

# 純ちゃんのコーナー

(ロータリー3分間情報)

Part Ⅷ



伊丹ロータリークラブ

深川 純一

## 目 次

1. 『ロータリーにおけるリーダーシップ』 その1	2
2. 『ロータリーにおけるリーダーシップ』 その2	3
3. 『永遠の課題・職業倫理』 その1	4
4. 『永遠の課題・職業倫理』 その2	5
5. 『永遠の課題・職業倫理』 その3	6
6. 『永遠の課題・職業倫理』 その4	7
7. 『永遠の課題・職業倫理』 その5	8
8. 『永遠の課題・職業倫理』 その6	9
9. 『永遠の課題・職業倫理』 その7	10
10. 『永遠の課題・職業倫理』 その8	11
11. 『永遠の課題・職業倫理』 その9	12
「職業奉仕の一断面」 (1) 伊丹ロータリークラブ卓話	13
「心無罣礙」伊丹ロータリークラブ卓話	19
『佐藤千壽さんを偲んで』～永遠の課題・職業倫理～	25

## 序にかえて

竹中秀夫会員の発案で始まりました拙話『純ちゃんのコーナー』に就きましては、昨年度もロータリー情報委員長白井良夫会員からの御依頼で一年間書き続けて参りましたが、既に満8年の歳月を閲することになりました。毎年のことながら、例会での3分間スピーチで果たして十分なロータリー情報を説き得たか否か内心忸怩たる思いでございます。

ところで、最近は、インターネットの普及により、ありとあらゆる情報が氾濫しています。殊に、ロータリーの世界を眺めても、R Iからの情報、ガバナーからの情報、他クラブからの情報、そして地域社会からの情報といった具合に様々な情報が提供されています。

しかし、ロータリアンの自己研鑽・切磋琢磨に役立つ情報となると意外に少ないように思うのであります。したがって、クラブとしては、ロータリアンがロータリーを理解し、それを実践することに役立つ良質な情報を積極的に提供するべきであります。これが意外に難しいのであります。したがって、今後も出来る限り良質な情報をロータリアンの皆様に提供出来るよう努めたいと思っています。

何はともあれ、昨年度は、『純ちゃんのコーナー』を11回しか話すことが出来ませんでした。そのため、その内容が非常に乏しくなっていました。そこで、今回は11回分の話に加えて、私の昨年2008年12月25日の伊丹クラブ卓話『職業奉仕の一断面』、2009年5月7日の伊丹クラブ卓話『心無?礙』、そして2009年5月18日の東京のR I第2580地区職業奉仕セミナーにおける講演『佐藤千壽さんを偲んで～永遠の課題・職業倫理』の3篇の文章を巻末に付け加えさせて頂きました。誠に拙いものではございますが御叱正を賜りますれば幸甚に存じます。

そして、この一年間、私の拙い話を辛抱して聴いて下さったクラブの皆様方の寛容と友情に心から感謝を申し上げますと共に、このパンフレット発刊に御尽力賜りました竹中秀夫会員、白井良夫会員はじめクラブ事務局の皆様方に心からなる感謝を捧げペンを擱きます。有り難うございました。

秋天に人々にただ謝するのみ

高野素十

2009年9月

深川純一

## 1. 『ロータリーにおけるリーダーシップ』 その1

今回は、ロータリーにおけるリーダーシップについてその原理の世界を眺めてみたいと思うのであります。即ち、一般に、リーダーシップ即ち、指導性と謂うとき、それは、指導する者と指導される者という上下の関係として捉えられていますが、ロータリーにおけるリーダーシップというのは、会社のような上下関係における指導性ではありません。

会社は命令服従の縦型社会でありますから、ロータリーは横型社会でありますから、ロータリーにおけるリーダーシップは、ロータリアン全てを平等対等なものとする社会におけるリーダーシップを意味するのであります。

したがって、ロータリアン同士が平等対等であるのみならず、ロータリアンとクラブ会長との関係、クラブ会長と地区ガバナーや地区委員との関係も平等対等であります。そして、更に謂えば、ロータリアンと地区委員や地区ガバナーとの関係もロータリアンとしては平等対等なのであります。

何故なら、国際ロータリー即ち、R Iの会員はロータリークラブであって、ロータリアン個人は国際ロータリー即ち、R Iの会員ではありませんから、そもそも両者は上下関係どころか何らの関係もないのであります。し

たがって、敢えて両者はどのような関係かと謂えば、やはりロータリアンとしては、お互いに平等対等だということになるのであります。ただ、平等対等であることの意味を誤解しないように注意しなければなりません。例えば、私達の仲間は、元R I理事の今井鎮雄先生に対していつも友達のような気持や態度をもって接していますが、今井先生を心から尊敬しています。今井先生もまた、私達から信頼され、慕われています。ここが大事なところであります。これをロータリーにおける「徳の支配」というのであります。重ねて申し上げますが、ロータリーは、権力服従の縦型社会ではありません。時として、縦型社会の意識を持ったロータリアンは、今井先生に接する私達の態度を見て、あんな偉い人に対して何と慣れ慣れしい態度かと、異様なものと感じて驚くようであります。しかし、ロータリーが横型社会であることを考えれば、元来、そのような意識を持つ方がおかしいのであります。

ただ、一点注意すべきは、「親しき仲にも礼儀あり」と謂われるように、年長者に対する礼を失してはならないことは当然であります。

## 2. 『ロータリーにおけるリーダーシップ』 その2

昨年に引き続きリーダーシップの話を致します。そこで先ず、noblesse oblige ノブレス・オブリージという言葉について一言申し添えておきます。

これは、御存知のようにイギリスの貴族階級の根本精神を表した言葉でありまして、自分達の持っている貴族としての特権、財産などを国民や国家のために役立つ義務と責任があるということを意味する言葉であります。現に、あの第二次世界大戦におけるイギリスの将校達の戦死者の中には、オックスフォード大学やケンブリッジ大学の出身者が圧倒的に多かったといわれています。このように、この言葉の根底に流れる思想は、非常に崇高なものなのであります。この故に、イギリスの貴族は、素晴らしいリーダーシップを発揮している所以であります。

しかし、イギリスは階層社会であります。ロータリーは、万民平等の世界であります。したがって、noblesse oblige の思想は、ロータリーにはそのままには当て嵌らないと思えます。

ところが、日本ロータリーの精神伝統の中には、この noblesse oblige の思想が流れているようにも見受けられるのであります。これは、恐らく、戦前のロータリーが大実業家のみによって組織されたクラブであるという特殊な事情によるものであろうかと思うのであります。しかし、ロータリーの世界は、生

まれながらの身分や特権とは無関係の世界であります。

確かに私達ロータリアンは、自分達はエリート即ち、選ばれた人であるという意識を持っているようであります。しかし、ロータリアンは、noblesse oblige のように生まれながらにして選ばれた人ではありません。同業者の中から、ロータリーが良質な人であると認めて、ロータリーが一方的に選び出した人なのであります。同業者が選んだのではなく、ロータリーが同業者の承諾も得ないで一方的に選び出した人なのであります。したがって、選ばれた人とは言ってもその意味は、noblesse oblige とは全く違うのであります。昔の日本のロータリーは、確かに超一流の実業家で組織されていましてから、所謂エリート即ち、選ばれた人と地域社会からも思われていたようであります。しかし、その選ばれた人という意味は、昔と今とは全く異なるものであることを理解しなければなりません。

今のロータリーは、現象的にも、原理的にも、上流階級だけの組織ではありません。したがって、ロータリーは、noblesse oblige のように身分や特権があるから国家や国民に奉仕するというものではなく、あくまでもアメリカ的な万民平等の思想のもとに一人の人間として、個人として世のため人のために奉仕しようとするものなのであります。

### 3. 『永遠の課題・職業倫理』 その1

今回から暫くの間、「永遠の課題・職業倫理」というテーマでお話を致します。

実は、このテーマは、伊丹クラブの創立50周年記念誌を出版するに際し、東京東クラブの佐藤千壽バスターガバナーが私に対し、『この記念誌の最後を締めくくる論文は、深川さん貴方が書きなさい、そして、そのテーマは「永遠の課題・職業倫理」がいいでしょう』と言って決めてくださったものなのであります。

さて、職業倫理の問題は、ロータリー職業奉仕の中核にある問題であり、これなくしてロータリーの職業奉仕は語れないのであります。したがって、これはロータリーの思想に関わる問題でありますので、職業倫理を論ずるときには、先ずロータリーの歴史の原点から考察しなければなりません。そこで、先ず、ロータリー発展の軌跡を簡単に振り返ってみたいと思うのであります。

先ず、1905年、ロータリーは、「一業一会員制の原則」と「規則的例会出席の原則」という二つの基本原則を確立しました。そして、その10年後の1915年にはサンフランシスコの国際大会において「全分野の職業人を対象とするロータリー倫理訓」別名「ロータリー道徳律」を採択してロータリアンの個人倫理を確立致しました。これは、今日のテーマと重大な関係があります。

更に、その7年後の1922年、ロサンゼ

ルスの国際大会において「国際ロータリー定款・細則及び標準ロータリークラブ定款」を採択してロータリーの組織原理を確立しています。

そして、その翌年の1923年、セントルイスの国際大会において「決議23-34号」を採択してロータリーの実践原理を確立しました。

更に、その4年後の1927年、クラブ奉仕、職業奉仕、社会奉仕、国際奉仕という四大奉仕部門を確立して原理探求のロータリーから実践のロータリーへ邁進して行ったのであります。

これを要約致すと、先ずロータリーの基本原理の確立に始まって、個人倫理の確立、組織原理の確立、実践原理の確立そして四大奉仕部門の確立。これらは全てロータリー創立後25年間、即ち、4分の1世紀の間に実現された素晴らしい魅力に満ちたロータリーでありました。

ところが、今はどうでしょうか。ここ僅か百年のロータリーの歴史を顧みても、ロータリーは衰退の一途を辿っているのであります。あの二十世紀初頭の高々と理想を掲げ、それに燃えて行動した素晴らしいロータリーは、一体何処へ行ってしまったのでしょうか。今、影も形もありません。そこで、何故そうなったのかについてこれから検討していきたいと思うのであります。

## 4. 『永遠の課題・職業倫理』 その2

前回は、20世紀初頭に私達の先輩達が築き上げた素晴らしいロータリーが消え失せてしまったと申し上げました。では、あの素晴らしいロータリーは復活するのでしょうか。復活するとすれば、それは一体何時のことなのでしょうか。

10年後か100年後かそれは判りません。ただ、しかし、一つだけはっきりしていることは、あのロータリーがもっていた優秀な思想や原理・原則のように目に見えないものは、一旦私達の現象の世界即ち、目に見える世界から消え失せても、本質の世界即ち、目に見えない世界において存在し続けます。そしてそれは時代を超越して、やがてその思想とか原理・原則を受け入れる人が現れた時、目に見えるものとして現象の世界に復活するのであります。

一つの例え話をします。二人のお坊さんが刀をもって喧嘩をしました。一方のお坊さんが刀で他方のお坊さんの首を刎ねました。その首が中空に飛び上がって中空に止まり、やがて2000年後の他のお坊さんの首にスポッとおさまったと謂います。この公案を何と説くか、という禅問答のような問題であります。

回答は色々あるでしょうが、私の回答を申し上げます。

中空に飛び上がった首を思想・原理と考えて下さい。首を切り取られて倒れた胴体を組織・制度と考えて下さい。胴体は倒れて、目

に見える組織や制度は消滅しますが、目に見えない優秀な思想とか原理は本質的なものでありますから時代を超越して、やがてその思想とか原理・原則を受け入れる人が現れると、再び現象の世界に復活してこの世の中に蔓延していくという例え話であります。

そんなことが現実にあるのか。

実は、紀元前3世紀から紀元後3世紀に亘って隆々と栄えた古代ローマ帝国は、人間の倫理の頹廃によって、紀元後3世紀に突如として滅亡しました。しかし、ローマ人は、その滅亡の直前に素晴らしい法律を作っていました。「ローマ法」であります。そのローマ法の中に籠められている所有権の原理は、目に見えない良質なものであったが故に、目に見えるローマ帝国が崩壊しても消滅せず、1700年の時代を超越して現代の日本の民法第206条にそのままの形で復活しているのであります。恰も、イエスキリストの教えが2000年の歳月を超越して今の世に蔓延り、道元禅師の正法眼蔵の提唱が650年の歳月を閲して未だに私達の心の糧になっているのと全く同じことなのであります。

したがって、今失われてしまった20世紀初頭の素晴らしいロータリー。その中でも職業奉仕の中核にある職業倫理もまた何時かは必ず復活するのであります。したがって、それはまさに永遠の課題なのであります。だからこそ、佐藤千壽先生は、「永遠の課題・職業倫理」と言われたのであります。

## 5. 『永遠の課題・職業倫理』 その3

今、ロータリーは、20世紀初頭に形成された素晴らしい原理・原則の殆どを失ってしまったと謂えるのであります。昔、文豪バーナードショウが皮肉ったように、まさに「ロータリーよ、何処へ行く」という感じであります。このままに推移すればロータリーは滅亡します。

何年前かに或るパストガバナーが言いました。"Rotary rest in Peace" 平和の中に横たわるロータリー即ち、死せるロータリー、と。このように致しまして、ロータリーは、今、衰退の一途を辿っていると思うのであります。

では、このロータリーに起死回生の策はあるのでしょうか。

昨今のロータリーは、職業人の集まりであるにも拘わらず、現在の職業社会は職業の倫理が頹廃しています。したがって、先ず緊急の課題は、職業奉仕の中核にある職業倫理を高めることでもあります。

そこで、そのための基本前提となる原則があります。それは、1905年に立てられた「一業一会員制」と「規則的例会出席」という二つの原則であります。

実は、この二つの基本原則は、職業奉仕の実践、更により根源的には職業奉仕の中核にある職業倫理の実践の基本前提なのであります。したがって、「職業倫理」を語るには、この二つの基本原則から検証しなければなりません。

