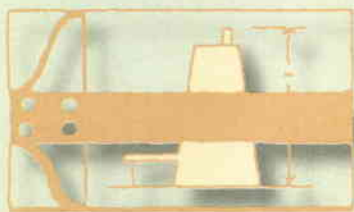
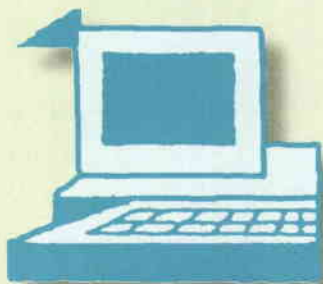


職業奉仕を考える



「職業奉仕」はロータリーの金看板と言われる一方で、難しくよくわからない、とも言われています。職業奉仕月間にちなみ、「職業奉仕」について、今一度考えてみましょう。

従業員が**真**に **望**んでいるものは？

経営者として、これにいかに応えるか？

ランニング S. モウザー

THE ROTARIAN 1978年11月号から
ロータリーの友 1978年12月号から



仕事あるいは雇用主に何を求めているか、と10人に尋ねた場合、その答えは、多少の差があるにしても、本質的には、同じものとなるでしょう。

- ◆ 金銭——不可欠であり、仕事というもののひとつのシンボルとして、また、基本的要求として重要ではありますが、仕事に意欲をもつための動機ではない、と考えている人が多いのではないのでしょうか。
- ◆ 安定——安定とは、自分の仕事をきちんとしていたら、その仕事を失うことはないとわかっていること、という考えもあります。
- ◆ 参加——意義のある仕事、業績、使命感、チームの一員であることへの本質的な満足感。
- ◆ 地位——社会は、さまざまな専門的職業や一般職業における地位や肩書に執着する類型的な人間であふれているものです。
- ◆ 人から認められること——上司ばかりでなく、同僚からも認められたい。

ほかに、昇進の機会、仕事をするために必要な道具、研修の機会、新しい課題などと答える人も大勢いるだろうし、命ぜられた仕事には権限を与えてほしい、と言う人もいるでしょう。ここで、自分がすべき仕事だと思ったことをやらせてもらえなかったために、辞めていく従業員がどれくらい多いか考えてみましょう。

上司に何を期待するかと尋ねた場合、公平で平等な扱い、従業員の働きぶりや会社の現状に見合った報酬、将来の展望、といった答えが返ってくるでしょう。

人間性の二つの面

ここで、しばらく、フレデリック・ハーツバーグ博士の理論をみてみましょう。ハーツバーグ博士は、人間の行動科学の学者の中でも最も尊敬されており、また最も話題を呼ぶ学者の一人です。『労働の意欲を高めるもの』および『仕事と人間性』という著書の中で、博士は、人間の行動の動機には二つの面がある、という理論を立てています。一つは、人間の動物的本能から生じるもので、肉体的に楽でいたいという要求です。人間の本質であるこの面から、私たちは、飢えや苦痛といった感覚を避けたいという気持ちをもっています。人間の本質のもう一つの面は、人間独特のもので、自己実現とも呼ばれるもので、自己表現や達成感を求めるものです。

真に労働意欲を高めるものは

従業員の仕事の意欲を高めるものは、業績、人に認められること、仕事そのもの、責任、それに昇進です。これらの要因から、永続的な満足感、よい仕事を続けたいという欲求が生じてきます。つまり、自尊心を満足させるのです。具体的に言えば、社員によい仕事を期待するのなら、部下を適職につけ、その仕事に必要なものと権限を与え、思うように仕事をさせて、結果がよければ、その功に報いなければなりません。

ハーツバーグ博士は、人に仕事をする意欲をかきたてるとこれまで考えられていた要因のいくつかは、実は、不満の要因ともなっていることを発見しました。これら



の領域での問題点を取り除いても、必ずしもそれが、労働意欲向上につながるとは限らないのです。高収入、良好な労働条件、温情的な管理体制、社員にとって快適な会社の方針がありさえすれば、良い仕事ぶりを保証されるものではありません。これらは、良い結果を生み出すための必要条件であるかもしれませんが、十分条件ではありません。

何年前か、私がある大企業で働いていたころ、待遇面からの動機づけと、業績面からの動機づけについて大いに議論したものです。議論した割には、十分に実行されませんでした。その結果、若い管理職の間に、多数の転職者を出してしまいました。その原因は、待遇面では厚遇しましたが、責任、業績、個々の成長といった面を彼らを評価しなかったことにあります。

