立てる役割を果たす

ことになる。病気になっている組織を、健康なものにする (revitalize, activate) のが、リーダーシップであると位置づけられたのである。問題解決のスタートラインに立つためにリーダーシップ 訓練が行われそれが具体的な成果を上げたことが報告されている。

こうした内容のオリジナルをHawshey & Blanchardが、状況適応理論のリーダーシップの観点から1冊の書物にリライトしてビジネスマン向けに出版されたのである。日本語の翻訳版は山本・水野の両氏によってオリジナルの題名とは全く違った『行動科学の応用—リーダーシップと組織変革』(1980)として出版されている⁶⁶⁾。

仲介した代理店によってHalssey & Blanchardに、印税が支払われているが、原著者であるRobert H. Guestには何の連絡もなされずもちろん印税は支払われていなかったのである⁶⁷⁾。原著書が、他人によってリライトした書物が、外国語である日本語に翻訳されるプロセスで、原著者が、消されていく1つの典型的なケースであるといえよう。

§ 4. 精神の貧困化—オリジナリティの否定

ある研究者が独創的な著書を出版して、その解説書が書かれる。そしてこれが社会的に普及して実践 (実験) が行われる。その後一定の時間を経て多くの議論や実践を整理して事典や便覧に解説文が書かれることになる。明治維新直前の1867年に出版されたKarl Marxの『資本論』(第1巻)について戦後の日本においてマルクス経済学者によってどれだけ多くの解説書

90年代に入り激化する国際競争が、産業の在り方に大きく影響を与えている。21世紀には地球温暖化防止のための排ガス規制にどれだけ対応出来るかが、自動車会社存続の命運を決める歴史的段階となっている。デザイン開発よりも反公害技術の開発に成果を上げない企業は、消え去るしかないのである。

65) Robert H. Guset (1962) “Organizational Change; The effect of Successful Leadership” The Dorsey Press, INC and Richard D. Irwin, INC

66) Robert H. Guest, Halssey & Branchard/山本成二・水野基訳 (1980)『行動科学の応用：リーダーシップと組織変革』日本生産性本部

67) 1983年2月日本労働協会においてProf. Robert H. Guestの講演会が開かれた。その内容は、「人間性尊重で生産性伸びる—労働者経営参加が成果」『週刊労働ニュース』昭和58年2月28日号
講演会後の日本労働協会会議室での翻訳者との面談でこの事実が判明したのである。

が書かれたかは、記憶に新しい所である。

このような、知識の創造⇒解説本⇒現場における実践・実験⇒事典・便覧というプロセスに従い検討してみよう。

1960年代から筆者が学んできた1つの方法論であるKJ法を事例にして検討してみよう。文化人類学者川喜田二郎が、ネパール・ヒマラヤの学術探検データの創造的統合の方法として開発したものがKJ法であり、それは本来研究者の個人作業を特徴としている⁶⁸⁾。

まずオリジナルとしては中公新書として川喜田二郎著『発想法』(1967年)と『続発想法』(1970年)の2冊が出版された。この解説本が、1973年に松尾隆編著『グループKJ法の進め方』として出版された⁶⁹⁾。1969年8月の第1回黒姫移動大学以来のアマチュア小集団のチームワーク活動に応用される中からグループKJ法が開発されたのである⁷⁰⁾。個人中心の方法論であったKJ法は、移動大学におけるチームワークの実験によって鍛えられてチームワークの新しい方法論として発展したのであった。日本能率協会を中心的チャンネルとする普及活動に反応した産業界が、職場小集団活動(QCサークル)

をさらに活性化する方法、企業の成長発展のための組織開発の方法として導入し、普及することとなったのである。企業の生産現場への適用の事例としては、三菱樹脂(株)、三菱重工業(株)長崎造船所における「参画方式による安全運動」がある⁷¹⁾。三菱樹脂(株)では青木貞巳のリーダーシップによって平塚研究所兼工場に導入されたのである。これを観察した日本能率協会の松尾隆によってチームワークに力点が置かれまとめられ、ビジネスマン向けの新書判『グループKJ法の進め方』(1973)が出版されたのである。

