

職業奉仕の神髄を探る

enter



永遠の課題 職業倫理

伊丹RC 深川 純一

初心忘るべからず

皆さんご承知のとおり「初心忘るべからず」という言葉があります。これは、世阿弥の『花鏡』にある言葉です。『花鏡』には「当流に万能一徳の一句あり初心不可忘」と出ています。これは、能楽修練の心構えを述べたものでありますが、最初の決意を忘れるな、ということばかりでなく、凡そ藝道は生涯に亘る修業であり、一段進めばまた一段、その段階ごとに原点に立ち返って、心緩めず精進怠るなかれという戒めなのであります。

この戒めは、学問に志す者にも事業に携わる者にも、あるいは私的な夫婦関係にも通ずる教えでありますので、事あるごとにしばしば引用される言葉であります。この理は、大企業であれ中小企業であれ、いささかも異なることはありません。いかなる職業人も、この言葉を瞬時も忘れることなく、終生守るべき鉄則なのであります。

ただ、現代の科学技術の進歩は誠に著しいものがあります。世の中の諸々の現象は、日々に新たに、日にまた新たに变化していき、瞬時もとどまることがありません。したがって、時代の変化には直ちに即応しなければなりません。

しかし、世の中には時代の変化に即応して変えていくべきものと、いかなる時代にあっても変えてはならないものがあります。時代に即応したものは先んじて取り入れなければなりません、その変化の速度が速ければ速いほど、一層心して、変えてはならないものは一体何かということ、日々自問自答してみる必要があるのです。

ロータリーの世界でも科学技術は日進月歩でありますから、職業の種類も、昔あった職業、例えば煙管のラオ屋さんがなくなり新しくIT関係の職業が出てくるように、目に見える現象の世界は日々に新たに、日にまた新たに変わっていきます。したがって、これには直ちに即応しなければ時代に遅れてしまいます。

しかし、本来職業というものはいかにあるべきか、という職業倫理のように本質的なものは、ロータリーの核にあるものでありますから、いかなる時代にあっても変わってはならないのであります。つまり、目に見える職

業の変化という現象に惑わされず、常に本質を見抜くことが大切なのであります。このことを忘れて目先の利害得失にばかり心を奪われますと、あっという間に転落することは幾多の先例で明らかであります。したがって、「初心忘るべからず」は、やはり永遠の真理なのであります。殊に私たちロータリアンは、この言葉を毎朝反芻する必要があります。

この言葉を肝に銘じて厳しい実業の世界を生き抜いてこられた人に、一昨秋亡くなられた東京東ロータリークラブの佐藤千壽パストガバナーがおられます。佐藤先生には私がガバナーにノミネートされて以来、20年以上にわたって本当に親しくお付き合いをしていただき、何かにつけて懇切丁寧にご指導をいただきましたが、特にここ数年来は職業奉仕について実に貴重なご意見を数々いただきました。そこで、今日は、佐藤先生の追憶を込めてお話ししたいと思うのであります。

社員こそ貴重な財産

元来、ロータリーの職業奉仕がロータリアンの企業管理について説いていることは何かと申すと、社員こそ貴重な財産であり、社員を大事にしない企業は絶対に栄えることはないということでもあります。したがって、ロータリーが説いている企業管理の要諦の第一は何かと申すと、企業を権限論的に見ないで機能論的に見ることであります。

企業というものは、それを構成する人たちが、それぞれの役割を十分に果たすことにより円滑に運営されます。そのうちの一人が欠けても、その限りにおいて企業運営の円滑さが阻害されます。この意味では、社長職、課長職、タイピスト職、店員職、その他諸々の職務を機能論的に見る限り、すべて平等対等な「役割の配分」にすぎないのであります。

そして、社員各自が自分の役割を十分に果たすことにより、初めて企業は発展するのであり、企業が発展することによってその構成員たる社員も潤うことになるのであります。したがって、「他人なくして自分なし。自分なくして他人なし」ということを前提として、まず、社員には良質な人を選ぶことが大切であり、社員の心に、企業経営の役割を分担しているという意識を育てること



2007年11月4日、第2680地区大会で対談をする佐藤千壽氏(左)と深川純一氏

が肝要なのであります。そして、いかにしてこの意識を育てるかということが、企業内管理の大きな柱となるのであります。

「企業は人なり」という言葉がありますように、いわゆる「企業は人に始まり人に終わる」のであります。このことは、好況・不況にかかわらず、経営首脳が絶対を守るべき鉄則なのであります。これが守れなければ企業の社会的信用はなくなります。