ここで、ハーツバーグ博士の理論とロータリーの「四つのテスト」からみた労使関係を考えてみましょう。ハーツバーグ博士の理論との関連で言えるのは、博士が、人間はなぜ働くかについて真理を追究していること——つまり博士は、企業内での人的資源の浪費を最小限にする方法を私たちが学びとるのを助けてくれている、ということ。自分自身の仕事と、従業員と自分との関係について、自分が本当はどう考えているのかを、時折振り返って熟慮してみるの、誰にとっても有益なことでしょう。

真実かどうか

四つのテストの第一の質問「真実かどうか」を、具

体的な質問に置き換えてみます。企業の目標を設定するときに、本当にそれを公正に設定したのでしょうか？ 行動を起こす前に、その結果を判定する基準を決めておいたのでしょうか？ 状況を本当に分析しないで行動を起こしてしまったことが何度もあったのではないのでしょうか？ 一つの現象に対してではなく、その底にある真の問題に対応しているのでしょうか？ 出勤率は果たして人の配置を考えると問題点なのでしょうか？ 転職は給与が不相当だから起こるのでしょうか？ それとも仕事や人事管理や選考の過程に、何か問題があるせいでしょうか？ 人事評価は誠実に行われてきたのでしょうか？ 人事評価で真実を告げるのをちゅうちょしてこなかったのでしょうか？ 立派な人事評価を受けていたのに、成績不振で解雇された人が出なかったのでしょうか？

みんなに公平か

「四つのテスト」の第二の質問は、「みんなに公平か」です。公平とは、何でしょうか？ そしてみんなとは誰を指すのでしょうか？ 給与や報酬を決めるに当たっては、従業員に対してばかりでなく、株主に対しても公平でなければならないのは、当然です。また、公益や納税者のことも考慮しなければなりません。それに、実質収入が下がったとき、従業員は、必ずそれを不公平だと考えるものなのです。

公平については、そのほかに次のような点が問題になります。

- ◆ 従業員は、自分に何が期待されているかを知ってい

ますか？

- ◆ 従業員には、チームで仕事をする機会が与えられていますか？
- ◆ 従業員は、平等に扱われていますか？
- ◆ 従業員は、必要な指示・指導を与えられていますか？
- ◆ 従業員には、行動の自由が与えられていますか？
- ◆ 従業員は、意思決定や経営戦略の決定に参加する機会を与えられていますか？

公平さは社風にも影響を与えます。まさしく公平で正当な処遇によって進められるものです。規律を要求される状況で、何が公平で公正であるかを決定するに当たっては、次のことを自問自答してはいかがでしょうか。

1. 規則は、道理にかなっているだろうか？
2. 従業員に規則を周知徹底させるための適切な処置はとられていただろうか？
3. 規則は、常に、そして公平に、適用されてきただろうか？
4. 従業員が、違反行為を行ったかどうかを決定するに当たって、処遇決定に先立ち、公平な調査が行われただろうか？
5. その違反行為と当該従業員の過去の実績とを照らし合わせて、その処罰は公正なものだろうか？

好意と友情を深めるか

——これが第三の質問です。前半、すなわち好意は、労使関係にとってより重要です。よりよい友好関係は、それはそれでよいかもしれませんが、私は、労使関係に関するいろいろな対策を、従業員全員とよい友人として働くことを目的として立案するようなことはしません。ビジネスにおいては、相互の尊敬と信頼に基づいた好意の方が、全員を分けへだてなく扱うことよりも、重要なことです。

厳しい態度をとっていても、好意をつくりあげることができます。私の経験から言うと、人の言うままになったり、お人よしだと思ふ人間——特にそれが上司の場合——を尊敬する者はいません。単に好人物だというだけではだめなのです。一貫した態度と公平さが重要なのです。適切にやりさえすれば、人を解雇するときでも、その相手から好意をもたれることすらできるのです。しかし、何が期待されているかを知らされないままに、命じられた仕事をやったとき、その結果についてのバックアップを期待できない上司に対して好意をもつ人間がいるでしょうか。

それが仕事なのだからと、従業員一人ひとりに優れた仕事をするのを期待するのは上司の権利だと思うかも

四つのテスト

言行はこれに照らしてから

1. 真実か どうか
2. みんなに公平か
3. 好意と友情を深めるか
4. みんなのためになるか どうか

しれません。しかし、こういう考え方からは、従業員とのよい関係は生まれてこないでしょう。従業員の仕事の成果を認め、心からの感謝から出た賞賛は、従業員に対して最も効き目のある報酬の一つであり、仕事への意欲をかきたてる動機の一つでもあります。

