

飯島賢二の『恐縮ですが・・・一言コラム』

第123回 「武士は食わねど高楊枝」的社長さんって、どんな人？

「武士は食わねど高楊枝」...武士たるは、たとえ自身がひもじい思いでいるとしても、残り少ない食物は、まず、部下に与えよ。部下の、余計な心配をかけぬため、いかにも食べたような振りをして、高楊枝でやり過ぎなさい。～こんな意味の「諺」である。

本シリーズの中で一度、この諺のことを書いたことがあった。「なるほど」というご意見や、「今時の経営者、そんな考え持っていないよ。そんな浪花節では、時流にあった経営できないでしょう！」...色々なご意見、沢山頂戴した記憶があるが、小生、体質的にこの「諺」染み付いてしまった様で、未だに、中々割り切れない思いでいる。

最近はやての様に、右上がりの経済状態でなくなり、働く従業員もはなはだ厳しい状況が続いている。給与削減、終身雇用制の終焉、成果主義賃金体制の導入、正社員のパート化促進等々、労働者を取り巻く環境は心穏やかでない状況が見えている。経営者と従業員、雇用者と労働者の関係、あるいは、従業員同士のコミュニケーションも、決して良い状況でないと言えるかもしれない。

そんな中、何でも割り切って考えるやり方が、どこまで通用するものか、多くの経営者は悩んでいるのではないだろうか？ 特に資本力もない、人材も乏しい、中小企業にとっては、プロセス評価すらしない数字（実績）だけの考課基準で、円滑な企業活動が推進できるとは、想像し難い事と言えるだろう。

確かに、今時の若い経営者、斬新な企業には、こんな情緒的浪花節をすべて排除し、超モダニズムをシステムとして定着させ、大きな効果と実績を挙げている例、あると思う。でも、やっぱり、そうはいかない企業が沢山あるのも事実である。そうはいかない企業、これは明らかに「そうはいかない」理由がある。と同時に、「そうはいきたくない」理由もあるかもしれない。

いずれにしろ、どんな近代的企業でも、その活動は、古今東西「人間」同士の営みであるのは間違いないことだ。「心」を持った人間同士が行う営みに、「心」を無視したシステムだけが定着する筈がないと信じている。

「何か足りない...」「心が渴ききっている...」、私には、そんな労働者の叫びが聞こえてくる。仮にもし、「武士は食わねど高楊枝」的な社長がいるとすれば、ギグシャグした関係が少しは和らぐかもしれない。社長一人では、何もできない。社長プラス従業員二人のベンチャー企業は、実は5～6人以上の実績を残しているものである。そんな会社、決まって外見は今風、ノーネクタイで「ホリエモンスタイル」(?), でも中身は必ず「心」で繋がっている。それこそ、「武士は食わねど高楊枝」的社長かもしれない。