社員こそ会社の最も大切な財産であることについて、佐藤先生は、自分の会社の「経営理念」の冒頭において、「会社は、社員共同の生活の源泉であり、社会は会社が有用な製品を供給することを期待している」と述べられ、したがって、会社は第一にそこで働く社員のものであり、その会社の製品を利用する顧客のものであると断言しておられるのであります。

しかし、佐藤先生は、企業が儲けることは決して否定しないのであります。資本制経済社会では企業は儲けなくして生きていくことはできませんから、これは当然のことです。企業の目的は、第一に利潤の追求であります。

企業活動には社会インフラが必要でありますから、適正な利潤を上げて、インフラ整備の原資となる税金を納めなければなりません。また、納税以外の社会貢献にも資金が必要であります。このような企業活動の結果として生まれた利潤から資金提供者である株主に配当すべきだ、というのが佐藤先生の考え方です。これはまさにロータリーの職業奉仕の企業管理論の原理そのものであります。

次に、「会社は社員のものである」ということについての佐藤先生の方を、如実に示す事例を一つ紹介しておきます。

先生は、数年前、自ら筆頭株主として保有する株式61万3,000株をすべて従業員持株会に贈与され、社員に対して次のようなコメントを出しています。「千住金属がハンダ業界で世界一の生産量を誇る会社に成長したことは、社員の長年の努力のたまものであり、感謝している。そこで、会社の発展に貢献した社員に持株を無償で贈与してその労に報いることにした。これから後も末永く、社員一同心を一つにして私が唱導する『経営の理念』を堅持し、持株会を通じて会社経営に参画する意欲を強く持ち、物心両面での成長と千住金属の発展に更なる努力をしていただきたい」と。

社員が発奮しないはずはないのであります。同時に、社員の役員に対する信頼もゆるぎないものとなりますのであります。この株式譲渡によって、持株会は千住金属工業の最大株主となりました。まさに社員の利益と株主の利益が一致したわけです。これは職業倫理の極致にある考え方です。

佐藤先生は、この持株会に対する株式譲渡について次のようなコメントを残しておられます。「私が持株会に株式を譲ったのは、会社というものは社員のためにあるからです。株が資産価値を持ったのは社員の努力によるものです。だから社員に返すのです。墓場まで持って行かないからというような安易な発想ではなく、『経営の理念』で唱えた私の美学を貫いたのです」

さて、自分の全持株を社員に贈与して自分の美学を貫

いた佐藤先生は、当然のことながら配当収入がなくなります。そこで、「食うだけの給料は支払ってくれ」と会社に頼んであったそうであります。

ちなみに、会長である佐藤先生の給料は、社長と同額でありました。しかし、役員賞与は一銭も受け取っていないのであります。その理由は、「役員の賞与を最後に査定するのは私ですからね。お手盛りになるのが嫌だから、賞与はもらわないことにしています。結果、私の年俵が役員の中では一番少ないんですよ」と言ってほほ笑まれるのであります。今の実業界にこのような経営者が果たして何人いるのでしょうか。このような生真面目なところは、佐藤先生の自らエリートをもって任ずる気概なのであろうかと思えます。

ロータリアンは選ばれた人

この気概は一体どこから来るのか。私の解釈は、それはまさにノーブレス・オブリージ (noblesse oblige) に通じるものであろうかと思うのであります。

noblesse oblige という言葉は、ご存じのようにイギリスの貴族階級の根本精神を表した言葉で、自分たちの持っている貴族としての特権、財産などを国民や国家のために役立つ義務と責任があるということを意味します。イギリスは階層社会であります。ロータリーは、万民平等の世界であります。したがって、本来の意味での noblesse oblige の思想は、ロータリーにはそのままでは当てはまらないと思えます。なぜなら、ロータリーは、生まれながらの身分や特権とは無関係の世界だから

であります。

確かに私たちロータリアンは、自分たちはエリート (elite)、選ばれた人であるという意識をもっています。そのこと自体はそれでよいと思えます。しかし、ロータリアンは、noblesse oblige のように生まれながらにして選ばれた人ではありません。同業者の中から、ロータリーが良質な人であると認めて、ロータリーが一方的に選び出した人なのであります。同業者が選んだのではなく、ロータリーが同業者の承諾も得ないで一方的に選び出した人なのであります。したがって、選ばれた人とはいってもその意味は noblesse oblige とは全く違うのであります。

