

朝7時ごろに出勤し社内の掃除、夜は深夜1時ごろまで職場にいる。とはいえ新人に特別な仕事はなく、上司が帰らせてくれないのでパソコンで暇をつぶす。

数十人いる社員の前で上司に大声で怒鳴られる。仕事のやり方を教えてもくれないのに、「〇〇もできないのか!」「〇〇しろって言ってんだろうが!」と。

飲み会で下半身裸になっての「芸」を強要された。学生時代、どんなに羽目をはすし



水説 sui-setsu 中村 秀明

でもそこまでの経験はない。だが、先輩たちに「嫌だ」とは言えない。泣く泣く言うことおりにした。

ドラマの世界ではない。新入社員が実際に味わったことだ。三つは、それぞれ別の人の体験だという。

明治大学の藤田結子教授(社会学)が最近、聞き取りした一部である。毎日新聞のニュースサイト「経済プレミア」に詳しく書いている。

この3社は学生に人気の企業で「息子が受ければ、親はお祝いするよ」的な有名企業で

罵倒と裸芸なくす道

「す」と藤田さんは語る。そして、「ひと握りの、不運な例でもない」と言う。

毎日新聞の記事データベースを「過労死・労災」で検索し企業名を抜き出してみた。トヨタ自動車、東芝、セイコーエプソン、すかいらーく、NTT東日本、富士通、JR西日本、三菱電機、関西電力、パナソニック、電通……。

過労死した社員がいただけで、会社に過失や法律違反があったというわけではない。「ブラック企業」と決めつけるのも短絡的だろう。

だが、新入社員がはじめのよくな扱いを受ける3社も、過労死を生み出した一流企業も、まっとうな組織のほずなのに「なぜだ」という疑問が消えない。それはゆがんだ風土や文化が深く根をおろしているせいかもしれない。

組織を見直し新たな方針を掲げ、社内に厳しく言って徹底させようとしても、現場が変われないのはそのためだろう。風土や文化が世代を超えて再生産され、ゆがみは強固になることもある。

異なる価値観や視点を受け入れることにある。その意味で女性や障害者、性的少数者らがさまざまな組織の中にもっと増え、おかしいな「おかしな」と言えることが大切なのだ。

文化や風土を変える道は、

2017.5.24 (論説委員)

「ゆがんだ風土や文化が深く根をおろしているせいかもしれない」

「組織を見直し新たな方針を掲げ、社内に厳しく言って徹底させようとしても、現場が変われないのはそのためだろう」

もしかしたら、大手企業ほど「ゆがんだ風土や文化」を取り除くのが困難なのかもしれません。

社長の目が全社員に行き届くと言われている300名未満の企業においては、もしかしたら、「ゆがんだ風土や文化」があったとしても、社長自らが気づき、適切な手を打ち、リスク回避・損失防止が出来るのではないかと思います。

大手企業は困難、中小企業は容易、もしかしたら、企業競争力を更に強化するには、ここも見逃せないポイントかもしれません。

(社) ジョイントベンチャー実践支援機構

29/May/17