



# 『躰』と企業経営(前編)

## 企業格差 業績格差は人の質の差が原因

税理士法人TACT高井法博会計事務所  
TACTグループ関連十二社代表

税理士 高井 法博

私は十二年間の会社員生活と、その後起業し三十一年間十二の会社団体の経営を行い、通算四十二年間のビジネス人生を送ってきた。またこの間六〇〇社ほどの企業の顧問をさせていただき、『躰』の行き届いている会社とそうでない会社とは、業績に大きな相関関係があることを確信するに至った。大企業と中小企業、優良企業と赤字企業、また企業の成長過程の中で業績が伸びている時期とそうでない時期を見てみると、その大きな原因は人材の格差といっても過言ではない。このことについて今回と次号の二回に亘って綴ってみたいと思っている。

### 一. 口うるさい厳しい上司が、出来る社員を作る

会社という組織は、日々生死をかけた戦いを強いられている。ビジネス社会は一面から見れば、企業もまた個人も優勝劣敗の世界であり、強い者が勝ち弱い者が敗れる。強くなければ存続することは不可能な社会である。上司が経営者の発想を強く持ち続けると、部下を強い社員に育てることも強い会社

社を作ることも出来ない。私事で恐縮だが会社員時代、創業社長の身近で厳しい生き様を見ながら仕事をさせていただいた。また配属された部署の課長が高校の先輩で、仕事の出来る優秀な鬼上司であった。私の母校は礼儀礼節・規律に大変厳しい高校で、私の中でも更に厳しい応援団に所属し厳しさを身につけていた。高校を出た後、それまでの生活に比べ自由度は高く、多少のお金も自由になり色々な誘惑もあった。つい安易な目先の享楽に流されそうなる、怠惰な自分に気が付いた。幸い私自身ビジネスマンになると同時に、膨大なビジネス書と自己啓発の本を読み、厳しく自分を律することや、一生懸命努力すること、礼儀礼節・報連相等のビジネスの基本を身につけることや、厳しい道を選び挑戦していくことが自分の幸せにつながることを知っていた。私はその鬼上司に師事し、公私共に目標にしようとする自分を律しようと、仕事

中は勿論、昼食時や休憩時、終業後、また休日に、話し方も字も、仕事の進め方も、出勤時間や退社時間、その他極力時間の許す限り、この先輩である上司の生き

様の一挙手一投足を真似ようと近くで過ごす決めて実行した。正直その上司の近くにいることは、口うるさく堅苦しく、他の上司や同僚と異なるような面白おかしさはなく辛かった。しかしこの先輩の良い癖が徐々に身につけていくのが実感できた。このことは私の人生にとって大きくプラスに作用した。人生は、まさに出逢いだと思ふ。そして自分の心がけ次第だと思ふ。

### 二. 強い組織を作るために、秩序と規律を叩き込む

社員が規律を守らねば組織は成り立たないし、規律こそ原点となる。このような基本的なことをキチンとしなくては戦いに勝つことは出来ない。甘い上司はこの指導が出来ない。現代の学校教育は、生徒と先生が友達のような対等の関係で、生徒が先生を殴っても生徒はクビにならない。逆に悪いことをした生徒を先生が殴ると、先生はクビになる。また家庭でも父権はなくなくなり、怖いもの知らずで甘やかされて育った子供達が会社に入ってくる。上司も誤った民主主義を身につけた持ち主だから、部下の礼儀知らずや我侷をおかしいと感じない。礼儀の基本は上下関係のけじめ、すなわち秩序である。規律は集団の統一、すなわち掟である。秩序を重んじ従わせることは何も会社だけでなく、健全な社会を維持する為に大人が次代を担う若者に教育すべき義務である。礼儀とは、親や教師や

上司など目上の人に対する恭順の意識の表現である。規律を守るとは会社や国などの組織に対して、忠誠を示す意識の表れである。多くの会社で社員に欠けているのは、上司に対する恭順の意識、組織に対する忠誠の意識である。会社が人を育て、社員の意識を変えて一人前のあるべき姿の人間にするために、上下のけじめを叩き込み、組織のルールを守らせ秩序と規律を教える。礼儀を守り掟に従わせ、嫌われるのを覚悟でうるさく厳しく指導する必要がある。正当な『基本動作』『躰』の強制が受容される組織、秩序と規律を維持するために、上司が部下の誤った行為を規制し正させることが重要である。管理教育を嫌う、誤った民主主義の学校と同じように会社が管理を止めたら組織が機能しなくなり、生産性は低下するとともに、ビックリする程速い速度で組織が衰弱する。部長・課長を管理職と呼ぶのは、管理という任務を任されているからである。管理は必要な時に、一方的な強制があつて成立する。これがあつて組織の秩序と規律の維持が保てる。本人の意思とは別に『良い』『悪い』をハッキリさせる必要がある。これが出来ない管理者と呼べない管理職が多い。ひどいのは誤った考えに安易に迎合するような者もあり、経営者の発想がもてない管理者であり、当然に部下は育てられず、会社の足を引く張る管理者となる。