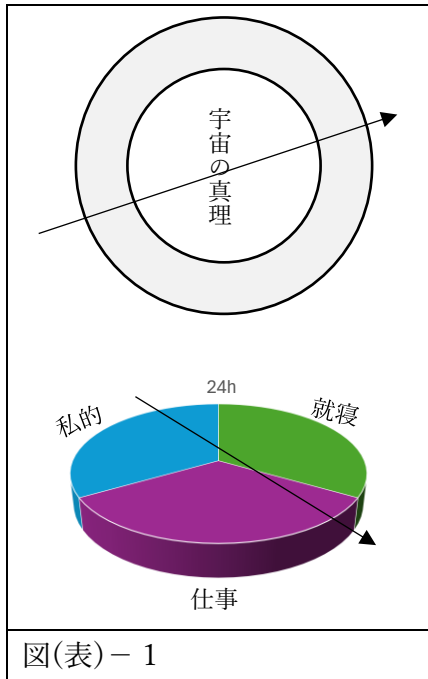


プライベート時間中にも仕事のことが気になるだろう！ 仕事の中にプライベートのことが気になるだろう！

その1；時間はあらゆる事象に平等に貫き、空間はあらゆる事象に平等に機会を与えるものなのだ。

私の時間の現実的な把握については図(表)－1のとおりで“時間・空間は昼夜を問わず「公・私」を一貫しているのだ！”。私的時間と就業時間の区別は、人工的作為の、便宜上の仮置きなのだ。



公私に時間、就業時間と私的時間の処し方について考える。

会社・企業・役所等の勤務先には就業規則に基づいた就業時間、つまり、始業時刻と終業時刻が定められている。仮に前者は午前8時30分、後者が18時とする。就業時間は業務執行拘束時間帯となり、従業員は組織代表の、つまり、ピラミッド組織構造トップの指揮命令系統の配下に属する。さて、普通は終業時刻を過ぎれば、“私時間だ、プライベートタイムだ”と、飲食にスポーツに趣味にと飛び出す。そこで、私が終業時刻直前の17時50分頃に部下に対して「あの仕事のあの工程を見直したいが、何か妙案はないかね、考えておいてくれないか！（ここでは期限なし）」と宿題を出したとする。実は現職時代は時々この手を使ったが。

部下の心には様々なことが過ぎったと思うが、二つに集約する。

- ①よし分かった、俺も問題意識があるよ、よし考えて見よう！
- ②私的時間中に仕事を考えて来いというのかよ、パワハラだ！

はて、自分はどっちだったのかな？ 世の大方（80％）の人は「就業時間外は完全な私的時間、業務に係る命令はもつての他、仕事を匂わすことさえもパワハラ範疇に付き言語道断」ということだろう。

そこで、私は会社現役（管理職）時代、「業務・仕事の中に、つまり就業（執務）時間中に次のようなことに遭遇することがあるだろう」と問い掛けたものだ。問い掛け自体は今も通じることである。

- Ⓐ 昨晚妻と口論したことや子供の学業のことで家族相談したことが思い出される。
- Ⓑ 家族の突然の発病のことが気がかりだ。
- Ⓒ 昨晚先輩と飲食したが、厳しく叱咤されたことが気になって仕方がない。
- Ⓓ 二日酔いの体調不良で能率が上がらない。
- Ⓔ 突然の体調異変で早退せざるを得なくなり、同僚・上司に仕事の分担をお願いしたい。
- Ⓕ その他、諸々の私的環境・私的事情に係ることがよぎる。

もしも、部下が前記②のようなことを主張するならば、執務時間中にⒶ～Ⓕの心情が湧いた時は自己申告しなさい、僅かであろうが仕事に集中出来なかったその分をあなたの給与・賃金から差し引く。あるいは、Ⓔの場合は他人に転嫁した業務量処理相当時間に相手の賃金単価を乗じて同様に差し引くことになる。もちろん、喫煙者は言うに及ばず差し引く。それでもいいのか？ と執務の厳しさや業務遂行の責務を指摘して来た。逆の場合もある、会社側、あるいは上司・管理職から指示されたことではないが、“私的プライベート時間中に、仕事のことがひょっこり浮かんだりすることがままあるだろう”とも問い掛けて来た。

