

週刊RO通信

——2007年——

2007.1-2007.12 No.649-No.704

奥井 禮喜



有限会社ライフビジョン

週刊RO通信 2007年 (2007.1-2007.12) 目次

戦後レジーム後レジーム	6
組合はこれ以上譲歩すべきではない	10
自己管理の問題か	14
経営者は本当に「経営者」か	18
教育再生会議報告の味わい	22
NHK番組訴訟問題と期待権	26
日本的人間機械論	30
民主主義と無関心層	34
なぜ支持率が上がらないか	38
虚無と無常	42
働き方の再検証が必要だ	46
平成「日本永代蔵」	50
イラク戦争四年	54

PPK雑感	58
本当にやる気ありや	62
勉強のこと	66
でかした、お見事!	70
個体識別こそ大切だ	74
憲法記念日に	78
またまた幸福論	82
大新聞の見識	86
モンゴル・緑の協力隊	90
砂漠で考えたこと	94
みんな、電池切れとるんとちゃうか?	98
不幸な年金制度?	102
多数支配の傲慢	106
「しょうがない」か「しょうもない」か	110
寂しい祭り	114

先輩逝く	118
参議院選挙終盤	122
「ねじれ」などではない	126
原爆忌	130
昭和八二年の敗戦日に	134
文民統制の危惧	138
大統領の与太話	142
言葉力・人事力ありや	146
テロ対策特別措置法	150
「崩壊・自民党」の序曲が！	154
お勤め人的感性	158
直らぬ体質が気がかり	162
報道にもがんばっていただきたい	166
権力とカネの関係	170
アフガニスタン情勢	174

読書の喜び	178
お付き合い貢献でいいのか	182
意義を感じない学力調査	186
早期解散近づくか	190
政変またまた	194
報道商品の価値	198
裁判員制度	202
メタボの自由を論ず	206
通信七〇〇号の思い	210
年末恒例チャリティ・オークションパーティ	214
労働時間問題について	218
倒錯したワーク・ライフ・バランス論	222
偽善的時代的文化の本質	226
あとがき	231

戦後レジーム後レジーム

娘「おめでとうございます。お雑煮で胃もたれ。もう、すでに……とほほ。でも、もたれとる場合でもないのよねえ。新年って言っても、私まで生まれ変わるわけでなし。とうとう今年で三〇歳だわ。贅肉のような、垢のような、灰汁のような、そういうの全部取っ払いたいなあ。お父さんがうまい酒、飲める一年でありますように。」

親父「おめでとさん！ところで、おめでとってのは、贅肉・垢・灰汁みたいなもんがくつつくちゅうこつちゃで。大事なのはそれをそれと知っているかどうかやね。で僕はよくそれを失念しちまう。僕の得意技は緊張感・集中力なんだが、昨今だいが落ちてきたかな。という落ちてきたふりして惰眠貪っていることあり。贅肉・垢・灰汁ね、忘れんようにいたします。」

少し前の元旦、娘と交換したお年賀メールを思い出した。

人間が馬齢重ねるのだから社会もまた然り。メタボリック・シンドローム、脂

肪もつけば嘘もつく。嘘が見抜けぬ蜻蛉玉。いやいやそれが人間という存在、人の業。道なき道が人の道ではなかるうか。

徳ならず、能力ならずの人氣者社会。孔子様は品格・仁徳、こもこもお説きあそばしたが、老子様は「そんなもんあるかい」とばかり蹴飛ばされた。なるほど人徳なきゆえ論語ができたか。

二重基準、きれいごとが多い。数年前から財界はCSR（企業の社会的責任）論がお盛んだが、大企業内部で法律無視のサービス労働が定着している。希望の国、日本（日本経団連中長期方針）は、いささかならず現場現実無視。ワーク・ライフ・バランス論が得意だが、現実ワーク・ライフ・アンバランスである。おちよくりたいのではござんせん。現実を考える。

