

- と自由』『早稲田商学』昭和45年、22頁。
- 4) Chris Argyris, 伊吹山太郎, 中村 実訳『組織とパーソナリティ』日本能率協会, 昭和45年, 101頁。
- 5) H. Koontz and C. O'Donnell, 高宮 晋・中原伸之訳『経営管理の原則3』ダイヤモンド社, 昭和41年, 134頁。
- 6) F. G. Goble, 小口忠彦訳『マズローの心理学』産業能率短期大学出版部, 昭和47年, 80頁。
- 7) Abraham, H. Maslow, Motivation and Personality, Harper & Row, New York, 1954, pp35-46.
- 8) 清水幾太郎『社会的人間論』角川書店, 昭和29年, 23頁。
- 9) J. A. C. Brown, 伊吹山太郎・野田一夫訳『産業の社会心理』ダイヤモンド社, 昭和30年, 51頁。
- 10) F. J. Roethlisberger, Management and Morale, Harvard University Press, 1965, pp89-91.
- 11) 田中教育研究所編『心理学』日本文化科学社, 昭和43年, 132頁。
- 12) 佐治守夫他『異常心理学講座第1巻, 異常心理学』みすず書房, 昭和41年, 168頁。
- 13) J. A. C. Brown, 伊吹山太郎・野田一夫訳, 前掲書, 305~306頁。
- 14) J. A. C. Brown, 伊吹山太郎・野田一夫訳, 前掲書, 309~323頁。
- 15) J. A. C. Brown, 伊吹山太郎・野田一夫訳, 前掲書, 314頁。
- 書房, 昭和48年。
- 7) 櫻井信行『人間関係と経営者』経林書房, 昭和46年。
- 8) 茂呂森一『経営における人間の研究』税務経理協会, 昭和42年。
- 9) 中野渡信行『産業社会における人間の行動』人間の科学社, 昭和47年。
- 10) 清水幾太郎『社会的人間論』角川書店, 昭和29年。
- 11) 名取順一『経営のHR』早稲田大学出版部, 昭和35年。
- 12) 詫摩武俊『性格はいかにつくられるか』岩波書店, 昭和42年。
- 13) 福武 直・日高六郎・高橋 徹『講座 社会学 第1巻, 個人と社会』東大出版会, 昭和31年。
- 14) 高田 馨・細井 卓編『日本的経営の特質』ダイヤモンド社, 昭和49年。
- 15) 田杉 競『人間関係』ダイヤモンド社, 昭和42年。
- 16) 占部都美『現代企業の間人関係』白桃書房, 昭和49年。
- 17) 占部都美『リーダーシップと行動科学』白桃書房, 昭和45年。
- 18) 占部都美『経営管理論』白桃書房, 昭和43年。
- 19) 高田 馨『経営の目的と責任』日本生産性本部, 昭和45年。
- 20) 下田直春「現代社会の構造と人間性の問題」『組織科学』1970年, Vol. 4, No. 2。
- 21) 佐々木 光「現代における疎外の問題」『組織科学』1970年, Vol. 4, No. 2。
- 22) ELTON MAYO, THE HUMAN PROBLEMS OF AN INDUSTRIAL CIVILIZATION, THE MACMILLAN COMPANY, 1933.
- 23) Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, Harper & Row, New York, 1954.
- 24) Saul W. Gellerman, Motivation and Productivity, American Management Association, 1963.
- 25) Frederick Herzberg, The Motivation to Work, John Wiley & Sons, Inc, 1959.
- 26) Chester I. Barnard, The Functions of the Executive, HARVARD UNIVERSITY PRESS, 1938.
- 27) Frederick Herzberg, "One more time : How do you motivate employees?" Harvard Business Review, January - February, 1968.
- 28) Chris Argyris, "Organizational Effectiveness Under Stress", Harvard Business Review, May - June, 1960.

参考文献

- 1) 会田雄次『日本人の意識構造』講談社, 昭和45年。
- 2) 波多野完治編『ことば・文章』大日本図書, 昭和43年。
- 3) 築島謙三『ことばの社会心理』明治図書, 昭和39年。
- 4) 塩崎正勝『狂気にいたる現代病』中経出版, 昭和45年。
- 5) 上田利男『企業内コミュニケーション』日本経済新聞社, 昭和49年。
- 6) 兼子 宙編『職場職業社会』学陽

ブや労務管理によって可能となる。

V おわりに

社会は、人間によって形成される種々なる組織体から成立している。政治組織であれ、産業組織であれ、また学校や家庭という組織であれ、人間によって築かれ、活力が与えられている。

2人以上の人間が目的を持って集まることによって組織が形成される。社会における種々なる組織が、国家という大組織の下に統合されて、日本とか米国という国家を形成している。

したがって、国家であれ、産業組織であれ、家庭であれ、組織の活力の源泉である人間を理解することが重要なことなのである。

本稿は、人間研究の嚆矢と言っているように、産業社会における人間を中心にしながらも、人間一般の研究を目的としている。

人間は、生存しているかぎり、生活を営まなければならない。家庭生活が生活の基礎であるにしても、資本主義国家の多くの人々は、産業社会とかかわらなければならない。生活の手段である所得を獲得するためにも、なんらかの産業組織に貢献し、そこから成果を分配されなければならない。

また、たとえ直接的に産業組織との関連を持たない人々でも、生活に必要な物質や用役を確保するために、産業組織とは関係を持たなければならない。産業社会の主役は人間であり、人間が生産者となり、消費者となる。

そのために、産業社会における人間を中心に研究することは、人間の生活の中心的行動を研究することであると、言っても過言ではない。

日本でも、米国でも、多くの人々は、よりよい生活を営むために、産業組織と深い関係を持って生活している。産業組織との関係のない人間生活はありえない。多くの人々は、産業組織とかかわりを持っており、産業社会の規律や価値規範に拘束されて生活している。

しかし、人間は所詮人間である。

産業社会における人間でも、家庭における人間でも、人間であることには

変わりがない。そのために、いかなる組織における人間研究も、人間一般の研究に共通するものである。

とりわけ、日本や米国では、多くの人が産業組織とのかかわりで生活しているために、産業組織における人間研究は重要なことと言える。

直接、産業組織に労働を通して貢献する労働者も、その労働者の収入で生活する家族も、産業社会の影響を大きく受ける。

例えば、日本では、夫の産業組織での地位によって、配偶者である妻の行動や言葉も影響される。部下の妻は、たとえ上司の妻が自分より年下で、さほど教養のない人間でも、その人の前では、言葉や態度が丁寧でなければならない。もし上司の妻に、部下の妻が不適な態度をとれば、直接的、あるいは間接的に、彼女に圧力が加わることになる。

産業労働者が生活する社宅では、こうした人間関係が複雑なために、妻たちの行動や言葉までも、夫の社会的地位によって影響されることになる。

産業組織の一構成員である夫のみならず、夫に依存している妻や子供までも、特定の産業組織の影響を受けることになる。インフォーマルな集団の影響は、産業組織に直接かかわる人間のみならず、その人間と生活を共にする家族にまでも及ぶことになる。