みんなのためになるかどうか

第四の質問。この質問は、厳しい、最終的なテストです。経営者の意思決定、方策、あるいは経営方針は、従業員、経営陣、顧客、公衆、納税者に対して有益なものでしょうか？

要約すると、私たちロータリアンは、健全な労使関係へのカギを握っているのであり、そのカギはロータリーの綱領と四つのテストの中にあります。この二つを熟考し、仕事の場において、何がわれわれを満足させ、何がわれわれに不満をもたせるかを考えるとき、次のような目標を設定することができます。

- ◆ 従業員一人ひとりの貢献の価値を認めること。
- ◆ 一人ひとりが自らの可能性を発展させることができる環境をつくること。
- ◆ 一人ひとりを、それぞれがもつ才能、目標に適したポジションに配置すること。
- ◆ 自分が影響を受けるような起業の意思決定には、その従業員を参加させること。
- ◆ 開放的で、誠実な意思の疎通を図ること。

これらのガイドラインは、ロータリアンの実業家や専門的職業人に期待されている、高い職業倫理水準の達成に、大いに力を発揮するでしょう。

筆者紹介 アメリカ・メイン州労使関係局長で、労使関係の専門家。メイン州ウィンスロップロータリークラブ会員。

(本記事初掲載当時)

道徳と資本 —ロータリー第3の波

第2580地区パストガバナー 佐藤 千壽 (東京東)

資本市場の拡大変質

職業奉仕などという問題以前に、会社とは何か？ 会社は誰のものなのか？ という問題について、私たちの日本的思考とアメリカ人の思考との間に大きな認識のずれがあったのです。Vocational Serviceという言葉に集約されているように本来ロータリアンにとって職業はVocation = 天職 = だったはずです。この初期ロータリーのプロテスタンティズム倫理がいみじくも日本の伝統的職業観と見事に共鳴し、私たちの先輩は熱狂的にロータリーを信奉しました。職業奉仕こそロータリーの金看板だ、などというのは日本の風土が生んだ言葉です。ところが現在の資本市場には、父祖伝来のVocation = 天職 = など存在しません。そこに於いて経営者とは合法的金儲けの専門職ですから、職業奉仕と言っても奉仕の対象が全く違ってきます。そんなわけで、ロータリーの理想とする職業奉仕が宙に浮いてしまった、というのが偽らざる現実の姿ではありませんか。

そもそもロータリーで言う職業奉仕という概念は禁欲的プロテスタンティズムの精神構造に外ならぬ、というのが私の持論で、それを最も鮮明に現しているのが1915年の道徳律です。しかも注目すべきことは、16世紀初頭の宗教改革を世俗内から支持して推し進めた信者たちが、何れも大資本企業家から抑圧されていた中小企業主・職人たちだった、という点です。He Profits Most Who Serves Bestという発想はロータリー以前すでに、額に汗して働く禁欲的プロテスタントの精神構造として潜在していたのであって、それは自分たちの仕事を神から与えられた使命・天職 = Vocation = と受け留める所から生まれるものです。そして後年生まれるロータリーに於いても、創立会員はもとより、それに続く会員たちも、すべて独立した専門職業人や所有経営不可分の事業人で、言ってみれば中小企業主にすぎません。だからロータリーの奉仕とは天職として神に愧じぬ行動をすることで、あくまでも会員個人個人の使命です。従ってロータリーは「I Serve」なのです。

もともと仕事というのは一家の生計手段としての社会的分業ですから家業だったわけです。この家業を失えば

一族路頭に迷います。だから当然信用を重んじ家業の永続を念願します。

こういう個人的職業・家業も規模が大きくなって一家の資金では足りなくなると気の合う仲間同志と一緒に仕事をするということになり、そこから会社というものが誕生します。つまり個人経営から共同経営への転化です。その共同経営にも封鎖的共同企業と公開共同企業がありますが、原初の形態は当然封鎖企業で、出資者の人的結合が生命ですから、これは人的会社とも呼ばれます。従ってその典型的な法律形態としては合名会社 = partnership = と呼ばれるもので、個人から一応独立した法人形態を取ってはいいても、所有と経営は一体で出資者は連帯して無限責任を負うこととなります。そして更にそれ以上の資金が必要になれば無限責任社員と有限責任社員の二本建てになった合資会社 = limited partnership = となるのですが、ここでも所有と経営は分離せず、経営者になれるのは無限責任社員だけです。次の段階が出資者以外から経営者を選ぶことのできる有限会社で、ここでは出資者全員を無限責任という^{くびき}輓から開放して有限責任にしました。これが今日一般的な会社形態になっている株式会社 = joint stock company = の前段階です。しかしまだこの形態では一応形式的に所有と経営が分離されているものの出資者は少数に限定されていて、実態はやはり所有と経営一体です。職業倫理を説いて最も適切な反応が見られるのは、こういうお互いに顔の見える事業家連ではないでしょうか。