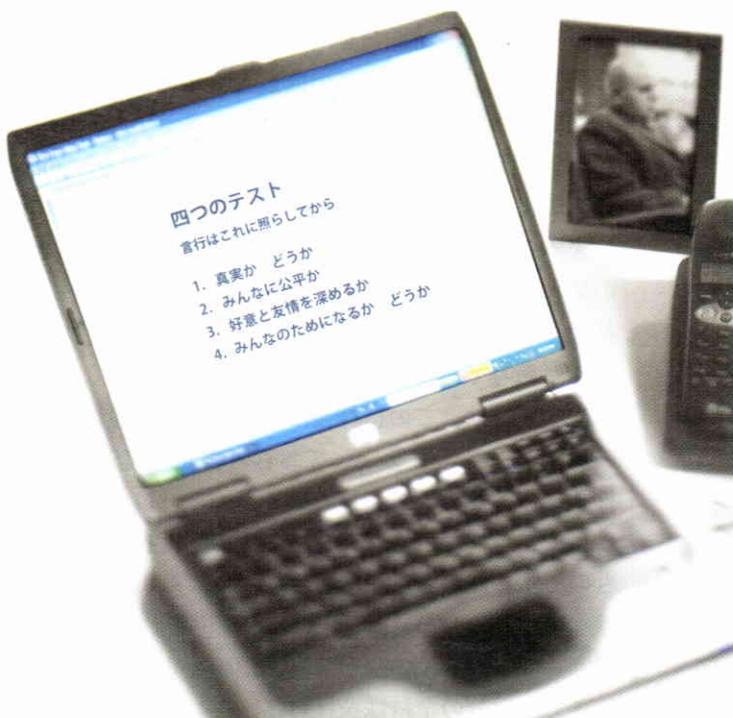
ロータリーは、noblesse oblige のように身分や特権があるから国家や国民に奉仕するというものではなく、あくまでもアメリカ的な万民平等の思想のもとに一人の人間として、個人として世のため人のために奉仕しようとするものなのであります。

次に、強者の圧力に屈しないで自らの企業を守った佐藤先生の体験を紹介しておきます。佐藤先生の経営する千住金属工業は、錫と鉛の合金であるハンダの製造業であります。これは電子機器製造には欠かせないものなのであります。

1980年代の初め、千住金属工業は本格的にコンピューターシステムの導入に取り組んでいました。もちろん当時のことでもありますから、電算室や各部署に設置されたオフィスコンピューターは高価であり、かなりのスペースを占めます。そこで、効率的な導入をするために専門チームを立ち上げ、そこで、機種選定や設置のスケジュールづくりを行っていたのであります。

そこへ横やりが入りました。ハンダの大口ユーザーがこれを聞きつけ、「当社のコンピューターを購入してほしい」と言って圧力をかけてきたのであります。大口ユーザーは口には出しませんが、もしこれを断れば千住金属工業の今後の取引に影響すると考えるのが普通であります。したがって、これは、千住金属工業の営業に影響する話であります。

ところが、佐藤先生は「圧力には屈しない」と宣言しました。それでも大口ユーザーからの要求は執拗に続きます。営業の社員が困り果てて佐藤先生に相談しましたところ、佐藤先生は「いつまでも圧力をかけるなら、公正取引委員会に訴え出ると伝えろ」と言いました。社員が仰天して、「そんなことをすれば取引停止になってしまう」と言いますと、佐藤先生は、「そんな会社と取引を続



ける必要はない」と応じたのであります。

社員が佐藤先生の言葉をそのまま大口ユーザーに伝えただかどうかはわかりませんが、結果的にその後の取引に影響はなかったようであります。

その理由を佐藤先生は次のように言っています。「私が出っぱねられたのも、千住金属工業の製品が優秀であったからです。当社の製品を使わなければユーザーの方も困ります。メーカーというものは、そこまで技術力を高めなければならぬのです」と。もし、このような圧力に屈すれば、結局業界の職業倫理・企業倫理にもかかわることになるのであります。

千住金属工業の経営の理念には、「会社の発展の推進力は、実力、誠実、闘魂の三ヶ条」と書かれています。いま紹介したエピソードは、この言葉を文字通り実現した事例であります。「実力」すなわち、技術力・優秀な製品がなければ自らの意志を貫くことはできません。また、自らの実力を信じ、ユーザーの圧力に屈しないのは「誠実」の証しであり、取引停止をも辞さない姿勢は「闘魂」なくしてできるものではありません。

「四つのテスト」の実践で信用を得る

職業倫理についてのエピソードをもう一つ紹介しておきます。

1950年代のこと、佐藤先生の千住金属工業の兄弟会社である佐藤金属が電電公社（現NTT）にハンダを納入していました。佐藤金属は商社でありますから、ハンダをつくっているのではなく、ハンダ自体はほかのメーカーから仕入れたものであります。

ある日、電電公社からそのハンダの成分を分析してほしいという依頼がありました。実は、当時民間企業でハンダの分析が正しくできるのは千住金属工業くらいしかありませんでした。