先ず、1905年、初期ロータリーには、世のため人のための奉仕などという考え方は影も形もなかったのであります。そこには、クラブ会員が皆で仲良くして助け合う「親睦だけの世界」がありました。この助け合うということの具体的な意味は何か、と申しますと、ロータリアンは、皆職業人でありますから、自分の企業経営上の悩みをクラブに持ち寄って智慧を出し合ったのであります。「うちの会社では今こういうことで悩んでいるんだ。何かいい考えはないかな」と言いますと、当時は一業一会員制でありますから会員は皆それぞれの所属する業界が違います。したがって、それぞれの業界の発想も違います。

そこで、「そのことならうちの業界ではもう解決済みだ。こうして御覧」と言って教えてくれます。「有り難う」といって早速そのアイデア（ノウハウ）を企業経営に役立てます。

また或る問題については、皆未解決であった場合には、三人寄れば文珠の知恵と謂いますから、皆で衆知を集めて解決して行ったのであります。

このようにして皆が知恵を出し合い、アイデアを交換して助け合ったのであります。したがって、当時は、恰も、クラブが経営相談所のような機能を果たすようになり、会員達はこの助け合い運動によって次第に豊かになって行ったのであります。



## 6. 『永遠の課題・職業倫理』 その4

前回は、会員達の助け合い運動によって恰もクラブが経営相談所のような機能を果たすようになり、皆が次第に豊かになって行ったということをお話しました。そして更に、この助け合いの心から他人に対する思いやりの心が生まれ、自分達が豊かになるためには、自分のことだけを考えるのではなく、人のことも考えなければならないことに気づき、更に、地域社会の人達も豊かになるにはどうすればよいかを考えるようになりました。そして、そこから「世のため人のための奉仕の考え方」、即ち、倫理の問題を考えるようになったのであります。

このように致しまして、企業経営上の発想の交換及び世のため人のための奉仕のアイデアの交換などの「発想の交換機能」Exchange of Ideaの機能によって、やがてロータリーは、1927年、職業奉仕という類い希なる概念を生み出すに至ったのであります。

このクラブ例会における「アイデアの交換機能」「発想の交換機能」こそ、ロータリークラブが創立当初からもっていた「本質的な機能」でありまして、このことは当時のクラブの定款にも「発想の交換」Exchange of Ideaという言葉が記されていたのであります。

我が国でも、昔、私が入会した頃のロータリークラブには、未だこの発想交換機能が残っていました。私は、弁護士のほかに学校

の理事長をしていますが、当時、労働運動華やかになりし頃でありましたから、団交のノウハウを実業家の先輩によく教えられたものであります。

しかし、今のクラブにはこのような情景は全く見当たりません。したがって、今日の日本のロータリアンは、この発想の交換による例会出席の重要性をどれほど認識しているのでしょうか。答えは著しくネガティブであります。

多くのロータリアンが、例会では、食事をとり、報告を聞き、卓話を聞いて帰って行きます。ただ、それだけであります。中には卓話も聞かずに食事だけして帰って行く人達も沢山居ます。例会における企業経営上の知恵の交換・発想の交換(Exchange of idea)は全くありません。それどころかロータリアンに自己研鑽・切磋琢磨の意識すらありません。このような状態では職業奉仕は中々理解出来なからうと思っております。

翻って、20世紀初頭のロータリアン達はどうであったか。例会の重要性を強く認識して、自己研鑽・切磋琢磨による企業経営上の発想の交換やをしていたのであります。そして、そのような例会活動の中からロータリーの企業管理論とでもいふべき原理を開発し、1927年、遂にその実践原理を職業奉仕と名付けたのであります。そしてその中核にあるのが職業倫理なのであります。

## 7. 『永遠の課題・職業倫理』 その5

前回は、20世紀初頭のロータリアン達は例会の重要性を強く認識して自己研鑽・切磋琢磨による企業経営上の発想の交換をしていた結果、そのような例会活動の中から職業奉仕の原理を開発し、その中核にある職業倫理を実践したと申し上げました。その結果、その2年後の1929年、アメリカ経済社会を襲った空前絶後の大パニックの時にはロータリアンは一人も倒産しなかったのであります。このため職業奉仕は不況期に強い哲学だと謂われているのであります。これはまさにクラブ例会における発想の交換によって職業奉仕の原理を開発し、その職業倫理を自らの企業に実践していった功德なのであります。だからこそ、一業一会員制の原則と規則的例会出席の原則が職業奉仕、したがってまた職業倫理実践の基本前提なのであり、職業奉仕の実践は、先ず例会出席から始まるのであります。

さて、国際ロータリーがロータリアン個人の職業倫理を確立したのは、1915年のサンフランシスコ国際大会の決議であります。ということは、クラブレベルにおいては、既にそれ以前から個人倫理の提唱は始まっていたのであります。

では何故、ロータリーは「職業の倫理」を提唱したのでしょうか。

実は、職業倫理の提唱については、既にロータリークラブの創立された翌年即ち、1906年春のドナルド・カーターの物語にまで遡ることになります。

Donald Carter という人の職業分類はアメリカ流に言えば特許専門の弁護士、日本流に言えば弁理士であります。1906年4月、シカゴクラブの二代目会長 Albert White の時、Frederic Tweed が Donald Carter にク

ラブへの入会を勧誘しました。Donald Carter はクラブの「互惠主義」即ち、助け合い運動の説明を聞いて、

『君達は、お互いに助け合って、豊かになって楽しいだろう。しかし、一業一会員制の原則であれば、クラブに入れない同業者は一体どうなるのか。また、職業人の集まりであれば、職業を持たない一般地域社会の人達は一体どうなるのか。』

私達は、この地域社会に生まれ、地域社会に育てられ、地域社会にお世話になって暮らしている。このお世話になった地域社会に何らの恩返しもしない。何らの足跡もの残さないうで、自分達だけが助け合って、隆々と栄えて、やがてこの世を去っていく。そのようなエゴイズムの団体は永続性がないだろう。私は、二度とない人生を、そのようなエゴイズムの世界におくことは出来ない。』

と言って、きっぱりと入会を断ったのであります。

これを聞いて、痛く反省したのがポール・ハリスでありました。

『Carter の言うとおりのだ。クラブの行き方を変えよう』と言って、職業人の親睦のエネルギーを世のため人のために使おうと考えるに至ったのであります。

実は、この Donald Carter の刺激から出てくるポール・ハリスの反省から、ロータリーにおける奉仕という考え方が生まれたのであり、これが、ロータリーにおける「倫理性の萌芽」でもありました。と同時に、それは、ロータリー拡大の系譜の始まりでもありました。何故なら、奉仕を考える倫理的なクラブであれば、シカゴだけにあるべきものでなく世界中にあって然るべきものだからであります。

## 8. 『永遠の課題・職業倫理』 その6

今回は、Donald Carter の警告によるポール・ハリスの反省の中からロータリーにおける奉仕という考え方が生まれたのであり、これがロータリーにおける倫理性の芽生えであり、同時にそれはロータリー拡大の系譜の始まりでもあったと謂うことを申し上げました。

要するに、1906年以前にはロータリーに世のため人のためという考え方即ち、奉仕とか職業倫理という考え方は全くなく、したがってまたロータリー拡大の理念もなかったのであります。ただ、職業人の淋しさ、心の渇きを癒すためにロータリークラブを作ったに過ぎなかったのであります。このことに就きましたは、後年、昭和10年にフィリピンのマニラにおいて第3回太平洋 Regional Conference が開催されましたが、それに出席するために、途中で日本に立ち寄ったポール・ハリスが、『自分が1905年にロータリークラブを作ったのは格別の意味があったのではなく、ただ淋しかったからだ』と言っていることから明らかであります。

例え話をしますと、「雷」という字は草冠りに雷と書きます。即ち、大自然の雷のエネルギーが花を咲かせるのであります。したがって、雷は地上に花を咲かせる空からの使者であります。これと同じように、Donald Carter の警告による刺激が、まさに雷のように、それまで親睦だけの世界に閉じこもっていたロータリーに世のため人のための奉仕の花を咲かせたのであります。

要するに、1906年以前にはロータリーに世のため人のための奉仕という考え方は全く存在しなかったのであります。ただ、職業

人の淋しさ、心の渇きを癒すためにロータリークラブを作ったに過ぎなかったのであります。それはまさに親睦と相互扶助だけの世界でありました。

ところが、1906年春に至って、Donald Carter の外部的な刺激によってロータリーの世界に我らの親睦のエネルギーを世のため人のためという奉仕の考え方、即ち倫理性が出てきたわけでありまして、これは、それまでのロータリーから見ると全く異質の要素でありました。

しかし、このことが実はロータリー発展の起爆剤的機能を果たすことになります。即ち、クラブ例会で企業経営上のアイデアを交換することによって企業経営上のノウハウを開発し、それを交換すると共に1908年には世のため人のための奉仕のアイデアも交換するようになったのであります。つまり、親睦だけの単なる仲良しクラブではなく、世のため人のために役立つ人を育てようという所謂倫理的的色彩が出てきたわけでありまして。そこで、企業経営について、職業人として為すべきこと、為すべからざることをお互いに誓い合うという所謂職業倫理の提唱をするようになり、この精神的な機能が経営相談所的機能と相俟って、会員達の企業は益々栄えていったのであります。

要するに、当初親睦だけの集まりであったロータリークラブに世のため人のための奉仕の考え方が入って来て、企業経営が世のため人のためという倫理性を帯びるようになり、倫理的な企業経営を実践するようになったのであります。

## 9. 『永遠の課題・職業倫理』 その7

前回は、当初親睦だけの集まりであったロータリークラブに世のため人のための奉仕の考え方が入って来て、企業経営が世のため人のためという倫理性を帯びるようになり、倫理的な企業経営を実践するようになったということを申し上げました。まさに、ロータリー運動が倫理運動になったわけでありす。

そして、このクラブレベルにおけるロータリアンの個人倫理の集大成として1915年のサンフランシスコの国際大会におきまして『全分野の職業人を対象とするロータリー倫理訓』所謂『ロータリー道徳律』11ヶ条を採択するに至ったのであります。これがロータリーにおける職業倫理の確立の問題であり、それ以後、ロータリーは、その運動の核として誠に高潔な職業倫理を提唱してきたのであります。

この職業倫理訓の思想が日本に継承されたのは1928年即ち、昭和3年のことでありました。昭和3年に創立された大連ロータリークラブ(満州)の古沢文作氏がロータリー思想の源流を探求して、この職業倫理訓を発見し、これを日夜お経の如く熟読玩味して完全に自家薬籠中のものとなし、この11ヶ条の英文を5ヶ条の日本語に書き改めたのであります。これが日本ロータリー史上有名な「大連クラブのロータリー宣言」であります。そして、この『大連クラブのロータリー宣言』が戦前の日本のロータリアンの職業倫理のバックボーンとなっていたことは、紛れもない事実なのであります。参考までにその全文を記します。

1. 須く事業の人たるに先立ちて道義の人た

るべし。蓋し、事業の経営に全力を傾倒するは因って世を益せんがためなり。故に吾人は道義を無視して所謂事業の成功を獲んとする者に予せず。

2. 成否を曰うに先たち退いて義務を尽さんことを思い進んで奉仕を完うせんことを念う。自らを利するに先立ちて他を益せんことを願う。最も能く奉仕する者最も多く満たさるべきことを吾人は疑わず。

3. 或は特殊の関係を以て機会を壟断し、或は世人の潔しとせざるに乗じて巨利を博す。これ吾人の最も忌む所なり。吾人の精神に反してその信条を紊るは利のために義を失うより甚だしきは無し。

4. 義を以て集り、信を以て結び、切磋し、琢磨し、相扶け相益す。これ吾人団結の本旨なり。然れども党を以て厚くすることなく、他を以て拒むことなく、私を以て党する者にあらざるなり。

5. 徒爾なる角逐と闘争とは世に行わるべからず、協力以て博愛平等の理想を実現せざるべからず、然り吾が同志はこの大義を世界に敷かむがために活躍す、吾がロータリーの崇高なる使命茲に在り。その存在の意義亦茲に存す。

以上、戦後の日本のロータリーでは、東京浅草ロータリークラブの『玩具職業人倫理宣言』があり、最近では、1983年、兵庫の第2680地区が地区大会特別決議として採択した「ロータリー職業訓」という倫理宣言があり、最も近くは1995年6月28日仙台青葉ロータリークラブの『職業倫理宣言』があります。これらは、いずれも職業奉仕の原理に基づいた素晴らしい提唱であります。

## 10. 『永遠の課題・職業倫理』 その8

前回は、アメリカで確立された職業倫理訓の思想が1928年に日本へ継承され、その心が古澤文作氏によって「大連クラブのロータリー宣言」となって実を結んだことを申し上げます。そこで、再び初期ロータリーの職業倫理に話を戻します。

今、人類文化史をグローバルな視点から眺めてみますと、人類が地球上に現れてから何万年か経っていますが、神様は、それぞれの時代に一つの民族に対して全人類の幸せに貢献する使命を与えて下さっているようにも思うのであります。

例えば、紀元前5世紀までの古代バビロニア文明。これは紀元前5世紀に突如として崩壊して、バビロニア文明の人類支配はこの時をもって終わっています。

次に、紀元前3世紀から紀元後3世紀にかけての古代ローマ帝国による人類文化史の支配とその指導性。これはエンジニアリングを中心とするものでありましたが、これも紀元後3世紀にローマの貴族が或る原因によって滅亡すると、それ以来ローマ人は人類文化史に二度と指導性を発揮したことはなかったのであります。

また、インド人も紀元後10世紀頃の歴史書を見ると、この地球上で一番正直で高潔な生活を送っているのはインド人をもって最高とするという記述があり、インド人もその頃、歴史的に指導性を発揮した時期があったのであります。