問題が発生するのは、所有と経営が完全に分離されていて、誰でも参加できるが誰一人無限責任を負うものが無いという、出資者の顔が見えない公開共同企業です。本当はこういう不特定多数の市民から金を集めた会社の経営者こそ個人事業主以上に厳しく職業倫理を貫く義務があるのですが、逆に利己的な人間の煩惱がその道を閉ざす、というのが現実の姿でしょう。

ここで「会社は誰のものか？」という難問に行き当たります。法律的に言えば答は簡単で、会社は出資者 = 株主 = の所有です。アメリカはもちろんのこと、日本の商法でもその点だけははっきりしています。だから私企業と言われるのです。

先に述べた所有と経営が一体化している封鎖的共同企業＝人的会社＝だったら、一刀両断この法律論で割り切れます。しかし、経済用語で言う資本会社＝公開的共同企業＝までこの論理で割り切っているのかどうか、私はそこに大きな疑念を持っています。それどころか、非公開の人的会社であってさえ、私の経営理念をもってすれば、会社は出資者、経営者、社員の三者共同体です。不動産や設備は出資者のものでしょう。しかし社員という人格を持った人間は誰の所有でもありません。株主資本として計上される内部留保金にしたところで、これを産み出したのは数代にわたる社員、経営者たちですから、それを今の株主が、俺のものだと言って奪い取ることは倫理的に到底承服できません。

殊に重要なことは、いかなる機関も人の集まりだということです。会社を動かしているのは実際にそこで働いている社員であって、公開買付とか称して強引に会社を買収しても、社員まで買い取ることはできません。

しかしそれでも、経済のグローバル化に伴って拡大膨張する資本市場では、会社は株主のものだという単純な抽象的法律論のもとに、会社の買収合併がますます増えてゆくでしょう。ここにはロータリーの唱える職業奉仕など通用致しません。問題の根は企業に於ける所有と経営の分断にあるのですから、ロータリーはこれに対応する新しい道を考えなければなりません。

魔法の錬金術

金儲けが悪いわけではありません。何処の国だって政府が先頭に立って経済発展を最優先課題にしています。みんな大いに稼いだらよろしい。しかし「<財を生ずるに大道あり>」（『大学』・傳十章）です。原典の『大学』ではこの言葉に続いてその大道とは何かという説明をしています。要するに生産・勤勉・禁欲で、プロテスタンティズムの倫理と云うこう変わりありません。くだけて言えば「額に汗して稼ぐ」です。私たち旧世代の事業家は、そんなことは当たり前のことだと思っています。ロータリーの職業奉仕だってそういう基本姿勢の上に成り立っているのですが、今の市場経済では、「いかに労せずして稼ぐか」が最大関心事なのですから、こんな廻り道は通用しません。

殊に証券市場が財産形成の舞台になってから事態はさまざま変わりました。それも昔と違って公開上場会社に金融機関や事業取引関係によるいわゆる安定株主＝支配株主＝が居なくなって、ただ投資利殖か相場投機を狙う人たちが市場を動かすことになりました。またIT革命が電子取引を可能にしてから、株価の上下変動に乗じて

利鞘稼ぎをすることが容易になり、こういういわゆるデイトレーダーを増やしました。

こういう相場師に、「みんなに公平か？」などという御託宣は通じません。相場の勝負は如何に相手を出し抜くかです。しかしそれより厄介なのは、そういう利鞘稼ぎの玉になる株式でも議決権がついていますから、今や証券市場は上場会社の支配権売買市場でもあるわけです。拡大膨張した資本市場は遂に株主資本主義ともいうべき姿に変質し、株式会社は錬金術魔法の杖となりました。さてしからばこういう時代の企業経営はどうあるべきでしょうか。ロータリーの古典的職業奉仕論を説いてみても無力です。株主の錬金術に適応できない経営陣は追放されてしまいます。

自由開放経済の教祖みたいに誤解されているアダム・スミスですが、彼はもともとグラスゴー大学の道徳哲学教授で、『道徳情操論』という著書も出しています。彼の自由主義思想は、本来利己的な活動である経済行為だが、たとえ規制をはずして放任にまかせても、人間には良心があるから暴走することは無い、また物の値段は需要と供給の均衡の上で決まる一だから、こういう「見えざる神の手」＝invisible hand＝にまかせておいた方が効率的なのだ、という素朴な主張でした。

