

人材と人財

■
山田 昭男

企業は人間を使う。その人間を使う企業人は人間である。つまり企業とは人間が人間を使う組織であろう。ここに問題の本質があると思っている。それは何か。マスコミ、新聞、雑誌、著書に書かれている「人材」という言葉の多用されている事に驚く。「人材支援」「人材教育」「人材確保」「人材派遣」等枚挙にいとまがない。

何故人間が人間を使うのに、その使われる人間が「人材」なのだろうか。人材の材は「材料」の材である。根本的なところで「人間は材料」なのか。金儲けのための「材料」なのか。誰も「人材」と書いて不思議がらない。別段、日本語として間違っている訳ではない。立派な日本語ではある。でも、企業家は、上司は、それを疑問視するべきであると筆者は考えている。

人間が人間を人間として遇する事から企業は始まる、と考えるべきではないのか。材料とは、金属、木材、紙、石、そして樹脂を指す。これらはすべて加工品である。加工するのは誰か。人間である。社員である。材料が材料を加工するなんて事が有り得るのか。

まず第一に云えることは、材料には「感情」がない。人間には「感情」がある。だから人間には「この会社の為にがんばりたい！」との感情が持てるが、材料が「この会社の為にがんばりたい！」などの感情も、「この会社に利益をもたらしたい！」の「勘定」も持つ訳がなかろう。そういった感情や勘定がもてるのは人間だけであって、材料には不可能である。それを「材料」でひと括りにするのは間違いである、と筆者は考えている。だから「人財」であろう。

今、日本で流行しているのは、不良品の出荷、リコール問題となる不祥事の多発である。これはひとえに人間を人間扱いしない結果である、と断じる事が出来よう。

過日、NHKが取材に来たときの理由が「残業禁止」であった。「残業禁止は日本では珍しいから画になります」「残業はどこでもやっていない

だろう」「いえ、どこでもやっていますよ」という会話の後にカメラが廻り始めた。

今、政府の発表によると「非正規社員」は33%と云われているが、筆者の体感温度は60%である。つまりパートと派遣で60%の会社が圧倒的だと感じているが、これも非人間扱いだと考えている。その上に「残業」つまり長時間労働も非人間的だと考える。サービス残業の方が良いと巷間ささやかれているが、手当（割増金）を払っていたとしても、それで人間扱いと云えるのか。もっと稼ぎたいと考える、希望するのも人間の業（さが）だと考える。ならばこそ上が、会社が、人間らしい生き方をさせてやる義務を背負っているものだ、とも考えている。

長時間労働とは何か。残業である。残業とは何か。オーバーな仕事である。会社には一定の目標がある。その目標を超えた仕事を残業という。目標とは量的もあれば時間的もあろう。いずれにしても不足の場合は残業と云わないのだが越えた場合である。したがってそれは、人生の無駄遣いであり、肉体の無駄遣いである。肉体の場合は健康と云えるし、人生の場合は人間らしい生き方となる。

「朝7時に家をでて、夜7時に家に帰る。12時間。8時間寝る。人生残り4時間。その4時間を自分のモノとして人間らしく生きよ。豚でも猫でもメシは喰っている。喰うだけならば豚や猫と変わらない。もっと人間としての自覚を持って！」と云ってみても、所詮社員は「宮仕え」。会社の上司の命令には逆らえない宿命がある。とすれば、本人よりも会社、上司に人間を人間扱いしようというイデオロギーが持てない限り永遠の課題かもしれない。

先述した製造業の不良品の多発は人間らしい社員がいけないとの証（あかし）ではないのか。パートや派遣の腕をみがこう、技術を身につけようとの感情を会社側が否定していることになるのである。

(やまだ・あきお 未来工業株式会社取締役相談役)