近世に至っては、スペイン、ポルトガル、イギリス、フランス、イタリア等の指導性がありますが、しかし、この時代には、50年以上に亘って指導性を発揮した民族はなかったのであります。

ただ一つの例外はイギリスでありました。

イギリスは、18世紀から20世紀にかけて200年に亘ってその指導性を発揮してきました。これは19世紀に提唱されたグラスゴー大学のアダム・スミスの国富論によって、イギリスが自由貿易主義をとったことが大きな原因であると謂われているのであります。

今、ロンドンの至る所に素晴らしい建築物が残っています。バッキンガムパレス、ウエストminster寺院その他沢山の素晴らしい建築物が残っています。これは、彼らが如何に偉大なものを造ってきたかということを物語るものであります。

しかし、これらは、全て過去のイギリス人の栄光の残骸でありまして、現在及び未来のイギリス人を語るものではありません。

日本も今や偉大なるものを造ろうとしています。そして、今の状態を出来るだけ長続きさせなければなりません。しかし、我が国も戦後30年にして世界第二の経済大国を築き上げたのではありますが、アメリカの例に洩れず、その物質的繁栄に伴って既に職業倫理の衰退が始まっていることは御承知の通りであります。

最近、職業倫理に違反する事件、企業の不祥事が頻発しています。例えば、少し古いところでは牛肉の産地・品質を偽装した雪印食品事件に始まり、姉齒建築設計事務所の構造計算偽造事件、そしてミート・ホープの牛肉偽装事件など職業倫理に違反した事件は、誠に枚挙に暇がないのであります。このような状態では、やがて日本も経済的指導性を失ってしまうと思うのであります。もしそうなれば、日本は二度と国際社会に指導性を発揮することは出来ないと思うのであります。

## 11. 『永遠の課題・職業倫理』 その9

今回は、職業人が職業倫理を失えば、やがて日本も経済的指導性を失ってしまうであろうということを申し上げました。

では、過去を顧みて日本が経済的に今日の大をなした原因は一体何か。

それは、正直、勤勉、学ぶ心即ち、教育熱心であるということであります。そのためにも日本人が今日の大をなした元である、正直であることを忘れてはならないのであります。正直こそ、人間関係を信頼感によって結びつける原点であります。そして、勤勉であること、学ぶ心を持つこと即ち教育熱心であること、この三つが日本が経済的に今日の大をなした重要な原因なのであります。そうだとすれば、日本の若い世代の人達がこれを失ったときに日本は国際競争力を失うに至ることになります。額に汗して働かない民族に繁栄はありません。豊かになって驕り高ぶった大人達が職業倫理を忘れて、バブルの崩壊によって目が覚めたことは、まだ私達の記憶に新しいところであります。

昔、明治政府が教育を重視したことは、日本の近代化の原動力となったと謂えるのであります。曾て、アジアが近代化を急いで失敗したのは、デモクラシーという精神的なバックボーンがない上に、工業化するための技術の知識もなかったからだと思われるのであります。アジアは、再び基礎から近代化を進めて来ましたが、その第一は、先ず教育に取り組むことであります。その見事な成功例がリー・クワンユー首相のリーダーシップによるシンガポールでありました。シンガポールは、今もアジアで素晴らしい指導性を発揮している数少ない国の一つであります。

教育が如何に大事か。曾て日本が戦後30年にして世界第二の経済大国を築き上げた時、アメリカ人やイギリス人は日本人の勤勉な働きぶりを評して、「アルコール中毒 Alcoholic」を振って「働き中毒 Worker holic」だと皮肉りました。

しかし、これについては、May be or May be not. そうかも知れないし、そうでないかも知れない、と言わなければなりません。全ての事柄については、その原因を探ってみなければならぬのであります。

確かに、日本人は働きすぎるかも知れません。しかし、その働きすぎるものの原因、即ちその種は一体誰が蒔いたのか。

今から100年余り前の日本が近代化される明治維新の頃、日本の近代化に指導性を発揮したのはイギリス・アメリカの先輩達であります。彼らは、日本の先輩達に対して、何を教えたかという、

第1に、勤勉であれ。第2に、正直であれ。そして、

第3に、学ぶ心を持て。つまり教育熱心であれ。ということでありました。

勤勉で、正直であるためには、人に対する思いやりの心がなければなりません。

日本は、これを100年に亘って続けて来て、世界第二の経済大国を築き上げたのであります。この点はよく覚えておかなければなりません。

これに対して現在のアメリカはどうでしょうか。確かに大国ではありますが国家の経済力としては、もう往年の力を持っていないのであります。

## 「職業奉仕の一断面」(1) 伊丹ロータリークラブ卓話

2008.12.25

深川純一

今日は、今年度上半期の最終例会であります。実は、私達の伊丹クラブには、昔から色々といふ伝統がありました。その一つに、年の暮の最終例会には、職業奉仕のフォーラムをするという慣例がありました。それはどういう意味かと申しますと、ロータリーは職業人の集まりであり、したがって、「ロータリーのロータリーたる所以は職業奉仕の実践にあり」と謂われていますように、一年の締めくくりとして、職業人としての生き様を振り返り、お互いに職業奉仕の心を確認し合っ、また来春から頑張ろうと心を新たにすることがあったのであります。

そして、その晩は、忘年会をして親睦の一夜を過ごしたのであります。このようにして、親睦と奉仕の調和を図ってきたのであります。

ところが、何時知らずこの古きよき伝統が消えてしまったのであります。勿論、これは、クラブ理事会の決定するところでありまして、標準クラブ定款第9条には「このクラブの管理主体は、これを理事会とする」という大黒柱の規定があり、クラブ管理の全てのことは理事会が取り仕切っていくことになっていますから、理事会が決めた以上、已むを得ないことではあります。しかし、古きよき伝統が失われていくのは淋しいことでもあります。これも、ロータリーは、世代の交代に失敗すると謂われていることの一例であろうかと思えます。

そこで私は、先々週、卓話を頼まれましたときに一応お請けしましたが、この伊丹クラ

ブの伝統を思い出し、今日は最終例会だから職業奉仕の話をしようと思った次第であります。

先ず、一首の都々逸から話に入っていきたいと思うのであります。

「お酒飲む人、花なら蕾、今日も酒、酒（咲け、咲け）、明日も酒（咲け）」

今から丁度2ヶ月前の10月23日、今春伊丹クラブの創立50周年記念祝賀会に来て下さった東京東クラブの佐藤千壽バスターがお亡くなりになりました。満90歳、まだまだお元気であられたので残念なことでありましたが、この佐藤さんは、終生、酒を愛した人でありました。

酒が好きなら道楽もしただろうと人は言うかも知れません。「明けの鐘、ゴンと鳴るとき三日月型の櫛が落ちてる四畳半」なんてことは、酒飲みの私には何のことだかさっぱり判りませんが、佐藤さんもこの方の道楽は全くなかったのであります。

ひたすら酒を愛し、美術を愛し、そして自らの職業を愛した人でありました。そして、一介の中小企業の社長から一代にして世界的な企業に育て上げたのであります。その成功の物語に一貫して流れる佐藤さんの経営の理念は、ロータリーの職業奉仕の哲学でありました。したがって、それを語るには、先ず、企業の中核である佐藤さんの「経営理念」を見なければなりません。ロータリーの綱領と同じく、そこには佐藤さんの経営者としての基本的な考え方が見事に集約されているからであります。

佐藤さんは、今から48年前の1960年、千住金属工業の社長に就任しましたが、その時自ら宣言した「経営の理念」として「会社は、人間完成の道場である」と謳っています。これはロータリーの始祖米山梅吉翁が「ロータリーの例会は人生の道場である」と喝破された境地と見事に合致するのであります。

この経営理念が、1960年当時は未だ売上高10億円にも満たない中小企業であった千住金属工業を2007年期末には売上高579億円、経常利益93億円の世界的企業に育て上げたのであります。この経営理念が示すように佐藤さんは理想主義者でありました。しかもその実践者でありました。そして、佐藤さんは、常々、ロータリーに哲学があるように、事業には哲学がなければならぬと謂っておられたのであります。この経営理念が具体的にどのような形で実現されているのか、今日はその実践の軌跡を辿ってみたいと思うのであります。

そして、この経営理念の集約として、「私は、最大の会社となることを望まず、最良の会社となることを祈りにも似た心をもって切望する」と謂っておられるのであります。これは、ロータリーの職業奉仕の根底に流れる質の探求の思想であります。そしてまた、これは思想家エマーソンの言葉「文明の価値は何によって測られるか。都市の大きさや人口、収入の多寡ではない。その文明が如何なる人を作ったかによって文明の価値は測られる」という言葉と共通の境地に立つものであります。

実は、この言葉は、1974年、佐藤さんが東京第2580地区のガバナーに就任された年の国際ロータリー会長ウィリアム・ロビンスの言葉に通じるものなのであります。即

ち、「ロータリーの価値は何によって測られるか。RIやクラブの規模の大小や会員数の多寡ではない。そのクラブが如何なる人を育てたかによってロータリーの価値は測られる」とロビンスは断言しているのであります。したがって、ここに、エマーソン、ウィリアム・ロビンス、佐藤千壽という思想の系譜を見取ることが出来るのであります。

佐藤さんの経営理念の実践については、到底短い紙面に語り尽くすことは出来ませんので、今日は、その内の幾つかのことだけを申し述べたいと思います。

先ず、佐藤さんは、一昨昨年、ライブドアの敵対的企業買収の事件が起きた時、RI第2580地区（東京）の職業奉仕特別研修会で講演され、「会社は誰のものか」という視点からアメリカ型資本主義を批判され、ロータリーの職業奉仕のあるべき姿を熱っぽく説かれたのであります。この講演には、私にも意見を出すようにと求められましたので、書面をもってかなり長文の意見を申し上げましたところ、佐藤さんも大変賛同して下さり、これが契機となって職業奉仕についての意見交換を纏めた『双鯉雁信帖』を共著で発刊することになったのであります。

ご存知のとおり、市場原理に委せたアメリカ型資本主義の結末が、昨今のサブプライムローン始まる今日の世界的不況となっていることは明らかであります。これは、人間が徒に金を求めた結果であります。フィンランドの金融危機も全く同じ、職業倫理の頹廃の結果であります。

佐藤さんは、「会社は誰のものか」という問いかけについて、会社の「経営理念」の冒頭において、「会社は、社員共同の生活の源泉であり、社会は会社が有用な製品を供給す



ることを期待している」と述べ、それなるが故に、会社は第一にそこで働く社員のものであり、その会社の製品を利用する顧客のものであると考えているのであります。

しかし、佐藤さんは、企業が儲けることは否定しません。企業は儲けなくして生きていくことは出来ませんから、これは当然のことです。企業の目的は第1に利潤の追求です。

企業活動には社会インフラが必要であります。適正な利潤を上げ、インフラ整備の原資となる税金を納めなければなりません。また、納税以外の社会貢献にも資金が必要であります。このような企業活動の結果として生まれた利潤から資金提供者である株主に配当すべきだというのが佐藤さんの考え方です。これは正にロータリーの職業奉仕の企業管理論の原理そのものであります。

もともと、佐藤さんは、アメリカ型資本主義には賛成できないとしながらも、アメリカの企業を全面的に否定はしていないのであります。寧ろ、アメリカの企業にも学ぶべき点は多いと考えているのであります。

佐藤さんが特に模範としている企業は、医薬品・健康用品の巨大企業ジョンソン・アンド・ジョンソン（J&J）であります。この会社が1934年に発表した「我が信条」と題する「経営理念」には、会社が負うべき責任として、

第1に消費者に対する責任。

第2に社員に対する責任。

第3に地域社会に対する責任。そして

第4に株主に対する責任の四つを挙げています。

この「株主に対する責任」を第4番目にしていることは特筆に値すると思うのであり

ます。何故なら、株主至上主義のアメリカ型資本主義から言えば、株主に対する責任が第一であるべきだからであります。

実は、1982年、このジョンソン・アンド・ジョンソンが「消費者に対する責任」を第一にしていることを示す事件が起こりました。それは、この会社の製造・販売した鎮痛剤「タイレノール」に何者かが毒物を混入したため7人の死者が出たのであります。しかし、ジョンソン・アンド・ジョンソンには、毒物混入に対する過失は一切なかったのであります。経営理念の第1の「消費者に対する責任」を果たすため、当時の経営者は、全商品を回収し廃棄したのであります。

もしも第4番目の「株主に対する責任」を優先していたならば、莫大な損失を発生させる商品の回収・廃棄など実行できなかつたと思われるのであります。

兎に角、ジョンソン・アンド・ジョンソンには、過失責任はなかったのであります。しかし、当時の経営陣は、自社の「経営理念」に照らし合わせて、迷うことなく商品の回収・廃棄に踏み切ったのであります。アメリカにもこのような職業倫理に徹した企業があることを忘れてはならないと思うのであります。

佐藤さんは、このジョンソン・アンド・ジョンソンを模範としていましたから、「顧客が喜ぶことの結果として利益があるのであって、顧客が喜ばない形での利益は本来あり得ないし、長続きもしない」と考えているのであります。この顧客第一の考え方がありますから、社員が「こうすれば儲かりますよ」と言って来ても真剣に取り合うことをせず、「こうすればお客さんのためになりますよ」と言って来れば真剣に耳を傾けるといった具合なのであります。

実は、これは、まさにロータリーの職業奉仕の説くところでもあります。即ち、企業というものを如何に管理するかのポイントは、企業を権限論的に見ないで機能論的に見ることであります。即ち、企業というものは、それを構成する人達が、それぞれの役割を十分に果たす事によって円滑に運営されます。したがって、そのうちの一人が欠けても、その限りにおいて企業運営の円滑さが阻害されず。この意味では、社長職、課長職、タイピスト職、工員職その他諸々の職務を機能論的に見る限り、すべて平等対等な【役割の配分】に過ぎないのであります。