しかしそんなスミスでも、その後の著述、『国富論』で、所有と経営が分離した株式会社＝有限責任公開企業＝の出現に際して、見知らぬ他人の金を自分の金と同じように慎重に運用できるはずがない、と懐疑的な意見を述べています。それは他人の金を使う時の浪費についてミルトン・フリードマンが語っている所とも一致します。ただそれでも、そういう危惧に対してはさまざまな公的監視体制と運用規則を作って何とか歯止めが掛けられました。無論そういう監視、規制はあくまでも「会社は株主のもの」という鉄則に従ってのことで、スミスの懸念とてそこから出たものに外なりません。ただそういうスミスでも、株式市場が今日のように巨大な怪物にまで膨張するとは思えばなかったでしょう。

ところで今日の株式市場の実態を見る時、「会社は株主のもの」という所有と経営が一体だった時代の古典的論理だけで、割り切って良いのかどうか大いに疑念が持たれます。昔とは比較にならぬ程社会的存在として意義のある人間集団になっている会社―それをただ株主の所有物として、競売で買った古着のように切り売り、継ぎ接ぎしていいもののでしょうか。しかしそんな道徳的な問題にはいっこうお構いなく、何処の国の政府も経済発展優先で資本市場の拡大自由化に走っています。法律さえ犯さなければ何をしてもいいのです。

企業性悪説

国際ロータリーが何故職業奉仕を敬遠し、慈善事業でその存在価値を高めようとしているのか……それはただ単に官僚的組織の弱点によるばかりではない、結局問題の根はアメリカ的資本主義にあるのではないか、そんな所に断罪の斬り口を見つけて以上のようにあれこれ推論していたのですが、ちょうどそこへ私の疑念を裏付けてくれるような書物が出ました。ジョエル・ベイカン = Joel Bakan = というブリティッシュ・コロンビア大学の法学教授ですが、この人に“The Corporation”という論文があって、その邦訳本（酒井泰介訳）が原典通りの題名で出版されたのです。その中に、ノーベル経済学賞を受けたシカゴ学派の高名な経済学者ミルトン・フリードマン = Milton Friedman = (1912～)の驚くべき言葉が出ています。「良心的資本主義」とか「企業の社会的責任」とかが盛んに唱えられていますがそれをどう思いますか、という問いに対する反論です――

曰く…「企業幹部にとって社会的責任はひとつしかない……株主のために、できるだけ多額の金を儲けることである。これが道徳的な義務である」・「企業の社会的責任が容認される場合がひとつだけある……それが利益追求のための方便であるときだ」。この言葉は明らかに、ロータリーの唱える職業奉仕というのが所有経営者にしてできることであって、株主資本主義経済の支配下にある雇われ経営者には不可能だ、という事実を物語っています。

著者ベイカンは、「企業というものは、人々、コミュニティ、自然環境にどんな害をなそうがお構いなくコストを外部化しようと作られているし、また法的にもそれを強いられている」としてそういう事例を数々列挙しています。要するに企業性悪説です。しからば我々はこれにどう対応すべきか？ これは緊急の課題で、無論良心的な自己規制が理想だけれど、それは当面望むべくもないから、公的規制を強くする以外道はない、というのが著者の結論です。

しかし市場監視制度を如何に整備し、違法行為に対する刑罰を如何に厳しくしても、資本原理主義を統御し切れるものではありません。法の抜け穴はいくらでもあります。こうなれば、優秀な模範的経営者とは、刑務所の塀の上を歩きながら利潤極大化に専念し、万一踏み外しても必ず塀の外に落ち、また上手に這い上がる、という凄腕の経営専門職 = professional = だということになるでしょう。しからばこういう人でもロータリーは業界の代表者として歓迎するのでしょうか？

ここで念のため誤解のないよう申し上げておきますが、私は必ずしもすべての企業が性悪だとは思っていません。また、アメリカの産業人が皆すべてベイカンの列挙しているような金儲け主義で奉仕の精神に乏しいなどと考えているわけでもありません。アメリカは多種多様な顔を持った国で一面を見てこうだと割り切ることはできません。アメリカにもなお株主資本原理主義に背を向けて人道的経営を堅持している大企業があります。その代表的な一例が医薬品業界の雄 JOHNSON & JOHNSON でしょう。