その後1975年に出版された日本経営工学会編『経営工学便覧』ではKJ法の項目が、加えられている。玉川大学並木高牟教授が、解説文を執筆し次のように説明がなされている。すなわち「ブレイン・ストーミングと同様に集団によってアイデアを引き出すという創造性開発の手法である。川喜田二郎氏の発想に基づいて企業における問題解決手法として開発されたもの」であると⁷²⁾。

参考文献には、松尾の解説本である『グループKJ法の進め方』があげられているが、オリジナルの『発想法』、『続発想法』には何のコメントもなされていないのである。

工学研究者は、実験と産業現場の観測・観察データに基づき研究を進めるのが仕事である。しかしこの解説者の場合大きな問題を抱えているのである。まずオリジナル・テキストを詳しく検討して自らの見解を作り出すプロセスが、欠落しているのである。個人の知的作業モデル

68) 川喜田二郎 (1957)『ネパール王国探検記』光文社
同 (1960)『鳥葬の国』光文社
同 (1964)『パーティー学』社会思想社
同 (1966)『資料の創造的活用』『情報管理』9巻3号
同 (1969)『参画社会を実現せよ』『自由』1969年5月号
同 (1973)『野外科学の方法』中公新書
米山喜久治 (1996)『『パーティー学』—生命論的宇宙観のパラダイム』
川喜田二郎著作集第7巻『組織開発論』中央公論社所収

69) 松尾隆編著 (1973)『グループKJ法の進め方』日本能率協会

70) 「グループ K J 法」の開発については
川喜田二郎 (1986)『KJ法』pp. 200~207 中央公論社
同編著 (1971)『雲と水と—移動大学奮戦記』講談社
米山喜久治 (1993)『探究学序説』第5章「集団の問題解決行動」文眞堂

71) 松尾隆編 (1973)『グループKJ法の進め方』日本能率協会

青木貞巳 (1985)「KJ法でQCサークル運動の停滞を打破」

川喜田研究所著『実務の処女地を開拓する』pp. 151~159 プレジデント社

三隅二不二編 (1972)『リーダーシップ』pp. 282~303 ダイアモンド社

72) 日本経営工学会編 (1975)『経営工学便覧』pp. 62~63 丸善

が、移動大学と産業界の実践により“編曲”された集団中心モデルの解説文献を立論の根拠としている。これに自らが直接見聞きする事例をイメージしながら“便覧”に解説の文章を執筆しているのである。関連知識を持たない読者向けの解説文では、少なくともその方法論の開発された歴史的背景、その発展、現時点における意義を述べるのでなければならない。研究と理解が不十分なのである。それにもかかわらず個人の論文ではない「便覧」(事典)への解説文の執筆は、実に安易な態度であると言わなければならない。正確な情報を読者に伝達する“便覧”の社会的使命が忠実に果たされていないのである。

戦後経営工学研究者はアメリカからのソフト技術 (IE, QC, OR, SEなど) の導入、翻訳、紹介を中心に行ってきたのであった。アメリカの先進研究に依存するばかりで研究、教育におけるオリジナリティを追及する精神が、希薄であったことがこの解説文によっても明らかである。

次に教育学者武蔵大学林義樹教授の事例を問題としたい。出所を明示せず全てを違った言葉で置き換えて自分のオリジナルであるとして発表する思考と行動様式である。同氏の著書『学生参画授業論』⁷³⁾ は、文化人類学者川喜田二郎の独創によるKJ法と移動大学の運営を、そっくりそのまま模倣しながら、“KJ法”を“ラベル思考法”、“移動大学”を“参画大学”と言い換えて、完全なるイミテーションで盗作を覆い隠そうとするものである。集団思考の進め方は、1969年8月にスタートした第1回黒姫移動大学以来の数々のセッションによって開発されてきた方法であり、これは『グループKJ法』とも呼ばれるシステムとして発展させられたものである。『発想法』、『続発想法』、『雲と水と』、『移動大学』、『ひろばの創造』などの基本文献