電電公社に納められていたハンダの成分は、仕様書通りであれば錫が60%、鉛40%でありました。ところが、当時のハンダは、仕様書通りの成分になっていない方がむしろ一般的でありました。錫と鉛の価格を比較すると錫の方が圧倒的に高く、当時は10倍程度の価格差があり、錫の含有量を仕様書より少なくすれば、その分だけ利益が増えるのであります。

現実には、錫の含有量を50%と表示しながらも実は40%しか含まれていないハンダが市場に出回っていたという事例があります。当時はハンダ職人の技術がいかに錫の含有量を多く見せるかで評価された時代でありました。

千住金属工業がハンダの成分を分析した結果、錫の含

有量が仕様書より1～2%少なかったのであります。当時の感覚であれば、この程度は誤差の範囲であり、不正行為とまではいえないものです。しかし、正確な数字が電電公社に伝わると、佐藤金属は指名停止になりかねません。そこで、佐藤金属は千住金属工業に対し、「この程度であれば品質面で問題はないから、分析結果を仕様書に合わせてほしい」と頼んだのであります。佐藤金属としては、兄弟会社のよしみで頼めば何とかかなると思っただけでありました。

ところが、佐藤先生は「絶対に数字を変えてはならない。何のための分析だ」と言って佐藤金属の要望を却下したのであります。驚いた佐藤金属は、佐藤先生に何度も頼み込みましたが、先生は断固としてこれを拒否しました。

このことに一番驚いたのは、むしろ電電公社であったかもしれないのであります。なぜかといいますと、千住金属工業と佐藤金属との関係は電電公社にも周知の事実でありましたから、まさか佐藤金属がペナルティーを受けるような分析結果を千住金属工業が提出するとは思わなかったはずだからであります。ここにも佐藤先生の自分の職業を愛するがゆえの職業倫理の厳しさを見取ることができるのであります。

さきほどの千住金属工業の経営理念にある「実力」「誠実」「闘魂」を思い出させるエピソードはほかにもあります。

千住金属工業は、1950年に研究室を新設していますが、先ほど申し上げたとおり、このころは、いかにして錫の量をごまかして利益を得ようかと考えるハンダメーカーばかりでありました。そこで、千住金属工業は、簡単な測定で錫と鉛の配合比率を明らかにするノウハウを考案して、ユーザーにもこれを公開しました。要するに、ハンダの配合を偽って売るとはしないと宣言したのであります。

これは、まさにロータリーの「四つのテスト」の実践であり、また、職業奉仕の大きな柱である「ノウハウの公開」の適例であります。このことによって、千住金属工業は、ユーザーから大いに信用されるようになり、ハンダメーカーの中で一目置かれるようになったのであります。この「信用」というものが、企業経営にとっていかに大切なものであるかは言うまでもありません。また、千住金属工業が早くから研究開発に経営資源を投入してきたことが優れた技術・知識の源泉であることも言うまでもないことです。

要するに、企業にとって経営首脳の策定した経営理念、すなわち、経営哲学がいかに大事かということでありま

す。この理念とか思想というものは、まさに羅針盤のようなものであり、この点から見ても「初心忘るべからず」は永遠の真理なのであります。

賄賂の授受が企業の信用を失墜させる

実は、この話の根底には、ロータリーの職業倫理の核心にある賄賂禁止の思想が流れているのであります。親会社と子会社、元請と下請、そのほか、あらゆる取引関係において、当事者の力のバランスが崩れると、力の弱い者が強い者に対し賄賂を贈るといふ現象が起こります。

これは、自分だけが良い仕事にありつこうというエゴイズムの心に基づくものでありますから、もとより同業共存共栄・公正な取引社会の実現という理想にはほど遠いものであります。そこで、ロータリーは、古来、倫理運動の視点から、賄賂の授受を厳に戒めているのであり、これは職業奉仕の核にある大きな柱であります。

昭和6(1931)年の日本の2代目のガバナー井坂孝氏の『ガバナー月信』第1号(S.6.8.10)は、つとに有名であります。彼は、国際ロータリー第70地区のガバナーに就任して、全国のロータリアンが拳々服膺すべき職業倫理の3ヶ条を提唱しました。すなわち、

第1に曰ク、ロータリアンたる者は約束を守るべし。

第2に曰ク、ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ。

第3に曰ク、ロータリアンたる者は徒に慈善事業に憂き身をやつすことなかれ。

第1の約束を守るというのは、ロータリアンは職業人でありますから契約を守ること、すなわち、契約的正義の実現を説くものであります。

さらに、約束を守るといふことの中には、時間を守ることが当然含まれています。時間は万人の共有物であります。時間を守らないといふことは、すべての人に迷惑をかけ、信用を失うことになるのであります。したがって、時間を守るといふことは、古来、ロータリーの精神伝統となっているのであります。