だから、部下は、①の返答をすれば良かったのである。なぜならば、私は社会人になった時から基本的に次のような考え方を持っており、周囲同僚にも部下にも言い続けた。時間は本来実相・実態を持たず、万物に平等・均一に及び空っぽのものである、よって、「時・空に色なし、時・空に境界なし」なのだ、私が決めたのではなく宇宙大道の理法なのだ。

その2；休日の4分の1は仕事の段取りに使うべきである。

私は以下の考えも持っており、周囲および部下にやましく訴えた。もちろん、自身も率先・実践して来た。例えば土・日週休二日制の場合について、図-2のとおり、それぞれを午前と午後に分割し(a)～(d)4セクションを作る。この中のどれでもいいから、1セクションは仕事に係る**構想を巡らす**癖・習慣を持って、それを出来ればメモにせよ、と言ったものである。仕事に必要な資機材・備品類は職場にある訳ですから、**職場に行つて具体的に仕事を実行せよ**という意味ではない。要するに、「自己啓発」「段取り八分」の心構えを持つということである、休日中の**実務遂行、業務の完結の業務命令ではない**。以下は例えば事務職業に係ることだが、私は、会社の執務室（事務室）自席に着いた瞬間には、仕事の本丸・本体に取り掛かるという性格であった。つまり、会社の執務時間中に**構想を巡らす時間、予備的段取り時間**としては当て無いという考え方を**実行して来た**。そうすると、午前中にはその日の計画業務（ルーチンワーク）の大半は終わった。余裕が出来た午後はまったく新しい仕事の発掘のために、あるいは、エビデンス資料収集や関係者との対話に時間を費やした。あるいは、**上司から突然降って来る宿題の対応に当たった。上司からの予期せぬ突然の宿題が待ち遠しく思ったものだ**。したがって、私は仕事に追い掛けられて窮屈になる、あるいは、上司から指示されて嫌々しながら業務に当るということは出来なかった。“好きこそものの上手なれ”というとおりに、常に、上司の言わんとすることの先回りに全力を尽くした。会社勤務41年長の中で、2年6か月毎に職場を変わり、16個所の別場所の職場を経験（異動の度に仕事はもちろんだが、人はほぼ全員変わった）し、仕事は技術部門から事務部門まで広範な職種に従事・体験して来たが、その都度、新しい仕事が好きになれた。

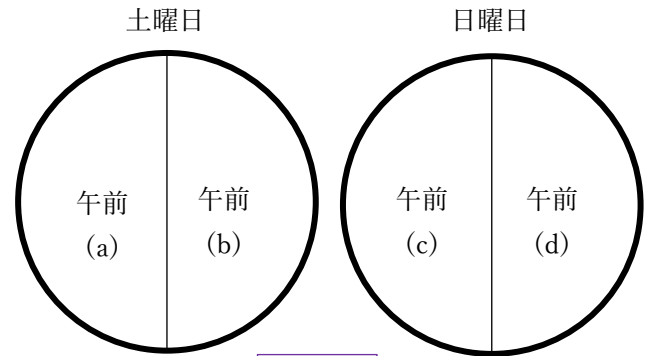


図-2

人間誰しも、上司からであれ、他人から“あれしろ、これしろ”と一々指図されるとムカつくだろう、反発心が起こるだろう、怒りを覚えるだろう。だったら、“あれしろ、これしろ”と指示される前に、先読み・先回りで、早々と答えを出す、紙に書いた**提案書をサッと出す**という行動に出れば、“してやった”と満足感を覚えるものだ。要するに、「自己啓発」「段取り八分[※]」の気概を持つということである。

