

特集

大学教育と就職

- 清水克洋 ▶ 読者から シューカツ批判から大学教育批判へ
 北 彰 ▶ 君はもう進路を決めているのだろうか？
 中村 昇 ▶ 私の知らない世界
 平松裕子 ▶ 就職活動の今がき見えるもの
 松本悠子 ▶ 大学教育と就職
 安井哲章 ▶ シューカツ生を見守る大学教員
 黒田絵美子 ▶ わたしの励まし方
 松下 貢 ▶ 理工学部教育と就職活動
 渡辺新一 ▶ 寅さんの台詞から考える
 友岡 賛 ▶ 大学の国際化という文脈における就職問題
 瀧澤弘和 ▶ 比較制度分析から見た大学教育と就職
 都筑 学 ▶ 大学から仕事へのトランジション
 中川洋一郎 ▶ なぜ「新卒一括採用」は、外国人には理解不可能なのか
 鈴木 寿 ▶ コンピテンシー育成教育モデルの就活への応用
 牧野光則 ▶ 中央大学「段階別コンピテンシー」の意義
 松山善男 ▶ 大学教育と就職

勝五郎再生奇話 白鳥の内情と三巻目
 ドイツ・エルツ山地地方木のマイスターたち①
 『アマデウス・デ・ガウラ』③
 映画を観る楽しみ、映画を語る楽しみ⑥
 法学部文化論ワークショップから⑧
 さかさまポートレート・ギャラリー⑩
 イチロー／キムタク
 平成タレントロジック・序説⑫
 グラビア▶もうひとつの学徒出陣

中央大学

中央評論 The CHUO Univ. Review

特集 大学教育と就職

NO. 288

2014 SUMMER

中央大学

2014年7月24日印刷
 2014年8月5日発行
 中央評論

憲法学再入門

木村草太・西村裕一著 各テーマについてその基礎概念から理解の基盤を作り直し、再入門をうながす。 一九〇〇円

行政法総論を学ぶ

曾和俊文著 抽象的な行政法総論を原則に立ち返り解説。 三三〇〇円

租税法入門

増井良啓著 所得課税を素材に、租税法の全体像を描く。 二六〇〇円

事例から民法を考える

佐久間 毅・曾野裕夫・田高寛貴・久保野恵美子著 論点が複雑に交錯する事例を素材に民法を「考える」演習書。 三〇〇〇円

民法判例集 親族・相続

内田 貴・水野紀子・大村敦志・道垣内弘人編 平成25年度までに出版された、重要判例160余りを収録。 二八〇〇円

実務に効く知的財産判例精選

小泉直樹・末吉 亘編 特許法・著作権法を中心に重要判例を厳選 解説。先進高度化する知財争訟がわかる。 二六六七円

労働法の争点

土田道夫・山川隆一編 新・法律学の争点シリーズ⑦ 近時の学説・判例・立法動向を踏まえて、明快に解説。 二六〇〇円

平成25年度重要判例解説

ツリス編集部 二八七〇円

ソーシャルエンタプライズ論

鈴木良隆編 自立をめざす事業の核心 営利手段では解決困難な課題を事業とするには、震災復興等事例も紹介。 二四〇〇円

事業創成

小林敏男著 事業を形成し持続可能なものとするために。 二二〇〇円

現代租税の理論と思想

宮本憲一・鶴田廣巳・諸富 徹編 戦後から現在までの租税理論の思想や論議を、支出税の検討を中心に論じる。 四二〇〇円

証券論

大村敬一・俊野雅司著 歴史、考え方、しくみを解説。 四〇〇〇円

ゲーム理論のあゆみ

鈴木光男著 誕生から現在までを時代背景とともに辿る。 二四〇〇円

グローバル製品開発戦略

多田和美著 日本コカ・コーラ社の成功と日本ペプシコ社の撤退 海外子会社の製品開発成功のプロセスを分析。 三八〇〇円

英語で政治経済学しませんか

飯野公一・ティモシー・スール、若田部昌澄著 英語を勉強しながら、政治経済学の見方・考え方を身につける。 一五〇〇円

コミュニケーション論をつかむ

辻 大介・是永 論・関谷直也著 社会学、心理学、言語学など様々な視点を加味しコミュニケーションを解説。 一〇〇〇円

有斐閣

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-17 Tel:03-3265-6811
 http://www.yuhikaku.co.jp/ (表示価格は税別です)