そして、企業の構成員各自が自分の役割を十分に果たすことによって、初めて企業は発展するのであり、企業が発展することによって、企業で働く人達も潤うことになるのであります。

このような考え方からすれば、企業の利益の配分方法も、通常は企業の総売上高から、先ず公租公課と人件費その他の諸経費を控除した残りを三つの分野に配分します。即ち、

第1に会社の内部留保として準備金の積立。第2に役員報酬。第3に株主への配当金を支払います。これが従来の利益の分類法であります。ところが、ロータリーは、先程の企業を機能的に見る機能論的視点から、第4に、従業員にも特別賞与を支払うべしと説くのであります。その理由は、企業を機能論的に見れば、皆が役割を果たすことによって、初めて利益を生み出すことが出来たのでありますから、利益を生み出した原因となった全てのところへ利益を還元しよう、と謂うのであります。これは、まさに仏教の因縁論に基礎をおいた東洋的発想であります。そうだとすれば、この考え方の延長線上に、場合によっ

ては、『顧客』にも利益を還元する場合があってもよいこととなります。

この考え方を基本として、ジョンソン・アンド・ジョンソンや佐藤さんは、企業は顧客あってのものだから信用と謂うことを最も重要な要素だと考えて、顧客第一主義をとっているのであります。そうでなければ、企業の社会的責任なども果たされないと考えるのであります。

これに比べると最近の日本の業界における一部の職業人の企業管理は如何なものでありましようか。職業倫理の頹廃は誠に目に余るものがあります。恥ずかしい限りであります。一々会社名を挙げる気にもならないほど次から次へと顧客を騙す各種の偽装事件が頻発しています。これは正に人間が倫理を忘れ、徒に金を求めるようになった結果であります。

職業倫理に関して、もう一つのエピソードを紹介しておきます。1950年代のこと、佐藤さんの千住金属工業の兄弟会社である佐藤金属が電電公社にハンダを納入していました。佐藤金属は商社でありますから、ハンダを作っているのではなく、ハンダ自体は他のメーカーから仕入れたものであります。

ところで或る日、電電公社からそのハンダの成分を分析して欲しいという依頼がありました。実は、当時民間企業でハンダの分析が正しくできるのは千住金属工業くらいであったからであります。

電電公社に納められていたハンダの成分は、仕様書通りであれば錫が60%、鉛40%でありました。ところが、当時のハンダは、仕様書通りの成分になっていない方が寧ろ一般的でありました。即ち、錫と鉛の価格を比較すると錫の方が圧倒的に高く、現在で6、7倍、当時は10倍程度の価格差が

あったのであります。したがって、錫の含有量を仕様書より少なくすればそれだけ利益が増えるのであります。実際、錫の含有量を50%と表示しながら40%しか含まれていないハンダが市場に出回っていたという事例があるのであります。当時は、ハンダ職人の技術が如何に錫の含有量を多く見せるかで評価された時代でありました。

そこで、千住金属工業がハンダの成分を分析した結果、錫の含有量が仕様書より1~2%少なかったのであります。当時の感覚であれば、この程度は誤差の範囲であり、不正行為とまでは謂えないものであります。ただ、正確な数字が電電公社に伝わると佐藤金属は指名停止になりかねません。

そこで、佐藤金属は千住金属工業に対し、「この程度であれば品質面で問題はないから、分析結果を仕様書に合わせて欲しい」と頼んだのであります。佐藤金属としては、兄弟会社の誼で頼めば何とかかなと思ったのでありましょう。

ところが、佐藤さんは「絶対に数字を変えてはならない。何のための分析だ」と言って佐藤金属の要望を却下したのであります。驚いた佐藤金属は、佐藤さんに何度も頼み込みましたが、佐藤さんは断固として拒否したのであります。

このことに一番驚いたのは寧ろ電電公社であったかも知れないのであります。何故かと言いますと、千住金属工業と佐藤金属との関係は電電公社にも周知の事実でありましたから、まさか佐藤金属がペナルティーを受けるような分析結果を千住金属工業が提出するとは思わなかった筈だからであります。

ここにも佐藤さんの自分の職業を愛するが故の職業奉仕の考え方の厳しさを観ることが

出来るのであります。

次に、「会社は誰のものか」という問いかけについては、佐藤さんの考え方を示す事例をもう一つ紹介しておきます。

佐藤さんは、昨年、自ら筆頭株主として保有する全株式613,000株を全て従業員持株会に贈与され、社員に対して次のコメントを出しておられます。

「千住金属がハンダ業界で世界一の生産量を誇る会社に成長したことは、社員の永年の努力の賜であり、感謝している。そこで、会社の発展に貢献した社員に持株を無償で贈与して、その労に報いることにした。これから後も末永く、社員一同心を一つにして私が唱導する『経営の理念』を堅持し、持株会を通じて会社経営に参画する意欲を強く持ち、物心両面での成長と千住金属の発展に更なる努力をして頂きたい」と。

社員が発憤しない筈はないのであります。そして、社員の役員に対する信頼も揺るぎないものとなるのであります。この贈与によって、持株会は、千住金属工業の最大株主となりました。正に社員の利益と株主の利益が一致したわけであります。これは職業奉仕の正鵠を射た考え方であります。

要するに、『会社は誰のものか』という問いかけについて佐藤さんは、結論として『会社は社員のためにある』と考えているのであります。そして、このことについて次のようなコメントを残しておられます。

「私が持株会に株を譲ったのは、会社というものは社員のためにあるからです。株が資産価値を持ったのは社員の努力によるものです。だから社員に返すんです。墓場まで持って行けないからというような安易な発想ではなく、『経営の理念』で唱えた私の美学を貫

いたのです」というのであります。

さて、自分の全持株を社員に贈与して自分の美学を貫いた佐藤さんは、当然のことながら配当収入がなくなります。そこで、「食うだけの給料は支払ってくれ」と会社に頼んであるそうであります。

因みに、会長である佐藤さんの給料は、社長と同額であります。賞与は一銭も受け取っていないのであります。その理由は、「役員賞与を最後に査定するのは私ですからね。お手盛りになるのが嫌だから、賞与は貰わないようにしています。結果、私の年俵が役員の中では一番少ないんですよ。」

と言って微笑まれるのであります。今の経済界にこのような経営者が果たして何人居るでしょうか。このような生真面目なところは、佐藤さんの自らエリートを持って任ずる気概なのであろうかと思えます。それはまさにノーブレス・オブリージ *Noblesse oblige* に通じるものがあると思うのであります。

今、物質的な豊かさのみを追い求め、自分のことしか考えない人間の多い世の中で、佐藤さんのように自分以外の人のことを考える経営者が本当に少なくなったと思うのであります。

なお、序でながら謂えば、佐藤さんは、千住金属工業の株式を公開・上場するつもりは全くなかったのであります。何故かと言いますと、株式を公開・上場して他人の資本が入ってくれば、経営の自由度が失われると謂うのであります。今のところ、期間損益と減価償却で十分なキャッシュフローを確保し、適切に投資が出来ているため、敢えて資金を集める必要はないという考え方でありました。

たとえ資金調達の手立てがなくても、株式を上場させて創業者利益を得ようとする経営

者もある中で、このような合理的な考え方が出来るのは誠に素晴らしいことであると思うのであります。

以上を要するに、佐藤さんは、身を以て職業奉仕の理念を實踐された人であり、正に「職業奉仕真骨頂漢」とも謂うべき人であったと思うのであります。

御静聴有り難うございました。

## 「心無罣礙」伊丹ロータリークラブ卓話

2009.5.7

深川 純 一

今日は「心無罣礙」という言葉についてお話致します。この言葉は般若心経の一節にある言葉であります。一寸難しい言葉ですが、別にお経の話をするわけではありません。私はロータリアンでありますから、この言葉についてロータリーの話をお話致します。私はロータリーの話をするときは、いつもどんなテーマであってもロータリーに関わった話をします。例えば、魚釣りの話を頼まれても、それとロータリーとの関わりを話します。したがって、今日の話は、ロータリーと仏教とが関わった話であります。

さて、「心無罣礙」とは「心に罣礙無し」。罣礙とは、「こだわり」のことです。したがって、これは「こだわりの無い心を持つ」ということでもあります。私は、五十数年間を俳句の世界に、そして三十数年間をロータリーの世界に身をおいてきましたが、最近この「心無罣礙」という言葉に限りなき共感を覚えるのであります。

では、私達ロータリアンにとって「こだわりの無い心を持つ」とは具体的には一体どのようなことなのでしょう。

先ず、私達は、所謂常識というものにこだわらないで、自由なものの考え方を身につけることが大切だと思っております。

昔、中国に首山省念という禅僧がいました。或る時、修行僧が省念禅師に、「仏とは什麼生？」（仏とは何でしょうか？）と尋ねました。すると省念禅師は、「新婦、驢に騎れば阿家これを牽く」と答えました。

新婦は「嫁」、驢は「驢馬」、阿家は「姑」のことです。したがって、これは、嫁が驢馬に乗り、姑が手綱をとっているという情景であります。あたかも、社長が自ら運転して、平社員が後の座席に座っているのと同じ情景であります。

常識的に見ますと、嫁が驢馬に乗り、姑に手綱をとらせるとは怪しからん嫁だということになるのでありましょう。しかし、そのように考えるのは、本来は姑が驢馬に乗り嫁が手綱をとるべきだという常識にとらわれているのであります。即ち、そうでなければならぬ、という常識にとらわれているのであります。

人間は、本来、生まれながらにして自由で平等対等であるべきである、にも拘わらず、世間では「嫁」だとか「姑」だとか、「社長」だとか「平社員」だとか謂うレッテルを貼って窮屈な生き方をしているのであります。

省念禅師は、「嫁が疲れたら嫁が驢馬に乗って姑が歩いてよいではないか、常識にとらわれなくて、もっと心を広く、自由に伸び伸びと生きればよいのだ、それが仏教の教えだよ」と説いているのであります。

ロータリーの世界もこれと全く同じでありまして、今から約7年前の話であります。安平ガバナーが運転して、三木地区幹事が助手席にふんぞり返っていたという話を聞いたことがあります。これは如何にも平等対等を旨とするロータリーらしいと思ったことでした。ロータリーでは、このような情景は何ら異とすることではなく至極当然のことなので

あります。怪しからんことでもなく、また、微笑ましいことでもない、至極当然のことなのであります。社長が偉くて平社員が偉くないのではありません。同様に、ガバナーが偉くて地区幹事が偉くないのではありません。ロータリーの世界は、万人平等の世界であります。人間は、本来自由平等であるべきでありますから、ガバナーだとか、社長だとか謂う詰まらぬレッテルを剥がして、「こだわりのない心」で自由闊達に伸び伸びと生きる、即ち「心無罣礙」、「これが般若心経の教えであり、ロータリーの心なのであります。これは、ロータリアンたるべき者の心構えとして肝に銘ずべきことだと思ふのであります。

ただ一点、注意すべきは、「親しき仲にも礼儀あり」目上の人には勿論のこと、同僚や後輩であっても礼儀に欠けるような言動は慎むべきであります。これは、人間が社会生活を営むに際して本質的なことであり、目に見える現象的なことではないのであります。礼儀を欠くとその人の品位を下げてしまいます。

もう一つ、こだわりのない心について、風外本高禪師の話を紹介しておきます。風外禪師が三十余年の放浪生活をやめて大阪の円通院に住むようになったのは、文政元年、四十歳の時でありました。ところが、この寺はお化け屋敷のように恐ろしく荒れていまして、雨が降るとあちこちで雨漏りがしましたので、風外禪師は寺の中を転々と居場所を替えながら、こんな貧しい生活にも一向に頓着しませんでした。

このように風外禪師は、大修理の念願を立てて浄財を集めようとする様子もありませんでしたので、人々は「今度の和尚さんは、ほんまにおかしな人や」と噂をしていたのであ

ります。その噂を聞いて、風変わりな人間がボツボツ円通院を訪れるようになりましたが、その中に一代の豪商川勝太兵衛が居ました。

風外禪師は、一見、女のように柔和な人でありましたから、川勝は、この和尚どれほどの人物か一つ試してやろうという気もあって、禪師に質問をしました。風外禪師は川勝の質問に対して淡々と答えますが、よく見ると、禪師は方丈に迷い込んで来た一匹の虻に気をとられている様子であります。虻は外に出ようと何度も障子におつかって、もがき苦しんでいます。そこで、川勝は、風外禪師に、「和尚さんは、先程から虻を見て何かお考えごとをしておられるようですが何か意味でもございますか」

すると、風外禪師はその声で我に返ったように話し出しました。

「いや、つい虻に気をとられていました。あんたはどう思われるかな。この虻は、後に引き返して飛びさえすれば、何処へでも逃げ道はある。戸には隙間があるし、障子には破れ目もある。ところがこの虻は、あとに退こうとはせず、ぶつかってその場所で外に逃れ出ようとして何度も何度も頭をぶつけて七転八倒しておる。今に錯乱して倒れ落ちるであろう。……つくづく思うと、これは虻だけの話ではない。我々もどうかすると虻の真似をする。かたくなに一つのことにこだわって、何処までもとばかりに突き進んで、我と我が身を動きのとれぬように縛り上げてしまうものだ」

殆ど独り言のような和尚の言葉でありましたが、それが一代の豪商川勝太兵衛の魂にしみ通ったのであります。それからというもの川勝は、暇さえあれば風外禪師の門を叩いて

親しく教を乞うたのであります。

私達ロータリアンも職業社会や地域社会の日常生活において、この虻と同じような「こだわりの心」で行動していないでしょうか。殊に、昨今、世界的な不況の業界を生き抜いていくとき、少し視点を変えて冷静に考えれば、極限状況も含めて色々と対策を立てることが出来るにも拘わらず、目前の状況にばかりこだわって自らの出处進退を見失ってはいないでしょうか。即ち、目に見える現象にこだわって、物事の本質を見失ってはいないでしょうか。困難な時こそ「こだわりのない心」で自由奔放に生きること、発想を転換することも大切であろうかと思うであります。