したがって、現代社会における人間を研究するためには、産業社会を中心に置いたほうが、人間のあらゆる側面を理解しやすくなる。

そのために、現代の産業社会で多くの人間が感じている人間の疎外現象をはじめに考察し、疎外を感じさせる原因を、人間が人間であるためとして、人間の行動の基盤となる人間の基本的欲求を考察した。

また、人間が生活するかぎり、たえず使用するコミュニケーションの手段である言葉の機能も考察し、言葉の側面からの人間研究も考えた。

さらに、人間行動を屈折させる要因として、人間の欲求を阻止するフラストレーションについて考え、欲求阻止の側面からも人間について考えた。

こうして人間を、欲求、言葉、欲求阻止の側面から考え、たとえ十分とは言わないまでも、人間について考察を試みた。

ここでは、人間の対象として、日本人やアメリカ人を中心としているが、環境の違いはあれ、いずれの国の、またいずれの組織の人間にも共通するものと言える。

人間の本质において、いずれの人間たりとも、それほど相違はなく、環境や個人の特性が人間を異質のものにする。そのために、人間はそれぞれ、特徴のある個人として把握されなければならない。

しかし、最大公約数的な把握をすると、いずれの人間にも共通する共通要因がある。この共通要因を考察することこそが本稿の目的であった。

この人間としての共通要因を認識していると、経済における関係、政治や文化における関係が促進されやすい。それは、すべてのことが、人間を通して実施されるためである。

人間が社会を構成し、人間が言葉を通してコミュニケーションをするために、人間の持つ個々の相違から、コミュニケーションギャップや摩擦も生じる。

しかし、本質的な人間の特質を理解し、人間を異質にしている諸要因を理解しながら、言葉によって相互に円滑なコミュニケーションを図るようになると、相互の誤解や摩擦は緩和されることになる。

政治の分野であれ、経済の分野であれ、国際関係は人間関係と言っても過言ではない。人間関係は、相互理解に基づくコミュニケーションによって強化されるものと言える。

注)

- 1) 日本大辞典刊行会編集『日本国語大辞典』第12巻、小学館、昭和49年、338頁。
- 2) R. Blauner, 佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社、昭和46年、39頁。
- 3) 神沢惣一郎「人間のうちなる疎外

それは、うつ病といわれ、昇格、転勤、職務の変更などの仕事の転換期によく見られる。急に気が沈んだりして、これまでのような仕事に対する情熱もなくなり、職場に行くことさえも逡巡する。

こうした状態に陥る人間は、会社を生活の手段としか見なさないような現代風のわりきった人間ではなく、会社と自己を一体化して、会社に忠誠を誓っている典型的な模範社員の中に多く見られる。

彼らは、真面目で、几帳面で、責任感も強く、休日さえも会社のために奉仕する極めて真面目な人間である。休日の接待も自己解放のためではなく、会社のためであるから、知らず知らずのうちに疲労がたまり、ストレスとなる。それが昇格や栄転などの仕事の切れ目に表面化し、そううつ病となる。

会社との一体化が強いために、仕事以外に自己を見つけないことができず、職場で何かがあるとそれに適応できない。

真面目で、仕事熱心な人間ほど、会社と自己を一体化しているために、人生の価値観を容易に転換できず、そううつ症状に陥る者が多い。育ちもよく、学歴も高い人間が、春の人事異動の季節にうつ病に陥る傾向がある。

うつ病は、自責的で、罪の意識が重大な症状であるために、うつ病にかかると、ほとんど口を聞かず、うちひしがれ、おどおどとし、動きが少なくなる。

逆に、うつ病の反対の症状ともいえるそう病も現代病の特徴である。そう病では、自分を自慢し、他人を責め、誇大妄想に陥る。うつ病と反対に、そう病では言葉数が多くなり、傍若無人で、態度も横柄で、落ち着きなく動きまわるのである。

うつ病とそう病は、行動や態度が対照的であるが、会社との一体化を要求される日本社会では、よく見られる現象である。

日本社会では、会社の行動規範は、たんにその社員ばかりでなく、社員の家族にまで及ぶ。そのために、所属会社の価値観から逸脱した行為は、それ

が家族のものであろうと、直接的、間接的に、従業員個人に圧力が及ぶのである。

こうして、現代の日本社会では、現代社会の特徴である現代病が頻繁に観察されるようになった。

アメリカでも、日本で観察されるような現代病が観察される。すべてが近代化したアメリカの工場では、あまりにも便利なために、仕事が単純化し、退屈な仕事にあきた労働者がマスキューター現象に陥っているという事態が見うけられる。

労働者が、突然めまいや吐き気、頭痛に襲われ、それが他の労働者にも伝染するのである。こうした現象は、一地域の現象ではなく、全米各地で観察される。

工場労働者だけでなく、管理職の間でも、人事異動の時などに見られる。ノイローゼ、うつ病、そう病などの症状となって現れる。

こうした現代病は、現代の世界で有力な産業国家である日本や米国だけでなく、他の産業国家にも見られる。

産業社会において、欲求阻止は、欠勤、ストライキ、災害、産業疾病などの具体的な形となって表面化する。

J. A. C ブラウン(J. A. C Brown)は、産業における欲求阻止と人間の態度について、科学的に研究し、産業社会における現象を考察している。とりわけ、災害、疲労、疾病について究明している¹⁴⁾。

災害は、生理的要因、心理的要因、社会的要因、物的環境などが複雑に絡みあってひき起こされる。

これらのうち、災害の原因となる重要な要因は、心理的、社会的因子である。とりわけ、パーソナリティの欠陥が災害と深く関係する。機械の故障や技量に比較して、パーソナリティの欠陥が災害の大きな原因となっている。

数々の研究調査でも、パーソナリティの欠陥が、災害の原因と密接に関係していることが証明された。

欲求阻止は、職場の災害と深く関係し、欲求阻止が解消されると災害頻発度も減少した。企業のみならず、軍隊でも同じような傾向がみられる。

疲労も、欲求阻止と深く関係する。疲労は、労働条件、体質的要因、心理的要因などの複雑な絡みあいによって生じる。

作業環境、労働時間、作業速度などは、疲労を促進するには違いないが、職務の心理的条件ほど強力なものではない。心理的条件こそが疲労を誘発する主たる要因である。

職場で、単調な作業が続いたり、指導者のリーダーシップの行使に欠陥があったりすると、労働者は疎外感を持つ。労働者は、心理的条件によって強い疎外意識を持つ。やがて、仕事に対して興味を失い、退屈になり、不安に陥る。

こうした状態に陥り、疲労を強く感じる労働者には、疾病の症状が見られる。

疾病は、体質的因子も無視できないが、感情的要因の比重が大きい。単調な作業の連続、リーダーシップの拙劣さ、集団への不適應などが原因となって、労働者は感情的緊張を引き起こす。