ISSN 0911-8330

編集兼発行者 ● 秋山 嘉 印刷所 ● 藤原印刷株式会社
 発行所 ● 東京都八王子市東中野742-1 中央大学出版部内 中央評論編集部

グラビア▶もうひとつの学徒出陣

—元朝鮮人学徒兵(中央大学OB)の証言— …… 澤田紫門・秋山美月

特集▶大学教育と就職

012	巻頭言 シューカツ批判から大学教育批判へ ……………	清水克洋
018	君はもう進路を決めているのだろうか? ……………	北 彰
025	私の知らない世界 ……………	中村 昇
034	就職活動の今から見えるもの — 情報化社会に生きる ……………	平松裕子
043	大学教育と就職 — 学生の本音から学ぶ ……………	松本悠子
050	シューカツ生を見守る大学教員 ……………	安井哲章
056	わたしの励まし方 ……………	黒田絵美子
062	理工学部教育と就職活動 ……………	松下 貢
071	寅さんの台詞から考える ……………	渡辺新一
078	大学の国際化という文脈における就職問題 ……	友岡 賛
084	比較制度分析から見た大学教育と就職 ……………	瀧澤弘和
095	大学から仕事へのトランジション ……………	都筑 学
101	なぜ、「新卒一括採用」は、外国人には理解不可能なのか — それは、組織編成原理が真逆だからだ ……………	中川洋一郎
110	コンピテンシー育成教育モデルの就活への応用 ……………	鈴木 寿
116	中央大学「段階別コンピテンシー」の意義 ……	牧野光則
123	大学教育と就職 — 中学・高校の数学科教員を育ててみて ……………	松山善男

佐々木健一 論文ゼミナール

四六判・262頁/2300円

論文の書き方の基本から実践まで、本格的な論文作法をわかりやすく解説。

江川雅子・東京大学教養学部教養教育高度化機構編

A5判・256頁/2400円

世界で働くプロフェッショナルが語る

東大のグローバル人材講義

日本の枠を飛び越えて活躍するリーダーたちによる東大生へのメッセージ。

三谷太一郎

四六判・328頁/2900円

人は時代といかに向き合おうか

日本政治史研究の碩学による珠玉の歴史エッセー集。

歴史科学協議会編

A5判・256頁/2800円

歴史の「常識」をよむ

日本列島の原始・古代から現代まで、最新の歴史像を提示する。

◎東京大学文学部発! 世界を読み直し、言葉を編み直すシリーズ

秋山聰・唐沢かおり・熊野純彦・佐藤健一・野崎 敏・林 徹編集委員

人文知 [全3巻] 刊行開始!

■内容見本送呈

①心と言葉の迷宮 唐沢かおり・林 徹編 [第1回配本]

②死者との対話 秋山・野崎編 ③境界と交流 熊野・佐藤編

小島 毅監修

A5判・平均296頁/各巻2800円/3000円

東アジア海域に漕ぎだす

(全6巻) 完結!

回訓読から見なおす東アジア 中村春作編 [最終回配本]

東アジア文化の共通性と多様性を読み解く。A5判・333頁/3000円

【既刊】①海から見た歴史 羽田 正編 ②文化都市 寧波 早坂俊廣編
③くらしがつなぐ寧波と日本 高津 孝編 ④東アジアのなかの五山文
化 島尾 新編 ⑤海がはぐくむ日本文化 静永 健編 各巻2800円

高瀬正仁

四六判・440頁/3800円

高木貞治とその時代

西政近代の数学と日本

『解析概論』など多くの名著を残した世界的数学者高木貞治。彼と同時
代を生きたさまざまな人びとの人間模様を緻密に描き出す。

中島映至・大原利眞・植松光夫・恩田裕一編

原発事故環境汚染

福島第一原発事故の
地球科学的側面

福島第一原発事故によって大気・海洋・陸域に放出された放射性物質の
拡散と移行を科学的に検証する。 A5判・312頁/3800円

丹羽美之・吉見俊哉編

A5判・320頁+DVD1枚/8800円

記録映画アーカイブ②

戦後復興から高度成長へ

民主教育・東京オリンピック・原子力発電

戦後日本社会の変容を、記録映画でたどるシリーズ第2弾。

三宅泰雄・楡山義夫・草野信男監修/第五福竜丸平和協会編

新装版 ビキニ水爆被災資料集

第五福竜丸事件から六〇年。事件をめぐる報道記事、医学データなど、
多岐にわたる貴重な資料を収録。 菊判744頁/15000円

れていた。六年、三年、三年と、多くの人が、同じように教育の階段を上がってきた。

大学卒業後の人生は、人それぞれである。それは、ゴールがすぐそこに見える短距離競走ではない。ゴールのないマラソンのようなものといえるかもしれない。他の誰かより早くゴールすることが求められているわけでもない。自分のペースを守って進んで行けばよい。それが人生である。

