

広島大学学術情報リポジトリ
Hiroshima University Institutional Repository

Title	日本人の仕事観とその由来について
Author(s)	マイケル ホフリック,
Citation	日本語・日本文化研修プログラム研修レポート集, 1991 : 57 - 60
Issue Date	1992-03-01
DOI	
Self DOI	
URL	https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00039303
Right	
Relation	



日本人の仕事観とその由来について

マイケル ホフリック

日本人は働きすぎだとよく言われる。現在、自分自身も働きすぎだと思っている日本人は少なくなかろう。ひたすら働くのみの「働きらきバチ」と称せられるまでに、仕事を中心としている人も多い。この現象を理解するために、まず、日本の産業社会における人間理解に着手しなければならない。産業場面における人間理解は産業心理学の問題である。産業心理学は、職業や労働にかかわる個人および集団に関する問題解決、または改善を目標とする行動科学である。

産業心理学の研究の中で、個人の人生における仕事の重要性の認識は「仕事中心性」として概念化されている。仕事、社会的活動、宗教的活動、家庭や家族、趣味やレジャーという5つの人生上の役割活動の中で、個人がそれぞれの活動領域についてどの程度の重要性を認めているかによって、その個人の仕事中心性の程度が測定される。この考え方で国際比較研究をした結果、日本人は仕事に対する価値をより高く認識していることが明らかになった。多くの日本人にとって、「仕事」が人生の役割活動の中で中心的な意味をもっているため、それにかかる時間もエネルギーも高くなっていると考えられる。

日本の経済の発展はよく働く習慣に負うところが大きいことは言うまでもない。経済成長の途上では「狭い日本、そんなに急いでどこへ行く」と皮肉をこめて言われた。いわゆる自転車操業のように、倒れるのを恐れて常に休まずに先へ押し進めなければならなかったのである。加工貿易によって成り立っている日本は絶え間ない労働力の供給に依存している。天然資源が乏しいので、人的資源が不可欠である。このように、日本人がよく働くのはただ経済的な減退を避けるための適応様式である。しかし、このような説明はあまりにも単純で物足りない。日本人がよく働くことのもっと論理的な根拠があるはずである。

歴史をさかのぼると、日本では狭い土地で水田稲作を主とする農業を続けてきたので、労力によって収穫が減ったり増えたりするという状況のもとで、一生懸命働かなければならないという意識を身につけたのであろう。

日本人の勤労に対する精神は、仏教に基づいているという説もある。勤労というのは宗教的に動機づけられ、すなわち仏教で言う成仏するための修業と言えるかも知れない。

その稲作文化における日本的な集団主義の影響も考慮しなければならない。稲作農業では集団作業と共同秩序が必要であり、生活共同体の意識が生まれたと考えられる。同様に、現代の産業社会においても企業と従業員が私的事情に優先して、集団で協力しあって仕事をしている。また、集団の総意による意思決定を行う。集団から仲間はずれにされたくない

いので、熱心に働き、仕事を中心とするようになっている。

忠孝を重んじる儒教思想も集団主義につながっている。日本では、「イエ」及び「ムラ」が典型的な集団であるが、それは同族なので「和の原則」によって人間関係が緊密になっているのである。「親分—子分」関係は日本的な集団主義の特徴である。企業内労働組合はその同族的集団主義から形成されたものと考えられる。

要するに、日本人の勤勉さについて、たった一つの原因を突き止めるのは不可能だと言うことである。しかし、日本人が働くという行為そのものに価値を認めていることは紛れもない事実である。この点では、欧米におけるプロテスタンティズムと似ている。日本には「勤労は美德」ということばもある。このことばが日本人の仕事の意欲は内発的に動機づけられていることを示している。仕事における働きがいは人生における生きがいのようには考えられている。この意味で、仕事の中心性は勤労に対する価値観との関連を無視できない。