1944年同社は株式上場に先立って、我が社の経営哲学としてネオ創業者 Robert Wood Johnson が年来温めてきた Our Credo = 我が信条 = を公表しました。そこでは同社の責任対象として第1位に消費者（顧客）を置き、次いで社員、地域共同体、そして最後に株主、と事の順序を明記して挙げています。アメリカではこれは全く異例のことで、本来第1位であるべき株主が第4位とは何事か、という批判が評論家たちから寄せられました。しかしロバート・ジョンソンは泰然として動ぜず、「そんなことを言うけれど私が断トツの筆頭株主ですよ」と応酬したと言います。しかもそれが単なる口頭禪ではなく、乾坤一擲社運を賭けてこれを実証しなければならぬ事件に遭遇しました。それは1982年に起こった有名な「タイレノール事件」です。全米ほとんどの家庭常備薬になっている「タイレノール」という鎮痛剤に何者かが青酸カリを混入し、7人の死亡者が出ました。このニュースを聞かや、間髪を入れずロバートは新聞、テレビ、ラジオを通じて全米の家庭、薬局に呼びかけ、タイレノールを回収しました。これは外部の犯人に仕掛けられたことで、会社に責任はありません。だから重役会では、そんなことをしたら会社が潰れてしまう、と総反対でした。しかしロバートは、「人命に関わる問題だ、会社が潰れてもいい」と言い切ったと伝えられています。

無論会社の損失は膨大なものでしたが、これによって逆に会社の社会的信用度は一挙に高まりました。しかしこれだけの決断を瞬時に下せるのは、公開企業とは言うものの創業者であり、また実質所有者に近い最高責任者だからできることです。このロバートの信条は JOHNSON & JOHNSON 社の経営哲学、企業文化としてその後の経営者、社員にも引き継がれて、「世界でもっとも尊敬されている企業」という評価をずっと維持し続けています。無論この信条を維持し続けるには、それを可能にする技術力と財務体質がなければなりません。しかしそれも目先の配当性向や株価上昇だけを狙っている投資ファンドや浮動株主に振り回されるような会社では

できないでしょう。

ロータリーの唱える職業奉仕の実践例＝模範解答がまさに JOHNSON&JOHNSON ですが、現実の大衆市場経済にあっては極めて少数になりました。“Small is Beautiful”と唱えて人間中心の経済を説いたのはエルンスト・フリードリッヒ・シューマッハ＝E. F. Schumacher＝ですが、企業はもとより凡そどんな人間集団でも、美しく生きるには皆それなりの適性規模があります。

ひたすら拡大志向で走ってきたロータリーにしても同様で、今やその質の美が問われているのです。しかしそれにもかかわらず、今の資本主義市場体制化に於いて人は競って巨大さを求め、また実際に政治経済を動かす大きな力を持つのが、こういう大企業群で、血の通った人間性は日毎に希薄になってゆきます。だからこそその間隙を埋めるのがロータリーの使命だったはずですが、現状は果たしていかがなものでしょう。

今まで私は、「職業奉仕は難しくてよく解らない」、という声を聞くと、「何が難しい、こんな解り易いものはない」などと切り捨てていましたが、それはやはり浅見だったと反省しています。事態がここまで来れば、当事者としては非常に難しい局面に立たされています。まさに苦悩する職業奉仕です。

啓蒙思想としてのロータリー

これからの経済社会はその国際化に伴い、企業の合併、買収、巨大化が進むと共に、泡沫起業家の輩出、投資大衆化……一方ではこれを受けて自由と規制、事後制裁という法化社会の悪循環に苦しみます。ロータリーの古典的職業奉仕観では対応しきれない問題です。

しかし経済問題も煎じつめれば、それによって生活する市民の意識だということになります。意識は法律で律し切れません。法を作るのが意識だからです。そこでロータリーの職業奉仕観をなんとか広く市民大衆に浸透させる道がないでしょうか。犯罪は刑法の問題だから検察庁にまかせておく、と言うだけですまされますか。

たしかにアメリカ流の株主資本主義思想をもってすれば、企業の倫理とは法令を遵守し情報を正直に公開することであって、ホリエモンの言う通り「法律で禁止されていなければ何をしてもいい」……「稼ぐが勝ち」なのです。その代わり法律に違反すれば事と次第によっては終身刑という極刑に処せられる、殊更ロータリーが倫理などと口出しする必要はない、という次第です。しかしそれはアメリカの話であって、日本の風土にそんな獄門台はありません。こうして「稼ぐが勝ち」を正義とする世の中になれば、少くも日本におけるロータリーの会

員減少は止まらないと思われます。とりわけ実業界の厳しい競争場裡に身を置く者の数は減って、ロータリーは医師、僧侶、弁護士、学校、福祉施設等々、独立専門職務階層が主導権を持つ社交クラブ、説法募金組織になるかもしれません。そうなればなったでこれも時代の趨勢ですから致し方ないことです。しかし私のような老少年にはやはり古き良き時代の美しい夢を捨てきれません。唄を忘れたカナリヤのこのロータリーを単なる会員数の蘇生ではなく、魂の復活にまで高めてゆきたいのです。