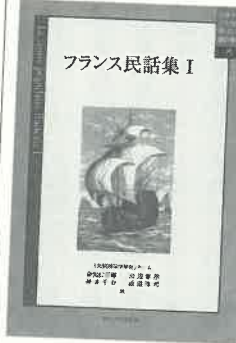
人生は勝ち負けではない。自分が納得して歩んで行くことが大事なのだ。大学卒業はその一歩である。さあ、胸を張って、自らの人生を歩いて行こう。

(文学部教授 発達心理学)



好評発売中!

フランス民話集 I



四六判・632頁 4400円(税別)

「民俗学の父」セビヨらが編纂、フランスの古層の文化を伝える語りの書。プルターニュ地方の民話を集録。

フランス民話集 II



四六判・786頁 5500円(税別)

グリム童話等の源泉となった、欧州の原風景を伝える語りの書。ドーフィネなど4つの地方の昔話を集録。

中央大学出版部
〒192-0393 八王子市東中野 742-1
Tel 042-674-2351 ◆ Fax 042-674-2354
<http://www2.chuo-u.ac.jp/up/>

なぜ、「新卒一括採用」は、
外国人には理解不可能なのか
——それは、組織編成原理が真逆だからだ

中川洋一郎

Nakagawa Yoichiro

はじめに

——日本型が本家で、欧米型が分家である

日本企業では依然として大学生の「新卒一括採用」が常態化している。すなわち、新卒者(次年度に卒業する在学生)を一括して(大企業なら、場合によっては、数百人単位で)、定期的に(毎年)、一年の特定の時期に(卒業一年前の春から夏に)採用するという採用制度がごくごく正規のシステムとして機能している。

就業経験もなければ、そのスキルが証明されているわけでもない在学生を、一括して卒業前に採用するという、この日本型採用システムは、われわれ日本人には当たり前の慣行である。しかし、試みに外国企業人に、かかる大学生の「新卒

一括採用」について尋ねてみるとよい。アメリカ企業の事業本部長なら、「まだ卒業免状も持っていない、つまり、技能・技術が証明されていない在学生という未就業者を、持ち場も決めずに、一年前にまとめて予約して雇うなど、なんと不可思議な採用制度か。ありえない」と言うに違いない。

「新卒一括採用」は、典型的な作業しかさせない労働者ならともかく、大卒など高学歴者に関する限り、日本以外の国では、ほとんど理解不可能な採用形態である。ここにもまた、「日本の常識は世界の非常識」という事例がある。なぜ、大學生の「新卒一括採用」は、世界基準では異様な慣行に見えるのであろうか。

それは、日本と世界(特に、欧米)とでは、「人と仕事の合体の仕方」、すなわち、組織編成原理が真逆だからである。

なぜ、真逆なのか。それは、日本型が原基的組織（バンドという親族組織）の根幹部分を保存しているのに対して、欧米型がおよそ七千年前に出現した初期遊牧組織の末裔、すなわち、原基的組織から分離した派生型だからである。

1 欧米企業の働き方とその仕組み ——位階制の社会

アメリカ企業では、厳然たる位階制（ヒエラルキー）が敷かれていて、その仕組みは、概ね、（一）職務限定、（二）権限集中、（三）上意下達というように、特徴づけられる。

アメリカ企業では、入社の際に、その人物が何をすべきかがあらかじめ明確にされている。すなわち、その個人の職務が明確に限定されている（職務限定）。特に「管理する人」と「管理される人」との区別は厳格である。その最も典型的な事例が、事業本部長（general manager）という職位に表れている。事業本部長とは、企画・研究開発・生産・営業・経理会計・人事・総務まで、まさにすべてのことに全権を持つて（general に）指揮・命令する（manage）職務にある人物である（権限集中）。事業本部長にすべての権限が集中しているため、その事業本部長が決定する政策・方針は絶対的である。従って、「その命令に従うべきか」とか「従わざるべきか」と部下が議論する余地はない。つまり、事業本部長が