第2は、賄賂を贈ることなかれ。これは、言うまでもなく、賄賂の横行しない健全な取引社会・公正な自由競争社会の実現を目指すものであります。

第3は、慈善事業の実践を否定するものではありませんが、それに憂き身をやつしてはならない、すなわち、慈善事業はロータリアンでなくてもできることであります。ロータリーの第一義はロータリアンの心の開発であり、それに基づく職業倫理の実践によって自分の職業を

安定させて、しかる後に余裕があれば、慈善事業を實踐してもよいというのであります。

要するに、井坂ガバナーの提唱は、職業奉仕を中心とするロータリー観の提唱であり、ロータリーの神通力は、実業の世界においてこそ發揮せらるべきであるといひ切っているのであります。

ところで、この3ヶ条の中で職業倫理との関係で特に重要なのは、もちろん第2の「ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ」であります。これは、言うまでもなく、賄賂の授受が健全な取引社会と公正な自由競争社会の実現を阻害することを説くものであります。それは同時に、賄賂の授受が、結果的には当事者自身の信用を失墜させ、企業の発展を阻害することを説いているのであります。

ロータリアンは 情理兼ね備えた者でなければならない

職業倫理と経営者・経営首脳ということを考えてとき、倫理についてのロータリーの綱領の第2「事業および専門職務の道徳的水準を高めること」という規定は大変重要であります。すなわち、この世の中には、一方に noblesse oblige のような身分や特権のある豊かな社会があるとともに他方には、差別された貧しい社会があります。どちらの社会に生きる人たちも温かい赤い血の通った人間なのであります。したがって、リーダーたる者は、常に弱者に涙する心を失ってはならないと思うのであります。

会社でも、病院でもそのほかあらゆる団体の組織の頂点に立ってリーダーシップを發揮する者、殊にロータリアンは、常に社会的弱者に対する思いやりの心がなければならぬと思うのであります。

これを要するに、私は、ロータリアンは、情理兼ね備えた者でなければならないと思うのであります。したがって、「理に走って情を忘れたる者、これをロータリアンといふことを得ない。また、情に溺れて理を失いたる者、これまたロータリアンといふことを得ない」と集約できると思うのであります。

以上、永遠の課題・職業倫理というテーマについて、佐藤先生の実践された倫理を私なりに解釈して申し述べましたが、職業倫理を實踐していくことがいかに難しいか、ということがよくわかると思うのであります。このようにして、職業倫理は、まさに永遠の課題なのであります。

第2680地区(兵庫県)1990-91年度パストガバナー
2010年8月26日第2760地区・職業奉仕セミナー講演から要約

四つのテスト その由来をひもとく

ダレル・トンプソン（アメリカ・カリフォルニア州モローベイRC）

THE ROTARIAN 1999年10月号、ロータリーの友 2000年1月号、2003年10月号から転載

今から60年以上も前の大恐慌のさなか、一人のロータリアンが4項目からなる簡明な倫理指針を考案しました。この指針は、窮地にあった彼の会社を救うのに役立ったのです。この指針が表現していた内容や信条はまた、ほかの多くの人たちに対しても、倫理的羅針盤を提供することになりました。やがて、国際ロータリー（RI）によって採用され、広く知れ渡ることになったこの四つのテストは、今日では、ロータリーの基本理念の一つとなっています。今世紀におけるロータリーの最もすばらしい声明の一つと言ってもよいでしょう。

創案は七つのテスト

この四つのテストの創案者であるハーバートJ. テーラー（ハーブ）は、やり手で卓越したセールスマンであり、人の上に立つ人物でした。ハーブは行動家で、信仰心が厚く、道義を重んじる人物でした。1893年にアメリカ・ミシガン州に生まれたハーブは、イリノイ州エバンストンのノースウエスタン大学を苦学の末、卒業しました。卒業後、彼は、YMCAおよび英国陸軍福祉機関の任務で渡仏し、第1次世界大戦ではアメリカ海軍の補給部隊員として従軍しました。1919年にグロリア・フォーブリックさんと結婚して、アメリカ・オクラホマ州に新居を構えたハーブは、同地でシンクレア石油会社に勤務しました。彼は1年後に同社を退社し、保険・不動産・石油リース仲介業を始めました。

数年に及ぶこの事業でいささかの成功を収めたハーブは、1925年にイリノイ州に戻り、シカゴのジュエル・ティー社に入社、とんとん拍子に昇進しました。やがてシカゴロータリークラブの会員となりました。1932年、ジュエル・ティー社の次期社長候補であったハーブは、破産寸前状態にあったシカゴのクラブ・アルミニウム社の再建を依頼されました。調理器具メーカーの同社は、総資産額を40万ドル上回る負債を抱え、倒産の瀬戸際