ところで、文政二年の春の或る日、突然、この円通寺に槌や鑿の音が響き渡りました。夥しい材木が次々に運び込まれます。人々は、「流石の和尚も雨漏りに負けて普請を始めはった」と噂したのでありますが、実は、檀信徒が驚いて駆けつけて聞いてみると、これは和尚も弟子も知らず、川勝が自分の一存で大々的な修理の起工にかかったものであります。

以上が風外本高禅師の話であります。禅師は、徳川後期に出た曹洞門の古仏で、安永八年、伊勢に生まれ、弘化4年（1847）69歳で浪花に没しました。この風外禅師の門からは、原坦山というずば抜けた古仏が打ち出されたのであります。

そこで序でに、風外禅師の法脈を継いだ原坦山禅師の話を紹介しておきます。

禅師が三人の弟子を連れて旅をしたときの話であります。或る時、川岸にさしかかると、一人の妙齡の女性が川を渡れないで困っていました。その川には橋がなく、川向こうへ渡してくれることを頼める人もなく、途方に暮

れていたのであります。そこへ坦山禅師達がやって来たので、女性はここぞとばかり「私を向こう岸まで渡して頂けませんでしょうか」と頼みました。

すると、坦山禅師は「よし、よし」と言って女性を抱き上げて川を渡りました。女性は、禅師に礼を言って、そのまま立ち去って行きました。

これを見ていた弟子達は、しばらくは何も言わずに禅師の後について歩いていましたが、遂に一人の弟子が非難めいた口調で禅師に言いました。

「何故あの女を抱いたりしたのですか」

この一言が口火になって他の弟子達も禅師を咎め始めました。

「仏教では、女性に触れてはならないことになっています。女犯は罪でしょう」

「あの程度であれば女犯というほどではないかも知れませんが、それでも僧侶は女性を抱くような行為を慎むべきではないでしょうか」

「確かにあの行為は日頃の老師の言動に反しています」

弟子達は、堰を切ったように禅師に詰め寄りました。おそらく弟子達は、禅師の行動を見てあれこれ悩んで居たと思います。

ところが、禅師は、大声で笑い飛ばしました。

「ハッハッハッ。なんだ、お前達は未だ女を抱いているのか。私はとっくに女を降ろしてきたぞ」

女を意識していたのは禅師ではなく、何時までもこだわっていた弟子達だったのであります。つまり、弟子達が女性を意識したことは、禅師が女性を抱いている幻影にこだわっていることなのであります。弟子達が見てい

る女性は色欲の対象として見ている女、俗世間の目で見ている女であります。これは現象の世界で見ている女性であります。

これに対して、禅師の見ている女性は一人の人間として見ている女であります。これは本質の世界で見ている女性であります。本質の世界とは、般若心経に所謂「色即是空」の「空」の世界であります。「色」の世界とは、目に見える現象の世界であります。したがって、本質の世界に生きている禅師にとっては、女など居ない、すべては「空」なのであります。したがって、「私はとっくに女を降ろしてきたぞ」という、こだわりのない禅師の心が「空」の心なのであります。即ち、「心無罣礙」なのであります。

一つ卑近な例を出しましょう。私達ロータリアンは、よくビールで乾杯します。今、例えば、綺麗に洗った溲瓶（尿管）にビールを注いで、さあ乾杯しよう、と言ったら皆さんこのビールが飲めるでしょうか。おそらく殆どの人は飲まないだろうと思います。もし、飲む人がおれば、その人は余程のへそ曲がりであります。

何故飲めないのでしょうか。溲瓶は汚いからだという人がいるかも知れません。しかし、きれいに洗ってあるのであります。溲瓶そのものは少しも汚くありません。したがって、溲瓶そのものに綺麗とか汚いとかはないのであります。したがって、溲瓶を綺麗と見るか汚いと見るかは、あくまでもその人の心の在りようでありまして、溲瓶そのものは、綺麗とか汚いとかを超越したもののなのであります。したがって、問題は、私達の心の方にあるようであります。これが「こだわり」であります。「こだわり」があるからものがあるがままに見ることが出来ないのであります。

溲瓶が綺麗だとか汚いとかの「こだわり」がどうしても抜けないので溲瓶ではどうしてもビールが飲めないのであります。仮に飲んだとしてもビールを本当に美味しいとは感じないのであります。

さて、このこだわりということについて、ロータリーの世界で具体的な問題を考えてみます。例えば、「四つのテスト」について誤解をしている人もいるようであります。「四つのテスト」の真実かどうか。という言葉についてよく聞く話であります。例えば、お医者さんが癌患者に真実を告知しなかったことについて悩まれるという話であります。今は場合によっては告知することも多いようであります。昔は絶対に告知しなかったようであります。その時代に、お医者さんが、自分はロータリアンであるにも拘わらず、患者に対して真実を告げなかったとって悩むということを知ったことがあります。

しかし、そもそもこの問題は「四つのテスト」を適用すべき場面の問題ではないのであります。ロータリアンの中には、全てのことは「四つのテスト」で解決できると言っ、これを金科玉条のように言う人がいますが、物事はそんなに単純なものではありません。このことは「四つのテスト」の出来た由来を考えれば明らかであります。即ち、この「四つのテスト」は、1932年に倒産したアルミ食器会社の再建を頼まれた1954年の国際ロータリー会長ハーバート・テイラーが、みんなで協力して頑張るために考え出した一つのノウハウでありまして、みんなが会社再建という共通の目標に向かって努力するための共同作業の指針であります。したがって、みんなの心もエネルギーも同じ方向に向かっています。



ところが、癌患者は死に直面している人であるのに対して、お医者さんはこれを救おうとしている人でありまして、両者は全く立場が違うのであります。したがって、癌患者に真実を告げることが、みんなに公平にはならないし、好意と友情を深めることにもならないし、みんなのためにもならないのであります。

したがって、このような場面は、本来「四つのテスト」を適用すべき場面ではないのであります。むしろ、このような場面では、嘘も方便という仏教の法華経の「方便論」の方が適切なのであります。

このように、「四つのテスト」という一つの原則に拘束されてはなりません。原則に拘束されることを「教条主義」と謂いますが、このように現象に惑わされているのは。到底、物事の本質を見抜くことは出来ないと思うのであります。

「四つのテスト」についても、これに拘束されてしまって、その根底にある本質は何かということを見抜かなければ物事の処理を誤ると思うのであります。

ロータリーは、現象にこだわらずに本質を見抜く思考であります。このことについて少し補足しておきます。

骨隠す皮には誰も迷いけん

美人と謂うも皮のわざなり

これは足利六代将軍に仕えた文武両道の武士、蜷川新左衛門の作品であります。

これに乗って、その師である一休禅師(1481年、88歳寂)が詠んだ一首は、

皮にこそ男おんなのへだてあれ

骨には変わる跡形もなし

二つとも大した作品ではありませんが、昨今の滔々たるエロティシズム文化に対するレ

ジスタンスとしては意味があるかと思いません。

私達は、日常生活では、美人だとか、イケメンだとか、目に見える現象に惑わされて、一皮むいたその奥にある骸骨を想像することは出来ません。更に、目に見えない心の状態を見抜くことは出来ません。この二首の歌は、この楽しい憂き世も所詮は男と女、その本質は美人も美人でない人も一皮むけば皆同じ骸骨だよ、このような目で見れば、人間は皆同じく平等対等、火葬場で焼かれれば皆同じ骨に変わってしまう。これが人間の本質であることを心に留めておけ、と言っているのであります。

要するに、この世の中で生活する以上は、目に見える現象的なことにこだわらずに、本質をみながら自由闊達に生きることが大切だと思うのであります。

昔、始祖達磨大師から始まって第二祖慧可、第三祖僧燦、第四祖道信、第五祖弘忍と代々印可が授けられて、その法脈を継いだ第六代目の禅僧六祖慧能が中国の広州にある法性寺に暫く滞在していた時の話であります。この時、法性寺には『涅槃経』の講義に長けた印宗法師という禅の学僧がいて、慧能禅師は、この印宗の講義を聴こうと思っていました。

その講義の当日、寺の門前には印宗の講義があることを知らせる旗を立てられたのですが、この旗が風に揺らめいているのを見て、印宗の講義を聴きに来た二人の僧侶が議論を始めました。

「あれは、旗が動いているのだ」と一人が言うと、もう一人のお坊さんが、

「いや、旗ではなく、風が動いているのだ」と反論しました。

二人とも自分の主張を譲らずに議論をしているところへ慧能禪師がやって来て

「動いているのは、旗でもない、風でもない、お前達二人の心なのだ！」

この言葉に、二人の坊さんは忽ちシュンとなって議論を止めてしまいました。これを聞いていた印宗法師は、慧能禪師に感服して、すぐに禪師の弟子になったという話であります。

風に揺れる旗を見て議論するお坊さんのように、私達は、日常生活で近視眼的に目に見える現象即ち、対象にばかりにこだわっているとももの本質を観る平常心を失ってしまいます。このようなことは、私達ロータリアンの日常生活でも随所に見られるところであります。

しかし、常に自分の心を見つめ、統一安定させることに努めれば、対象にこだわることがなくなる筈であります。このような心のバランスのとり方が大切だと思うのであります。

以上を要するに、「心無罣礙」、こだわりのない心で、あるがままにものを見る、これは、私の俳句生活、ロータリー生活の根底にある考え方であります。

ただ、心にこだわりを持つな、とは言ってみても、これは、そう簡単に出来るものではありません。したがって、この言葉は、私にとっては未だ実現の世界にあるものではなく、何時もそのようにありたい、という念願の世界にあるものなのであります。御静聴ありがとうございました。

以上

参考文献：田中忠雄先生

及びひろ さちや先生の御著書。

## 『佐藤千壽さんを偲んで』 ～永遠の課題・職業倫理～

2009.5.18 東京 RI.2580 地区セミナー  
深川純一

今日は、「佐藤千壽さんを偲んで」～永遠の課題・職業倫理～というテーマを頂いています。実は、このテーマは、昨年秋亡くなられた東京東クラブの佐藤千壽パストガバナーから頂いたものであります。したがって、先ず、その経緯から話に入って行きたいと思えます。

私は、佐藤先生とは一回り違いの午年でありましたので、ウマがあったのか、ロータリーのことその他人生万般のことについて色々と教えて頂きました。殊に先生の晩年は職業倫理についてよく話し合ったものであります。そして、先生は、20世紀初頭の素晴らしいロータリーが最近では段々おかしくなって来たと言って嘆いておられました。

時には、ロータリーを見捨てたかのような話もなさいましたが、しかし、私は、そのような言葉とは裏腹に先生がこよなくロータリーを愛しておられることがよく判っていました。先生は、ロータリーを心から愛し、且つロータリーの行く末を本当に心配しておられたのであります。それは先生のその後の言動や講演からも明らかであります。そして先生は、ロータリーのみならず、実業の世界、美術の世界においても八面六臂の大活躍をされ、更に福祉にも強い関心を持たれて、弱者に涙する温かい心の持ち主でありました。

そして、一昨年秋、高松西ロータリークラブ創立50周年の記念講演をされましたが、その帰途神戸に一泊された時、色々とお話を伺うことが出来ました。

その時、先生は、「来春は、貴方の所属す

る伊丹クラブも創立50周年だから、その記念品として二人で記念誌を出版したら如何ですか。そして、その記念誌の最後を締めくくる論文は貴方がお書きなさい。そのテーマは「永遠の課題・職業倫理」がよいでしょう。そしてそれをこの記念誌の題名にしましょう。この本の装幀は全て私がしてあげましょう」と言われて出来上がったのが伊丹ロータリークラブ創立50周年の記念誌でありました。したがって、この永遠の課題・職業倫理というテーマは、佐藤先生からいただいたものなのであります。

そこで、今日は、佐藤千壽先生への追悼の思いをこめてお話させて頂きたいと思うのであります。

さて、今回は、ロータリーの世界で職業倫理がどのように芽生えてきたのか、そしてそれが、現在どのようになっているのか、ということをお話致しました。

実は、今日は、その職業倫理について佐藤先生と対談をすることになっていたのでありますが、先生が急に亡くなられましたので、今日は予定を変更して佐藤先生の在りし日を偲び、先生の考えておられた職業倫理とその実践についてお話申し上げたいと思うのであります。

今日の講演時間は1時間30分しか頂いておりませんので、職業倫理の全てについてお話することは出来ません。そこで、職業倫理の肝心要のところ、即ち職業倫理は「目に見えないもの」でありますから、ロータリーでは目に見える現象よりも、目に見えない本

質的なものが最も大切だということだけにポイントを絞ってお話申し上げたいと思いますので、その点どうかお許しいただきたいのであります。

さて、今日のテーマの「永遠の課題・職業倫理」であります。単に職業倫理だけでも、とても2時間や3時間では述べ足りないほど大きなテーマであります。ところが、佐藤先生は、更に大きく敢えて「永遠の課題」と問いかけられました。その心は一体何だったのでしょうか。

これは、先生が最近のロータリーがおかしくなると嘆かれたこととも関わることであります。実は、職業倫理の問題はロータリー職業奉仕の中核にある問題であり、これなくしてロータリーの職業奉仕は語れないのであります。

したがって、これはロータリーの思想に関わる問題でありますので、職業倫理を論ずるときには先ずロータリーの歴史の視点を振り返って見なければならぬと思うのであります。

先ず、1905年、ロータリーは、「一業一会員制」と「規則的例会出席」というロータリーの基本原則を確立しました。そして、その10年後の1915年にはサンフランシスコの国際大会において「全分野の職業人を対象とするロータリー倫理訓」別名「ロータリー道徳律」を採択してロータリアンの個人倫理を確立致しました。これは、今日のテーマと重要な関係があります。

更に、その7年後の1922年、ロサンゼルス国際大会において「国際ロータリー定款・細則及び標準ロータリークラブ定款」を採択してロータリーの組織原理を確立しています。