精神と肉体は密接に関連しているために、感情的緊張を引き起こすと、人間は自律神経系統を通じて影響を受ける。

一時に心配したり、怒ったりする人間は、食物を消化するのに難儀するかもしれないが、慢性的に心配している人間は、十二指腸潰瘍を悪化させたり、高血圧症になったりして、病に陥る¹⁵⁾。

日本、米国を問わず、現代の産業社会で高血圧病やポックリ病が増加しているのは、たえず自己の憤まんを抑圧しなければならないために、感情的緊張が高まるからである。

感情的緊張が原因となって生じる疾病には、高血圧や十二指腸潰瘍の他、胃潰瘍、皮膚病、狭心症、脳出血、冠状動脈血栓、喘息、婦人病、糖尿病、肥満症、神経炎などがある。精神的緊張は、ストレスを生み、種々なる疾病を誘発するのである。

こうして、欲求阻止と人間の行動や態度との関係、災害、疲労、疾病と欲求阻止の関係を考えてきた。これらの問題の克服は、全面的とは言わないまでも、組織体の指導者のリーダーシッ



働く人々のお祭り (アイオワ州)

止に陥った人間は、はじめは何かを攻撃する。そして、どうにもならないとわかると、その問題からぬけだす建設的な考えを持つこともなく、幼稚で、子供じみた行動に退行する傾向がある。

その行動が子供じみ、暗示にかかりやすく、他人の言葉をすぐに信頼し、無批判となる。将来に希望を抱いて、進取の気象をもって仕事に従事することもなく、たえず不安がり、子供時代を懐古し、できれば過去に戻ることを切望している。

また、ものごとを正しく把握することもなく、特定の人々や組織に左右され、それらに盲目的な忠誠を抱き、それらが崩れると右往左往する人間もいる。こうした症状も、退行の徴候である。

第3の特徴は、固執である。どうにもならないということがわかっているのに、同じ行動が何度も繰り返される場合が固執である。

これまでの伝統的方法を頑なに守り、一切新しい方法に従わないことが起こる。固執した人間の行動は、純粋な退行よりも行動の程度において硬いとい

う。

固執した行動の典型的な例は、手工業から機械工業への移転の時期に、頻繁に見られた。古くから苦勞して磨きあげた職人の技術が、効率的な機械にとってかわった状況で、多くの職人は、見聞したりして新しい機械の有用性を認識していたが、感情的な理由から抵抗した。

このように、固執の状態は、伝統的な習慣が変化した場合や、組織が変更した場合に見られる。

第4の特徴は、諦念である。欲求阻止に陥った人間は、攻撃、退行、固執などを経て、どうにもならないとわかると、どうにでもなれといった諦めとなる。

失業者の例をとると、解雇後、はじめは上司や経営者にあたる。それから不安になり、必死に職を探すが、どうにもならないと自暴自棄になる。やがて、時間が経過するにつれて諦めるようになる。

これらが、欲求阻止に陥った人間行動の一般的形態である。

産業社会においては、純粋な欲求阻止の現象よりも複雑な形で、人間行動に現れる。

外見上、社会的地位や物質などにおいて、すべて満足しているように思える人間でも、突然ノイローゼになることがある。

また、目標を求めて努力している間には見られなかった現象も、目標が達成されて、精神の緊張が解かれた時に突然不安におそわれて、ノイローゼとなることもある。長い間にわたる精神的な心の緊張を解かれた時、急に心に不安が生じて、症状として現れるのがノイローゼの一般的形態である。

現代社会にあって、物質的に満足された状態にあっても、心の精神的支柱がないと、現代病ともいわれるノイローゼに陥るのである。これまで障害の経験のない比較的真面目な人間が、精神的疾病の状態に陥ることが多い。

精神的なよりどころを仕事に求めて、会社人間となり、会社の仕事の成就に自分を託する真面目で、几帳面な人間にも、精神的病状が現れる。

固定化し、固定観念となった情報の払拭には時間がかかる。

例えば、「東南アジアは貧しく、不潔な国だ」とかつて学校で教えられた人間は、いつまでも東南アジアのすべての国がそうだと思ひこみ、間違っただ東南アジア観をつくりだす。欧米についても同じである。いったん信じこんだ情報はなかなか消えない。情報のまやかしさとは、恐ろしいものである。

第2に、人間状況の認識にとって重要なことは、言葉の機能を理解することである。言葉には3つの機能があるといわれる。

その1は、「言語の論理、経験的機能」、その2は、「言葉の情動的機能」である。その3は、「言葉の欲求充足の機能」といわれるものである。これらは、それぞれ次のように説明される¹⁰⁾。

1の機能は、社会の出来事を説明する場合や、専門家が専門的問題について話をしている場合の機能である。そこではとかく、ものごとが論理的に語られるのである。テレビニュースなどは、これに該当する。

2の機能は、人間が感情的表現によって、相手の感情的反応を呼びおこす機能である。人間は言葉によって、他の人間に影響を及ぼし、他の人間の感情に好意的な反応を起こさせることができる。

感情をもって感情にうったえることができるのは、人間の心の伝達の道具でもある言葉の機能なのである。言葉によって感情を刺激し、相手を悪い方向にもっていくこともある。

3の機能は、人間が自己の欲求を満足させる場合である。人間は、言葉によって自己の欲求を伝えるばかりではなく、欲求を満足させる場合がある。

人間は、気分がすぐれていない時、話をすると爽快になる。また、自分の主張に対して、相手に相づちをうってもらうことを期待する場合がある。これは言葉によって、自分の欲求を充足させているからである。

このように、言葉の機能について検討してみると、言葉は事実の伝達ばかりでなく、感情や欲求をも伝達していることがわかる。個人の感情的なもの

が事実として伝達されることもある。

そのために、言葉について考える場合、言葉を使用する個人の来歴や、人間的状況を認識する必要がある。さもないと、言葉によって人間を誤って解釈してしまい、人間間や組織間のコンフリクトを生むことにもなる。その結果、人間的調和を破壊し、しいては組織体を瓦解させてしまうことにもなりかねない。

したがって、人間を理解する場合に、言葉と関連する人間的状況を理解しなければならない。言葉の表面的な意味にとらわれず、言葉を使用する人間的状況を正しく把握することが、コミュニケーションを促進し、人間についての理解を深めることになる。

IV 人間とフラストレーション

人間の行動は欲求によって影響される。人間の欲求は、社会生活の中で容易に充足される場合もあるが、そうでない場合もある。

複雑な現代社会においては、個人の欲求は容易に充足されることが多い。なんらかの障壁が人間行動の前に出現するのである。この障壁が、個人の欲求の充足を妨げ、個人に欲求充足の阻止を強いる。

欲求に対する個人の意識の強さによっても異なるが、欲求がなんらかの要因によって抑圧されると、人間は普段とは異なった行動に陥るのである。欲求に対する意識の程度が弱い場合は、短時間で解消されるが、意識の程度が強い場合は、普通の人間行動とは異なった行動を示す。

欲求が障害物によって妨げられ、個人が感情の病に陥り、他人との調和に支障をきたす状態を、欲求阻止(frustration)の状態と言われる。しかし、必ずしも欲求阻止の定義が定まっているわけではない。

