

カルチャー・ショック 外国人のみた日本

Attachak Sattayanurak

出身地：タイ・チェンマイ

所属：Chairman, The Japanese Studies Center, Faculty of Humanities, Chiang Mai University
Associate Professor, Department of History, Faculty of Humanities, Chiang Mai University

日本滞在：2009年4月～7月



一九九〇年代の終わりから日本経済の変動に伴い、大企業は重要な人的資源管理の原則を放棄してしまった。終身雇用契約である。大企業が従業員の労働生活に対する責任を引き受けなくても済むような新しい契約スタイルが普及したことが従業員の管理原則の放棄を可能にしたのである。この新しいタイプの契約は、他社に業務を下請けに出すことにより労働の分割を生み出した。結果、その仕事の請負をめぐる会社同士の競争をつうじ、そして従業員の管理、ケアに関するコストを縮小させることにより大企業は収益の拡大を図ることが可能となった。将来契約を取れるかどうかの確約がない下請企業は派遣労働者を増やす傾向にある。研究者はこの変動の時期を「失われた一〇年」と呼んでいる。しかし、厳密に見ると、日本の工業製造部門はそれほど多くの損失を被っていないことがわかる。むしろ生産システムの大きな改編の時期で

日本社会の今 —敗者と勝者—

アタチャック・サタヤヌラク

あった。この期間に行われた変革はアメリカの経済危機のあとを追って日本経済が崩壊の危機に瀕することから救ったという意味で重要であった。

でも、その結果何が失われたのだろうか？日本経済に起こった変化は日本の製造業（ものづくり）のひとつの重要な部分を完全に破壊した。それは、生産システムにおける「文化資本」を消失したのである。第二次世界大戦後、日本社会は製造業に「文化資本」を築き上げた。職業人生の保障である。この「文化資本」の力をおして日本の経済社会は大きく拡大することができた。日本の従業員は、自分たちの労働生活が安定していることを前提として満足して彼らの生活を営むことができた。日本の非常に低い貯蓄率は将来展望の確信からくる消費力につながっている。この消費パワーは日本の国内市場を拡大し産業を支え、発展の原動力ともなっている。さらに加えるに、雇用が保障されていることが労働者が確固たる労働意欲をもってその企業で働くことにもつながっているのだ。

前述した契約形態の変化は広く日本社会に影響を及ぼした。仕事にたいする勤勉さは愛する会社や同僚たちに向けられなくなった。代わりに、それはある期間（その期間にも多くの人たちは失業し、また解雇の危険性に晒されているのだが）、自分の仕事を単に守るためだけのものになった。

勤勉性は「失われた数十年」以前の日本人が持っていた堅固な労働意思とは比べようがない。

「文化資本」が消滅したことは日本の社会に途方もなく大きな影響を与えた。一九六〇～七〇年代、労働者抑圧をテーマとした左翼の文学が、現在は様々な読者層の間でまた人気を博している。昔は学生だけの間で愛読されていたが今は違う。日本社会で不平等に関する議論が多く聞かれるようになった。同時に、自分が「敗者」の身分なのか「勝者」の身分なのかレットテルを貼ることが行われるようになってきた。これは変化した生産システムが生んだ閉塞的な状況下において自分のアイデンティティをみつける方法の現れである。

日本社会ではかつて、中流クラスが社会の核であったし、生活の保障のレベルも高かったが、今は変わってしまった。自分が「敗者」だという心の苦痛から多くの衝撃的な事件が起きている。多くの労働者は解雇されたとともにホームレスになってしまふ。これまで会社の寮に住んでいても、解雇されたら立ち退かなければならないし、失業していたら敷金を払うお金さえないからだ。日本の経済社会が「文化資本」を失ってしまったのは本当に痛ましいことだ。それがますます多くの日本人たちを困窮に追いやっていく。

（海外客員研究員／訳＝真田孝之）