そして、その翌年の1923年、セントルイスの国際大会において「決議23-34号」を採択してロータリーの実践原理を確立しました。

更に、その4年後の1927年、クラブ奉仕、職業奉仕、社会奉仕、国際奉仕という四大奉仕部門を確立して原理探求のロータリーから実践のロータリーへ邁進していったのであります。

以上を要約致しますと、ロータリーの基本原則の確立に始まって、個人倫理の確立、組織原理の確立、実践原理の確立そして四大奉仕部門の確立。これらは全てロータリー創立後22年間、即ち、約4分の1世紀の間に築き上げた素晴らしい誠意に魅力に満ちたロータリーでありました。

ところが、一業一会員制の原則は2001年の規定審議会で廃止となり、規則的例会出席の原則は1968年以降の度重なる規制緩和で骨抜きになってしまいました。そして今日のテーマで最も重要な倫理についての1915年のロータリー道徳律は1980年の規定審議会で廃止、1922年の組織原理の確立を前提とするクラブ自治権はクラブの自覚喪失のために揺らいでいます。

さらに1923年の決議23-34号は、一旦は歴史的意義ある文書としてのみ存在することになってしまいましたが、今年1月のRI理事会に於いて日本の理事の提案により何とか復活することになりました。

このように、ここ僅か百年のロータリーの歴史を顧みても、ロータリーは衰退の一途を辿っているのであります。あの二十世紀初頭の高々と理想を掲げ、それに燃えて行動した素晴らしいロータリーは、一体何処へ行ってしまったのでしょうか。今、影も形もありません。

せん。20世紀初頭の私達の先輩達が築き上げたあの素晴らしいロータリーが消えてしまったのですから、佐藤先生がロータリーに行く末を憂えられたのも無理はないのであります。

では、あの20世紀初頭に築き上げられた素晴らしいロータリーは復活するのでしょうか。復活するとすれば、それは一体何時のことなのでしょうか。

10年後か100年後かそれは判りません。ただ、しかし、一つだけ言えることは、優秀な思想や原理・原則のように目に見えないものは、一旦私達の現象の世界即ち目に見える世界から消え失せても、本質の世界即ち、目に見えない世界において存在し続けます。そして、それは時代を超越して、やがてその思想とか原理・原則を受け入れる人が現れた時、目に見えるものとして現象の世界に復活するのであります。

一つの例え話をします。二人のお坊さんが刀をもって喧嘩をしました。一方のお坊さんが刀で他方のお坊さんの首を刎ねました。その首が中空に飛び上がって中空に止まり、やがて2000年後の他のお坊さんの首にスポッとおさまったと謂います。この公案を何と説くか、という禅問答のような問題であります。

回答は色々あるでしょうが、私の回答を申し上げます。

中空に飛び上がった首を思想・原理と考えて下さい。首を切り取られて倒れた胴体を組織・制度と考えて下さい。胴体は倒れて、目に見える組織や制度は消滅しますが、目に見えない優秀な思想とか原理は本質的なものでありますから時代を超越して、やがてその思想とか原理・原則を受け入れる人が現れると、

再び現象の世界に復活してこの世の中に蔓延していくという例え話であります。

そんなことが現実にあるのか。

実は、紀元前3世紀から紀元後3世紀に亘って隆々と栄えた古代ローマ帝国は、人間の倫理の頹廢によって、紀元後3世紀に突如として滅亡しました。そして中世の暗黒時代が始まったという説があります。

しかし、ローマ人は、その滅亡の直前に素晴らしい法律を作っていました。それが「ローマ法」であります。そのローマ法の中に籠められている所有権の原理は、目に見えない良質なものであったが故に、目に見えるローマ帝国が崩壊しても消滅せず、1700年の時代を超越して現代の日本の民法第206条にそのままの形で「所有権とは自分の物を自由に使用、収益及び処分する権能をいう」と謂う規定となって復活しているのであります。したがって、これは恰も、イエスキリストの教えが2000年の歳月を超越して今の世に蔓延り、道元禅師の正法眼蔵の提唱が650年の歳月を閲して未だに私達の心の糧になっているのと全く同じことなのであります。

したがって、ロータリーの一業一会員制の原則も規定審議会の決議により目に見える現象の世界からは消滅しましたが、それがロータリーの本質に根ざした優秀な原理であるが故に何時かは目に見える現象の世界に復活するのであります。しかし、それが何時かは判らないのであります。

したがって、一旦失われた素晴らしいロータリー。その中でもロータリーのロータリーたる所以は職業奉仕の実践にありと謂われた職業奉仕の中核にある職業倫理もまた何時かは必ず復活するのであります。したがって、それはまさに永遠の課題なのであります。だ

からこそ、佐藤先生は、「永遠の課題・職業倫理」と言われたのであります。これが私なりの解釈であります。

なお、佐藤先生が1960年に正式に社長に就任された時、特別にデザインした銀のスプーンを、その都度心をこめて自ら執筆したお祝いの言葉に添えて贈ることを始められました。海外へ出かけられたときは、外国から航空便で原稿を届けることもあったといえます。そしてこれが1978年（昭和53年）社長職を退く最後の月まで、正味18年間続いたのであります。

そしてそこに繰り返し繰り返し述べられている言葉は、人は如何にあるべきか、如何に生きるかという生涯をかけた永遠の課題でありました。したがって、人間の生き様に関わる職業倫理もまた永遠の課題でありました。

実は、それが後に「最大となることを望まず、最良となることを望む」という先生の経営理念に繋がることにもなるのであります。

さて、ここで皆さんよくご存じの一首の都々逸を引用致します。

「お酒飲む人、花なら蕾、今日も酒、酒（咲け、咲け）、明日も酒（咲け）」

佐藤先生は、満90歳、まだまだお元気であられたので残念なことでありましたが、先生は、生涯、酒を愛した人でありました。酒が好きなら道楽もしただろうと人は言うかも知れませんが、「明けの鐘、ゴンと鳴るとき三日月型の櫛が落ちてる四畳半」なんてことは、酒飲みの私には何のことだかさっぱり判りませんが、先生もこの方の道楽は全くなかったようであります。ひたすら酒を愛し、美術を愛し、そして自らの職業を愛した人でありました。

そして、中小企業の社長から一代にして世

界的な企業に育て上げたのであります。その成功の物語に一貫して流れる先生の経営の理念は、ロータリーの職業奉仕の哲学でありました。したがって、それを語るには、先ず、企業の中核である先生の「経営理念」を見なければなりません。ロータリーの綱領と同じく、そこには先生の経営者としての基本的な考え方が見事に集約されているからであります。

先生は、今から48年前の1960年、千住金属工業の社長に就任されましたが、その時自ら宣言した「経営の理念」として「会社は、人間完成の道場である」と謳っています。これは、ロータリーの始祖米山梅吉先生が「ロータリーの例会は人生の道場である」と喝破された境地と見事に合致するのであります。

この経営理念が示すように、先生は誠に理想主義者でありました。しかもその実践者でありました。その結果、1960年当時は未だ売上高10億円にも満たない中小企業であった千住金属工業を2007年期末には売上高579億円、経常利益93億円の世界的企業に育て上げたのであります。

そして、先生は常々、ロータリーに哲学があるように事業にも哲学がなければならぬと謂っておられたのであります。

そこで、この経営理念が具体的にどのような形で実現されているのか、今日はその実践の軌跡を辿ってみたいと思うのであります。

そして、この経営理念の集約として、「私は、最大の会社となることを望まず、最良の会社となることを祈りにも似た心をもって切望する」と謂っておられるのであります。これは、ロータリーの職業倫理の根底に流れる「質の探求の思想」であります。そしてまた、これは思想家エマーソンの言葉「文明の価値

は何によって測られるか。都市の大きさや人口、収入の多寡ではない。その文明が如何なる人を作ったかによって文明の価値は測られる」という言葉と共通の境地に立つものであります。

実は、この言葉は、1974年、先生が東京第2580地区のガバナーに就任された年の国際ロータリー会長ウイリアム・ロビンスの言葉に通じるものなのであります。即ち、「ロータリーの価値は何によって測られるか。R Iやクラブの規模の大小や会員数の多寡ではない。そのクラブが如何なる人を育てたかによってロータリーの価値は測られる」とロビンス会長は断言しているのであります。したがって、ここに、エマーソン、ウイリアム・ロビンス、佐藤千壽という思想の系譜を見取ることが出来るのであります。

先生の経営理念の実践については、到底短い紙面に語り尽くすことは出来ませんので、今日はその内の幾つかのことだけを申し述べるにとどめたいと思います。

先ず、佐藤先生は、一昨昨年、ライブドアの敵対的企業買収の事件が起きた時、御当地2580地区の職業奉仕特別研修会で講演され、「会社は誰のものか」という視点からアメリカ型資本主義を批判され、ロータリーの職業奉仕のあるべき姿を熱っぽく説かれたのであります。

ご存知のとおり、市場原理に委せたアメリカ型資本主義の結末が、昨今のサブプライムローン始まる今日の世界的不況となっていることは明らかであります。これは、一言で言えば、人間が徒に金を求めた結果であります。まさに職業倫理の頹廃の結果であります。

先生は、「会社は誰のものか」という問いかけについて、会社の「経営理念」の冒頭に

において、「会社は、社員共同の生活の源泉であり、社会は会社が有用な製品を供給することを期待している」と述べられ、それなるが故に、会社は第一にそこで働く社員のものであり、その会社の製品を利用する顧客のものであると断言しておられるのであります。

しかし、佐藤先生は、企業が儲けることは否定しません。資本制経済社会では企業は儲けなくして生きていくことは出来ませんから、これは当然のことです。企業の目的は第1に利潤の追求であります。

そこで、企業活動には社会インフラが必要です。適正な利潤を上げて、インフラ整備の原資となる税金を納めなければなりません。また納税以外の社会貢献にも資金が必要です。このような企業活動の結果として生まれた利潤から資金提供者である株主に配当するべきだというのが佐藤先生の考え方です。これは正にロータリーの職業奉仕の企業管理論の原理そのものであります。もっとも、佐藤先生は、アメリカ型資本主義には賛成できないとしながらも、アメリカの企業を全面的に否定はしていないのであります。むしろ、アメリカの企業にも学ぶべき点が多いと考えておられたのであります。

先生が特に模範としておられた企業は、医薬品・健康用品の巨大企業ジョンソン・アンド・ジョンソン（J&J）であります。この会社が1934年に発表した「我が信条」と題する「経営理念」には、会社が負うべき責任として、

第1に消費者に対する責任。

第2に社員に対する責任。

第3に地域社会に対する責任。そして

第4に株主に対する責任。この四つを挙げています。

この「株主に対する責任」を最後の第4番目においていることは特筆に値すると思うのであります。何故なら、株主至上主義のアメリカ型資本主義から言えば、株主に対する責任が第一であるべきだからであります。

実は、1982年、このジョンソン・アンド・ジョンソンが「消費者に対する責任」を第一においているということを示す事件が起りました。それは、この会社の製造販売した鎮痛剤「タイレノール」に何者かが毒物を混入したため7人の死者が出たのであります。

しかし、ジョンソン・アンド・ジョンソンには、毒物混入に対する過失は一切なかったのであります。したがって、会社に損害賠償責任はなかったのですが、経営理念の第1の「消費者に対する責任」を果たすため、当時の経営者は、全商品を回収し廃棄したのであります。もしも、会社は株主のものだと言うアメリカ型市場原理主義によって第4番目の「株主に対する責任」を最優先していたならば、莫大な損失を発生させる商品の回収・廃棄など到底実行できなかったと思われるのであります。

兎に角、ジョンソン・アンド・ジョンソンには、過失責任は一切なかったのであります。しかし、当時の経営陣は、自社の「経営理念」に照らし合わせて迷うことなく商品の回収・廃棄に踏み切ったのであります。したがってアメリカにもこのような職業倫理に徹した企業があることを忘れてはならないと思うのであります。佐藤先生の洞察力は誠に素晴らしいの一語に尽きます。

先生は、このジョンソン・アンド・ジョンソンを模範としておられましたから、「顧客が喜ぶことの結果として利益があるのであって、顧客が喜ばない形での利益は本来あり得

ないし、長続きもしない」と考えておられたのであります。

先生は、この顧客第一の考え方をしておられましたから、社員が「こうすれば儲かりますよ」と言って来ても真剣に取り合わず、「こうすればお客さんのためになりますよ」と言って来れば真剣に耳を傾けるといった具合なのであります。

実は、これは、まさにロータリーの職業奉仕の説くところであります。即ち、

企業というものを如何に管理するかのポイントは、企業を権限論的に見ないで機能論的に見ることであります。即ち、

企業というものは、それを構成する人達がそれぞれ自分の役割を十分に果たすことによって円滑に運営されます。したがって、そのうちの一人が欠けても、その限りにおいて企業運営の円滑さが阻害されます。この意味では、社長職、課長職、タイピスト職、工員職その他諸々の職務を機能論的に見る限り、すべて平等対等な『役割の配分』に過ぎないのであります。

そして、企業の構成員各自が自分の役割を十分に果たすことによって、初めて企業は発展するのであり、企業が発展することによって、企業で働く人達も潤うことになるのであります。

このような考え方からすれば、企業の利益の配分方法も、通常は企業の総売上高から、先ず公租公課と人件費その他の諸経費を控除した残りを通常三つの分野に配分します。即ち、

第1に会社の内部留保として準備金の積立。

第2に役員報酬。

第3に株主への配当金を支払います。これ



が従来の利益の分類法であります。

ところが、ロータリーは、企業を機能的に見る機能論的視点から、

第4に、従業員にも特別賞与を支払うべしと説くのであります。

その理由は、企業を機能論的に見れば、皆が役割を果たすことによって、初めて利益を生み出すことが出来たのでありますから、利益を生み出した原因となった全てのところへ利益を還元しよう、と謂うのであります。