は、もちろんたった1冊も参考文献としてすら挙げられていないのである⁷⁴⁾。

「君に“心の教師”はいるか」などと極めて情緒的な文章で始まるこの著書は、教育学研究者の“荒涼たる心象風景”を覆い隠すものであると言わなければならない。教育学者林義樹の品性と知的センスばかりでなく、教育学研究の方法論と知的風土を問わなければならないであろう。生徒や学生の知的好奇心の低下、人間的未成熟化の問題は、1950年代の官選教育委員会制度の発足や1970年代の大学入試への共通一次試験制度の導入などの現代学校教育制度の歴史的検討を抜きに、解明することは出来ない。さらには高度成長による日本社会の物的豊かさの実現、48%を越える大学、短大への進学率など複雑な社会歴史文化的要因が、若い世代に影響を与えているのである。こうした社会的環境の詳しい検討が不可欠なのである。これを抜きにして全ての問題をその場の限定された状況と個人の“やる気”や“意欲”に還元してしまう思考様式は、一種のマインド・コントロールであると云わなければならない⁷⁵⁾。

74) 川喜田二郎編 (1971)『雲と水とー移動大学奮戦記』講談社

同 (1971)『移動大学ー日本列島を教科書にして』鹿島研究所出版会

川喜田二郎 (1977)『ひろばの創造ー移動大学の実験』中公新書

同 (1978)「KJ法と移動大学が示唆する人間学の新展開」p.430

加藤・中尾・梅棹編『社会文化人類学ー今西錦司博士古稀記念論文集』所収 中央公論社

川喜田二郎 (1986)『KJ法ー渾沌をして語らしめる』中央公論社

同 (1997)『川喜田二郎著作集第8巻 移動大学の実験』中央公論社

75) 1980年代に頂点に達した日本的経営は、従業員の“やる気”を煽り、過労死までもに至らしめているのである。最近では経営リストラの進められる中でそれを通り越して“過労自殺”が、激増するまでになり状況は深刻度を深めているのである。

福本博文 (1993)『心をあやつる男たち』文芸春秋

二澤雅喜・島田裕巳 (1998)『洗脳体験 (増補版)』宝島社文庫

73) 林義樹 (1994)『学生参画授業論』学文社

このような思考様式は、そもそも明治以来の日本における教育学研究によって培われてきたといえよう。教育学研究は、唯一の課題は『標準的知識の詰め込み方法の研究』であったといえよう。戦前にあっては“天皇への絶対的服従、国家への忠誠”を全ての議論の大前提として、敗戦後はこれに代わり企業への忠誠心が中心的課題となったのであった⁷⁶⁾。国家と産業が要求する人材育成に必要とされるものを、欧米先進諸国からどん欲に、輸入、翻訳して教育方法や教材として活用してきたのであった⁷⁷⁾。旧制高等師範学校以来外国人研究者の理論を換骨奪胎して、国家主義や天皇主義の日本的な粉飾を施

して学校教育現場に権力をバックにして『標準知識の詰め込み教育』と合体させて実行する方策を研究してきたのではないだろうか。そこにはおよそ人のオリジナリティを尊重するという知的風土は全く存在せず、他人の著作物を換骨奪胎してあたかも自分のオリジナルとして利用し表現することを、むしろ才覚と見なしてきたのではないか。

他人のオリジナリティを巧妙に盗作し自分のオリジナルであるとする教育学研究者には、21世紀の世界が必要とする若い優れた人材を育成することは不可能なのである。求められているのは「具体的な事実に基づき問題解決を推進するための基本理念と方法、具体策を構想するしなやかな思考力と行動力を持つ人材」である。その人は他人のオリジナリティに敏感な感性の持ち主なのである⁷⁸⁾。