朝日元旦社説は、地球温暖化、軍事力偏重で世界が危機だ。普通の国にあらがれて戦後レジーム脱却など言うな、国際貢献は軍事力に非ず、経済で行け、と展開する。その国内経済の在り方もと論じていたきたいが。

読売元旦社説、恒例ナベツネ様の力作と仄聞する。北朝鮮核脅威ゆえ、米国核の傘依存不可避ゆえ、日米同盟不動にすべきゆえ、集团的自衛権行使可能に

せよ、核持ち込みさせよ、と相変わらず威勢がいい。論旨は古臭いし、もちろん大反対だが、この本音主義はいかにも社説らしい。

日経元旦ヘッドライン「富が目覚め経済回す」。なるほど「めでたくも金余りらし今年の春」つてところですね。品格去って、金格で年が明けたか。同社説は対内直接投資が少ないのは「心が鎖国だ」と断ずる。うむ、建前・二重基準社会では「口も鎖国」になるものさ。

人々の気風、他者に対する「無関心」がしばしば話題になる。よく見ると実は「無気力」そして「脱力感」、「自信喪失」、「自己嫌悪」もまた無視できない。「ああメンタルになりそう」な組織風土や人を軽視する経済至上主義では、本当に「ビジネスマンのためになる新聞」論調とは言えまいねえ。

戦後、戦火の傷まだ癒えぬころ、坂口安吾が「墮落論」を書いた。「墮ちろ、墮ちろ、もつと墮ちて、墮ちきつてしまわなければ、行けいけどんどん・一億一心火の玉・本土決戦へ流れた虚妄・妄想から本気の再生はできぬ」と。酒には酔っていたかも知れぬが安吾の視線は漂ってなんかいない。

「戦後レジーム」とはいったい何か。それが経済偏重、すべての価値を金格に

してしまつたということであれば戦後レジーム脱却論に賛成する。力の均衡論によって米国依存し過ぎた、民主主義をきちんと育てられない政治であつたという反省ならば、これまた大賛成する。

さらに「戦後レジーム後レジーム」とはいったい何か。もし巷間札付き評論家たちが喧伝するように単純なお山の大将的戦前日本賛美論なのであれば「戦後レジーム」批判など聞いて呆れる。

それは表面的には「戦後民主主義」批判を装っているが、実は戦後の「民主主義」批判なのであつて、したがって再び戦前の「欽定憲法」時代、封建社会の残滓、国家主義への復古を意味するものだからである。

わが国が戦後六二歳を迎えて、全身にこびりついた「贅肉・垢・灰汁」をそぎ落とすのは賛成だ。ただし「普通の国」ではなくて、平和と民主主義先進国をめざすという「戦後レジーム後レジーム」をめざすならば。

組合はこれ以上譲歩すべきではない

一九八〇年代初め、わが国は経済大国として「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と言われるようになった。その成功の三種の神器が、終身雇用・年功序列・企業内労働組合」であると、財界はとてもいい調子になっていたのである。

好事魔多し、その後バブル経済に突っ走り、一九九〇年代初めにバブル崩壊すると一転手の平を返してあたかもバブル経営が終身雇用・年功序列」にあつたかのような論調に転換した。「財界心と秋の空」であつた。

私はつくづく考えた。敗戦後秋、東久邇稔彦首相が「一億総懺悔」を唱えたときと同じではないか。国家主義・軍国主義を掲げ草莽の人々を引きずり回した連中も引きずり回された人々も同じに懺悔せよというのか、と。

その典型が「役立たずは去れ」という論調である。なるほど役立たずは相対的に言えばどこの会社にもいるだろう。ただし役立たずは役立たずゆえ業績の善悪にはいずれにも関係がないはずである。

そして、役立たずは本人が希望しない希望退職によって会社を去り、以つて少なからぬ会社が見事に立ち直り、彼らが再就職もママならぬ間にボーナスの大盤振る舞いなど堂々とやってのけた。人情は紙よりも薄かった。