（※）物事の成功は8割が準備段階で決まる。怠りなく準備を整えれば完成形の80%は成功したも同然である。本番前の準備運動、ストレッチ体操相当である。

その3；スポーツマンシップの偽善性を問う。

2020(R2)年11月8日（日）山形新聞の「時を語る」コーナーに、為末大氏——陸上男子400m障害で2001年と05年の世界選手権で銅メダル獲得、五輪は00年シドニー、04年アテネ、08年北京に出場——は、「スポーツマンシップとは」という題名で、寄稿したが、冒頭部と最後の結論部を抜粋したのが図-3のとおりである。「スポーツマンシップは、あくまでもグランド内に限る」という、一流選手と言われた人の見識としてはまったくなくなっていない、まったくのナンセンスである、新聞に投稿する資格なしである。“スポーツマンシップ精神とはそんなに矮小的なの？”と思ってしまう。こんな人のために大きな紙面

不倫問題で東京五輪の競泳日本代表主将を辞退した瀬戸大也選手に対し、日本水泳連盟は競技者資格規則の「スポーツマンシップに違反したとき」などに該当するとして、年内の活動停止の処分を科した。

この決定で浮かび上がるのは「アスリートが持つべきスポーツマンシップとは何か」、また「スポーツマンシップはグラウンドの外にも適用されるのか」という問いだ。選手の言動は、競技外でもより厳しく罰せられるべきなのだろうか。

スポーツマンシップを拡大解釈すべきではない。それはあくまでもグラウンド内で、選手たちが目指すべき心構えのようなものだと考えている。当たり前だが、アスリートも一市民であり、その上にアスリートの立場があることを忘れてはいかない。

(元陸上選手)

図-3

を割いた山形新聞もマスメディアとしては低能部類の三流である。

「アスリートは、グラント内に留まらず、広く一般社会人としても、24時間365日崇高なスポーツマンシップ精神を失ってはならないのだ」と言えば、拍手喝さいされるであろう。

ブリタニカ国際大百科事典の解説によれば、——同精神は、フェアプレーの精神と同義、競技する相手・審判・競技規則への敬意と尊敬の念は、スポーツする者にとって最も大切と考える理想主義がこれを支えている。——とある。この考え方は、狭い範囲の競技スポーツに限らない、人間みんなにとって必要な大事な共通的・普遍的価値である。このような崇高な同精神は「グラウンド内に限る」などという極小的有限なものではない。為末大氏は何か誤解している、同メダルの価値を損ねている、このような低俗なスポマンがいるというのも現実で困ったものだ。

その4；肩書・役職の捉え方である。最後のページを参照のこと。

指揮命令系ピラミッド組織構造において、階層に応じた職務・職責、応分の役割を担うシステムが機能する中でその旗印として肩書を付けたに過ぎない。だから肩書・役職は一つの限定された閉鎖組織内で機能するもので、いわばデスクに付与した旗印、階級表示腕章みたいなものである。本源的には人間性の重みに付けたものではないことは言うまでもない。

もの・ことは「陽中陰有り・陰中陽有り」の世の中、ここで二つの捉え方が出て来る。

一つ目^(前)；その肩書階級は人間性に付着した表裏一体のものだと勝手な解釈に暴走し、無明の妄想に取り付かれるのが大方である。プライベートの時間帯でも、周りは〇〇課長・〇〇部長と呼称し、また、呼称されないと本人は不機嫌になるものだ。デスクを吾が身体に縛り付けて、人目に触れるようにひけらかしながらあっちに引っ掛かり、こっちに引っ掛かり醜い姿が想像されるが、本人は気付かないのだ、こういう人はやがて自惚れて傲慢になり、周囲に不快感を散らばす厄介者となる。**その肩書に優越感を持って**いる人に聞きたい、その肩書を全部外したら・剥したら貴方に何が残るの？ ^{ただ}只徒の人になり下がるのだろうか。ましてや、昔の肩書は意味を全くなさないのだ。

