

神戸郁人著

『うさんくさい「啓発」の言葉』

朝日新書 2024年4月刊
定価：本体870円+税

中村 栄士（自治労連埼玉県本部）



皆さんは、「人財」といった表記を見かけたことがありますか（私が勤めている自治体の人材育成方針にも「人財」が使われていたような・・・）。

人を大切にする意味合いが込められているようで、一見ポジティブな言い換えに思えるものの、同時に、相手方が求める理想的な「人財」になることを強制されているかのような気持ち悪さも感じてしまいます。

著者はこのような「人材→人財」をはじめ、近年メディア等で目にする「頑張る→顔晴る」、「仕事→志事」、「企業→輝業」といった言い換え言葉を「啓発ことば」と呼んでいます。これらの言葉には、あらかじめ設定した基準に合うように、人々の意識を「啓発」していく特徴をもっているからです。本書では、これらの「啓発ことば」の用例を採集するとともに、歴史学者、教育学者、ジャーナリスト等へのインタビューを通じて、その使われ方や影響力を明らかにしようとしています。

「人財」という造語ですが、最近になってから使われ始めたものと思っていましたが、著者によると、1960年代にはすでに経済誌で使われていたそうです。また、時代によっても、企業のもつ「人財」観に変化がみられることを指摘しています。すなわち、高度経済成長期には、終身雇用制を前提に、労働者を機械設備と同様に「投資」の対象と考え、お金と時間をかければ、優秀な「人財」

に変わるとする認識が共有されており、「社員を一人前に育てるのが雇用者の責任」と考えられていたのが、二度のオイルショックを経て、低成長時代に入ると、企業側の働きかけに頼ることなく、自ら仕事のスキルを高めることができる労働者を「人財」とみる空気が広がってきたと言います。さらに、80年代後半以降には、新たなバリエーションとして、「人罪（やる気がない上、企業の発展を阻害する社員）」、「人在（目立った業績を残さず、ただ会社にいるだけの社員）」、「人剤（スタッフ間の調整を行ったり、周囲の人々を元気づけたりする＝「薬剤」的役割を果たす社員）」も使われ始め、雇用の流動化とも相まって、社内の人材を「人財」や「人剤」に変え、「人罪」や「人在」を極力排除するといった、労働者を選別する動きが強まってきたと言います。

「人財」という言い換えがもつ、労働者を大切にしているというイメージが、長時間過密労働や不払い残業といった過酷な労働の実態を覆い隠すことになっていないか確認が必要だと著者は強調しています。（なかむら えいじ）