このように盗作をカムフラージュして自らのオリジナルとする知的、人間的に退廃した「教授」が、存在するのが日本の大学の現状である。独創性の否定を待ち受けているのは、ジョージ・オーウェルが「1984年」で描いた非人間的で息づまる高度管理社会である⁷⁹⁾。

我々は今こそ他人のオリジナリティを尊重するマナーを確立して、自らのオリジナリティを堂々と主張する社会的気風を作り出さなければ

A. R. Hochschild／石川准・室伏亜希訳 (2000)

『管理される心』世界思想社

川人博 (1998)『過労自殺』岩波書店

社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所 (2002)

『メンタルヘルス白書』(2001年度版)

- 76) 勝部真長・渋川久子 (1984)『道徳教育の歴史－修身科から「道徳」へ』玉川大学出版部

- 77) ジャン・ジャック・ルソー、ベスタロッチ、デューイなど著名な思想家、教育家、教育研究者の思想と方法が、輸入、翻訳された。

たとえばデューイ (Dewey:1859-1952) は、人間精神の発達を研究するためシカゴ実験教室で試みた理念と方法は、日本に紹介されても教師全員のものとはなりえなかったのではないか。

Dewey (1915) "The School and Society" 宮原誠一訳 (1957)『学校と社会』岩波文庫

宮城教育大学林竹二教授は、自ら小学校の教育現場に出て、教育方法論の研究を推進した。しかしこれは日本の大学における教育学研究では希有のケースであると言わなければならない。

林竹二 (1983)『授業の成立』筑摩書房

同 (1996)『教育亡国』ちくま学芸文庫

受験勉強とペーパーテストに追われ、ストレス解消にマンガ、ビデオ、ゲームの世界に逃げ込んでいる子供たちから日本語の表現能力が、失われつつある。これは一人一人の人生の幸福の実現にとって極めて重要である。職務遂行能力の獲得と発揮が、困難となるのである。さらには日本社会の民度の低下、文化的、経済的なパワーの低下が、危惧されるのである。国際化の時代を迎えて異文化コミュニケーション能力が、ますます求められる中、日本語能力低下は、日本人の国際社会における孤立をもたらす根本原因となる。

戦時中の狂信的な天皇主義から脱してどこまでも民衆の生活、土着性を重視した優れた実践で成果を挙げた「生活つくり方教室」に注目し、その継承の道を探るべきであろう。

無著成恭 (1995)『やまびこ学校』岩波文庫

- 78) 米山喜久治 (1993)『探求学序論』p.89 文眞堂

- 79) 大学において観念的、イデオロギー的な教育を受けて学校の教師になった者の行動が問題である。文部省主導の学校管理体制の中で、個人的な生活(サラリーマン化)に埋没して、現場の問題解決に取り組む意欲を持たないのである。校長などを経験した後教育委員会委員となつては、教員の採用にあたり縁故採用を優先する。まさに「世間」に生きて、自らの集団の利益を守ること、現状維持に腐心するばかりである。教育学者、教員養成コースの大学教員の再訓練が、21世紀日本の極めて重要な課題である。

ならないのである。オリジナリティの尊重即ち「出所」を明示することは、基本的人権と民主主義の根幹に係る問題である。

現代社会に生きる我々にとって必要欠くべからざる社会的倫理なのである⁸⁰⁾。

日本の大学における社会科学教育は、文献に対するマナーを基礎から教えなければならない。

オリジナリティの厳しい国際競争という意味における情報化時代にあっては、他人のオリジナリティを尊重するモラルを持たずルールを守れない者は、存在が許されないのである。大学は国際化する知的財産権の時代に活躍しうる人材を育成してその社会的責任を果たさなければならないのである。

80) 厚生省のエイズ薬害事件は、どこまでも情報を秘匿し、データの出所を隠すことから起こっている。情報秘匿とデータの出所を不明確にすることは、無責任体制の最も重要な支柱となっている。
毎日新聞社会部編 (1998)『厚生省エイズ薬害事件』
日本評論社