

「生き甲斐、働き甲斐」

使用者委員 本坊 浩幸

労使交渉に代表されるように、労使という言葉に対して私にはどうも違和感を覚えます。労使という言葉には、労働者側と経営者側、あるいは働く側と使う側といった対立した響きがあるように感じます。

数ある企業の中には、家族的なところ、成果主義に基づくところ、契約に基づくところ等色々あると思いますが、少なくとも、使ってやっているという使用者意識や、逆に仕事をしてやっているという労働者意識ではその組織は決してうまくいかないでしょう。

企業は必ず目的をもって仕事をしています。それは業種こそ違っても、企業の外の「誰かのために役立ちたい」ということだと思います。事業の成果はその役立ちの大きさによって違ってくると考えています。

この目的は、経営者だけではなく、その企業を選び、そこで働いている従業員にとっても同じではないでしょうか。つまり、そこで働く仕事の役割りや分担が違うだけで、共通の目的のために力を合わせているのです。

スポーツに於いても、個人の成績より同じ目的であるチームの勝利の方が喜びは何倍も大きいものです。

私が私淑する稲盛和夫氏は、京セラ、日本航空の経営において社是として「世のため人の為に仕事をする」「従業員の物心両面の幸せを実現する」とされていますが、崇高な理念だけでなく、仕事の現場において従業員が主体性を持って業績を追及する経営的感觉を求めています。稲盛和夫氏は現在盛和塾を主管され若手の経営者を指導されていますが、その目的は、一企業の発展に留まらず、日本の中小企業が良くなれば日本がよくなる、さらには世界を良くしたいという大義に基づいています。今やこの考え方に共鳴する経営者はアメリカ、中国、ブラジルと世界に何千人と広がっています。

多くの人は一度の人生を「主体性を持って生きたい、主体的な目的を持って仕事をしたい」と考えていると思います。

今一度「何の目的で経営しているのか」、「何の目的でここで働いているのか」お互いが確認すべきことではないだろうか。

企業の成長と従業員の生き甲斐、働き甲斐を一致させることを願って奮闘する毎日です。