成果主義導入したが、制度というものは運用こそ勝負である。以前の制度において最大の問題は運用のちゃんぽらんにあった。その中枢が変わらずして運用の精緻を必要とする制度にしたのだから評価が上がるわけがない。

人事管理は「人」を的確に育て、評価し、指導することだが、いまやパソコンの前に鎮座しまして、画面覗いているのが人事管理と勘違いしているような体たらくである。ほとんど現場無視だという批判が絶えない。

その典型が長時間労働、果てはサービス労働であつて、労働基準監督署が立ち入り検査しなかつたところを探るのが難しいと言われるほど。しかもそれで一件落着いたわけではない。企業の社会的責任が聞いて呆れる。

敗戦直後、連合国軍総司令部GHQが組合育成策を取つたから、大の組合嫌いの経営者もGHQに睨まれるのを恐れて組合作りに協力した。一九四九年には史上最大の組合組織率五五・八%を記録するに到つた。

しかし一九四七・二一ゼネストの不発以降、政府・財界の巻き返しが始まっていた。一九五〇年代に入るとほとんどの組合員から課長が外されて非組合員化された。課長を省いた組合の戦力低下は当然であった。

すでに雨後の竹の子並みに組合結成されていた当時でも、リーダー不足、知識不足で組合運営はおおわらわ。いわゆる御用組合化が懸念される状態であった。（東大社会科学研究所）さらに戦力低下したのである。

その後、一部において非組合員協定において労使がせめぎ合う場面があったが概ね課長級を巡る論戦であった。一九八〇年代当時、組織において課長級が粗製乱造された記憶は新しい。

すでに一九七〇年代後半あたりから「課長に昇進したくない」という声が出始めていた。「花の係長」と揶揄されつつも昇進したくないのは、単純な話、少ない役職手当の課長になると減収をきたすからである。

課長と言えば経営陣最前線である。ほとんどの仕事は彼らを中心に戻っていると云っても過言ではない。その課長の処遇が係長で残業しているときより安くなる。まことに阿呆らしい。いやはや姑息の一語である。

今度はホワイトカラーエグゼンプションによって課長一歩手前あたりの諸君の残業手当支給を逃れようという算段が進んでいる。これは形を変えた非組合員化そのものでもある。

しかもその理屈たるや「時間に制限されず自由に！」働く人のためなのだそう。そもそも「一日八時間・週四〇時間」労働というのは働く形態にかかわらず量的に適正労働時間を決めたのであるが、まったく歴史無視である。

月八〇時間超の人には「親切にも医師の健康相談をつける、週二日以上休ませる。週休二日制度で週休二日は当然である。それできちんとやれば医師の健康相談など不要である。これが労働基準法改悪でなくて何なんだ。

連合は反対の意思表示をしているが、全国一斉に職場集会・各種機関決議を一斉に展開してはどうか。この際、労働時間の意義を徹底的に宣伝するべし。ベアよりもこちらのほうが遥かに重要である。負けるな。

自己管理の問題か

柳沢厚生労働大臣は労働時間法案を、残業ただ働き法案ではなく自己管理法案だと言ってほしい」と語った。自己管理というのは、なるほど便利至極、問題をうやむやにしてしまうのに好都合な言葉ではなからうか。腹立たしい。

仕事する人には大括りすれば、見習い「担当者」の二つしかない。社長職にある人にも、見習い「がいるし、入社したばかりの新人にも見上げた、担当者」がいるだろう。「担当者」とはなすべき仕事・役割のプロである。

忘れもしない。鉄道の事故故があつた。担当運転士がなした仕事のプロの仕事ではなく見習いであつたのは疑いない。その後垣内某社長がお詫び記者会見に登場した。全国で人々が記者会見の模様を見た。