にありましたが、ハーブはこの難事業を引き受け、危機に瀕した同社に自らの運命を託したのです。彼はジュエル社を辞め、これまでの給与の8割減という収入でクラブ・アルミニウム社の社長に就任しました。そのうえ、運営資金に充てるため、自己資金6,100ドルを同社に投資したのです。

信仰心の厚いハーブは、同社を建て直し、大恐慌下の沈滞ムードを払拭するための手段として、社員たちに倫理的価値観の目安となる簡潔な指針を提供すべく、神の啓示を求めて祈りをささげました。

社の倫理訓について構想をめぐらせたハーブは最初、およそ100語からなる文章をしたためましたが、これは長すぎると判断しました。そこでさらに推敲を重ね、それを7つの項目にまとめたのです。四つのテストは当初は、七つのテストだったのです。しかし、これでも長いと考えた彼は、それを自問形式の4項目にまとめ上げ、それが今日の四つ

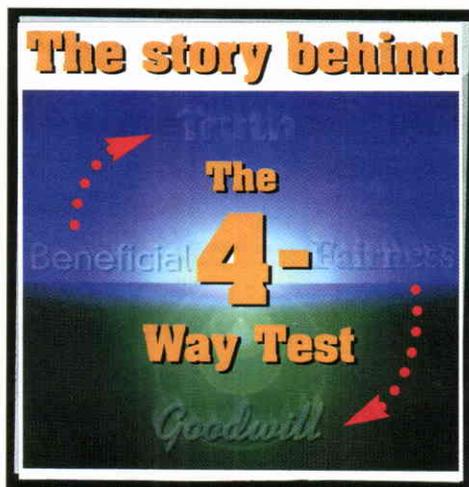
のテストとなりました。

広告に適用した四つのテスト

次にハーブは、できあがった項目を社の4部門の部長に諮りました。その4人はローマカトリック信者、*キリスト教サイエンティスト、正統派ユダヤ教徒、長老派教会員という人たちでした。四つのテストが自分たちの宗教上の教義に反しないばかりでなく、私生活ならびに職業人としての生活の模範的指針になるものであることで、意見の一致を見ました。

このようにして、「言行はこれに照らしてから」の四つのテストが誕生したのです。

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



簡潔さの中に深い意味を包含するこのテストは、事の大小にかかわらず、クラブ・アルミニウム社が諸事決定を下す際の基本となったのです。しかし、テストというものとはどんなものであれ、実際に検証される必要があります。実社会でうまくいくでしょうか？ 事業家がその指針に従って仕事をこなしていけるでしょうか？ ある弁護士はハーブにこう言いました。「もし私がこのテストを厳密に実行したら、私は飢え死にするでしょう。ビジネスに関して言えば、四つのテストは絶対に実行不可能です」

この弁護士の懸念も、わからないではありません。他者の利益を立脚点とした上で、真理を実践し、行動評価を行うよう求める倫理システムは、どんなものであれ、大きな負担を伴います。そのようなテストは、誠実さと野望のバランスを取るのに腐心している人たちに、苦痛に満ちた葛藤^{かつとう}を与えることにもなります。一つの生活様式として、それを現実的に実行できるかどうかをめぐって、世界中で熱い議論が戦わされてきました。疑い深く、消極的な考え方しかできない人たちはさておき、ロータリアンの中にも、四つのテストは極度に単純化された哲学であって、その有用性は疑わしく、相矛盾する趣旨からなっており、目標は非現実的である、と真剣に考えている人たちが常に存在します。

このテストは、自らの動機と目標を思慮深く検討するよう求めるものです。真実、公平さ、思いやりに対する強調は、道徳的要素を多く含有しているため、“倫理的消化不良”を起こしてしまう人たちも確かにいます。しかし、1930年代のクラブ・アルミニウム社においては、あらゆることが、四つのテストに照らして判断されたのです。まず広告に対してそれは適用されました。「より良い」とか「最上の」とか、あるいは「最高の」や「最高級の」といった表現が広告から削られ、製品に関する事実に基づいた説明文が載せられることになりました。競合他社の欠点を論ずる文面も、広告や企業案内から取り除かれたのです。

難局に挑んだ四つのテスト

四つのテストは、徐々に同社のあらゆる面における指針となっていき、ディーラーや顧客、そして従業員の間にも、同社に対する信頼と好意が生まれることになりました。四つのテストは社風の一部となり、やがて、クラブ・アルミニウム社に対する信望は高まり、財政の改善に寄与することとなったのです。

