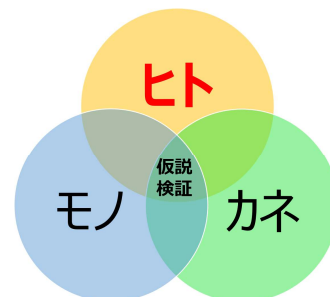


ヒト その2「酷使無双」「人材盗用」

企業経営漫談士 岡野実空

付録の2回目は、当初の予定を変更し、ヒトという『経営始原』に対する企業経営者の根本的な考え方を検証します。なぜならいま、新型コロナウイルス危機に直面し、平時には隠れていた経営者の素顔が図らずも顕わになっているからです。その中から今回は、皆さんが反面教師とすべき、経営者の人間観2つを取り上げます。



③ 酷使無双

原語の「国士無双」が天下第一の人物をいうのに対し、『酷使無双』とは、ヒトを人と考えず、モノ扱いする、いわゆるブラック企業の経営者のことです。もちろんこのような輩は、我が国にも昔から存在しましたが、平成のバブル崩壊後に大増殖。さらに今世紀に入ってからは、大手を振って歩くようになりました。そのきっかけとなったのは、かつて（経営の）神様が実在した家電メーカー。デジタル化の波に乗り遅れ、「雇用」という神様の禁じ手に踏み出すことを決めたとき、「我が社の行動が見本となり、日本の多くの企業が救われる」と胸を張った幹部の発言には、二の句が継げませんでした。

そんな世相を見て、当時日本経団連の初代会長だった奥田碩氏は、社員の首切りで生き延びるのは「経営屋」、さまざまな手を打って雇用を守るのが「経営者」と、彼らを見事に仕分けしました。もっともその財界トップの地位は、氏の社内での存在の大きさを恐れた古巣自動車メーカーのオーナーが用意したものという裏話を聞くと、それは自虐ネタを含む警鐘だったのかもしれない。

さてバブルの始末後、日本が長らく停滞を続けた主因が、労働者の過度の賃金抑制にあったことは、さまざまな経済統計から明らかになっています。その間の経営側の根拠は、以前から一貫して主張してきた、「いざ」という時の雇用維持に加え、過酷な「グローバル競争」に生き残るため。

そしていまこそ、世界史の針が逆進する中での、「いざ！」というとき。「経営者」の皆さん、さあ、言行一致の「国士」になっていただくではありませんか！「今でしょ！」さあ、さあ、さあ!!

④ 人材盗用

「経営者」の人間観の一端は、社員の成長への関わり方によく表れます。『酷使無双』の終着点、「非正規化」は論外ですが、社員を単なる組織の「部品」と考え、その成長や育成にまったく関心がない「経営屋」も、実は少なくありません。いま新型コロナウイルスの危機に際し、平気で新入社員の内定取り消しを行うような輩はその典型です。

そんな彼らにとって、「人材登用」など論外。必要なら、他社が時間とカネをかけて育てた『人材』を『盗用』すればいいと割り切っています。またそれに応じる人間も、応分の仕事とそれに合った報酬さえ得られれば文句なし。その類の人種は、かつて特定の外資系企業に集中していましたが、いまやどの組織でも見かけるようになりました。

さていまの「知識社会」に必要なのは、ジグソーパズルのピースを埋めるような上記の『盗用』ではなく、さまざまな「経験」をつうじて培った固有の「知識」の積極的『転用』。ある事業の「常識」は、他の事業の「非常識」。あるいはその逆を巧みに『転用』して、既存事業を活性化し、少子化・高齢化の「課題先進国」に相応しい新事業を、各企業が開発しなければならないからです。それはまた、奥田氏が期待した「経営者」の行動を、一企業の枠を越え、広く社会で実施することにもつながります。

初代満鉄総裁・後藤新平の名言として頻りに引用される、「財を遺すは下、事業を遺すは中、人を遺すは上なり」。しかしその後の、「されど財無くんば事業保ち難く、事業無くんば人育ち難し」と対になってこそ、その遺訓はさらに輝きを増すのです。

2020年4月27日 仏教実空