



【2016-10-19】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、  
人生を味わう

今週の雑感

キャリア・デザインと  
キャリア・カウンセリング

長野修二

広告大手の電通に勤務していた新入社員が昨年末に自殺したのは、長時間の過重労働が原因だったとして労災が認められました。

長時間労働の判例では、人事労務担当者であれば理解しておかなければならない「電通事件」という最高裁判決があります。

事件発生は1991（平成3）年ですが、2000（平成12）年最高裁は、会社に安全配慮義務違反があったとして、電通に対し遺族への損害賠償の支払いを命じた原審の判断を維持しました。

長時間労働における労働安全衛生法上の安全配慮義務が認められ経営職や管理職の責任が問われた判決でもあります。

20数年経ってまた同じことが起こるわけですから、企業の責任、いわゆる経営職と管理職の責任がこれまで以上に問われることとなります。

大手企業における経営の問題点は、このような問題が発生しても企業運営の仕組みや文化、ありは風土が改善されることが極めて少なく、長時間労働による自殺者がでも組織内では単に弱者がいた程度の認識しかなく、お金で解決することでしか問題解決ができないことかも知れません。

組織の論理優先といった経営活動であり、ここにも一旦立ち止まってあらゆるものを見直すことがない人間側の問題があります。

大体、立ち止まること自体が経営活動を衰退させると考えているのか、あるいは経営職の責任範囲はあくまで経営計画を成し遂げるためといった数字至上主義があるからかも知れませんが、このようにしてひとりの自殺者の背景を深く掘り下げることなく、従来からの経営行動を踏襲していきます。

組織は大きな仕事をやり遂げられるというよい点もありますが、人間が組織を運営する以上、人間のしがらみという悪い部分も併せ持っています。

この点は永久になくならないものです。

その中でどのように生きていくかは、それぞれの個人によるしかないでしょう。

念のために書き添えますが、大手企業でも電通事件以後、長時間労働に相当な配慮をしながら事業を進めている企業があります。

もっとも、私からみると電通事件の反動で過大な対応をとっているように思えます。労働基準法に基づき、あるいは健康管理などを含めた総合的な従業員管理をおこなっていれば適正な範囲での時間外労働は業務の必要に応じておこなうことができるのは当然です。

また、時間外労働をなくすために短時間労働、単純労働の有期契約のパート社員を増やしていますが、この点は人を使いまわす発想ですから長時間労働がなくなれば

どのような雇用形態でも可能だというのは、日本社会や長期的な経営から考えるとかなり問題があると考えています。

現在、官民挙げて『働き方改革』がいられていますが、間違いなく長時間労働の是正や同一労働・同一賃金など労働環境の改革はある程度進んでいくと想像されます。

とくに製造業では、仕事の工程からすれば事業を計画的に進めていくことが望まれ有給休暇の取得や長時間労働の是正に前向きに取り組んでいるところでしょうか。

他方、サービス業では、その事業の性質上、製造業のように計画的に仕事を進めていくことができにくい、あるいは取引先に対応した形で労働時間が設定されているケースが多くみられます。

また、下請け企業ほど大手企業に対する納期管理の観点から厳しい就業環境になっているものです。

大手企業は休日、一方下請け企業は出勤、あるいは大手企業は時間外労働が少なく、下請け企業では長時間労働がなくなるなど、中小企業ほど長時間労働の問題を抱え込んでいます。

いずれにしても罰則規定がない法律が多数制定されるのであれば、これから先も長くこのような労働環境は続いていくと覚悟しておくほうがよいのではないのでしょうか。

むしろ労働法制に寄りかかるよりは自らの人生を自分なりに工夫していくことを学ぶことのほうが大切ではないか、と考えています。

私は、常々新入社員が会社にはいったときに感じる違和感を大切にするようにしています。

理由は、学生時代までは比較的まともな（普通の）生活環境になっているからです。もちろん様々な理由でまともな（普通の）環境にない人もおられるかも知れませんが、それでも学生時代を通してみれば、企業社会よりは、はるかに正常な環境になっているのではないかと感じています。