組みであろう。

このような日本企業における人事の「下克上」状態・「無礼講」状態と切っても切り離せないのが、大学生の「新卒一括採用」慣行である。

2 戦略をまず決めるグローバル型企業

かかる組織運営の違いを、例えば、キャメル・ヤマモト（山本成一）は企業戦略という観点から、次のように表現している（『朝日新聞』平成二十五年五月三日）。

アメリカ型においては、まず経営幹部が企業の戦略を決める。最高幹部が理想とする将来をイメージする。あり得べき理想に至る道筋が戦略である。それを実現する手順を決めて、職務（個々の仕事内容）を確定する。その確定した職務を実現するにふさわしい人材を労働市場で募集して採用して、彼（女）を当て嵌める。この仕組みでは、理念を出発点にして、職務を決めていることが決定的に重要である。決定の順序を時系列にしてみると、「戦略→職務→人」となっている。

このアメリカ型を、キャメル・ヤマモトは「必要な材料をあらかじめ決定した上で、レシピを手に、市場に買い出しに行く」と秀逸な比喩で描いている。

一方、日本型でも、もちろん、戦略はある。しかし、現状のリソース（＝人材や設備）を確認のうえで、その現有の能

命令を発して、部下はそれに従う以外に取るべき行動はない（上意下達）。事業本部長は、人事を含む権限を有しているの、事業本部長の命令に逆らう部下は、誠首の運命が待っている。

アメリカ企業のように、職務限定・権限集中・上意下達という特性を持つ組織では、新卒を定期採用して教育する（すなわち、「新卒一括採用」という考えなど全く念頭にない。企業経営とは、本社が必要に応じて即戦力を会社の内外から集めて組織を運営して、利潤を極大化することだと思っただけである）。

このように多数の部下の誠首権をひとりの人物（事業本部長）が有するという組織は、われわれ日本人にはほとんど理解不可能な世界である。日本の会社では、上司は部下の人事評価はする。人事部は、もちろん、上司による人事評価を参考にするので、上司が人事権を持っていると考えがちである。しかし、それは事実ではない。上司に部下の誠首などの人事面での決定権はなく、人事権は人事部が握っている。甚だしい場合には、その上司自身の異動などの際には、部下たちの「評判」「評価」が参考にされるので、「日本企業では、上司の人事権を部下が握っている」などと、揶揄されることもあるくらいである。アメリカ人からすれば、人事の「下克上」状態、あるいは、「無礼講」状態とても形容すべき異常な仕

力で実現できるであろう戦略を決める。将来の理想は、あくまでも現実の延長線上にある。まず現状のリソース、すなわち、人材・設備を見極めて、その人材に対して、必要な教育・訓練を施して、将来の目標を実現してゆく。キャメル・ヤマモト風に私が戯画化すると、日本型では、「まず冷蔵庫を開けてみて、中にある材料を確認する。もちろん、必要ならば市場に行って補うが、基本的には冷蔵庫の中の材料で、本日、これから作る料理を決める（レシピを作成）」というイメージである。決定順序を時系列にしてみると、「人→職務→戦略」となっている（図1参照）。

ただちに付け加えておこう。日本型では、冷蔵庫をほったらかししておくのではない。定期的に食材を、しかも、高品質で新鮮な素材を補充しておくのである。日本型において、事前の食材選びは、きわめて重要である。この冷蔵庫に補充する食材選びこそが「新卒一括採用」にはかならない。

3 欧米と日本、真逆の attribution 《割り振り》

どうやら組織の組立方とその運営の仕方、日本と欧米とは決定的な違いが存在するようである。何が、どう違うのか。

組織の中で、人は何らかの仕事をしている。「人が仕事を

なぜ、「新卒一括採用」は、外国人には理解不可能なのか

する」という最終的な形態に至るには、人と仕事がいれば合
体するのである。その合体過程には、実は、二通りの仕方がある。
人が先に決まってからその人に仕事割り振られるやり方と、その逆に、
仕事を決めてから、その仕事に人を割り振るやり方である。この二つの過程を
attribution（以下、「割り振り」という言葉を使って、今から二十年ほど前に類
化したことがある（中川洋一郎「分業における attribution の
方向逆転（人員配置から職務付与へ）」『経済学論叢』三四一
五・六）。所作を表す attribuer（割り振る）（仏語）という言葉
は、視覚的にもしるい表現であり、欧米と日本における働き方の違いを説明する
のに、有益な言葉である（図2参照）。