二つ目^(後)；冒頭部に記述の“時間は「公・私」を一貫しているのだ！”という自然原理に従えば、むしろ、その肩書階級を人目に触れないようにポケットに仕舞い込んで持ち歩けということになる。私は前者のような悪口の書き方もするが、よくよく考えると、後者のこの考え方が実社会では最適、むしろ必要な考え方であると思う、その考え方は何も管理者のみならず、いかなる組織集団やその従業員・職員においても必要な倫理観なので次に整理する。

✓1 時間は「公・私」を一貫しているのだ！

✓2 いずれにしても、宇宙の時間に、心の中に、どんな境目も引けないのだ。

✓3 時間は全ての心理に貫通している、心理は時間を自由に移動する——過去・現在・未来を往来する。

✓4 従業員・職員一人ひとりが社長代理(トップの代行者)なのだ、組織の顔なのだ。

✓5 一日 24 時間、365 日〇〇の従業員である、〇〇の職員であると、徹底した意識改革が必要なのだ。

✓6 いつも、主体と客体、つまり、自分と相手(お客様)の立場を入れ替えて想像するのだという意識は、24 時間 365 日持ち続けることだ。

図(表) - 4 は氷山の一角、外部有識者を何人も招請し高額の報酬を払っても根絶する訳がない。こんな会議体はまったく税金の無駄使いである。こんなものを何百回開催しても魔性が住み着いている人間が机上の空論を並べるだけで絶対に解決出来ない。大体、「有識者」という名の付く者はタカリ屋だから要注意である、事務当局の案に丸ごと 100%賛同、シャンシャン、体裁整えて早々に終わりである。

対策の要諦は、組織内で前記✓1~✓6 が完全浸透するまで徹底的に啓発し、不祥事は即刻公表を徹底し、信賞必罰を厳格に適用し、心を大改造する他はないのだ、民間も同じだ、意識改革にはお金が掛からないのだ。この音頭取りは組織の最高地位のトップリーダーでなければならない。

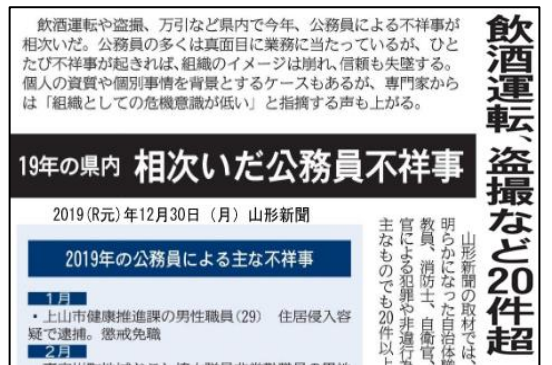


図 - 4

その5 ; 図 - 5 のとおりの面白い記事に触れての所感である、一つ一つの言質を取ることではない。記事には載っていないが、公開されたユーチューブの中から次のようなやりとりがある。佐藤光康議員「・・・定年前に辞められた方々からお話を聞きました。 (A) (町長から)『日曜日の夜に突然、明日の朝早く役場に来て欲しいと連絡がある。』

②『土日に関係なく仕事の指示が来る。』常に仕事モードで辛かった。追い込まれ、精神的にやっていけないと思い辞めた。・・・こういう話は、今、社会的な問題となっているハラスメントと関係あるのではないかと思います。』