鈴木清氏は「要求は、充足を求めてやまない感情的エネルギーであるから、それが不当に妨げられると不満な情緒が起り、人格は緊張状態におかれる」¹¹⁾と述べ、その状態をフラストレーションと言う。

また、佐治守夫氏は、フラストレーションの過程を3段階に分けている。

ある生活体にとって重要であり、しかも到達可能であると期待される目標があり(この際、当然その目標に対する強い要求が存在する)、この目標に到達しようとする行動が、なんらかの打ち越え難い環境条件、あるいは生活体に内在する条件、あるいはその両者によって妨害をうけた場合(この状況をフラストレーション状況と名付ける)、生活体は、生理的、心理的に何らかの情緒的緊張の状態に陥る。こうした状態を、フラストレーション状態と呼ぶ¹²⁾。

これらの見解から、強い目的意識をもった人間が、何かによって妨害され、情緒が乱れ、緊張状態に陥ることを欲求阻止という。欲求阻止に陥った人間は、何らかの反応をするのである。

その反応は普通、①攻撃(aggression)、②退行(regression)、③固執(fixation)、そして、④諦念(regignation)、といった4つに分類される¹³⁾。これらについて認識することは、人間状況を知るうえで手がかりとなる。

第1は、攻撃である。欲求阻止に陥った人間が、最初に示す反応は攻撃である。

産業において欲求阻止に陥った人間は、経営者を激しく批判したり、悪意のある噂話をしたり、けんかばやくなったり、他人の失敗を激怒したりするようになる。

もし、攻撃の対象が強力なために、攻撃することが不可能であると、攻撃が容易で、そして危険性の少ない対象に矛先を向ける。男性だったら、自分よりかよわい女性を、妻帯者ならば、妻や子供を故意に叱責したりするようになる。

このように攻撃を外部へ向けられる人間はまだしも、うつ病のある形では、自己の欠点を責め、たとえ自分に責任がない場合でも、相手を責めることなく、自分に責任を負担させる。そして、自己嫌悪や、憂うつになることもある。

前者は、攻撃の対象が変わった場合である。後者は、攻撃の形が変わった場合である。

第2の特徴は、退行である。欲求阻

言葉である。

言葉は、コミュニケーションの手段であり、日常生活に不可欠なものである。言葉が、この世に存在しないならば、個人間の意思伝達や、個人と社会をつなぐ情報伝達は不可能となる。

この言葉が、人間を他の生物と異なった存在にし、人間社会を発展させたのである。まさに言葉は、個人と社会を連結する道具なのである。

人間の社会生活は、ほとんど言葉を通してなされ、言葉を通して伝達された情報が人間の行動に影響を及ぼす。そして、人間もまた、言葉を通して社会に影響を及ぼすのである。こうして、相互に影響を及ぼしながら、人間と社会は形成されていく。

人間がたえず使用し、同時に影響を受けている言葉には、人間が個人的に吐露するものと、社会が情報機関を使って発するものの2つがある。

前者がパーソナルコミュニケーションであり、後者はマスコミュニケーションなのである。

マスコミュニケーションは、マスメディアによってなされる。マスメディアは、現代の情報化社会において、内外の動向を個人に伝達することによって、人間の知識を増大させる。同時に、視野を広げ、豊かな人間を形成していく。

現代社会において、社会情勢の認識や、人間形成にあたって、マスメディアの役割を等閑視することはできない。

マスメディアが発達する以前の人間の視野や行動は、限定されていたが、現代社会を特徴づける情報革命は、人間の視野を広げ、人間の行動に大きな影響を及ぼした。

情報が自由に伝達されている現代社会においては、情報洪水のために、かえって人間に悪影響を及ぼす弊害も無視できない。

テレビや映画などのマスメディアは、時には、学校教育よりも人間に強い影響を及ぼし、社会的犯罪を生む原因となっている場合もある。個人がマスメディアの流す情報をどう受容するかによって、マスメディアは有益にもなるし、弊害にもなる。

いずれにせよ、社会と人間を結びつけるコミュニケーションの手段であるマスメディアは、人間形成に大きな影響を及ぼすのである。

社会と人間を結びつける一般的コミュニケーションよりも、人間を認識する上で重要なものは、人間が日々の社会生活で使用している言葉である。言葉がなくては、人間は人間らしくならないし、また生きていけない。

この人間が生活する上で不可欠な伝達手段である言葉は、当然その中に大きななにかを含蓄している。人間が自己の意思を表示するにあたり、たえず言葉を使用しているために、逆に言葉から人間状況にアプローチすることも可能である。

人間が言葉を使用する場合、同じ言葉でも、状況によって意味が異なる。また、言葉を使用している人間も、一定の法則に基づいて言葉を使用しているのではない。ある場合は感情的に、ある場合は理性的に、ある場合は感情も理性も含んだ形で、言葉は使用されているのである。

使用している人間でさえも、どういう状況の下で言葉を使用しているか理解できないこともある。言葉の受け手はまして、言葉がどのような状況の下で使用されているかについて理解することは容易ではない。

人間を理解するにあたり、言葉が複雑な意味を持つからといって、言葉の理解を等閑にすることは許されない。

言葉を通して人間を理解するために、どうしても留意しておかなければならない事柄が2つある。第1は、言葉の演ずるまやかしさである。第2は、言葉の機能である。

第1の言葉の演ずるまやかしさを認識することは、人間的状況を理解する上で重要なことである。言葉のまやかしさに眩惑させられる危険性には次のようなことがある。

その1は、別々の性質の異なったものが、言葉によって同じように取り扱われることである。

例えば、“机”という言葉でも、使用する人間によって、それぞれ異なった意味を持つ。部長の机も、課長の机

も、一般社員の机も、机という言葉は同じでも、部長の机は一般社員の机に比較して威厳がある。同じ机でも、部下が部長の机を許可もなく使用したら叱責される。これは、地位や権限が異なるからである。

このように同じ言葉でも、機能によって持つ意味が異なる。

その2は、言葉によって分けることのできない事柄が分離されてしまう。個人は、所属している組織体や、その人間の社会的学習と分離して考えられない。

一体化して存在しているものは、それを1つのものとして取り扱わなければならない。

A会社の社員は、その会社と切り離れたら、その社員ではない。A会社とその会社の社員は、一体化している。その社員の行動は、A会社によって強く影響されているために、この会社と人間を分離して考えるのではなく、一体化して考えなければならないこともある。

その3は、言葉を通して人間に影響を及ぼす情報のまやかしさである。情報は正しいこともあるし、間違っていることもある。正しい情報でさえも、受け取る個人の感情によって歪曲され、歪曲されたまま他人に伝達されることがある。それを受け取った人間が、歪曲されたままの情報にさらされて、また他の人間に伝達することがある。

最初の情報が多くの人々に伝えられるうちに、最初の情報と流布している情報が、全く異なってしまうことがある。とりわけ、人間の口から口への伝達においては、この可能性が大きい。印刷された情報さえも、間違っただけで伝達されることがある。