「仕事↑人」（上から下へ、「あらかじめ仕事を確定してから、その仕事に人を
割り振る」と読む）という《割り振り》は、まず仕事を決めてから、その仕事
に対して人を動かして配置する仕方である。先ほどから見ているアメリカ企業
（グローバル化企業）における分業形成の仕方は、職務をまず限定してから、
その職務に最も適切な人を外部市場から連れてくるのであるから、まさしく「
仕事↑人」という配置である。

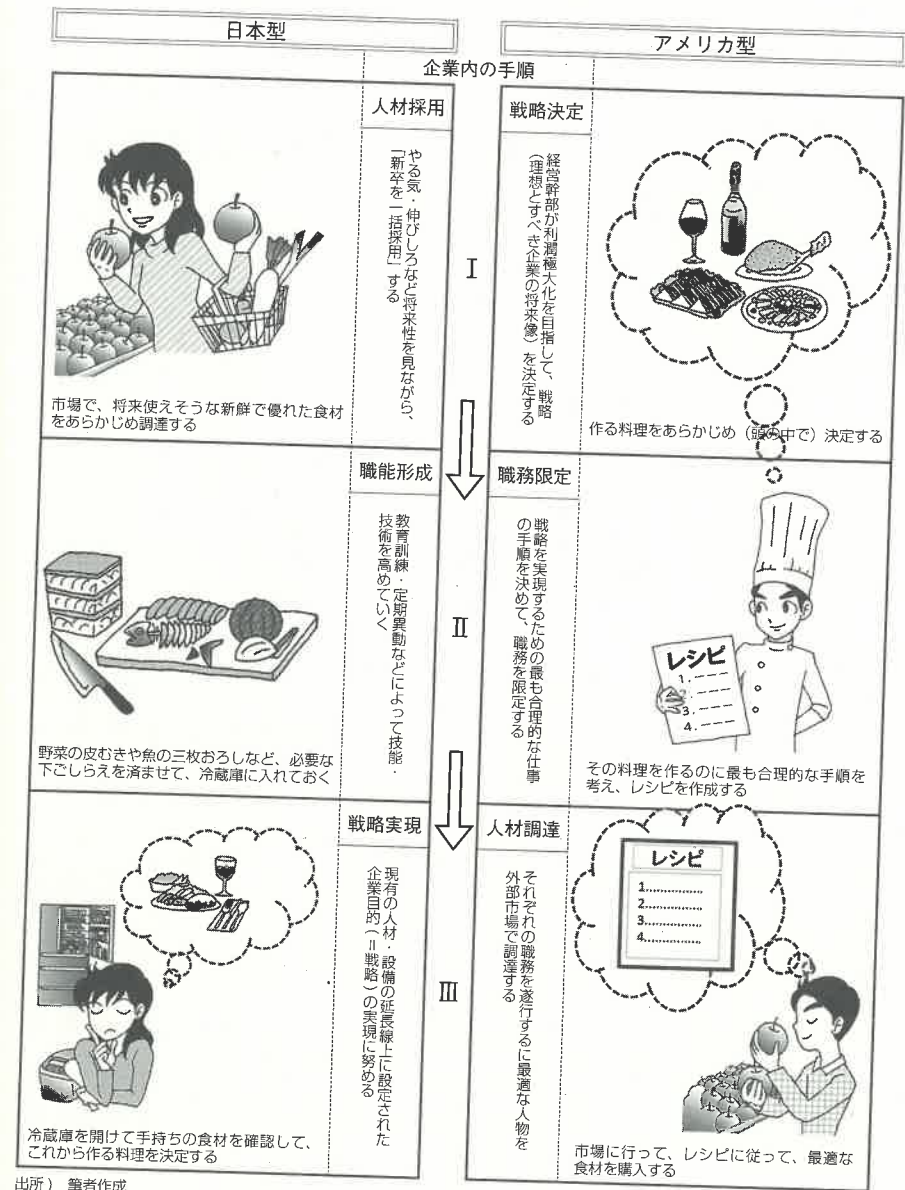
日本型の雇用形態として、新卒一括採用、企業内訓練、年功序列、企業内
組合などが特徴である。まず、「新卒一括採用」において、就業未経験の学
卒者を一度にまとめて採用する際の選定基準は、彼（女）らの「今、何が
できるか」とい