1974年、私がガバナー・エレクトとして参加したレークプラシッドの国際協議会で職業奉仕の講話をした理事 James Lambeth は職業奉仕を“Rotarian's Way of Life”と定義づけました。私はこの Way of Life という言葉が大変気に入って、「生活の姿勢」という日本語に直して使っていますが、煎じつめればロータリーとは生活の姿勢を正す仕事ではないでしょうか。「四つのテスト」などまさに日常、毎日毎日の生活の姿勢です。だから今後ロータリーが組織として真剣に考えるべき問題は、単に職業人を対象としてではなく、広く市民啓蒙運動としての道です。

株式市場の動向が市民の日常生活に密着している現代資本主義社会では、ロータリー・クラブもこれと真正面から向き合った市民との対話が重要で、ここで株式投資の社会的責任を説くことができます。まさにロータリーに下された神の声たる天職＝Vocation＝としての市民教育活動です。それは見方によっては、「ロータリー教」とでも言うべきもので、既成宗教の精髓を煮つめた普遍的道徳教なのです。

一昔前の映画「第三の男」＝THE THIRD MAN＝(1949年・原作イギリス Graham Greene) が残した名科白……
<スイス 500 年のデモクラシーと平和は何を生んだか……鳩時計さ……> ……

そのひそみに倣えば……<アメリカ 200 年のパイニアスピリット
開拓者魂と資本主義は何を生んだか……核兵器とココ
コーラさ……> ……

そこでまた酔狂な老人が問う。……<ロータリー 100 年の親睦と奉仕は何を生んだか？> …… 続いて第三の波が問う……<この後 100 年、ロータリーの目標はスイスかアメリカか？> ……

この大きな文明の問いを投げかけて講話の幕を引きましょう――

本稿は 10 月 6 日椿山荘で行われる第 2580 地区特別研修会における佐藤千壽パストガバナーの基調講演(約 1 時間 30 分)の講話原稿を事前に読ませていただき編集部で裁量で、重要な点のみを要約したものです。

職業奉仕を実践

役に立った四つのテスト

志摩 宝門 孝雄

私は一般廃棄物（し尿など）収集運搬業を営んでいますが、最近、身にちょっとしたトラブルがありました。

下水道整備で収集運搬の業務が減少し、事業を続けられなくなるのを防ぐため、「下水道の整備等に伴う一般廃棄物処理業等の合理化に関する特別措置法」という法律があります。つまり、地域の行政機関が業務減少に見合った代替業務を提供することで、最後の一軒まで収集業務が行えるよう、事業の継続に責任をもつということです。これに基づき、われわれ業者は行政と契約を結びました。

同じ行政区域内には、私の会社も含め3つの業者がありますが、私の会社が優遇されている、との訴えがあったのです。地域行政側は代替業務の割り振りは公平、としているにもかかわらず、加盟上部団体である県組合に不服を訴え、県組合は当事者（私）に事情も聞かず、地域行政に対し質問状などを送り、地域行政が受け付けないとみるや、さらに中央の全国連合会に訴えました。

さすがは全国連合会です。直ちに地域行政に対する団体交渉に入るとともに、私の会社に対し、2日間にわたり詳細な調査を行いました。結果、何ら不公平な点、特別扱いの事実はなく、すべて業務減少に見合った正当なものであることが立証されたのです。

この後、地域行政との協定締結に関する交渉に向け、全国連合会と県組合、地元3業者による協議会が開かれ、その席上で私はロータリークラブ会員であること、ロータリーには「四つのテスト」というものがあり、それに従い私は、常に自分の行動に対し評価を行っていることを話しました。今回の件に対しても「真実であり」、「公平であり」、また「好意と友情を深め」、「みんなのためになる」ものと信じ、一切の権限を全国連合会に委任する、と宣言しました。

その瞬間、静寂となり、一同驚きとも戸惑いともつかない複雑な雰囲気になったように感じられました。そして、地域行政との交渉も穏やかに行われ、協定の確約書が交わされました。

誤解も消え、地域行政に迷惑が及ぶことなく、それぞれが反省の弁を表し、市民に信頼され喜ばれる業界であり続けることを誓い合って、解散しました。

今回のことで、17年間ロータリーで学んだことが実践でき、ロータリアンとしての自覚とともに、いささか優越感も感じました。これからも日々精進し、「四つのテスト」とともに正道を歩んでいきたいと思えます。