実際に現地を観察しないで、他人からの受け売りで書かれた外国事情などには、間違いがあることがある。その理由は、書物を読んだ人間が書物の中に書かれていることをそのまま信じこみ、あたかも真実であることのように、他の人間に伝えるからである。

こうして間違っただけの情報が、次から次へと人間に伝わっていき、その情報が各人の中に固定化される。各人の中に

しく形成され、そして社会の影響を受けて行動するのである。

社会には、人間がその社会で生活する上で遵守しなければならない社会的規範がある。

特定の社会に所属するものは、この規範に従わなければならない。個人がどのような欲求を抱いていても、そこから生ずる具体的な行動が社会的規範から逸脱すれば、社会から目に見えるものであろうとなかろうと、なんらかの制裁を受ける。

そのために、個人は意識的であらうとなかろうと、所属する社会の社会的規範に従うことになる。社会的規範は、行動の枠組みとして、個人に作用するのである。

人間の行動を規制する社会的規範は、それぞれの社会によって異なった特徴を示す。

一般的に言って、日本と外国では、社会的規範が異なる。勿論、いかなる国家や地域たりとも、人間社会であるために、共通する要因も見いだされる。しかし、歴史、人種、地理的条件など

は、人間が生活する社会的行動様式の基準を異なったものにする。

例えば⁹⁾、アラベシ族にあっては、温和な物分りがよい異性間の結婚が理想とされる。ムンドグモール族にあっては、猛々しくて攻撃的な異性間の結婚が理想とされている。

さらにチャンブリ族にいたっては、その両性の態度が、日本の文化におけるものとは全く逆である。女性は、主体的、事務的で、積極的に物事をとりまとめてゆく側にある。一方、男性はどちらかという受動的で、感情的にも従属的な側に立つといった具合である。

このように、ある社会では当然と見なされる行動様式や規範が、他の社会では異質なものとなる。

人間の社会的行動のための基礎的社会的規範は、家族、交友関係、教育などを通して個人に教示される。個人に及ぼす社会的影響は、それぞれの社会で異なるために、個人が関係した社会的環境によって、個々人の行動は異質なものとなる。

そのために、人間は本質的には自己実現の欲求を持っていても、社会的集団の作用により、この欲求が抑制される場合がある。全体主義国家で見られるように、個人の自由意思に基づく行動にさえも、時には社会が規制を加えるのである。

社会は、個人の行動や態度に影響を及ぼす。それゆえに、社会によって人間は創造されるものといえる。

3・3 人間と言葉

個人が、人間によって形成されている社会の影響を受けることは言うまでもない。個人は、人間としての本来の欲求と、社会的要因の混合形態の影響によって異なった行動をとる。人間の本来の欲求を抑制したり、欲求どおりに行動させる上で、個人の所属する社会の影響は極めて大きい。

この人間と社会の中にあつて、たえず両者を結びつけているのは言葉である。人間は、種々なる行為を通して、社会形態を築いていく。そこで形成される社会的規範を人間に伝えるのは、



シカゴのビジネス街と人々

で最も重要な欲求である。

そこでは、承認の欲求とも関係するが、認められたいという気持ちよりも、自己が実現できることをしてみたいという欲求が強く表面化する。衣食足って礼節を知ると、次に人間は、創造的なことに挑戦しようとする欲求がある。

以上が、人間にとって普遍的な基本的欲求である。これらの5つの欲求にはハイアラキー (hierarchy) があり、一般的に人間は、最初の欲求が充足されると、次の欲求の充足を求めるといわれる。欲求の程度は、漸次高くなるのである。

人間の欲求のうち、第1次欲求が充足されると次の欲求へ、次の欲求が充足されるとさらに次へと、人間の欲求は、低次なものから高次なものへと移動する。このことは、マズローはじめ、多くの行動科学者や心理学者によって、普く認識されているところである。

しかし、人間はだれしも、高次の欲求である自己実現の欲求を潜在的に保有しているにもかかわらず、中には行動の原動力がこの段階までに到達しないか、あるいは到達しても行動の中心としてかかる欲求が顕在化しない場合もある。

世の中には、生理的欲求や、承認の欲求だけが、強く表面化して行動している人間が多くいる。

自己実現の欲求を行動の中心にしている人間は、それほど多くない。この欲求の極めて強い人間は社会の少数層なのである。多くの人々は、それ以外の欲求が強く行動体系にでて、高次の欲求を実現させることもなく、生涯を過ごしている。

人間の欲求のうち、どれが個人にとって強い意味を持つかは、個人が育った環境や、個人を包囲する種々なる要因が強く影響を及ぼす。個人の成長過程に見られる異なった社会的背景が異なった人間を形成するのである。

そこで、人間の基本的欲求に加えて、人間の形成過程を認識するために、社会が与える影響を考えなくてはならない。

3・2 人間への社会的影響

人間が誕生するやいなや、直接影響を受けるのは家族からである。最初に人間を人間らしく形成するのは家族である。

家族は、まず言葉を個人に教示し、その言葉を通して、社会の規範や文化などを教えこむ。人間は、家族という血縁集団によって育成され、そこから社会へと進出していく。人間にとっての基礎的集団としての家族の重要性は、いくら強調しても強調しすぎることはない。

もし、人間が生物学的原理によってこの世に誕生したとしても、社会の基礎的集団である家族によって育成されなかったならば、たとえ人間でも人間社会に適応できなくなる。人間集団によって育成されない人間は、形は人間でも、行動様式が人間とは言えなくなる。

その例としては、1920年、インドで発見された子供の事例があまりにも有名である。

この子供は、長い間、狼によって育てられていた。人間成長に重要な幼児期に、人間の子供が人間以外の生物によって育てられたために、発見された直後の子供の行動は、育ての親である狼に類似していた。

そして、人間社会につれもどされた後も、行動様式においては、最初の習性を脱皮できなかった。その子供は、人間の言葉も十分に覚えられないまま、やがて他界したのである。

人間の子供が幼児期に狼によって育てられ、人間によって育てられなかったために、その後、人間がいくら努力をしても育て親の動物の習性が抜けきらず、人間社会に復帰させるには困難をきたしたのであった。

“三つ子の魂百まで”という諺があるように、人間が人間らしく成長するためには、人間によって育てられ、人間と接触を持つことが必要なのである。

人間は、人間社会において適応できるようになるまでには、かなりの年月を必要とする。それまでは、社会の基礎的単位である家族の影響が大きい。

家族は、社会生活に不可欠な言語の習得、社会慣習の教育、個人の価値観やものの見方の形成などに大きな役割を演じる。

いかなる家族集団に生まれ育ったかということが、個人の社会的形成と社会的運命の大半を決定する⁸⁾ものといわれる。このくらい、個人に及ぼす家族の影響力は重要なものなのである。

人間が自己を形成し、社会において人間として存在しうするためには、家族の力をどうしても必要とする。

その後、人間は、自分にとって血縁的に近い親戚や、地理的に近い遊戯集団、および隣人集団の影響を受けることになる。

そして、人間生活に不可欠な体系化した教育が、学校によって教示される。それまでの種々なる集団の影響による人間形成は、漠然としたものであるのに対して、学校は公式に、それも理路整然と社会生活に不可欠な社会規範を個人に教示し、人間形成に大きな役割を演じる。