う固有技術・技能だけではない。現状で持っている能力はもとより重要だが、
もっと重視されるのが、潜在能力である。「やる気はあるのか」、「新規の
プロジェクトに参加して、他の社員と一緒にやっているのか」となどと人事面接
では探り入れられる。つまり、日本企業における採用人事で、選定基準が「
現在」以上に「将来」に重きを置いていることは明らかである。

潜在能力・やる気で選定した人々に対して、企業内で教育訓練を施して
技能・技術を高めていく。もちろん、この企業内訓練は闇雲に実施するのでは
なく、企業で必要とされている持ち場にふさわしい技能・技術である。固有
技能とともに、管理技能・管理技術も修得を目指す。技能・技術が修得され
れば、それによって上位の職種へと昇進する。社内研修・教育と内部昇進が
セットになっている。

年功序列も、「歳を重ねれば闇雲に昇進する」のではなく、社内でも過
ごした期間と修得した技能・技術と管理能力が一致するというのが大前提であ
る。ここでは、「人は誰でも訓練を受ければ、その分だけ技術能力が上がる」と
いう信念が共有されている。これはある種の「性善説」であり、人間みな能
力的にはそんなに変わらないという「人間みな兄弟・姉妹だ」という信念の発露
である。

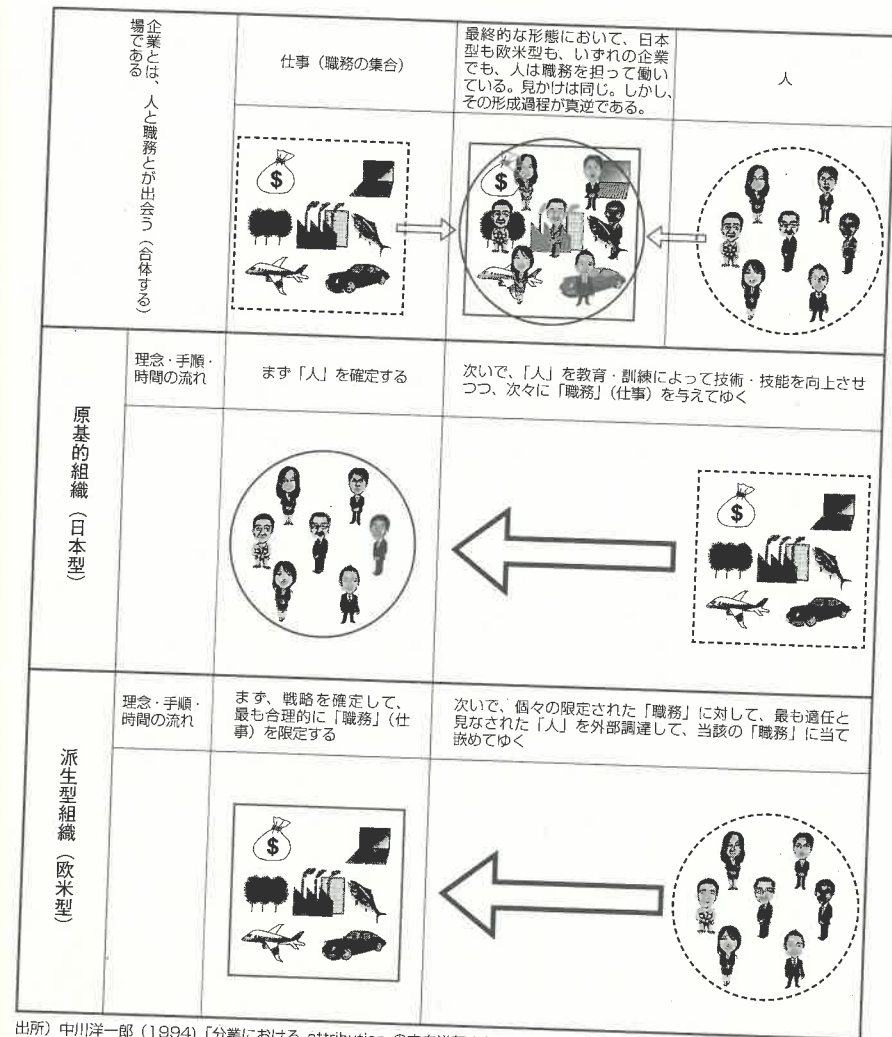
図1：企業戦略・人材採用における日本型とアメリカ型 —調理の例え—



出所）筆者作成

なぜ、「新卒一括採用」は、外国人には理解不可能なのか

図2：組織編成原理における真逆の《割り振り》(attribution)