これは、まさに仏教の因縁論に基礎をおいた東洋的発想であります。そうだとすれば、この考え方の延長線上に、場合によっては、『顧客』にも利益を還元する場合があってもよいことになります。

この考え方を基本として、先生やジョンソン・アンド・ジョンソンは、企業は顧客あってのものだから信用と謂うことを最も重要な要素だと考えて、顧客第一主義をとっているのであります。そうでなければ、企業の社会的責任なども果たされないと考えるのであります。

これに比べると最近の日本の業界における一部の職業人の企業管理は如何なものでありましようか。職業倫理の頹廢は誠に目に余るものがあります。恥ずかしい限りであります。一々会社名を挙げる気にもならないほど次から次へと顧客を騙す各種の偽装事件が頻発しています。これは正に人間が倫理を忘れ、徒に金を求めるようになった結果であります。私達は、「心を求めて例会に至り、境地を得て例会を去る」というロータリーの格言を忘れてはならないと思います。

次に、「会社は誰のものか」という企業経営観・職業倫理の問いかけについての佐藤先生の考え方を如実に示す事例の一つ紹介して

おきます。

先生は、昨年、自ら筆頭株主として保有する全株式613,000株をすべて従業員持株会に贈与され、社員に対して次のようなコメントを出しています。

「千住金属がハンダ業界で世界一の生産量を誇る会社に成長したことは、社員の永年の努力の賜であり、感謝している。そこで、会社の発展に貢献した社員に持株を無償で贈与してその労に報いることにした。これから後も末永く、社員一同心を一つにして私が唱導する『経営の理念』を堅持し、持株会を通じて会社経営に参画する意欲を強く持ち、物心両面での成長と千住金属の発展に更なる努力をして頂きたい」と。

社員が発憤しない筈はないのであります。同時に、社員の役員に対する信頼も揺るぎないものとなるのであります。この贈与によって、持株会は千住金属工業の最大株主となりました。正に社員の利益と株主の利益が一致したわけであります。これは職業倫理の正鵠を射た考え方であります。

要するに、『会社は誰のものか』という問いかけについて、佐藤先生は、結論として、『会社は社員のためにある』と考えておられたのであります。そして、このことについて次のようなコメントを残しておられます。

「私が持株会に株を譲ったのは、会社というものは社員のためにあるからです。株が資産価値を持ったのは社員の努力によるものです。だから社員に返すんです。墓場まで持って行けないからというような安易な発想ではなく、『経営の理念』で唱えた私の美学を貫いたのです」というのであります。

さて、自分の全持株を社員に贈与して自分の美学を貫いた佐藤先生は、当然のことなが

ら配当収入がなくなります。そこで、「食うだけの給料は支払ってくれ」と会社に頼んであったそうであります。

因みに、会長である佐藤先生の給料は、社長と同額でありました。しかし役員賞与は一銭も受け取っていないのであります。その理由は、「役員賞与を最後に査定するのは私ですからね。お手盛りになるのが嫌だから、賞与は貰わないことにしています。結果、私の年俸が役員の中では一番少ないんですよ」

と言って微笑まれるのであります。今の実業界にこのような経営者が果たして何人居るのでしょうか。このような生真面目なところは、佐藤先生の自らエリートをもって任ずる気概なのであるかと思えます。それはまさにノーブレス・オブリージ *Noblesse oblige* に通じるものであるかと思うのであります。

この *Noblesse oblige* については、一言申し添えておきたいと思えます。

この言葉は、御存知のようにイギリスの貴族階級の根本精神を表した言葉でありまして、自分達の持っている貴族としての特権、財産などを国民や国家のために役立てる義務と責任があるということを意味する言葉であります。現に、あの第二次世界大戦におけるイギリスの将校達の戦死者の中には、オックスフォード大学やケンブリッジ大学の出身者が圧倒的に多かったといわれています。このように、この言葉の根底に流れる思想は誠に崇高なものなのであります。この故に、イギリスの貴族は、素晴らしいリーダーシップを発揮しているのであります。

しかし、イギリスは階層社会であります。ロータリーは、万民平等の世界であります。したがって、本来の意味での *noblesse oblige* の思想は、ロータリーにはそのままに

は当て嵌らないと思えます。

ところが、日本ロータリーの精神伝統の中には、この *noblesse oblige* の思想が流れているようにも見受けられるのであります。これは、恐らく、戦前のロータリーが大実業家のみによって組織されたクラブであるという特殊な事情によるものであろうかと思うのであります。しかし、ロータリーは、生まれながらの身分や特権とは無関係の世界であります。

確かに私達ロータリアンは、自分達はエリート (elite) 選ばれた人であるという意識を持っています。そのこと自体はそれでよいと思えます。しかし、ロータリアンは、*noblesse oblige* のように生まれながらにして選ばれた人ではありません。同業者の中から、ロータリーが良質な人であると認めて、ロータリーが一方的に選び出した人なのであります。同業者が選んだのではなく、ロータリーが同業者の承諾も得ないで一方的に選び出した人なのであります。

したがって、選ばれた人とは言ってもその意味は *noblesse oblige* とは全く違うのであります。昔の日本のロータリーは、確かに超一流の実業家で組織されていきましたから、所謂エリート即ち、選ばれた人と地域社会からも思われていました。しかし、その選ばれた人という意味は、昔と今とは全く異なるものであることを理解しなければなりません。

昨今のロータリーは、現象的にも、原理的にも、上流階級だけの組織ではありません。したがって、ロータリーは、*noblesse oblige* のように身分や特権があるから国家や国民に奉仕するというものではなく、あくまでもアメリカ的な万民平等の思想のもとに一人の人間として、個人として世のため人のために奉

仕しようとするものなのであります。

さらに謂えば、noblesse obligeの世界は階層社会・縦型社会であります。ロータリーの世界は完全な平等社会・横型社会なのであります。

では、横型社会におけるリーダーシップは原理的に如何にあるべきでしょうか。

先ず、その基本前提として、ロータリアンの意識構造を申し述べておきたいと思ひます。それは、「茶席の論理」を考えれば判りやすいと思ひます。

茶席には、社会のあらゆる階層の人達が入ってきます。昔流に謂えば士農工商、大名も武士も町の人も農家の人も入ってきます。しかし、大名も武士も茶席に入るときは、腰の刀をはずして丸腰で入ります。そして、完全対等平等の立場で静かに茶を喫して去るのであります。これを「喫茶去」と謂います。

ロータリーの世界もこれと同じでありまして、例会には、大会社の社長も、中小企業の社長も、大病院の院長も町のお医者さんも、八百屋さんも魚屋さんもロータリアンとして入ってきます。しかし、一旦ロータリーの世界に入りますと、皆、平等対等の立場で交わり、心を通わせ合うのであります。そこには、一切上下の関係はないのであります。これがロータリーの論理であります。したがって、ロータリーの世界には、noblesse obligeのような階層社会を前提とする縦型社会の論理はないのでありまして、ロータリーの世界は、万民平等の横型社会の論理の支配する世界なのであります。

但し、ロータリーは万民平等の世界ではあります。ロータリアンは、やはりその中から「選ばれた人」なのであります。一つの職種から一人だけ選ばれた人なのであります。

しかも、それは、良質であるが故に「選ばれた人」なのであります。万民平等だからと謂って誰でもロータリアンになれるものではありません。

したがって、「選ばれた人」と謂う意味を誤解してはなりません。地域社会には沢山の職種があります。それらは皆、職種の異なった異業種であります。正に地域社会は異業種の集まりであります。

しかし、ロータリーは、それぞれの異業種の中からそれぞれ一人だけ良質な人を選ぶのであります。したがって、ロータリアンは謙虚でなければなりません。今、物質的な豊かさのみを追い求め、自分のことしか考えない人達の多い世の中で、先生のように自分以外の人のことを考える経営者が本当に少なくなったと思うのであります。

なお、序でながら謂えば、佐藤先生は、千住金属工業の株式を公開・上場するつもりは全くなかったのであります。それは一体何か。株式を公開・上場して他人の資本が入ってくれば、経営の自由度が失われると謂うのであります。これは、期間損益と減価償却で十分なキャッシュフローを確保して適切に投資が出来ているのであれば敢えて資金を集める必要はないという考え方でありまして。

昨今、たとえ資金調達ニーズがなくても、株式を上場させて創業者利益を得ようとする経営者もある中で、このような合理的な考え方が出来るのは誠に素晴らしいことであると思ひます。

職業倫理に関して、もう一つのエピソードを紹介しておきます。1950年代のこと、佐藤先生の千住金属工業の兄弟会社である佐藤金属が電電公社にハンダを納入していました。佐藤金属は商社でありますから、ハンダ

を作っているのではなく、ハンダ自体は他のメーカーから仕入れたものであります。

ところで或る日、電電公社、今のNTTからそのハンダの成分を分析してほしいという依頼がありました。実は、当時民間企業でハンダの分析が正しくできるのは千住金属工業くらいしかなかったからであります。

電電公社に納められていたハンダの成分は、仕様書通りであれば錫が60%、鉛40%でありました。ところが、当時のハンダは、仕様書通りの成分になっていない方が寧ろ一般的でありました。即ち、

錫と鉛の価格を比較すると錫の方が圧倒的に高く、現在で6、7倍、当時は10倍程度の価格差があったのであります。したがって、錫の含有量を仕様書より少なくすれば、その分だけ利益が増えるのであります。

現実に、錫の含有量を50%と表示しながらも実は40%しか含まれていないハンダが市場に出回っていたという事例があります。当時はハンダ職人の技術が如何に錫の含有量を多く見せるかで評価された時代でありました。

そこで、千住金属工業がハンダの成分を分析した結果、錫の含有量が仕様書より1～2%少なかったのであります。当時の感覚であれば、この程度は誤差の範囲であり、不正行為とまでは謂えないものであります。ただ、正確な数字が電電公社に伝わると佐藤金属は指名停止になりかねません。

そこで、佐藤金属は千住金属工業に対し、「この程度であれば品質面で問題はないから、分析結果を仕様書に合わせて欲しい」と頼んだのであります。佐藤金属としては、兄弟会社の誼で頼めば何とかかなると思っただけでありましょう。

ところが、佐藤先生は「絶対に数字を変えてはならない。何のための分析だ」と言って佐藤金属の要望を却下したのであります。驚いた佐藤金属は、佐藤先生に何度も頼み込みましたが、先生は断固としてこれを拒否したのであります。

このことに一番驚いたのは寧ろ電電公社であったかも知れないのであります。何故かと言いますと、千住金属工業と佐藤金属との関係は電電公社にも周知の事実でありましたから、まさか佐藤金属がペナルティーを受けるような分析結果を千住金属工業が提出するとは思わなかった筈だからであります。

ここにも佐藤さんの自分の職業を愛するが故の職業倫理の厳しさを観ることが出来るのであります。

実は、この話の根底には、ロータリーの職業倫理の中核にある賄賂禁止の思想が流れているのであります。

親会社と子会社、元請と下請その他あらゆる取引関係において、当事者の力のバランスが崩れると、力の弱い者が強い者に対して賄賂を贈るという現象が起ります。これは、自分だけが良い仕事にありつこうというエゴイズムの心に基づくものでありますから、もとより同業共存共栄・公正な取引社会の実現という理想にはほど遠いものであります。

そこで、ロータリーは、古来、倫理運動の視点から、賄賂の授受を厳に戒めているのであり、これは職業奉仕の核にある大きな柱であります。

昭和六年の日本の2代目のガバナー井坂孝のガバナー月信第1号(S.6.8.10)は、夙に有名であります。彼は、国際ロータリー第70地区のガバナーに就任して、全国のロータリアンが拳々服膺すべき職業倫理の三ヶ条を提

唱しました。

即ち、第一に曰ク、ロータリアンたる者は約束を守るべし。

第二に曰ク、ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ。

第三に曰ク、ロータリアンたる者は徒に慈善事業に憂き身をやつすことなかれ。第一の約束を守るといふのは、ロータリアンは職業人でありますから、契約を守ること即ち、契約的正義の実現を説くものであります。

更に、約束を守るといふことの中には、時間を守るといふことが当然含まれています。時間は万人の共有物であります。時間を守らないといふことは、全ての人に迷惑をかけ、信用を失うことになるのであります。したがって、時間を守るといふことは、古来、ロータリーの精神伝統となっているのであります。

第二は、賄賂を贈ることなかれ。これは、言うまでもなく、賄賂の横行しない健全な取引社会・公正な自由競争社会の実現をめざすものであります。

第三は、慈善事業の実践を否定するものではありませんが、それに憂き身をやつしてはならない、即ち、慈善事業はロータリアンでなくてもできることであります。ロータリーの第一義はロータリアンの心の開発であり、それに基づく職業倫理の実践によって自分の職業を安定させて、然る後に余裕があれば、慈善事業を実践してもよいといふのであります。

要するに、井坂ガバナーの提唱は、職業奉仕を中心とするロータリー観の提唱であり、ロータリーの神通力は、実業の世界においてのみ発揮せらるべきであると言いつつ切っているのであります。これは、思想の系譜としては、

ロータリーの哲学者アーサー・フレデリック・シェルドンの系譜に属するものであり、井坂ガバナーの提唱に深い感銘を受け、これに共鳴されたのが神戸ロータリークラブの直木太一郎パストガバナーでありました。したがって、ここにシェルドン、井坂孝、直木太一郎と続くシェルドンの思想の日本における系譜を見取ることができるのであります。

ところで、この3ヶ条の中で職業倫理との関係で特に重要なのは、勿論第二の『ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ』であります。これは、言うまでもなく、賄賂の授受が健全な取引社会と公正な自由競争社会の実現を阻害することを説くものであります。それは同時に、賄賂の授受が、結果的には当事者自身の信用を失墜し、企業の発展を阻害することを説いているのであります。このことは、先般の雪印食品事件に始まる一連の偽装事件を見れば明らかであります。