家族とならんで、学校の人間形成に及ぼす役割は大きい。学校は、人間が社会生活に必要な基本的社会行動様式の習得に大きな役割を演ずるのである。

やがて、人間が人間社会で生存する上で、どうしても参加しなければならない集団は、職場集団である。

人間が職場集団に参加する初期の段階は、家族集団や学校集団で受けてきた目に見えない影響が大きい。しかし、長い間の職場生活は、個人の所属する職場集団の社会的影響が、知らず知らずのうちに、人間行動を異なった存在につくりあげてしまう。

“学者らしい”，“弁護士らしい”，“教員らしい”，“銀行員らしい”，“農民らしい”というような言葉で理解できるように、長い間の職業が、人間行動をその職業にふさわしいように変えていくのである。

こうして、人間が誕生してから関係を持つ家族、遊戯仲間、隣人、学校、職場といった集団が、人間の価値観形成や行動様式に大きな影響を及ぼす。

すなわち、人間は、社会集団の総合である広い意味の社会によって人間ら

拙劣なリーダーシップでは、人間疎外を引き起こす原因となる⁵⁾。それは、組織の構成員が機械ではなく、種々の欲求や感情を持った生きた人間であるからである。

この他にも、人間疎外を誘発する原因が考えられるが、ここでは注目すべきいくつかの要因に限定した。

Ⅲ 人間の欲求と言葉

3・1 人間の欲求

人間は、生物学的原理によって誕生する。人間の誕生の起源や、他の生物との関係について考察することは、ここでの目的ではないので、そのことはとりあげない。ここでの関心は、人間が誕生してから、社会によって人間がどう形成されていくかについてである。

人間を限定された側面から観察するとただの物体にすぎない。状況によっては、人間の重量が重要視されることがある。

しかし、人間はたんなる物体ではない。個々人は、それぞれの欲求を基礎に、種々なる動機をもって行動する。欲求は、言葉によって表面化することもある。表面化しないで沈殿していることもある。

しかし、ともかく人間は、行動することによって特徴づけられる。

人間は誕生し、成長する過程で、社会的影響を受けて、純粋な状態から複雑な状態へと移動していくが、常に人間を動かす基本的な原動力は、人間の内部に存在する。

その原動力は、人間たるゆえに各人が保持しているのである。他の生物の中にも、人間を動かす原動力に類似したものを持っているものもいるが、すべてではない。類似しているといっても、部分的にすぎない。

人間行動の原動力である欲求は、その個々の強さにおいては、社会的影響によって変化するが、人間であるがゆえにだれもが保持する一つの生物学的現象なのである。

人間の欲求は、個人を動かし、人間の集団である種々なる組織体の行動の

原動力ともなっている。人間の欲求は、その強さにおいて、人種や年齢によって異なるが、基礎には、すべての人間に共通の欲求があると考えられる。

このことは、異なる環境の下で、多くの研究者によって挑戦されてきた。そして、幾多の試行錯誤のすえ、すべての人間に共通する基本的欲求が発見された。その欲求は、人類にとって普遍的なものであり、人間であるからこそ保有している本能的なものなのである。

この普遍的な人間の欲求は、臨床実践の中でも、多くの心理療法家の経験においても証明されたものである。そのために、いかなる懐疑をも排除する堅固な普遍的原理なのである。

この基本的な欲求が充足されない人間は、人間らしい行動を示さないのである。もしなんらかの理由で、基本的欲求が満足されないならば、人間は次第に精神病理的な兆候を示すようになるという⁶⁾。

逆に、人間の基本的欲求が満足させられている人々は、健康で、幸福な様相を呈するのである。

こうして、多くの専門家によって、人間の基本的欲求の普遍性が主張された。そして、この欲求は、人間行動の原動力となっている。

それでは次に、この基本的欲求とはどういうものをいうのか、考えてみることにする。これまでも、人間の基本的欲求については、多くの専門家によって指摘されている。しかし、表現上の差異はさておき、内容においては、ほとんど差異が見られない。

それゆえに、人間の欲求の研究において卓越した業績を残したアブラハム・マズロー(Abraham H. Maslow)の人間の基本的欲求に関する説を引用することにする。

マズローは、人間の基本的欲求として、次の5つを挙げている⁷⁾。

1. 生理的欲求 (THE PHYSIOLOGICAL NEEDS)
2. 安全の欲求 (THE SAFETY NEEDS)
3. 所属・愛の欲求 (THE BELONGINGNESS AND LOV-

E NEEDS)

4. 承認の欲求 (THE ESTEEM NEEDS)
5. 自己実現の欲求 (THE NEED FOR SELF-ACTUALIZATION)

第1の「生理的欲求」とは、人間の生存にとって最も重要な、衣・食・住・性・睡眠・酸素などに対する要求である。人間生活において重要な基本的欲求であるこれらが欠如すれば、人間は生きていくことが不可能となる。

第2の「安全の欲求」は、経済的、物質的に安定していたいという、生きていくうえでの安定感を求める欲求である。だれしも、生活するためには、衣食住の安全確保を求める。こうした欲求が最少限満たされなければ、創造的な仕事などはできるものではない。

第3の「所属・愛の欲求」とは、他の人から親切にされ、愛され、仲間に入れてもらいたいという欲求である。人間は一人では生存できないので、必ず他の人間と交流を持って仲間をつくらうとする。

そのために、目的、思想、趣味、出身地などを同じくする人間が集団をつくり、いっしょに集まろうとする。“類は友を呼ぶ”という諺がこのことを示している。同じような人々が集まって、集団をつくるのである。

第4の「承認の欲求」とは、自分に誇りを持つとうとする自尊心の意識や、他人に認めてもらいたいという欲求である。

だれしも、批判されるよりは称賛されると喜び、満足する。複雑な経験をしていない純粋な人間ほどそうである。

そのために、最良のリーダーシップや人間関係は、人を誉めることだといわれる。人間はだれしも、認めてもらいたいという欲求があるために、誉め方にもよるが、誉められて感じの悪い人間はいない。

第5の「自己実現の欲求」とは、自分で何か自分を生かせることをしてみたいという欲求である。生活がある程度満足されたならば、自己が実現できる創造的なことをしてみたいという欲求である。これは、人類の進歩にとつ

的な職務意欲を持つ人間から、気力を奪い取ってしまう。

機会喪失が継続すると、労働者は意気消沈し、自暴自棄に陥る。こうして、機会喪失の問題は、進取の気象にとんだ労働者を疎外させてしまう。

第3に、専門化の問題である。企業の合理化は、オートメーションを推進し、専門化を促進する。専門化といっても、専門化された職務が統一性を保持している間はまだしも、過度の専門化がなされると、個人は全体のほんの一部分の職務を遂行することを余儀なくされる。

