



え・小島サエキチ

結果を考えぬ

倫

理の実践をしても、なかなか思うような結果が得られない、と嘆く人は多いようです。

「社長が率先してトイレ清掃をする」と、社員も進んで清掃をするようになった」という体験を聞いたとしましょう。ところが、いざやってみても、社員が変わる気配はありません。(これだけやっているのに、なぜ良くならないのだろう)と思ってしまう。

これは、「こういう実践をすればこうなる」という理屈に頭が支配されているのです。

倫理運動の創始者・丸山敏雄は実践の要件として、「結果を考えぬこと」を説きました。

結果を考えぬ 予想せぬ。うまく行くかどうか、あぶないとか、どうかしらんとか、やれるかしらんとか、うまく行ったら大もうけだとか、これをやったらえらい名誉だとかいう、一切の結果について思いをもたぬ。

『実験倫理学大系』より)

物事を行なう上で、予測や期待を持たないようにすることは、一

見すると難しいことのように思えます。しかし、今この時、目の前にことに無欲至誠で取り組む時、実践は、思いがけない結果をもたらすものです。

自転車部品メーカーを経営するM氏の会社には、仕事の要領が悪い年配社員がいました。

電話応対で自分の会社の名前を忘れてしまったり、FAXの送信先を間違えることも度々ありました。M氏が仕事を任せる度に、ミスをする姿が目に入ってきました。

「いつ辞めさせようか」と、それだけを考えていた氏は、倫理法人会の幹部研修で訪れた講師に、何気なくその話をしました。すると、「うちの会社も同じですよ」と言われたのです。

続けて「Mさん、その社員を絶対に辞めさせてはいけませんよ」と助言されました。へとても無理だ」と思いましたが、「約束してください」という講師の言葉に、M氏は「わかりました」と返事をしました。

その後M氏は、その社員をとい

かく褒めて、辞めさせないように努めました。ところがある日、その社員から突然「辞めさせてください」と言われたのです。

以前のM氏ならすぐに了承していたところですが。しかし、その時は、辞めてもらっては困る、会社においてほしいと本心から引き止めました。

それでも社員の意志は変わりません。盛大な送別会をして、その社員を送り出しました。

半年後、会社を辞めた社員から「再就職しました」との電話がありました。新しい就職先はM氏の会社の得意先でした。しかも、部品を受注する担当者として仕事をしているというのです。

その後、仕事のパートナーとして、とてもよい関係を築くことができました。そして、このことが、M氏が社員への見方を改めるきっかけとなったのです。

先のことを考えず、私欲を捨て実践に励むことによる「心のありよう」が、まさかと思うような「結果」に結びつくのでしょうか。