

<研究ノート>

「人的資源の教育・訓練の比較史」のための研究ノート

——イギリスと日本——

山 本 通

目 次

- 1) はじめに
- 2) 日英産業教育・訓練史比較の基本的諸問題
- 3) イギリスにおける人的資源の教育・訓練の歴史的特徴
- 4) 日本における人的資源の教育・訓練の歴史的特徴
- 5) おわりに

1) はじめに

1973年に公刊されたロナルド・ドーアの大著『イギリスの工場・日本の工場』⁽¹⁾は、イングリッシュ・エレクトリック社と日立というイギリスと日本の代表的な二つの電機会社に関する調査をもとにして、両国の雇用慣行を比較社会的に検討したものである。ドーアは両国のそれぞれに、一貫性をもった別々の雇用システム体系を発見した。彼によれば「(日立に見られる…山本の挿入) 終身雇用、実績を加味した年功制賃金システム、企業内でのキャリア、企業による研修、企業内組合、企業福祉の充実、企業意識の涵養などはすべて同系列の現象であり、お互いにうまくかみ合っている。それと対照的なイギリスの諸特徴についても同じことが言えるであろう。たとえば、転職がかなり多いこと、市場を基盤とした賃金・俸給システム、他律的ではなく自立的・流動的なキャリア・コース、公共機関による職業訓練、産業別あるいは職能別組合、社会保障の拡充、専門家的・職能的・地域別的ないし階級的意識がより強固であること、などがそうである⁽²⁾」。

ドーアはイギリスの雇用システムを「市場志向的雇用制度」、日本の雇用システムを「組織志向的雇用制度」と表現する。日本的経営システムは儒教的伝統をふくむ日本独特の文化と結びついてはいるが、しかし、日本独特の文化によってそれが生み出されたわけではない。むしろ、それは歴史的な背景、つまり「後発効果」と呼ばれるものの所産である。すなわち後発国においては、工業化が遅れて開始されるとき、その出発が遅いほど、①経済発展に対して国家が支配的役割を果たす可能性が大きくなる、②工場制への変化が急激に行われる、③工業発展に先立って、学校教育制度が発展する、④先進国の進んだ技術や経営組織を直接に導入することになる、⑤最新の労務管理の手法が導入される、⑥大企業が安定的に成長する、⑦経済の二重構造が形成さ