現代の産業社会における専門化の推進は、専門化の弊害を生む。それは、専門化によって、単純な作業上や運動上の能力しか発揮できない傾向がでてくるために、個人が職務遂行を通して自己発見をすることを阻止されるからである⁴⁾。

専門化が進むにつれて、個人は、企業組織の歯車にすぎなくなる。職場におけるオフィスオートメーション(OA)化によって、職務能率は向上する

が、働く人々の中には、吐き気や精神疲労などの健康障害が出てくる者がいる。

それでは、人間の成長欲求と抵触し、職務を通しての自己発現が抑止され、人間の存在感を喪失してしまう。長い間、個々人は疎んじられると、やがて無気力になってしまう。

第4に、人間関係の問題である。いかなる国家の中の企業においても、組織の中心となるのは人間である。

人間は、企業目的の遂行のために、合理的に組織化される。国家の形態によって多少異なっているが、公式組織では、職位、職能、権限が合理的に決められる。この公式組織に加え、人間の社会的関係のために、自然発生的に出現する非公式集団(インフォーマル集団)がある。

そこでは、集団内の人々に一定の態度、習慣、集団への帰属、一体感を要求し、集団の規範から逸脱する人間には、制裁が加えられる。しまいには、仲間はずれにされる。

個人が所属する職場のインフォーマ

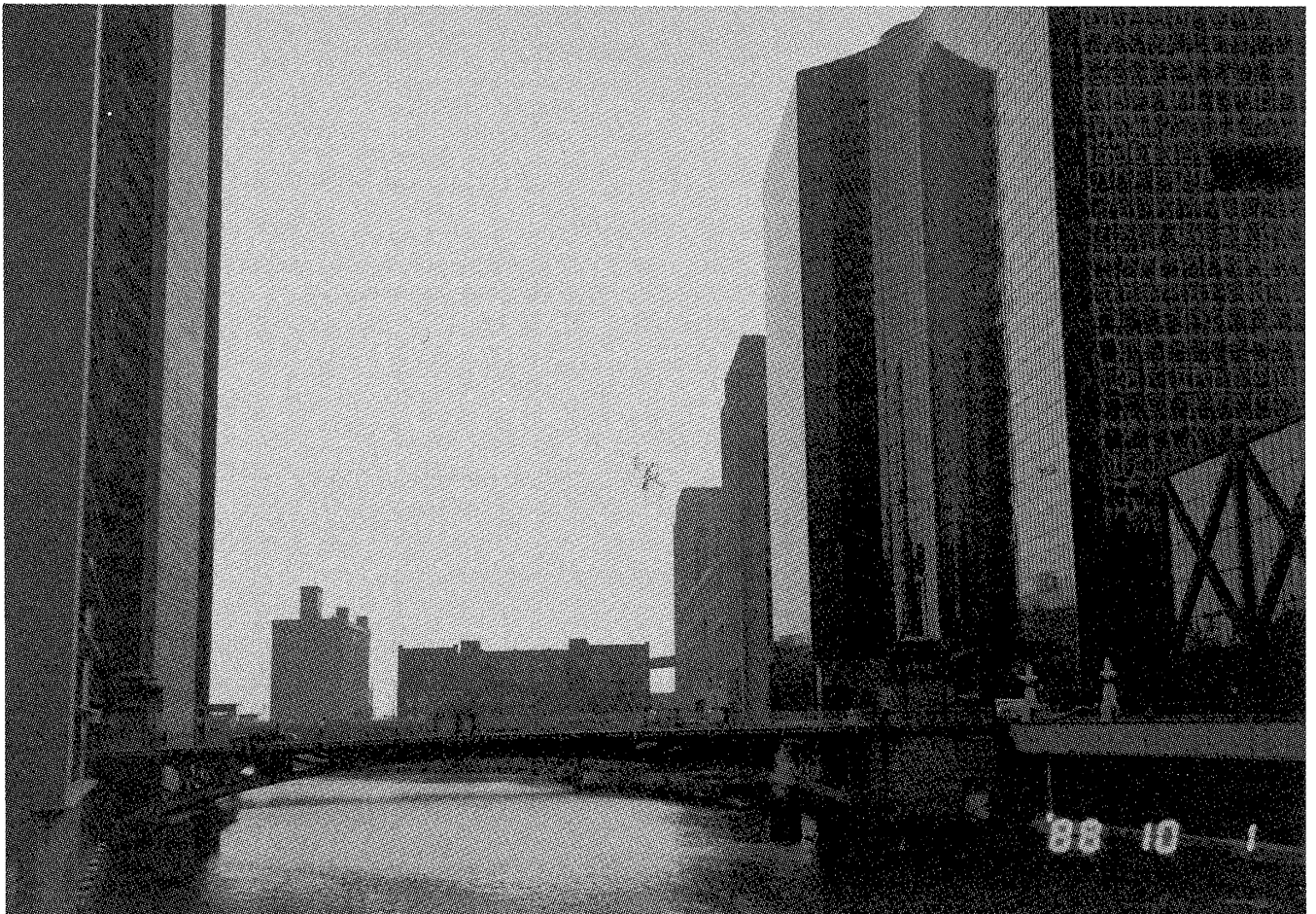
ル集団から疎外された労働者は、企業内で孤立し、企業外にはけ口をもとめるか、孤独の状態を維持するかのどちらかになる。

相当意志が強固な人間でもないかぎり、時間の大部分を費している職場での人間関係のつまづきは、個人にとって耐えがたい苦痛となる。こうした人間関係における挫折も、疎外を誘発する原因となる。

第5に、リーダーシップの問題である。いずれの組織においても、構成員は、自分より職位の高い管理者によって管理されている。

しかし、管理者が的確なリーダーシップを発揮すれば問題ないが、リーダーが視野が狭く、リーダーに不可欠な必要条件(①知性と判断力、②洞察力、③責任感、④多面的な人間性、⑤明朗性、ユーモア、⑥協調性など)を欠如している場合は、従業員との間に問題が生じる。

生きた人間を管理するには、リーダーシップが重要となってくる。構成員がいくら適応力があるからといっても、



アメリカのシカゴのビジネス街

できず、匿名化した大規模組織の中に埋没し、自己の主体性を喪失して、ただ生計の手段である所得を獲得するために、働いているにすぎなくなった。

現代社会において、機械化の促進や、企業規模の拡大が、人間に組織の部分化を余儀なくさせるために、人間は主体性を発揮できず、無気力の状態に陥る現象が生じた。こうした状態が人間疎外 (human alienation) と言われる。

一般的に言われる疎外の言葉の定義は、「人間が事物や他の人間とかかわるうちに、自己から引き裂かれて本来あるべき自己の本質を奪われてしまい、自己にとって疎遠であるという状態」⁴⁾である。

言葉は、一般現象から抽象化して普遍化し、その社会で共通に使用されているものであるから、ここではこの疎外の言葉の意味をそのままとりあげることとする。そうすれば、技術革新や、規模の拡大によって個人が全体の一部となり、主体性を喪失している現象を疎外と呼ぶことができる。