もともと会社というところは、自らの経験からまともなところではないと考えています。それが多くの企業をみてきた私の感想です。

そのような会社の中に、稀に尊敬できる経営者、上司、先輩、あるいは同僚などがいて仕事を楽しく進めていくことができる偶然の出会いがあると思っています。

多くの企業の中でみる大多数の人間は、現状の社会も同じでしょうか、だいたい物事の本質や原理原則に帰ろうとすることをしません。

いろいろ出来事から自らの足元を振り返る、あるいは一度立ち止まって見直してみる

ことはありません。

このような企業社会の中で自殺するまでに至らずとも、精神的な問題をかかえている人は多いのではないのでしょうか。

とくに真面目に物事を考えている人ほどこのような傾向に陥りがちです。

仕事における精神的な問題は、簡単にお酒やギャンブルなどに踏み込む遠因ともなるでしょう。

元々不合理なことが当たり前なのが人間なのですが、それにも増して不合理な実態が様々な形で現れてきます。

しかも、どのような問題でも個人の問題に帰結することでしか解決できないところに人間の悩ましさがあります。

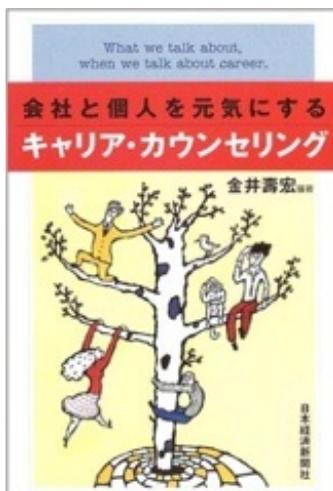
両親、妻、子供、あるいは友人など多くの人達と簡単に共有することができない点で非常に厳しい選択を迫られてきます。

その意味で自分なりの『キャリア・デザイン』を考えておく必要があります。

普通キャリアデザインとは、『自分の経験やスキル、性格、ライフスタイルなどや実際の労働市場の状況なども考えながら、仕事を通じて実現したい将来像やそれに近づくプロセスを明確にする、あるいは構想すること』等といわれていますが、その一方デザインするといっても人生の大半を占める仕事のキャリアに関してデザインすることなど不可能に近い話です。

そこで金井 壽宏 (著)『会社と個人を元気にするキャリア・カウンセリング』という書籍を紹介します。

私も何度も読み返している本です。



この本のまえがきに『個人と組織のかかわり合い方が、変化の時代には多少ともぎすぎすした関係になりがちだ。そのような時代に個人の元気と組織の会社の元気の媒介

項として、キャリアにまつわるカウンセリングが姿をあらわしてきた。現状では、期待と誤解・混乱が入り混じっている。そのためには、キャリアの問題を、臨床心理学やカウンセリング心理学の実戦をしている方々の洞察から論じてもらって、誤解や混乱を解きほぐしていきたいと思っていたのは、編者のわたしだけではないだろう。そういうひとがおおぜいおられるように思える会合に、何度も居合わせたことがある。きまったようなため息 「それでキャリア・カウンセリングっていったいなんなのですか。さっぱりわからないままだ」と。この本でこの問いが払拭されるわけではないだろう。しかし、どこに混乱の理由があり、どうすれば、キャリア・カウンセリングを、個人と会社の元気を伸ばす方向に使えるかを考えるためのヒントが見つかることだろう』（一部抜粋）

キャリアを長期的に考えたい人には参考になる内容です。

しかし、究極的な結論は、この本を読んで自分の人生をどのように展開していくか、ということに覚悟することです。

企業や社会に過度に期待をしてしまうと、ある意味で組織や他人に寄りかかった状態となってしまう。

人生という視点で仕事を眺めれば、まわりにいる人の意見を参考としながらも最終的にはやはり自分で決断しなければなりません。

金井氏は、『キャリアの問題は、どんなによい社会、よい会社にいたとしても究極的には、社会・会社の問題ではなくて個人の問題』だと言っていますが、私も同感です。

さらに『危機』とは、危険と同時に機会という二面性を指摘しています。

人間というのは、危険なときほど、次になにをやるべきかという機会を得ることも可能です。

現在のような低迷した状況下では、企業における人的な関係は我々が通ってきた時代よりもはるかにすさんだものになっているのかもわかりません。

他方、目を転じてみれば個人で活躍できる時代でもあります。

本を読むのも長い時間軸で物事をみていく、あるいは他人の目を通して社会や世界をみていくことができるからです。

このような本を参考にすることで大局観をもって日々の生活や仕事に向かっていくことができるようになるでしょう。

たまにやったものですが、嫌なことがあれば、その日の朝に連絡して休みをとって電車やバスに乗って海や高原へひとりで行ってみるのもよいでしょう。  
あるいは一日映画をみることもあるでしょうか。

会社と違った日常空間と時間の流れを感じることができます。  
その程度の突然の休みで首になったりするわけではありません。  
自然の流れを感じるだけで生きていることが面白く楽しくなるものです。  
まして言葉などいらないでしょう。

私が尊敬する元アサヒビール社長の樋口廣太郎氏（故人）も著書の中で、上司を駅に送った後、ホームへ入ってきた特急に飛び乗ってあてのないところへいったが、そのような時間も人間には必要だといわれています。

高校時代からぶらりと一人旅（学校や会社をサボりながら）をしてきた私にとっては、勇気を得た言葉でした。