

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第 67 回 「性善説」への懐疑？ ～ これからの労務管理

「富士通、成果主義の反省か？」

今、マスコミでも問題になっている。経済の動向や経営にやり方が、原理・原則通り動かなくなってから、もう、随分時間が経過した。その間学者や研究家は幾度となく理論の再構築を繰り返してきたが、明解な回答を得るに至っていない。それは寧ろ、実践の場で、「新手法の導入」と言う試行錯誤の中で、検証しつつ暗中模索が展開されてきたといっているだろう。

賃金規定や雇用形態、労働環境、企業年金制度といった、いわゆる労務管理のフィールドも例外ではない。特にわが国は、世界に例のない「高度成長」を成し遂げた唯一の経済事例として、世界中から注目され、また、研究されてきた。とりわけその労務管理形態は、我国特有の要素、国民性や倫理観、歴史的道德観や仕事に対するモラルなど、他の諸外国には真似出来かねる要素の上で成り立っていた。

いわば「憧憬^{どうけい}の的^{まと}」だった日本式労務管理も、今、その存立基盤から揺らぎ始めている。もっと簡単な話をしよう。

「沈黙は金」「阿吽^{あうん}の呼吸」「滅私奉公^{めつしほうこう}」「猛烈サラリーマン」「忠誠心」「年功序列」「話せば分かる...」「前向きに善処する...」「だいたい...」「まあまあ...」「性格はいいんだが...」、良きも悪しきも、こと労務管理の世界では、これらの言葉は「死語」に近い。

本来日本の労務管理は、その根底に「性善説」があった。「本来その人は良い人なんだ」という価値観から始まって、「今、業績を出せないのは、その人に立場や条件が合わないからだ、彼の能力を最大に発揮できる環境作りをしなければならない」という結論になっていった。「みんなの期待に応えるよう頑張る」で終わる「働くことは美德」の価値観である。

ところが諸外国は全く違う。特にキリスト教国は「労働は罰」で始まる。エデン^{その}の園でアダムとイヴが「父なる神」から最初に受けた「罰」が労働だった。それ以来、そもそも人間は怠け者、その怠け者をいかに効率良く仕事をさせるか...そのための管理手法が労務管理となった。明らかに「性悪説」からの発想で、刑務所にも罰としての労役がある。

世界の憧憬^{どうけい}の的^{まと}・日本式労務管理も、時代の変遷と価値観の変化に伴い、大きな変化を求められている。更に、少子高齢化に伴う総体的、マンネリ的労働力不足、従って、今後予測されるだろう、労働市場のグローバル化（国際化）への対応として、労務管理の根底からの見直しが必然となりつつある。

あの、高度成長を支えた「モーレツ・サラリーマン」の「団塊の世代」が、そろそろリタイアするこの時期、正に考え直す時なのかもしれない。