私の問題意識は次の二つ。

一つ目の①について、管理職に対するものであれば、ウィークデーにすべきことの予告であろうからまったく問題はない。



図 - 5

二つ目の⑧について、次のことをきちんと認識する必要がある。そもそも、コミュニティであれ、何らかの会議体であり、諸々の人間活動は政治・行政と表裏一体のものである。平日、休日を問わず、遊び・スポーツ、地域イベント、酒飲み懇親会等のプライベート時間帯であっても、仕事のことが話題に挙がることは極普通の日常的な風景である。その中で“月曜日になったらこれこれをやってね”というのは平常時会話の一旦、業務命令ではない。もしも、例えば、管理職の貴方が、月曜日の朝、重要課題について、何の前触れもなく、“午前中にA3版1枚、表裏に完璧な計画に仕上げてください”と指示命令された場合にどうするのか、もしも、時間切れで中途半端で町長に報告出来るのか、その中途半端は即人事評価に反映（マイナス評価）されても文句を言えないことを覚悟できるか、と私はいう。

私の見解は、前記の私の基本精神からして、組織の最高責任者がその職責履行の過程において、管理職に対して“土日に関係なく仕事の指示”は当然有り得ることであり、暴力的・威嚇的でない限りは何も問題はない。おそらく、土日に役場のデスクに来て、町長の指示に叶う業務の完成を命令した訳ではないだろうから、月曜日以降の業務命令の前触れとして、段取りの範疇だろうから何ら問題はないのだ。管理職たる者はその受命は至極当然と受け止めるべく責務があるのだ。ただし、もしも、休日に業務の完成完結を求めて実務をやらせたならば、その時間外（超過勤務）申請について事後手続きをルールに則り行えば済むことであろう。

菅野町長は、“土日に関係なく仕事の指示”と言っても。何も、“今、庁舎に行ってその仕事を取り掛れ”などとは一言も発言していないはず。繰り返すが、発言は休日であっても、ウィークデーにおける業務に係る指示だろう、休日に発言して何が問題なのか？ **問題だと言うならば、冒頭部にも記載したが、執務（業務）時間中に頭脳を過った時間帯や私語を発した時間帯は、全て、給与を減額してもOKと言うのか？**

誰だって、仕事であろうが、なかろうが、強く言う、語気を強めることはあるだろう。

そんなに管理職が辛かったら、管理職を辞して平社員になれば、肩の荷が下りて定年まで勤められただろう”と思う。しかし、本人は“自ら降格なんてプライドが許せない”という私利私欲だろう。入所した頃の初心に立ち返り、公僕公務員としての職責全うというのであれば、平社員で由し、あるいは管理職として全身全霊を尽くすといういずれかの選択肢はあるはずである。だから、爆音的な声での恫喝でない限りは、中身はどんなに難解な宿題であろうともそれはパワハラではない。

私には素朴な疑義がある、“定年まで同じ役所に（同じ会社に）勤務しなければならないと、国連憲章のどこに、憲法のどこに、法令の何条に掛かっているのか”と問いたい。定年直前で退職するのは個人の自由だろう、この組織は嫌になったから辞めるというのは自由だろう。嫌になったら文句を言わずとっと辞めればいいというのが私の基本である。嫌々しながらでは成果を挙げられない、月給泥棒化する。

私は前記のとおり、16個所もの職場を経験し、家族共々は8個所の住み替え（転居）を行い、様々な職業の人達と情報交換をして来た。私の息子二人は、一人は事務職、一人は現場職であるが、執務時間外に仕事の段取りするのは当たり前、至極当然、仕事は甘っちょろくないとしみじみと述懐している。

公務員は税金で私生活までも面倒みられている優遇された身分である。中小零細企業に勤める人、その経営者は塗炭の辛苦を味わっているのだ。全国をまたにかけ世界中を飛び回って過酷とも思える環境下で仕事にまい進している勇者は数多いのだ。

佐藤議員に垂れ込んだという元職員は、菅野大志町長が就任する前までは、図(表)－6のとおりぬくぬくと放縱の体で業務に当たって来たのではないかと。ところが、菅野町長は寛大三美言「^{菅だいさんびげん}④私の仕事じゃないと言わない、⑤利他、⑥先回り」を以って意識改革を図り、業務遂行を促すものだから、経験したことのない厳しい業務命令と受止め、心身ともに悲鳴を挙げたということだろう。