出所) 中川洋一郎(1994)「分業における attribution の方向逆転(人員配属から職務付与へ)ーフランス社会の後進性と日本社会の先進性に関する覚え書きー」『経済学論叢』(中央大学) 34-5・6, 317頁の原図をもとに修正のうえで作成した。

このように見えてくると、日本企業では、新卒一括採用によって、まず人を確定して、その人々に対して、企業内研修・訓練を施すことによって、徐々に高度の職務を与えていっている。従って、本稿でいう《割り振り》仮説を援用すると、まず人を確定してから、その後仕事を与えていくという、「人↑仕事」(上から下へ、「まず人を確定してから、その確定された人に対して、仕事を与えていく」と読む)という《割り振り》が行われている。

すなわち、欧米企業と日本企業とは、《割り振り》の方向が真逆なのである。

4 グローバル化と日本型企業システム

かかる日本型企業システムは、グローバル化の流れの中で、押し流され、消滅する運命にあるのだろうか。つまり、日本型システムは崩壊して、欧米社会から育ってきて、いまや世界標準となったグローバル化された基準が、やがて日本の企業でも全面的に採用されて、支配的になるのだろうか。本稿での《割り振り》図式を援用すると、グローバルバリエーションによって、日本企業は、従来からの「人↑仕事」の働き方から、グローバル基準である「仕事↑人」への真逆の転換を強いられているのであろうか。

しかし、私の考えでは、日本型はそれほどやすく消え去

ることはない。当面思いつく第一の理由が、日本企業の高い生存力である。世界における長寿企業というデータによると、世界最古の企業は、日本の金剛組である。それ以外にも、例えば、二〇〇八年、世界で創業二〇〇年を超える企業五五八六社中、日本には三二四六社と全体の五十六%も占めていた。もちろん世界一である。次に来るのは、ドイツで八三七社、オランダ二二二社であるから、日本が断トツに一位である。中国で一五〇年を超える企業はわずかに五社だそうだし、韓国に至ってはゼロである。長寿企業が多いというのには、もちろん、日本の「人↑仕事」システムに長寿の根柢があるからである。「長ければ良いというものではない」かもしれないが、しかし、長いだけでなく、日本には優れた現代的な産業が存在する。

例えば、日本の自動車産業は、世界で二千五百万台ほどを日本ブランドとして生産していて、これは全世界の自動車生産およそ八千万台の約三割に上る。この数字を見れば、「自動車産業は、日本の御家芸だ」という主張は、あながち思い違いとは言えない。この業界では、グローバル化された企業が存在して、依然として、世界のトップランナーの一角を形成している。トヨタ、ホンダやデンソーなど、グローバル化の世界の中で、日本型システムを維持しており、技術蓄積・技能形成という点では、非常に優れている。これらの企業は、

グローバル化の嵐の中で日本型の仕組みを維持しており、その日本型システムこそが、日本のメーカーの競争力の源泉となっている。日本型システムが気圧されているように見えて、実は技能・技術集積がものを言う分野では非常に優れているのである。

日本型が容易に消え去ると思えない本当の理由、それは、組織編成原理の二大対立において、日本型が「本家」の系統にあつて、欧米型はむしろ派生型だからである。ヒトは、その誕生以来、およそ四百万年間、バンドと呼ばれる親族組織（せいぜい数十人規模）で暮らしてきた。狩猟採集で生計を立てる限り、その小さな規模を越える食糧を獲得することが不可能だったからである。親族組織であるバンドにおいて、何をすることもまず「ヒト」が確定されていたこと、そして、新しい仕事が生じたら、今いる組織構成員がその仕事を引き受けたことは、疑いない。まさに、「人↑仕事」の組織編成原理であつた。

