

たけうち のりなか
竹内 法心

常日頃感じていること

日本郵政グループ労働組合（JP労組）・副委員長

昨年の新年号に、日本社会が抱える「検証」の弱さについて一文載せていただきました。個人的な思いとして、およそ企業であれ、官庁であれ、そして労働組合であっても組織である以上、「組織における風通し」が良いかどうか、現場重視かどうか、情報の伝達を重視しているかどうか、繰り返される企業不祥事とあわせ、常日頃感じていることを書き連ねたいと思います。

ここ10年間で主だった企業不祥事を拾ってみると、企業の大小、業界問わず、絶え間なく続いています。しかも、民間経営者の多くが、現場第一主義ないしはフロントライン重視、と語られている中で発生しているのです。規模の小さい企業は株主＝経営者でありワンマン経営となりがちで、内部チェック機能が働きづらい企業体質から生じているケースが比較的多い傾向にあるとの指摘があります。また、規模の大きい企業は単に内部チェック機能だけでなくいくつかの要因が重なり生じているのではないかと、ある指摘では、潜在化しているリスクの認識不足、必要な統制手段が整備されていない、緊急事態への体制不十

分、内部統制の不備、情報伝達が迅速・正確でない、短期的視野による事実の隠蔽などが上げられています。

現場重視についていえば、現場は物を生産し、販売し、業務を推進し、顧客に最も接し、利益を生み出す根源であることからすれば、現場第一主義は当然といえるが、企業規模が大きくなればなるほど、歴史がある企業であればあるほど、本社・支社（支店）・現場と、機構としては縦割りの側面はより強くなると考えられています。縦割りの側面が強ければ、現場と本社の間は人事も関連し、上意下達の指示・命令系統の色合いが強くなり、経営者の意志とは別に、現場第一主義ではなく本社第一主義に陥る危険性を孕むことに留意すべきなのです。

「物言えば唇寒し」、「どうせ事実をいっても」、「あの人事を見ると」という風潮が蔓延している企業・組織があるとすれば、潜在化しているリスクのみならず、顕在化しているリスクまで経営者や指導者には情報として伝達されず、事故、犯罪、ミスは繰り返し発生



し、企業の命運を左右する不祥事を起こしかねない企業・組織体質化することになりかねません。個々の原因究明も大切ですが、それだけでは原因を究明する方も疲弊するばかりで、事例は別だが全体として共通する原因はないか、など奥深い原因の究明と検証が求められるのではないかと思います。

企業や組織内部に潜む「風通しの悪さ」は、縦割り組織の側面が強いところほど、本社第一主義に陥りやすい危険を孕んでいる組織ほど、現場の人たちは感じているでしょう。そこには正しい意見を言うことの無意味さを感じても、改善していこうとする意欲は感じることはできません。そこに働く人々は、喜びを感じることなく、企業や組織に対する愛着も感じず、ひたすら与えられた仕事をこなす日々を過ごすことになるでしょう。船場吉兆の経営者一族の働く者への責任転嫁や、最近の偽装事件のほとんどが内部告発であるといわれていることに、特に日本の経営者全体が、そして労働組合も本腰を入れて改善すべき重要な課題ではないでしょうか。

この拙文を作成していたとき、「労働リーダー」2007年12月号にフード連合の江森事務局長の特別寄稿が掲載され、一読し、一瞬別なことを書いた方がよいか迷いましたが、海外出張もあり締め切り時間が迫っておりましたので、共通の思いがある私として、あえてそのまま掲載することにしました。

冒頭書きましたが、昨年は例題としてインパール作戦における指導者のあり方、そして事後の検証なさに憤りを持ちつつ、戦後日本が抱えた検証軽視の病根を相次ぐ企業不祥事に見た思いを書きつづりました。再び昨年1年続いた不祥事からか、年末に2007年の1年の漢字一字が「偽」と発表されたことを聞き、日本の社会全体が抱えている病根の根深さに暗澹たる思いを感じる一方、自らの領域で「風通し」の良い企業づくり、組織づくり、社会づくりをしていかなければとのあらためて決意したところです。