

ひろさちやの仏教流上司学

ひろさちや

人間を管理してはいけない

人間を物として管理するな

ところで、人間に対して「管理する」ということが、ある意味で人間を物として管理することになりはしないだろうか、と私は危惧しています。逆にいえば、人間の場合であれば、人間を管理してはいけないということを根底に置かなければ、道を誤ることになると思います。

管理といえば、あたかも人間を物化し、物を動かすかのように人を動かすことを指すと思いがちですが、それはかなり危険な発想でしょう。人間を対象とする場合、「育てる」ことが大切なのであって、「管理する」ことであまりよくいくことはありません。人間がすくすく成長していくときに、ある意味で他人と接触し、害を与えることもありますから、それをうまく「コントロール」するということが「管理する」という言葉を捉えてみるべきではないでしょうか。

しかし、ここで間違っはいけないのは、「育てる」というと、日本では《人材教育》のように、人間を材料として物化する傾向がある点です。そして、人材を育てることが教育であるという思い違いをしてしまいます。本書では、その点にも言及しながら、人を管理すること、つまり育てるといふことはどのようなことなのか、管理はどのようにしたらよいのかなどについて述べていきたいと思えます。

合理性を追求する「ピラミッド型組織」の功罪

「ピラミッド型組織」はなぜ日本に導入されたのか

日本は欧米と異なり「労働神事説」の国なのに、企業においては「ピラミッド型組織」が導入されました。それは明治維新にまでさかのぼりますが、当時三〇〇年間続いた徳川幕府が崩壊し、日本が開国を余儀なくされたとき、同時に日本は植民地化の危機にありま

した。当時、このままではインドや中国のように、日本も欧米列強の植民地にされるという状況に直面していた明治政府は、その危機的状況を乗りきるために、いわゆる近代化を達成することが火急の課題でした。好むと好まざるとにかかわらず、日本は富国強兵の道を歩まざるをえなかったわけです。そこで日本は、合理的な欧米型組織をまねた近代的軍隊を大慌てでつくりました。また、それと同時に、国の経済を豊かにするために、近代化・工業化を強力に推進しました。そのためには、社会のあらゆる組織を軍隊型・ピラミッド型に改変することが不可欠だったのです。

日本の伝統的な組織は「まんだら」

実は、欧米流の「ピラミッド型組織」ではなく、日本の伝統文化に根付いた独特の組織形態があります。それは「家族主義」の伝統に基づいた組織形態です。みんなで協力してことを運ぶという御神輿的な側面を持ちます。仏教の曼陀羅に似ていることから、私はこの組織を「まんだら組織」と命名しました。

“曼陀羅”はまたは“曼荼羅”とも表記されますが、これはインドのサンスクリット語の”マンダラ“を音訳したものです。サンスクリットの”マンダラ“は「本質を持ったもの」の意で、仏教で本質は「ほとけの心」ですから、ほとけの心を持った者はすべてマンダラです。ということは、偉い仏や菩薩ばかりでなく、われわれ凡夫もほんの少しはほとけの心を持ってるとし、化物や鬼でも、九九%は鬼であっても、1%はほとけの心を持っているからマンダラと認めようというものです。したがって、あらゆる生きものがマンダラだというのが、仏教の根本精神です。

「まんだら組織」の特徴は、組織の一員が全人格的に参画し、しかも各人の意思においては二四時間労働をするという点です。それに対して「ピラミッド型組織」は、いわゆる「軍隊的組織」に相当し、時間の切り売りの組織参画を求めます。つまり意識においてはパート・タイム的労働形態を意味しています。

しかし、ここで注意しなければならないのは、組織がどのような形態であるにせよ、参画している従業員の”意識“にポイントが置かれる点です。つまりたとえパート・タイムの従業員で構成された組織であっても、その意識次第では、「ピラミッド型組織」も「まんだら組織」になるわけです。

もはや「ピラミッド型組織」の時代は終わった

日本の風土（日本人の体質）には「ピラミッド型組織」は向かないということです。先にも述べましたが、「ピラミッド型組織」が有効に機能するためには、管理職が「管理」に対する意識をきちんと持つことがすべてであるといっても過言ではありません。日本人はもともと全員参加型の「まんだら組織」に慣れた民族です。「まんだら組織」は、原則的に「労働神事説」の労働観を背景に持ち、かたちはどうあれ、精神的に二四時間勤務です。したがって、日本人が「ピラミッド型組織」をつくっても、よほどうまく工夫しておかないと、その「ピラミッド型組織」が二四時間勤務になってしまい、ときには窮屈で仕事ができないばかりか、心身の疲労がとて正常な精神状態を保つことができなくなる場合もあるのです。

今日の時代を考えますと、かつてのように社会全体の目標が明確で、それを効率よく追求すればよいといった「発展のパターン」だけではもはや通用しません。現在のような低成長（あるいはマイナス成長）の時代では、右肩上がりの時期には有効に機能していた「ピラミッド型組織」も十分に機能しなくなるばかりか、多くの弊害をもたらすようになりました。したがって、今の日本には、新しい発想に基づく組織論がどうしても不可欠です。