実は、私が3年前に御当地2580地区の地区大会にRI会長代理として出席したとき、職業倫理について賄賂禁止の話を致しました。

ご存じのように、現代の職業社会には、賄賂を使わなければ生きていけない業界があります。しかし、ロータリーは厳然として賄賂を禁止しています。すると、そのような業界にいるロータリアンは生きていけません。どうすればよいのか。

自分はロータリアンだから絶対に賄賂を使わないといつて自分の会社を倒産させてしまつては何にもなりません。私は、ロータリーは不可能を強いるものではないのだから、そのような業界にいる人は、賄賂を使えばよろしい。但し、堂々と使うのではなく、賄賂を使わなければ生きていけない業界は、四つの

テストに照らしても不純極まるものだからどうしても改革しなければならないと思い定めて、そのための努力をして、しかも自分の世代でそれが成し遂げられなければ、孫子の代まで申し送っていくという信念を持って、やむを得ず使う賄賂でなければならない、という趣旨の話を致しました。

会場の雰囲気からして、この話はパンチが聞いていたようでありました。ところが、夜の懇親会の席で佐藤先生から『深川さん、今日の賄賂の話は頂けないよ。私は絶対に賄賂を使いませんよ』と諭されました。私は、脳天に鉄槌を食らったようなショックを受けました。後で先生から御自分の体験談を伺い、身にしみてロータリーの職業倫理の厳しさを思い知った次第であります。

この賄賂につきましては、企業の社会的責任とも関連がありますので、少し長くなりますが申し添えておきます。

佐藤先生は、企業の社会的責任という言うものを早くから自覚されておられました。それは、先生の「経営理念」にある「公器としての使命を果たす」という言葉に表れています。したがって、スプリンクラーの製造を始めたこともその一つの表れでありました。

このことについて先生から伺ったところでは、旧制第二高等学校の先生の先輩が『今度、消防法の改正で一定の規模の建築物にはスプリンクラーの設置が義務づけられる見込みだが、スプリンクラーヘッドの製造は現在アメリカが独占している。消防庁はメーカーに設置を促しているが、残念ながら何処も開発できないでいる』といったそうであります。

そこで先生は、この情報に飛びついたわけです。ただ、先生は、儲かるから決断したのではなく、この仕事が社会的に重要な

仕事であり、しかも、他社が何処も開発できていないからこそこの仕事をやろうと決断されたのであります。しかも、これは従来の先生の企業と根本のところでは繋がっているからやる価値があると判断されたのであります。

スプリンクラーヘッドというものは、その品質が悪ければ人命にかかわるものでありますから、その社会的意義は大変大きいのであります。しかも、千住金属の基本事業であるハンダの製造と関連があります。そして、国内では未だ何処も開発に成功していなかったのであります。だからこそ先生はこの事業に着手したのであります。

ただ、千住金属のハンダの技術だけでは、スプリンクラーヘッドは開発できません。そこで、先生は、機械工学の専門家である高橋栄吉先生を迎え入れたのであります。そして、高橋先生を中心とした開発グループがスプリンクラーヘッドの国産化に成功したのであります。

ところが、やがて、これを真似する企業が出てきました。しかも、スプリンクラーに欠かすことのできない給排水工事の業者までがやり出しますと、スプリンクラーヘッド自体はそんなに高価なものではありませんから、設備全体の販売と工事請負事業で設ける会社が沢山出てきました。その結果、千住金属の仕事のシェアが狭くなり、赤字を計上するようになりました。

しかも、スプリンクラーヘッドが誤作動を起こすと計り知れない損害賠償責任が発生します。したがって、千住金属の社内には、このことを知りながら敢えてスプリンクラー製造を続けるのであれば、給排水工事も合わせて事業を営むか、或いは、当時の土木建築業界の慣例によって賄賂を使うべきだと言う声

がありました。

しかし、先生は、「品質で勝負するのがメーカーの本文」だとしてそのどちらの提案も受け入れなかったのであります。そして、やがてその声は全社的になり、遂に会社を挙げてスプリンクラー事業からの撤退を要求するようになりましたが、佐藤先生は断乎として拒否し続けたのであります。

このことについて先生は、「私は、皆が反対することを無理矢理押し切ったことは殆どない。しかし、スプリンクラーについては譲れなかった。これは、生涯でただ一度、正に乾坤一擲の勝負だった」と言っておられました。

先生の計算では、ハンダ事業の利益によって、スプリンクラー事業の赤字はカバーできていたのであるから、この赤字は、事業育成のためのむしろ健全な赤字であり、しかも、この赤字は税務処理上は、損金で落とせるという判断をしておられたのであります。

やがて、他社製のスプリンクラーの誤作動による事件が発生し、結局、品質を重視する千住金属が殆どのシェアを独占することになったのであります。

したがって、もし、佐藤先生が社内の反対の声を聞き入れて、千住金属がスプリンクラー事業から撤退したら、我が国におけるスプリンクラーの普及が遅れてしまったのであります。この意味で佐藤先生の果たした社会的責任は大きいと謂わなければならないのであります。加えて、スプリンクラーの品質の向上に努め、ひたすら良質なものにこだわり続ける職業倫理に徹した先生の信念には驚嘆するほかはないのであります。

また、企業の社会的責任については、先生は、環境問題にも深い関心を持っておられま

した。私は、曾て千住金属の栃木の事業所を見せていただきましたが、先生はこの事業所を開設する際、その辺り一面の松林をできるだけ残そうとされたのであります。

実は、この頃は、日本の高度成長期でありましたから、環境保護よりも寧ろ開発一辺倒の時代でありました。しかし、先生には、緑に囲まれた事業所を造りたいという思いがあったのであります。そしてこれは、先生の職業倫理の根底には、仏教徒として、山川草木に至るまで生きとし生けるものの命を慈しむ心が流れていたのであろうかと思うのであります。

因みに、この栃木の事業所は、昔の奥州街道が通っていた場所であり、この松林はその一部でありました。結局、先生の意向によって、この事業所の一角には今も松林が残っており、そこには旧奥州街道の碑が立てられているのであります。

そろそろ纏めに入ります。2002年の国際協議会で、RIBI 副会長のマイク・ウェブさんは、「倫理と指導者」というテーマで幾つかを話しておられます。

このことは、元RI会長ビチャイ・ラタクルさんと同じくロータリーの職業倫理に強い関心を持っておられることを示しているのであります。

マイク・ウェブ副会長は、「ロータリーというこの素晴らしい運動には、今、様々な変化が起こっている。ロータリーは、地域社会や世界全体の考え方や習慣の変化を大きく反映させてきた。しかし、ロータリー創立当初の理念は、未だ真実であり、特に、倫理についてのロータリーの綱領の第2「事業及び専門職務の道徳的水準を高めること」の奨励の文言は、今も真実である」と言っています。

これは大事なところであります。

【英語では、倫理と指導者は、非常に似た二つの言葉によって、表裏一体に絡み合っています。それは、PrincipleとPrincipalであります。そして、倫理Principleは羅針盤のようなものであります。それは、何時も向かうべき方向を示しています。したがって、羅針盤の読み方さえ知っていれば、私達は迷ったり、混乱したり、相反する意見や価値に惑わされることはありません』と言っているのであります。

【ロータリアンが倫理的に行動することの責任は誰にあるのでしょうか。それは、私達全員であり、単に地区ガバナーやクラブ会長にあるものではありません。ロータリアンの一人ひとりが、各自の行動に責任があるのであります】

このように、ロータリアンには、自分の行動の最終責任があります。倫理的に行動するか否かを決めるのはロータリアン自身であります。自己反省・自己研鑽は、倫理の非常に重要な構成要素なのであります。したがって、ロータリアンは、私生活や職場、そしてロータリーの活動において、倫理的に行動することの必要性を説かなければなりません。ロータリアンは、人生のあらゆる側面において確固とした倫理的行動の提唱者でなければならないのであります。

そのためには佐藤先生の説かれるように、人を育てなければなりません。問題は、どのような人を育てたかが問題であります。私は、人を育てるとは、情理兼ね備えた人間を育てることだと思っています。そこで最後に、情理兼ね備えるということの「情」についての話を一つ紹介しておきます。

この話は、今から約20年前、評論家の草

柳大蔵さんが一燈園という修養団体に話されたことでもあります。

昭和62年、映画俳優のユル・プリンナーが肺癌で亡くなりました。彼は、その8年前から肺癌になったということが判っていたので、その4年前に京都に来て、お忍びで大徳寺の和尚さんに会いました。この和尚さんは鈴木大拙先生を凌ぐほど英語の出来る人でありましたが、ユル・プリンナーは、和尚さんに向かって真剣な眼差しで2時間に亘って話を聞きました。

「死ぬということはどういうことですか」「生きるということはどういうことですか」と一生懸命に聞いたのであります。凄いい切込みであります。

後で聞いたところ、彼は、曹洞宗の道元を案によく読んでいたのであります。ニューヨークの本屋へ行きますと、道元禅師の翻訳本が沢山あるそうであります。

そして、道元禅師の教えを基にして和尚さんに聞いていたのであります。そして2時間。そして、終わった後で、畳に手をつけて、「本日は、誠にありがとうございました」と言って丁寧に御辞儀をしています。

そして、「就いては、もう一つ質問があります。貴方の着ていらっしゃる白い着物と白い帯が実によろしいので、それを我々が着てもよろしいのでしょうか」

和尚さんが、「貴方の頭は、我々と同じだから大丈夫です」と言うと、すぐ西陣へ行って、着物を2着作って帰りました。彼は、肺癌になってからの8年間に死生観を実に突き詰めて考えていたのであります。

そして、寿司が大好きで、ニューヨークの「竹寿司」と謂う店によく行って、劇場が跳ねるとスタッフを連れて行って一緒に御飯



を食べる。『寿司を食べただけ食べなさい。日本酒を飲みたいだけ飲みなさい』と言って御馳走をするのであります。

ところが、その連れてくる人はというと、切符もぎりの女の子、掃除係のおばさん、照明係のように、人生で一回も脚光を浴びたことのない、ライムライト (lime light) を浴びたことのない裏方さんばかりであります。そのような人達を連れてきて、「さあ、食べただけ召し上がれ」と言って食べさせる。この辺が大変魅力的なものでありますが、彼の周辺の人達と話合ってみると、彼は、蒙古人とハンガリーのジプシーの間に生まれた子でありました。

実は、ヨーロッパやアメリカの社会では、ジプシーだと判った途端に、そのことだけで社会的存在を抹殺されてしまいます。

あの「第三の男」のチターの名曲を作ったアントン・カラスは、世界中にあの曲が流れて、遂にホワイトハウスの大統領の前で演奏会を開いたり、フランスの大統領の官邸で演奏会を3日間続けたという、その位、世界中のハイライトが当たって、そして、沢山お金を儲けて、ハンガリーの首都ブタペストに「カラス」というレストランを開きました。2ヶ月前からでないと言約できない位流行ったのでありますが、或る時、アントン・カラスはジプシーの子だという新聞記事が僅か100行くらい載ったために、サアツとレストランから客が退いて、その店は潰れてしまいました。

そして、カラス自身は、遂に昭和61年、落魄の内にこの世を去ったのであります。ハンガリーの本当にうら寂しい、雨漏りのするアパートのベッドの上で、誰にも看取られず、ただ一人で死んでいたのであります。そのく

らい厳しいのであります。

ユル・プリンナーは、このような環境の中を耐えに耐えてきたからこそ下っ端の涙が判るのであります。社会の底辺で支えている下積みの人々の気苦勞が判るのであります。だからこそ、その人達をお寿司屋さんに呼んで御馳走をするのであります。このようなエピソードは沢山ある筈ですが、彼はそういうことは自分では一切謂わないのであります。これはまさに日本流に謂えば、「陰徳陽報」の心であります。下積みの人達も居て、更に使い捨てる物もあって始めて世の中は成り立っているのであります。したがって、私達は、下積みのもや陰の力に感謝する心を忘れてはならないと思うのであります。

この世の中には、一方に noblesse oblige のような身分や特権のある豊かな社会があると共に他方には、差別された貧しい社会があります。どちらの社会に生きる人達も温かい赤い血の通った人間なのであります。したがって、リーダーたる者は、常に弱者に涙する心を失ってはならないと思うのであります。

会社でも、病院でもその他あらゆる団体の組織の頂点に立ってリーダーシップを発揮する者は、常に社会的弱者に対する思いやりの心がなければならぬと思うのであります。

これを要するに、私は、ロータリーのリーダーは、情理兼ね備えた者でなければならぬと思うのであります。したがって、「理に走って情を忘れたる者、これをリーダーと謂うことを得ない。また、情に溺れて理を失いたる者、これまたリーダーと謂うことを得ない」と集約できると思うのであります。

以上、職業倫理というテーマについて、佐藤先生の実践された倫理を私なりに解釈して

申し述べましたが、これを総括して一言で言えば、佐藤先生は身をもって職業倫理を実践された人であり、正に「職業奉仕真骨頂漢」とも謂うべき人であったと思うのであります。御静聴有難うございました。

## あ と が き

我が伊丹ロータリークラブの代名詞ともいえる、例会での深川先生の「ロータリー3分間情報」としての「純ちゃんのコーナー」も8年を経過しました。新人からベテランのロータリアンの手引書としての役割を担っているといっても過言ではないでしょう。毎回の3分間に凝縮されたロータリー精神を聞くことで、更なる充実したロータリーライフに役立てていただければと思います。

今回で8冊目となる冊子が発刊の運びとなりました。我がクラブ50周年の節目を迎え、これからのますますの発展のためにも「純ちゃんコーナー」にて毎回ロータリーの真髓について聞かせていただくことによって、ロータリーの世界の真髓に近づけると信じております。

最後になりましたが、冊子の発刊につきまして献身的なご尽力をいただきました深川先生、田中(孝)会長、大森幹事をはじめとする会員の皆様、そして事務局のご協力に感謝いたします。

伊丹ロータリークラブ      2008～2009年度      雑誌・ロータリー情報委員会