誠意の感じられない、しどろもどろの態度を見て世間はもろろんのこと、社内においても非常に響感を買った。かの社長もまた紛れもない、正真正銘の「見習い」であつた。まさしく悪しきお神輿経営を地で行っていた。

「担当者」が求められる資質は煎じ詰めれば「自己責任 (responsibility) と説明責任 (accountability)」であるとされる。それらがきちんとできてこそ自己管理であろう。

「過労死」という不愉快千万な言葉がある。経営者はまさか「死ぬまで働け」とは口が裂けても言わないだろう。お気の毒に過労死された人も、死ぬまで働こうとは思っておられなかっただろう。

管理者、同僚が「あいつ死ぬのじゃないか」と見物していたのでもないだろう。最愛の家族も「家族のために死ぬまでがんばって」とは言うまい。かくして過労死殺人！の恐いところは犯人なき完全犯罪なのである。

某誌に高名なる女性経営者奥谷某女史が「過労死は自己管理の問題である」と語っておられるらしい。広告見出しを見たが内容は読んでいない。そこいらの週刊誌・月刊誌類は俗悪につき私は絶対買わないからである。

しかし、堂々とかかる見出しが編集責任において掲げられ、奥谷某女史が本旨と違う」と抗議されたなどの話を聞かないので、私は詳細を読んではいないが、見出しの衝撃について書かせてもらおう。

私は猛烈に腹が立っている。最近、勤め人を「産業戦士」などと言わなくなつたが、たとえば月間八〇時間以上、サービス労働までやっている諸君は状態からして間違いなく「産業戦士」である。

戦前国民は天皇の赤子であり、赤紙一枚で戦地に赴いた。滅私奉公であつた。戦後また、労働者諸君は生活の維持安定のために、会社再建から発展のために粉骨碎身尽力した。天皇の兵士が「産業戦士」になり滅私奉公した。「猛烈社員」という言葉もできた。その末裔たち、拳句の果てと言つべきか、それらの延長上に「過労死」社員がおられる。かつて兵士の命は赤紙一枚の値段であつた。まさしく鴻毛に等しい軽さである。

しかしそれにしても、戦死されたら、生き残っている人々は哀悼の意を捧げ、私は反対ではあるが、かの「靖国」に祀つて擬似神様扱いしているのは周知の通りである。戦死が本人の「自己管理なきゆえ」とは言わなかつた。

奥谷某女史が昔気質ではなく、現代的合理主義的開明的経営者であるのかどうかは存じ上げない。お付き合いがないから。しかし「過労死」という問題を沈黙考なされば最高責任者が「自己管理」を云々できるだろうか。

奥谷某女史だけではなからう。今日経営責任という言葉こそが鴻毛より軽いのではないのか。「自由に柔軟に働きたい人がいる」などと問題をすりかえ、労働時間の青天井的、不埒な状態を改善しようという態度が見られない。

一九七〇年代組合が「経営参加」を申し入れた当時、経営権は他の介入を許容しない経営者の不可侵の権利である。労働者諸君は自分の仕事をこなせ。儲けるのは経営責任である。」とのたまつたものである。実に正しい。

ところがいまや「全員経営」。どんな方法でもよろしい。成果さえ上がればよいのだ。お神輿経営という言葉はかなり揶揄的意味であつたはずだが、わが経営者は自らお神輿になろうとしておられるらしいのである。

労働者諸君にも言いたい。残業手当を上げて、自分の時間を失うのである。時間を失うことの本質は自分の「人生」を失うのである。一日八時間・週四〇時間労働の意味をもう一度じっくりお考えいただきたいのである。

経営者は本当に「経営者」か

昨今何を血迷ったのか、経営者団体が「ワーク・ライフ・バランス」論をしきりに喧伝する。本気でそれを言うのであれば、真つ先に悪名高き長時間労働撲滅に立ち上げればよろしい。