恵まれた公僕は町民のために全力を尽くす、尽くし切るという覚悟と実行と成果を齎す責務があるのだ。その後押しをするために町長は叱咤激励しているのだろう。世の中には社会的身分の高い役場職員になりたい人は数多いるだろう、なりたくともなれない人は沢山いるのだ。

そういう垂れ込み人間に対し“貴方様は、現役時代、自分が得た報酬（年収）の額と役職の名誉に十二分に叶う仕事の成果（結果）を挙げたのか？ 他業種で頑張っている人達に負けない創造的成果を生んだのか？” 役場という高見からのプロダクトアウト目線ではなく、徹底したカスタマーサティスファクション、住民に寄り添う、利活用者の便益優先という立場で、始終の対応を図って来たのか？ と問いたい。“私は一所懸命頑張った”だけでは私は納得しない。

④私の仕事じゃないと言わない、⑤利他、⑥先回り		
	寛大三美言に疑念を抱く人の深層心理（抵抗勢力正当化の屁理屈）	問題視される三大悪弊
④	分業・分担しているからには須らく自分の業務・役割をきちんと果たすことが先決だ。その掛け声では相手の仕事を横取りすることになる、手助け・良かれと思った余計なことでエラーすると元も子もなくなる、逆に恨まれることになる、かえって邪魔したと受け取られる、テリトリー侵犯と言われ兼ねない。	縦割・保身意識
⑤	公務員（公僕）としてのプライドを持っている、役所はシンクタンク（＝“頭脳集団”）であり、毎日毎日野菜を売ったり、あるいは牛の世話をしたり、あるいはモノを作ったりとかと違って、私達は頭脳・知性が高い人である、という静岡県川勝平太元知事という言葉に代表される心理を内包する。	独善・特権意識
⑥	組織的な事業活動においては必ず何がしかの計画を作る訳だから、それ自体が未来のキャンパスに作図にしているのだ。従前の行政に瑕疵はないからこそ安寧が図られているのだ、住民から重大な危険切迫の苦情が寄せられていないのだ、よって、変わったことをする必要はない、現状の安定継続が最善なのだ。	先例・前例主義
図(表)－6		

[まとめて]

いずれにしても、

- ・ 時間に、心の中に、どんな境目も引けないのだ。
- ・ 時間は全ての心理に通貫している、心理は時間を自由に移動する。

よって、

- 1 給与所得者が休日中に仕事の段取りや仕事に直結する自己啓発を實踐出来ないようではダメ、そもそも、第一次産業に従事する者の大多数、自営業者（資本家＝労働者）には「時・空に色なし、時・空に境界なし」がそのまま被さっている。

- 2 “従業員・職員一人ひとりが社長代理（トップの代行者）なのだ、組織の顔なのだ” “いつも、主体と客体、つまり、自分と相手（お客様）の立場を入れ替えて想像するのだ” という両面意識は、24時間365日持ち続けることである。
- 3 プライベート中の不道德、犯罪・悪事等の心の荒廃は、就業時間帯の心理と直結し、労働対価に見合う業績・成果・効果を上げられなくなる。雇用者（経営）側の損失になる。雇用者は損失に対する罰を与える権利がある。厳しい人事評価で隅に追いやる必要がある。