このバンド規模を越える組織拡大のきっかけ、それは、一万年前の農耕開始、八千年前の家畜化、中でも決定的であつたのが七千年前の遊牧の開始である。紀元前五千年頃、メソポタミア周辺のステップ地帯で遊牧が始まつた。百頭以上のヤギ・ヒツジを、草場から草場へ、水飲み場から水飲み場へと誘導するのは、人間技ではない。牧夫が巨大な家畜群をコ

ントロールするには、牧羊犬などの《仲介者》が、絶対に必要である。つまり、初期遊牧民が形成した組織は、《牧羊犬↓イヌ↓ヒツジ》という三層構造からできていた。牧羊犬は、多数の家畜を追い回して誘導するという、ヒトにはできない専門的な能力を持っていた。牧夫は、イヌのかかる「専門的な能力」に目を付けて、「外部調達」して、彼らの初期遊牧組織の中へと、《割り振った》のである。まさに、牧羊犬こそ、史上初のプロフェッショナルであつた。私の考えでは、この《牧羊犬↓イヌ↓ヒツジ》という三層構造の誕生こそ、人間の組織編成原理史上の真の分水嶺である（中川洋一郎『ヨーロッパ経済史Ⅱ―資本・市場・石炭―』学文社、平成二十四年）。ここから歴史が始まつた。

もつとも、初期遊牧民は、ヒツジやヤギの大群を連れてステップを彷徨う、いわば浮浪者家族であつた。豊かなムギを享受し始めていた定住農耕民に寄生する、いわば乞食の一团であつた。それゆえ、大部分の初期遊牧民は、浮浪者のまま歴史の忘却の彼方へと消えていった。しかし、人類史の九十九%以上を占める圧倒的な期間に存続したバンド（親族組織）の傍らに忽然と誕生した初期遊牧組織は、潜在的には組織編成史上、画期的な新規性を秘めていた。専門性あるいは職務という観念の獲得である。かくて、「職務」（この場合は、家畜の群れの管理）を対象化して、その「職務」の遂行に必

要な専門性を持っている者（この場合は、イヌ）を「外部調達」して、組織の中へと《割り振る》ことを意識的に実行した人々がいた。原インド・ヨーロッパ語族である。彼らの神話における《三区分イデオロギー》（デュメジル）こそ、「仕事↑人」という《割り振り》の観念化・意識化にほかならない。彼らが、少なくとも言語系統的には、欧米人の祖先であることは、言を俟たない。

まず戦略を確定し、最も合理的に「職務」を限定して、そのうえで最適任者を「外部調達」するという組織編成史上の一大新規慣行は、かくて、七千年前に初期遊牧民とともに始まり、インド・ヨーロッパ語族によって類い希なる「武器」へと洗練された。「専門家の活用」、その一環として、周辺の民族を震え上がらせた有名な軍事的専門家集団（彼らはイヌ・オオカミと自認していた）の形成こそ、ヨーロッパの世界制覇（つまり、グローバルイゼーション）の礎となつたからである。

おわりに

これから就職する学生にとつて、グローバル化にさらされている日本企業の命運が、大いに気がかりであろう。本稿では、グローバル化企業と日本企業という対比を考へるうえで、人と仕事の出会い方（組織編成原理）という視角がある

ことを提起した。かかる大学生の「新卒一括採用」方式を維持していること自体、日本の企業システムがグローバル化企業システムとは原理的に違うことを強く示唆している。これこそ、日本社会が容易にグローバルイゼーションに溶融しようとせず、独自性を維持しようとしていることの証左である。長嶋茂雄さんなら、「大学生の新卒一括採用が維持される限り、わが日本型システムは、永遠に不滅です」（重語御免！）と言いかもしれない。

ここで小論が明らかにしようとしたのは、「人の組織編成の歴史における現代の就職活動の意義づけ」である。従つて、小論は、直近の処方箋を提示するものではないので、これから就職活動をする学生には、残念ながら、ただちに役に立つわけではない。

しかし、一人一人の学生が体験する「就活」も、私の考えでは、「文明の歴史」の大きな流れの中で、対立・対抗する二つの原理の間で行われている壮絶なせめぎ合いの「一コマ」なのである（少し大げさだが）。それに気を巡らせてもらえれば、本稿を書いた私の密かな願望も叶えられようというものである。

（経済学部教授 西洋経済史）