

オルタナティブ  
経営論

文◎田坂広志

text=Hiroshi TASAKA

4

日本型経営が重視する  
「目に見えない四つの報酬」

エンロン事件やリーマンショックなどの経験を通じて、世界の多くの人々は、「資本主義は、成熟しなければならぬ」と感じている。

では、「成熟した資本主義」とは、何か？

それは、「知識」「関係」「信頼」「評判」「文化」「共感」などの「目に見えない価値や資本」を重視する資本主義に他ならない。そして、日本型資本主義と日本型経営は、昔から、これらの「目に見えない価値や資本」を重視してきた。それゆえ、これから世界の資本主義は、ある意味で、かつて日本型資本主義が大切にしてきた価値観へと回帰していく。

本連載においては、第1回から第3回まで、そのことを語ってきた。そこで、この第4回からは、様々なテーマを取り上げ、日本型資本主義と日本型経営が重視してきた価値観について語ろう。それは、そのま

ま、世界の資本主義と企業経営が成熟していくべき「未来の姿」を示唆するものとなるだろう。

まず、この第4回では、日本型経営の「報酬観」すなわち、「仕事の報酬とは何か」について語ろう。

近年、米国型資本主義の影響を受け、給料・年俸などの「金銭的報酬」だけを仕事の報酬と考える価値観が、我が国においても広がっている。

しかし、実は、日本型資本主義と日本型経営においては、そうした「目に見えない報酬」だけでなく、「目に見えない報酬」を重視してきた。

それは、次の4つの報酬である。

第1は、「仕事の働き甲斐」。かつて日本企業の現場では、「仕事の報酬は仕事だ」との言葉が語られたが、

仕事を通じて社会に貢献することの喜びを感じられることが、仕事の報酬だとの思想があった。

第2は、「職業人としての成長」。仕事を通じて腕を磨けることそのものが、報酬であった。それは、日本

において語られてきた「腕に蓄えをせよ」という言葉の意味でもあるが、自分の中に眠る可能性を開花させることを喜びとする報酬観でもある。

第3は、「人間としての成長」。日本型経営においては、「仕事を通じて己を磨く」という言葉が語られるが、仕事の苦勞や困難を通じて人間の成長を遂げていくことが最高の報酬であるとの思想があった。

第4は、「仲間との出会い」。仕事の困難を、力を合わせて共に乗り越え、互いの心が通う仲間が生まれてくることもまた、素晴らしい仕事の報酬である。その思想が、日本型経営にはあった。

このように、日本型経営における「報酬観」は、「目に見えない報酬」をも深く見つめる成熟した報酬観であったが、では、その「報酬観」の背後にある、日本型経営の「労働観」とは何か？

次回、そのことを語ろう。

たさか・ひろし◎81年、東京大学大学院修了。工学博士。87年、米国パテル記念研究所客員研究員。90年、日本総合研究所の設立に参画。取締役を務める。2000年、多摩大学大学院教授に就任。同年シンクタンク・ソフィアバンクを設立。03年、社会起業家フォーラムを設立。08年、世界経済フォーラム(ダボス会議)のGlobal Agenda Councilのメンバーに就任。13年、全国から1500名の経営者やリーダーが集まり「変革の知性」を学ぶ場、「田坂塾」を開塾。