他方、その3点が嫌いだというのであれば、属する組織を離れて、自ら起業し自分が社長になればいいだけである。反発する人に、次の千利休の素晴らしい短歌を贈呈する。

「人の行く裏に道あり花の山 　いずれの道も散らぬ間に行け」

私の会社現役時代の41年長においては、「私の心の暦には“土日祭日”はなかった。」1日24時間の365日が仕事漬け、仕事が趣味であった、楽しくて面白くてしょうがなかった！なぜならば、単なる業務処理の技術習得だけではなく、社会の構造、政治経済、人間の有り様等多くの周辺事情のことを勉強出来たからである。仕事の意義はいうまでもなく、生きがいの糧（非金銭）と生活維持の糧（金銭）を得ることであり、この二つは表裏一体である、「時・空に色なし、時・空に境界なし」を合わせて考えれば、自身の人生の時間軸に係る都度のTPO——時（time）、所（place）、場合（occasion）——は、自己啓発・自己研鑽のチャンスであると私は思って来た、生涯学習と言われるではないか。**時間に勝手に境界線を入れて自分の思考・行動を制限するようでは、向上心の芽を自ら摘んでいるようなものである。**

以上のようなことを理解出来ない人は「出来ない、無理だ、やったことない」（三否言）^{さんびげん}を連発する人と通底する体質である、この体質（性格）は「寛大三美言」^{かんだいさんびげん}とは真逆であり、組織にとっては全く不要だ、無用の長物（短物）だ。インチキ識者は「勤務先の拘束時間・就業時間を外れた時間帯での仕事に係ること自体、サービス労働である、労働基準法違反である」というが、それは理に適っていない、それは自己啓発である。サービス労働という本質は、勤務先の拘束時間・就業時間内で適正な業務に就いたにも係らず賃金が支払わなかった場合をいう。逆に、給与を貰いながら業務の成果を上げないとすれば月給泥棒、すなわち、公金横領相当である。就業時間を外れた私的時間帯に**仕事の完成を命じた具体事象があれば、それは問題になるかもしれない。**

“攻守交替・新陳代謝・栄枯盛衰は世の常、気に食わなかった職場からはさっと身を引くこと、貴方様にぴったりの新しい世界が待っているよ。金に困ったら生活保護制度という社会セーフティネットも充実しているよ。自分が納得する新しい世界を自ら創出すればそれで済むことだよ。”とエールを贈る。

世の中には、みなに同じに流れる時間の中で、努力に努力を重ね、全身全霊を仕事に傾け自己実現を図り成功している人が大勢いる。そのような人を妬んで惨めな生活に墮^{ねた}している人もいる。生きがいの有りや否やは自己決定の結果である。“就業時間だ、私的プライベート時間だ”などと自己都合よく勝手に時間を切り裂いている人には真の幸せは舞い降りて来ない。

つべこべ愚痴る前に、全てを解決する特効薬がある、『(嫌いと思う)町長から厳命される前に、あうだこうだと指示される以前に、町長の思いを先回りし、先手先手で課題解決策を提示して行くこと。』さすれば、町長から文句を言われないうら。この行動に尽きる。

「時間・空間に境界なし・色なし」

執務時間（勤務）中



肩書・役職名は人間性に対してではなく、デスクに付随しているものなのだ

プライベート中 (1) ◎

デスク付随の肩書を外した立派な人



(内心の姿勢は時空を問わず)

しかし、付随の肩書を外した上でも、職員・従業員はトップ（首長・社長）の代理人だという高い倫理観が必要なのだ **（寛大三美言の持ち主）**

プライベート中 (2) ✕

デスク付随の肩書を引き摺ったダメな権威主義者



デスク付随の肩書を引き摺った上で、その権威を振り回す性格はコミュニティにとっては「百害あって一利なし」なのだ

業務上であれ、コミュニティであれ、指揮命令系ピラミッド組織構造において、階層に応じた職務・職責、応分の役割を担うシステムが機能する中で、その旗印として肩書（役職名）を付けたに過ぎない。だから肩書・役職は一つの限定された閉鎖組織内で機能するもので、いわばデスクに付与した階級表示腕章みたいなものである。本源的に人間性の重みに付けたものではないことは言うまでもない。**その肩書を全部外したら・剥いたら貴方に何が残るのか？**職務上にあっては「ノブレス・オブリージュ」100%実践、発揮してこそ、初めて、その身分と労働対価が釣り合うというものである。

(end)