

会社の財産や業務上の立場を私的利益のために使うのは、 同僚や会社に対する裏切りである。

つぶれる会社の共通点として、まず経営者に公私の区別がないことがあげられます。昭和時代、会社再建の名人といわれた大山梅雄おおやまうめお氏の言葉に、「公私の区別がないということは、会社というものの社会的意義を経営者が認識していないからである。しかも経営者は、会社をまるで自分のものであるかのように錯覚している。経営者がそうであるならば、社員もみなそれを見習う。そうなると会社は、白蟻しろありの巣くう木のように、中がボロボロになるまで食い尽くされて、立ち枯れてしまうのだ」という一節があります。

この言葉は、経営者、責任者について語ったものですが、企業人として互いに心すべきことではないでしょうか。

互いの仕事も会社も、社会、世間の人たちを離れては成り立ちません。直接、間接に、いろいろなかたちで社会とつながり、社会とともに存在しています。つまり、仕事も会社も決して私わたくしのこと、私のものではなく、いわば公のものだということなのです。

したがって、自分の都合だけで、自分の好きなようにやるということは許されません。

自分の一挙手一投足は全部、会社を通じて社会とつながっている。だから、それは会社の人々や社会の人々に喜ばれるものでなくてはならない。そのような自覚と責任感において仕事をしていくことが求められているのです。

ところが、相変わず、自分の地位や業務上の立場を利用して、私腹を肥やしたり贈収賄行為を行ったりして、背任行為で逮捕される、裁判沙汰ざたになるといった事件が後を絶ちません。それが与える社会的なダメージはきわめて大きいものがあるといえましょう。

あるいは、犯罪とまではいかなくとも、たとえば会社の所有物を私物化するといったことも問題です。会社にある什器じゆつきや備品、会社から支給されるパソコン・携帯電話、文房具類といったものはすべて会社の物であり、会社の財産です。そしてそれらは、社員全員の懸命な努力によって得たお金で購入されたものです。したがって、それらを個人的に使うのは、同僚や会社に対する裏切り行為だといっていいでしょう。会社を繁栄、発展させようと思えば、やはりどんなに小さなこともしっかりと公私の区別をつけ、厳格にしていかなければならないのです。

どんなことにもしっかりとけじめをつけているでしょうか。会社の財産や、業務上の立場を自らの私的利益に使うことのないよう、互いに、仕事は公事であることの認識を常に忘れずにいたいものです。

長時間労働が美德とされた時代は終わった。互いに多様な働き方を認め合い、成果を上げる仕事のやり方を考えよう。

一九五〇年代に始まった高度経済成長期から一九八〇年代末のバブル経済ピーク時までの約四十年間、日本経済の世界的な強さの要因の一つとして、「勤勉な労働力」がよくあげられました。日本人は、低賃金で長時間、まじめによく働くというのです。けれどもその一方で、一九八〇年代ごろから「過労死」が問題視されるようになりました。日本人は命を犠牲にするほど長時間働き過ぎだという批判が広がったのです。

その後、日本企業の職場には、フレックスタイム制や裁量労働制などが広まり、従業員は以前に比べれば、比較的自由な働き方ができるようになるはずでした。しかし、長時間労働の問題はなかなか是正されませんでした。とりわけ年齢が高い人ほど、つまり年功序列の企業で高い地位にある人ほど、長時間労働が美德であるという認識から抜け出せなかったからです。会社では制度上、認められているはずなのに、部下の遅めの出勤や早めの帰宅を快く思わない上司がいる職場がたくさんあったのです。

けれども、長時間労働を是とする姿勢が時代錯誤的であるのは、一九九〇年代初めのバブル経済崩壊以降、今日に至るまで、かつて繁栄した日本企業の業績が概して伸び悩んでいることから明らかです。労働時間の長さや企業のパフォーマンスとのあいだに明確な相関関係はみられません。むしろ、ワーク・ライフ・バランスを重視し、女性や外国人、あるいは非正規社員を有効活用して、業績を伸ばす企業が数多くみられる時代となりました。こうした企業では、働き方の多様性が重んじられています。たとえば男性社員も、周囲の目を気にすることなく、育児休業をとっています。

今、企業で働く人に求められることは、長時間働いて周囲にがんばる姿勢を見せることではなく、仕事で成果を上げることです。これからは次第に、短い労働時間で大きな成果を上げる人、つまり生産性の高い人が評価される時代になるでしょう。

ただし、チームや組織の一員として働いている場合は、周囲の人と協力する姿勢をとることも大事です。自分一人の成果ばかりを考え、マイペースで働くことしかできない人の存在が、かえってチームや組織全体のパフォーマンスを下げることもあるのです。とはいえ、サービス残業のような違法行為には、決して加担してはなりません。

また、業種や職種によっては、若いときからパートやアルバイトなどの非正規社員の管理を任されることもあるでしょう。その場合、非正規社員とのあいだに雇用契約を交わしていることを忘れてはなりません。自分勝手な都合で、残業代を払わなかったり、出勤日や労働時間を増やしたり、時間給を下げたりすることのないよう、気をつけるべきです。

遵奉すべき七精神

コンプライアンスという言葉が取り入れられるようになった一九九〇年代当時、対象とされた範囲は関連法規だけでした。しかしその後、社会の常識や良識に照らして、法律さえ守っていれば十分だという概念から、より高いレベルの対応を迫られ、企業は行動規範の整備を心がけてきています。

松下幸之助は、経営理念を整備する過程でコンプライアンスを意識してきた先駆けともいえる経営者です。一九二九（昭和四）年、幸之助は松下電器（現パナソニック）の経営の考え方を簡潔に表現した「綱領・信条」を制定し、さらに一九三二（昭和七）年には「産業人の真の使命」を発表しています。

さらに、つい易きに流れがちな社員の心の戒めとして、一九三三（昭和八）年、「松下電器の遵奉すべき五精神」を制定、四年後に新たに二精神を加えて七精神としました。その内容は、「産業報国の精神」「公明正大の精神」「和親一致の精神」「力闘向上の精神」「礼節謙讓の精神」「順応同化の精神」「感謝報恩の精神」です。

七精神は、同社の組織風土を形成する大切な価値観として、戦前から今にいたるまで長年機能してきたと同時に、現代においてはコンプライアンスの下支えになっているといえるでしょう。

II 常に社会から信頼を得る