（第2630地区 三重県）

教職員の職場体験

光 和田 巧

光ロータリークラブでは、職業奉仕の一環として教員の夏休み期間を利用して「教職員の職場体験研修」を行っています。職業奉仕委員会では、会員の中で受け入れ可能な事業所を募集し、研修内容を提出してもらってリストを作成。「光市教育開発研修所」を窓口し、市内の小中学校の先生を対象としています。そして「教員の資質として……知識・技能のほかに、豊かな人間性、豊かな感性および社会・集団における社会性が求められています。異業種の職場体験を通して、豊かな人間性を磨いてみませんか」と参加を呼びかけています。

3年間で11の事業所、延べ33人が参加しました。今までに研修が実施された事業所は、醤油製造業、車の



販売、鋼製建具・サッシ販売、福祉事業所、贈答品販売、経営コンサルタント、土地家屋調査士、経理代行、自動車整備業、寺院です。ちなみに、今年の研修体験者の感想文などを紹介しますと……。

「静と動の座禅。静の座禅は自分の心に目を向けること。動の座禅は雑巾がけなどの作業中でも一所懸命に工夫すること」「便利さや人工的な快適さの中にどっぷりと浸かっている自分自身の生活を反省させられた」「人間としての基本的素養をあらためて認識するとともに、事業所のマネジメントにおける迅速性、的確性の重要性について学んだ」「ちょっとした心遣いや気配りが人間関係を円滑にする」「人間関係の形成の大切さ」「ものづくりの基本を学ぶことができた」などといった声が聞かれました。
(第2710地区 山口県)

ロータリーの出前授業

米沢上杉 高橋ふさの

当クラブでは九里学園高等学校の生徒に対し、ロータリーの青少年育成事業として、米沢ロータリークラブとともに長い間、インターアクトの活動を支援してきました。今回はそれに付加して、われわれロータリアンが積極的に外に出ていこうと、出前授業を計画しました。

ロータリーの目的の一つは、自分の職業を倫理的、道徳的に高いものにしていくために、奉仕の理想を学び、実践し、それを世の中に広めていくことにあります。

当クラブ職業奉仕委員会では、専門的職業人である会員の知識を、広く生徒の人生の判断材料に寄与できると考え、学校に出向くことで、生涯教育の手助けができれば、と考えました。

今回の出前授業は、地元紙とテレビでも取り上げてもらい、ロータリークラブの広報活動としても貢献できたと思います。
(第2800地区 山形県)



交通事故撲滅運動が私の職業奉仕

一宮中央 倉地 伸幸

よくよく考えてみると、私の職業奉仕は青年会議所(JC)に入会したときから始まっていました。私が自動車の販売、整備という仕事をしておりまして、JCでは「交通問題委員会」一本槍で過ごしてきました。

当時は高齢者や子どもといった交通弱者、特に子どもたちが悲惨な交通事故の犠牲になっていましたので、この事態を抑止しなければならないと各保育園、幼稚園で開催される交通安全クラブの例会には必ず出席し、交通安全教育をしてきました。この時間は、「仕事よりも大切」と、情熱を燃やしていましたが、JCは残念ながら40歳が退会年齢です。退会後は一宮交通モニター会に設立メンバーとして入会しました。

少子高齢化社会がやってくる中、特に高齢者の交通事故問題に真っ先に取り組みました。最初に取り組んだのが、「高齢者交通安全対話集会」。一宮警察署管内の2市3町(当時)を1年1か所のペースで5年かけて回り、「おこさない! あわない!」をテーマに高齢者の皆さんと対話しました。

次には「三世代交通安全の集い」を開催。家庭内で交通安全の話題が出るような環境づくり、また三世代交通安全作文集も発表しました。

1999(平成11)年ごろからは、交通弱者であった高齢者が、加害者になる交通強者に変ぼう。高齢者の引き起こす交通事故が多発し始めました。これを契機に、私たちは体験型のイベント「高齢者の交通安全競技大会」を開催。高齢者の交通事故抑止と防止のために始動しました。

これは、自ら運転技能レベルを自覚するとともに、加齢からくるハンディキャップを克服し、同世代が楽しみながら競い合う大会です。今年で8回目を迎え、これまでに延べ2,000人の皆さんが参加しました。

特に今年は、このイベントが愛知県の「高齢者交通安全モデル事業」に採択されましたので、この運動の輪が一層大きく広がり、定着することを願い、大切な子どもたち、高齢者の皆さんが交通事故に遭遇しないことを願っています。

私の職業奉仕とえば、仕事を忘れ、交通事故撲滅運動に力を注ぐことでしょうか。

(第2760地区 愛知県)