ある日のこと、販売部長が、調理器具5万点の注文が取れるかもしれないと発表しました。売り上げは低迷

状態にあり、会社は依然として倒産の危機から脱していませんでした。最高幹部の人たちは、明らかにこの販売の機会を逃すことなく、商談が成立することを望んでいました。しかし、一つの問題点がありました。販売部長が聞いたところでは、注文主である業者は商品を値引きして販売したいというのです。「これでは、これまでわが社の製品を地道に宣伝し販促してきてくれたディーラーに対して不公平となります」というのが販売部長の意見でした。結局、この注文は断ることになりました。その年には、ほかにいくつか厳しい決断が下されましたが、これは、その中でも最も苦渋に満ちた決断の一つでした。この取引を行っていけば、疑う余地もなく、同社が営業活動のよりどころとする四つのテスト^{ちようしやう}を嘲笑することになったでしょう。

1937年までに、同社の負債は完済され、その後の15年間では、株主に対して100万ドル以上の配当が支払われました。また、同社の純資産は200万ドル以上に達しました。

いかがですか？ これでも、あまりに理想的すぎて実社会には向かない、とお考えですか？ 四つのテストは、ビジネスという厳しく、変転きわまりない世界で生まれ、経済界が経験した最も過酷な時代の中で、厳密な試験を経てきたのです。それは、実業界という競争の場で生き残ってきたものなのです。

1942年、当時のR I理事のシカゴのリチャード・ベナー氏が、ロータリーもこのテストを取り入れるべきだとの提案をしました。R I理事会は、1943年1月にベナー氏の提案を承認し、四つのテストを職業奉仕プログラムの一つの構成要素としました。もっとも、このテストは、今日では奉仕部門のすべてにおける不可欠の要素として認識されています。

ハーブは、ロータリーの創立50周年記念にあたる1954-55年度、R I会長に就いたとき、四つのテストの著作権をR Iに移譲しています。

今こそ必要なのは倫理的誠実さ

1930年代に誕生して以来、60年以上の歳月が過ぎ去ったこの現代社会では、ある人たちが批判するように、四つのテストは、その有効性を喪失してしまっているのでしょうか？ それとも、変化のテンポの速いこの時代においても、事業や専門職に携わる人たちの指針として機能するに足る洗練さを保持しているのでしょうか？

真実かどうか—真実是不変であり、時代を超越するものです。真実は正義なくしては存在し得ません。

みんなに公平か—顔を突き合わせてとは言わないまで

も、腕を伸ばせば届くようなところで激しくやり合うビジネス手法に代わり、公平さを取り入れたビジネスは、お互いの関係を傷つけるよりも、その関係向上に役立ってきました。

好意と友情を深めるか一人は生まれながらにして、他者と協力して生きていく存在であり、愛情を示すことは生来備わっている本能です。

みんなのためになるかどうか—この項目は、食うか食われるかを原則とする無慈悲な競争を排除するものであり、それに代わって建設的で創造的な競争を導入するものです。

四つのテストは国家という枠を超えたものであり、国境や言葉の障壁を超越するものです。そこには、政治や独断や特定の信条は介在しません。一つの倫理規範としての存在以上である四つのテストは、いかなる形であれ、人生を成功に導くための要素を含みもっています。それは今日の社会でも有効性を保持し、かつ実効性のあるものなのです。

最終的なテストは、実際に行動することにあります。著名な心理学者であるウィリアム・ジェームズ(1842～1910年)は、「真実が意味するところの究極的なテストは、それが指示あるいは示唆する行動である」と言っています。今日のロータリーの中核には、倫理的卓越性を使命とする四つのテストが存在します。人類は、共に繁栄することができるのです。現代のビジネスは、誠実かつ信頼のおけるものであり得るのです。人々は、お互いを信じ合うようになれるものなのです。

1977年のサンフランシスコ国際大会で、アメリカの取引改善協会(不正広告の排除など商道德の改善を目指す実業家・生産者の団体)のジェームズ S. フィッシュ氏は、次のように語っています。「競争を原理とする企業経営システムが存続するためには、厳格な倫理規範という枠組みが必要です。実際のところ、資本主義制度の全体構造そのものが、信頼というものに大きく依存しています。つまり、ビジネスに携わるすべての人たちは、お互い同士だけでなく、大衆や消費者や株主や従業員とも、公平かつ誠実に対応するという信頼関係に依存しているのです」

現代社会が今いちばん必要としているものは倫理的誠実さであると言ってもいいでしょう。四つのテストは、人々が価値ある目標を追い求める際の指針として活用できます。その目標とは、友人を探し選び、その友人関係を維持すること、周りの人たちと友好関係を築くこと、幸福な家庭生活をつくりあげること、高い倫理的・道徳的基準を設定し身につけること、自ら選択した事業や専