「父よ、男たちよ、ゴーホーム！」キャンペーンをすればよい。ところが頓珍漢にも、日本経団連二〇〇七年版経営労働政策委員会報告によれば、その実践のためには「多様な人々の就労参加と柔軟な働き方」が必要だと言う。

すでに非正規労働者が三〇%以上に及び、一日八時間・週四〇時間の労働基準をほとんど無視して長時間外労働がなされ、あまつさえサービス労働までやっている。有給休暇などは世界のいずれの国と比較してもダントツの「切捨て」をやっている。労働時間もグローバルにしてはいかがか。

しかも一日八時間・週四〇時間労働基準が「企業や働く者のニーズの変化に対応していない」とまで言うのである。なるほど企業（経営）がもつと無制限

デスマッチ！に働いてほしいというニーズには不足なのだろう。

一方働く者のニーズとしては、いかにも現状長時間労働なのであるから、長時間労働を減らしたいのであつて「生活」から考えればニーズに対応していない。つまり、経営は「もつと働け」、労働者は「労働時間を短くしたい」のであつて、両者のニーズは真つ向対立している。

ここまでくると二〇〇七年版報告のペテン度合いは最高潮に達している。大企業経営者がぞろぞろ顔を並べ、トップ級学者が綺羅星のごとくに並ばれている委員会報告がこのような酷い文章を見落とされたのであろうか。もし見落としたのでないのであれば、財界・学界の見識を疑わざるをえない。

なにしろこれでは「ワーク・ライフ・バランス」が羊頭狗肉、竜頭蛇尾、いや正しくはペテンである。学生がこんなちゃんぽんの論文を書けば落第必至ではないか。まことに腹立たしい。

それゆえ、ホワイトカラー・エグゼンプションが「残業代ただ」というのは誤解だという厚労大臣・財界の見解は、労働者の現実感覚とまったく遊離したところから発されているために総スカンを食らったのである。

北城経済同友会代表幹事は同制度について「高度専門職年俸制である」と語った。確かにそのような扱いをするのであれば、それなりの理屈として通るのであるが、経営側には少なからぬ前科がある。

係長から課長になれば残業手当がなくなり役職手当に変わる。しかし、役職手当が現実の残業時間分を無視したものであるとの批判は一九七〇年代後半からしばしば耳にするところである。

その疑問を呈した某氏は、上司から「そんなことを言うていたら今後の出世に差し支える」と言われてしよげ返ってしまった。看板に偽りあり、疑似餌で釣られた阿呆な魚みたいなのである。

一日八時間・週四〇時間労働の重たさを経営側は分かっているのだろうか。現実には労働基準法三六協定によって事実上無視されている。わが国企業は軽々にクビを切らないのだから時間では柔軟に対応してほしいという理屈であった。

しかし、バブル崩壊後のわが国企業は「グローバル」の印籠を掲げて、じゃんじゃん雇用に手をつけた。その昔、雇用に手をつけたら人事責任者は真つ先に責任取ったものだ。昨今株価が上がったとばかり鼻高々ではないか。

北城氏は「長時間労働体質が問題」とする。その通りである。しかし、まともな労働者は残業代稼ぎのために働きはしない「帰りたくても帰れない」のが現実なのである。時間管理をきちんとしている企業があるのか。

「自分の裁量で働く」と言えば聞こえはよいが、それではマネジメントがないのと同じである。逆に裁量で働く労働者の注文通りに報酬を支払う意思があるのだろうか。所詮「労働力買い叩き」ではないのである。

「効率よく働く体質になるように制度を導入する」とも言う。これまたおおいに信用できない。なぜなら制度変更では何も変わらないからだ。問題は現実的運用にこそある。運用主体がきちんとした仕事をせぬから成果主義など導入してもたいして成果が上がっていない。

経営者は労働者に「プロたれ」と言う。ところで「経営者らしい経営者」が本当に少ないという世間の見方もまたあるのだけれど。