産業社会における疎外現象を究明したR・ブラウナー (Robert Blauner) によると、疎外とは、「労働者と職業の社会技術的状况とのあいだと、一定の関係から生ずるさまざまな客観的条件と主観的な感性状態とからなる総合的な徴候群である」²⁾。

それはまさに、労働者の個人的主観と、産業における客観的条件との関数である。社会技術的状况と、労働者の他の人間とかかわりの中から人間疎外の状態が生じる。

客観的条件によって疎外され、主観的な感性によって、労働者は疎外意識を抱く。

客観的条件には、企業内外における種々なる要因が考えられる。客観的条件が疎外を誘発し、主観的な感性によって、意識として浮かび上がる。個人によって意識されることが疎外感である。

そこで、疎外について言う場合は、客観的条件と主観性の両面から考察する必要がある。

主観の側面から考えると、疎外を意

識する程度は個人によって差異があり、すべてを同一視することはできない。疎外が意識されたり、意識の程度に差異が生ずるのは、人間に欲望、あるいは欲求が存在するからである³⁾。

もし人間に欲望や欲求が存在していないならば、疎外は意識されない。人間は、種々なる欲望や欲求をもって行動しているが、事物や他の人間とかかわっているうちに、欲望や欲求が阻止される。その結果、疎外現象が生じるのである。

したがって、個人の欲望や欲求の強さと、疎外を主観的に意識する度合いが、疎外感の強弱に影響を及ぼすと言える。人間の欲求は後に考察することにし、まず疎外を誘発する客観的条件に目を向けることにする。

とかくこれまで、資本主義社会では、資本家による労働者の搾取が指摘されてきた。労働者は、生産手段である資本を所有していないために、資本家から永遠に搾取されるということである。資本家は、為政者と結びつき、労働者を酷使し、雪ダルマ式に富を増大させる。

その結果、資本家と労働者は、それぞれ両極に分解され、労働者の立場は悲惨となる。

資本主義の根本原理である私有財産制と自由競争の原理は、そのまま純粋に考えると、富める者をますます豊かにし、貧しい者をますます貧しくさせる。

そこで、体制の面から、人間の疎外問題の克服をはかった国家もある。しかし、体制面からの克服をはかったとしても、支配者と被支配者の関係は生じている。そこでも、被支配者は支配者によって疎外される。

それゆえに、現代の資本主義国家は、これまでの純粋資本主義から生じる弊害を克服して、多くの人々に受け入れられる修正路線をとっている。

日本や米国などの先進資本主義国家では、国民の多くが現在の体制に満足していて、極端な体制の変化を望んでいない。これらの国の大企業では、個人が努力をすれば、資本の所有者でなくても専門経営者として、企業経営を

担当できる可能性もある。

また第二次大戦後、日本などの先進資本主義国家においては、労働組合が法的に是認され、労働者も労働組合を通して、労働条件に関する種々なる問題を、使用者と対等に交渉することが可能となった。

労使関係に関する法律である労働法や、労働基準法も、民主的原理に基づいてつくられ、資本を所有しない労働者を資本家から庇護している。

しかし、資本主義制度や、経営の諸問題がかなり改善されたとはいえ、まだ産業組織の中には、人間疎外を誘発させる問題がある。人間疎外を誘発させる諸要因を、いくつか挙げてみる。

第1に、参加の問題である。これは、労働者が職務上の意思決定や、問題解決に参画できないことである。

職務上の意思決定や問題解決が、上司の恣意的状況によって決められ、経営参加が完全に存在していないこともある。たとえボトム・アップという参画の形態があったとしても、それは表面的であって、実質上は、真の参加の機会がないこともある。

日本社会には、ホンネとタテマエが存在し、表面的にはボトム・アップという民主的制度があるが、これには限界があって、実質的には存在していないことがある。従業員の意思決定への参画は、己れの分をわかまえての参画なのである。

このような状況では、上下・左右のコミュニケーションは円滑になされず、進歩的な意見の開陳も阻止される傾向がある。

職務の意思決定や問題解決に参画の機会がないことや、疑似参加制度は、労働者を無気力の状態に陥らせてしまう。これでは、仕事への参加を通して、自己を実現させようとする欲求をもった労働者を疎外させる。

第2に、機会喪失の問題である。このことは、企業内において他の人々と対等に、機会を獲得する可能性が存在しないことをいう。

職務移動や昇進が、性や学歴などのために阻止され、機会さえ与えられていないことがある。機会喪失は、積極

“日米の産業における 人間問題”

——人間研究序説——

The Problem of Human Beings in the Industrial Society of Japan and the United States

佐藤 一昭

I はじめに

いずれの国家であろうと、企業であろうと、学校であろうと、すべての組織体は人間によって形成されている。

日本国は、日本人によって形成され、米国は、米国人によって形成されている。国家の下部組織である企業組織も、人間によって形成され、活力が与えられる。日本の企業は、日本人によって活力が与えられている。

多国籍企業は、本部所在国の人間と、受け入れ国の人間とのかかわりあいによって運営される。国家間の関係も、国家という大組織間との関係である。その大組織に活力を与えているのは人間である。人間を考えなくては、国家であれ、企業であれ、病院であれ、いずれの組織体の本質をも考えることができない。

しかし、人間は複雑であるために、理解するのに困難を伴う。たとえ人間一般について理解しても、個人によって特徴が異なる。個人といっても、日本人と米国人では異なるのである。ま

た、同じアジア人でも、日本人と東南アジアの人間では異なるのである。

それを日本人と同じように他の国の人間を考えたなら、誤解を生む。それが、経済摩擦や国家間の摩擦を生むことになる。しかし、人間であるかぎり、いずれの国の人間にも共通の問題がある。人間による言葉の使用や、人間の欲求などは、人間に共通する要因として論じられる。

本稿では、複雑な人間を多面的な角度から考察するのではなく、産業における人間という特定の領域から、人間について考えることにする。これによって人間について十分理解できるとは言えないが、人間の一部分については理解できるのである。これは、まさに人間研究の嚆矢である。

人間研究は、日本企業が国際化を余儀なくされている現代社会において、日本と諸外国の人間の共通性を考える意味で重要なものである。経済活動は、いずれの国家でも人間によって遂行されるのである。

人間に関して、国家間に差異性があ

ると同時に、共通性があるのである。人間の共通性が理解できれば、差異性から生じる誤解も解消できると考えられる。

II 人間疎外

日本や米国をはじめ、先進工業国社会にあって、現代の企業は種々なる技術革新を試みてきた。

その結果、製造部門を中心に事務部門に至るまでオートメーション化され、これまで必要とされていた労働者の技能は、それほど必要とされなくなった。労働能率向上のための合理化の結果、多くの労働者は単調な機械的作業を毎日反復しているにすぎない。

機械化もそれほど顕著ではなく、企業規模も小さかった頃は、労働者は充実した仕事に従事しているという実感を持つことができた。さらに彼らは、完成の喜びも享受でき、働くにも意欲があった。

しかし、技術革新の結果、現代では労働者は、そうした実感を持つことが