

藤野哲也の



グローバル随想

第10回

沈黙、踏み絵……
そしてMBA

東京から遊びにきた友人を案内して、長崎の北に位置する西彼杵半島をドライブし、佐世保へ向かった。目的は佐世保近海の九十九島めぐりであったが、道すがら遠藤周作の小説『沈黙』の舞台になった旧黒崎村の辺りに寄り、黒崎教会などを見学。そこまではかねて知った名所案内であったのだが、少し走ると眺めのいい崖の上に何か新しい建物が……近づいてみると、「遠藤周作文学館」の案内板が出ている。

コーヒープレイクにちょうどいい時間でもあって、覗いて行くことにした。聞いてみると、道理で新しい筈で今年5月の開館ということであった。観光客の誘致を狙っていたいた縁もない所に有名人に因んだ「〇〇記念館」式の施設ができるのはよくある話であるが、黒崎村は件の小説の舞台であり、遠藤周作が小説の構想を練りながら何回となく訪問した場所である。小説では、主人公のポルトガル人宣教師ロドリゴはキリシタン禁制の掟を破って夜陰のうちに黒崎海岸で日本上陸を果たすのであるが、昼間見る海は晴れた空の下で大変美しい光景を提供してくれる。『沈黙』の舞台や遠藤周作の長崎取材のエピソードについて芸術新潮の10月号が特集を組んでいるので、興味のある方にはお勧めである。



少し小説の中に入っていってみよう。
『沈黙』の主人公が師と仰ぐイエズス

会の宣教師フェレイラは幕府による拷問の結果、「転ん」でいる。信仰を捨てたのである。そのフェレイラが主人公ロドリゴにキリスト教を捨てさせるべく幕府から派遣され、弟子と対面する。ロドリゴは師に問う。何故、イエズス会の地区長であり、宣教師の鏡とも慕われたあなたがキリストを捨て、転んだりしたのか(?)

フェレイラは布教に失敗したことを認める。だが、それは幕府の弾圧、拷問に負けたのではないと言う。「この国には私たちの宗教は所詮、根をおろさぬ」。もちろん、ロドリゴは納得しない。それは幕府が弾圧したからでしょう。教会が至る所に建てられ、多くの日本人が洗礼を受けたではないですか、と。

「だが、日本人がその時信仰したものは基督教の教える神でなかった……。自分たちは長い間「日本人がキリスト教徒になった」と思い込んでいた。」「聖ザビエル師が教えられたデウスという言葉も日本人たちは勝手に大日と呼ぶ信仰に変えていたのだ。」とフェレイラは叫ぶ。そして、言う。

「日本人は……神の概念はもたなかったし、これからももてないだろう。」この言葉はロドリゴの胸にのしかかる。フェレイラは続ける。「日本人は人間を超えた存在を考える力をもっていない。」「人間を美化したり拡張したものを神とよぶ。」「私はながい間、それに気づきもせず知りもしなかった。」「たずさえてきた苗はこの日本と呼

ぶ沼地でいつの間にか根も腐っていった。」……そして、意味は違うがやがてロドリゴも転ぶのである。



制度はその国の歴史や文化を背景に持っていると言われる。例えば、アメリカの先任権制度(seniority system)には移民の国アメリカにおける「先着順の文化」が背景にあり、それ抜きには理解が難しい。この点、英語にすれば同じseniorityでも日本の年功序列制とは随分と趣きが異なる。日本企業における年功制の場合は、単に勤続年数の長さだけを基準にした雇用慣行という面に止まらず、長幼の序につながる社会的規範の影響があるように思われる。

異なる国の制度について何か比較がおこなわれる場合、どうしても周りの環境と切り離して、その制度だけを取り出して議論を進めざるを得ない面がある。もちろん、何かを抽象するために何かを捨象しなければならないのは止むを得ないことである。が、そこで捨象されていることをもう一度振り返ってみないと、見落とされる部分があるような気がする。

例えば、日米のホワイトカラーの昇進パターンやスピード比較がなされる。日本企業の場合、大学卒の昇進パターンは、入社後5~7年ぐらゐは余り差をつけずに一律に昇進させ、その後は15年後ぐらゐまで課長昇進を目指したスピード競争がおこなわれ、それ以降はどこまで昇進するかのトーナメント競争に入ると言われている。

これに対して欧米企業の場合には、新しく雇われた社員に入社年次別の昇進管理がおこなわれることはなく、誰が何年でどのポストまで昇るかどうかは専ら本人の能力・業績によるものと理解されている。所謂トーナメント型の昇進競争である。



注意を要するのは、米国の大学生は学部卒業後、一旦就職した後3~4年で経営大学院に進学してMBAを取得し、幹部候補生としてもう一度企業に入社するケースも少なくないことである。しかも、米国の大卒ホワイトカラーが学部で身につけるのは専門的知識ではなく、liberal arts(教養教育、基礎知識)である。身につけた専門的知識をベースにトーナメント型の昇進競争に入るとすれば、それはビジネススクールやロースクールを経て後のことであろう。そのとき彼らは既に20代の後半である。

企業内のキャリア形成プロセスを調査すれば、日米企業の人事システムの相違点が浮き上がる。そのことはよく知られている。しかし、その前に日本と米国では大学教育の位置付けと内容が大きく異なっているのである。ビジネススクールやロースクールに至っては、米国にはあるが日本にはない、と言っても過言ではない。こうした事実を抜きに、企業内キャリア形成の仕組みだけを取り出してその優劣を論じても余り意味がないであろう。

制度やシステムを設計したり、新しく導入したりする時には、その国の歴史や文化、教育制度など、制度の前提となっている社会的条件を十分に理解し考慮に入れないと根無し草になってしまう可能性があることに気を付けたいものである。 ■

(ホームページ <http://www.econ.nagasaki-u.ac.jp/staff/fujino/index.html>)

(ふじの・てつや) 1975年一橋大学卒業。石川島ブラジル造船所企画課長、石川島播磨重工業国際金融グループ課長などを経て、現職。主な著書に『比較経営論—ソートに出た日本型経営と欧米多国籍企業—』(千倉書房、1995年)、『グローバリゼーションの進展と連結経営—東南アジアから世界への視点—』(文真堂、1998年)など。