日本の雇用関係についても、いくつかの特徴があるので、述べておく。日本の企業は、伝統的に学校あるいは大学を卒業した直後に採用している。このことが従業員の企業への帰属意識を根強くしているかも知れない。また、採用に際して、多くの場合、特定の職務に就かせるために人を雇うのではなく、一括して採用している。入社後、必要な技能あるいは能力を身につけさせるための教育訓練を行う。このような制度だから、もし転職すれば、新しい企業で再び訓練を受けなければならない。したがって、勤務先を変えることは本人にとって不利となるのである。雇用はその個人の全生涯にわたることが一般的である。欧米のようなレイオフ制度はなく、また解雇は一般にきわめて困難である。日本的な「終身雇用制」のもとでは、就職してから定年まで、丸抱えで生活を保障されている。この制度は雇用の安定性と所得の安定性をもたらし、それが企業への忠誠心につながっている。この終身雇用制度に大きく関連している制度に「年功序列制度」がある。これは賃金が勤続年数によって決まり、年齢の上昇にしたがって賃金も増加し、また結婚、出産、教育、住宅建設などの必要経費が増加することができるようにするという賃金体系である。このように、日本では従業員に仕事の重要性を植えつけているのである。

個人をクローズアップしてみると、日常生活の大半は仕事を中心としていることが明らかである。労働者やサラリーマンの一日は仕事である。朝早く家を出て会社に行き、退社時間が来てもすぐ帰宅しない。やりかけの仕事があれば、就業時間を超えて働くのが一般的である。日本の労働基準法は、1日8時間、週1日の休日で、1週48時間の労働時間を定めている。1人当たり年間総実労働時間は2111時間と、先進国の中で2000時間を超えるのは日本だけになっている。残業をしない場合でも、まだ家へ帰らない。日常的な仕事絡みの付き合いや取引先の接待で深夜に帰宅することも珍しいことではない。このように仕事ばかりしていると、疲労で病気になったり、神経をすり減らしたりする者も少なくないであろう。

最近問題になっている過労死の運命にある者も少なくはないようである。

ここまで、女性については取り上げていない。なぜかという、これまで日本の産業社会には、男子の仕事重視、女子の家庭重視という伝統的な性役割を反映した傾向がわりに強かったからである。男性の生活が仕事中心であるため、家庭は女性、いや妻を中心に運営されてきた。家計、子供のしつけ、教育などはほとんど妻に任せるのが普通であった。現代でも「良妻賢母」という考え方がいまだに残っている。1986年に男女雇用機会均等法が施行されたが、依然として女性は、男性と区別、いや差別され、仕事も男性の補助的作業が主になっている。いわゆるお茶くみが当たり前になっている。仕事に対する意識によって女性を一般職と総合職にはっきり分ける「コース別人事制度」がある。前者はプロ意識の足りない者であり、大半の女性はこれに属す。後者は非常に少ないが、男性と変わらない仕事に対するはっきりした意識をもち、仕事を生活の中心する者である。

最後に、日本の未来に目を向けてみよう。特に子供の現状を注目しなければならない。子供にとっての勉強は大人における仕事のようなものとも言えるであろう。日本の子供が勉強という点では学習塾の存在で世界一忙しい生活を送っている。受験戦争かつ地獄によって出世コースが決まるため、子供は熱心に勉強をしなければならない。良い就職のためには一流大学へ、一流大学へ入るには有名高校へ、そして有名中学へ進学しなければならない。いわゆる「教育ママ」は子供に無理矢理勉強させる母親で、子供の自然態に反する意識をもっている。彼らが社会人になった時、勉強第一は簡単に仕事第一へと転化する。日本の教育は就職の手段になっているかも知れない。また、教育は仕事の実地指導になっているかも知れない。

このようにして、ひたすら勉強し、ひたすら働くことは日本人の国民性となっている。その結果、人生を楽しく過ごすということは、概して不得手になったのであろう。多くの人は働くこと以外の価値を認めない。よく働くことの是非を言っているのではない。バランスのとれた生活のほうが、生きがいがあるに違いないと思うのである。確かに働きすぎは有害である。ワーカホリックに陥らないように精神的健康にこころがけ、仕事は人生上の役割活動のごく一部に過ぎないことを自覚すべきであろう。

(4)

参考文献

England, G.W., & Misumi, J. (1986) Work Centrality in Japan and the United States. Journal of Cross-Cultural Psychology, 17, 399-416.

中西信男・三川俊樹 (1988) 職業(労働)価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業(労働)価値観を中心に 進路指導研究, 9, 10-18.

新日本製鐵能力開発室 (1984) 『日本 その姿と心』 学生社.

Takezawa, S., & Whitehill, A.M. (1981) Work Ways: Japan and America. Tokyo: Japan Institute of Labour.