門職で成功を収めること、より良き市民となり、次の世代にとっての良き手本となること、といったことです。

簡潔さの中に多くが語られ、感動的なまでに力強く、実のある成果を必ずもたらすこの四つのテストは、緊張と混乱と不確実性に満ちたこの世界のただ中に、清新で明るさにあふれた未来への展望を与えてくれるのです。

編集部から—

四つのテストは、100か国以上の言語に翻訳されています。

1954年に日本の大阪ロータリークラブは、四つのテストをバナーに印刷した最初のクラブとなりました。また、日本の別のクラブでは、にわか雨に降られてしまった通勤客たちに傘を貸し出すプロジェクトを開始しましたが、ある会員は、通勤客が借りた傘を返してくれるかどうか自信がありませんでした。そこで、別の会員が、傘の内側に四つのテストを印刷することを提案しました。数か月後、傘は数多くの人たちに利用され、すべて返却されました。四つのテストは、人々の心の中に深く刻み込まれ、目に見える形で表現されています。

Annotation

クリスチャンサイエンティスト

1866年、アメリカのM・エッディ夫人創立のキリスト教団体で、Christian Scienceという宗派の人のこと。この宗派は、罪、病気、悪は虚妄と悟ることによって、万病は癒えると主張することに、特徴があります。

Four-Way Test の訳語について

元R I 理事 手島 知健

Four-Way Test の通訳に付ては 60 区、61 区の各クラブから応募せられた案は実に 70 有余に上り、何れも結構なのでありますが、この応募のために多数の会員がその真意を掴むことが出来たことは訳語としての可否は別として誠に得難き経験と御同慶に存じます。多数の佳作の中から甲乙をつけるのは非常に困難であります、先ず 1. 簡潔で分り易いもの

1. 疑問体のもの、反語を避け又誓言的でないもの

1. ロータリアン以外の方、特に中学程度の若人にも難解でないものというので両区の 50 周年記念委員で選ばれたものの中から、標準案として次のものを採りては如何かと存じます。

○四つのテスト

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

之れは次の通りの応募案の一つを基本にして他の案から 1 部の用語を借りて来たものです。原案は

○四つの自省一言行はこれに照してから一

1. 真実か、どうか
2. みんなに公平か
3. 善意と友愛を深めるか
4. みんなのためになるかどうか、でありました。又標題については

四つの自省、四つの判省、四つの反省、四つの自戒、渡世四針、四つの道、四つの試問、四つのめやす、心だめし四則、四つの基準的な考え方、判断する際に必要な四則。其他いろいろの案がありましたが、之れは反省でなく事前の自問である点から矢張り一番多い案の「四つのテスト」がよからうと考えました。

上記の条件に合うものとして次の各案は何れも結構であります。

- 1. 真実か 2. 公平か
3. 好意となり友情を深めることか
 4. 人の為になることか
- 1. それは正しいことか 2. 公明妥当か
3. 好意と友情が深められるか
 4. みんなに有益か
- 四つの反省
1. それは正しい事だろうか
 2. それはみんなに公平だろうか

3. それは信用を築き且つ友情を増すことになるか

4. それはみんなの幸福になることだろうか

- 1. 誠に欠けていないか 2. 卑劣でないか
3. みんなが喜ぶか
 4. みんなの為になるか
- 四つの吟味

1. 正しいか
2. みんなに都合がよいか
3. 好意と親睦を増進するか
4. みんなが利益を受けるか

○四つのテスト

1. 真実でしょうか
2. 皆さんに公平でしょうか
3. 好感を持たれ友情を増すでしょうか
4. 皆さんに有益でしょうか

又以前から使われているもの 10 有余の中では

○四つの道

1. それは正しい事か
2. 公明妥当か
3. 好意と友情を深めるか
4. みんなに有益か

というのが最も簡潔明瞭であるようです。

選択の方針に沿わないが、特色ある作品として次のようなものがあります。

○事に当りて先ず問わん

それが真実で正しいか 公明正大明朗に
好意と友誼を増進し凡ての者を益するか

○四つのめやす

1. ごまかしはないか
 2. どちらかにかたよらないか
 3. これからも“このひとなら”とおもつていけるか
 4. おたがいに“おかげさまで”というようになれるか
- 兎に角私にお任せ下さつたので一応上記のような決論を出して御批判を待つ次第であります。尚この訳語(選出)につき御協力下さつた各クラブ会員及び 50 周年記念地区委員各位に対して深く敬意を表するものであります。

(東京 R C ・ 1952 - 54 年度 R I 理事)

THE FOUR-WAY TEST

Of the things we think, say or do

- 1) Is it the TRUTH?
- 2) Is it FAIR to all concerned?
- 3) Will it build GOODWILL and BETTER FRIENDSHIP?
- 4) Will it be BENEFICIAL to all concerned?