

本当の「弱者」は、誰なのか！？
～公平な職場の意味を問い直す～

職場は、「働き手のエゴのぶつかり合い」。一部の人のエゴだけを受け入れると、秩序が成立しない。

1. 「若手管理職」に苦しめられる 20 代社員

◎ 経済新聞やビジネス雑誌が報じない、象徴的な事例…

- ① 広告代理店（正社員数 1200 人）
- ② 30 代前半ば～後半のマネージャー（課長級）
プレイング・マネージャーだが、プレイヤーとしても「半人前」であり、
マネジメントも要領を得ない
- ③ 20 代の部下たちは、マネージャーに振り回され、悶え、苦しむ
 - ➡ パワハラやいじめ、失意の退職、労使紛争
 - ➡ 「早期戦力化」という名の、無節操・無秩序な戦力化
 - ➡ プレイング・マネージャー制度の検証
(管理職への昇格基準、プレイヤーとしての力量)

◎ 「若手」の無節操・無秩序な戦力化が浸透する理由

大企業の「中小企業化」

- ・ 3500 人の会社に入社しても、実際は、300～500 人の会社に「就職」
- ・ 事業部制が浸透し、ほかの事業部への異動が難しくなっている
- ・ 300～500 人の会社で、トップ 30（事業本部長以下、部長などが常連の顔ぶれ）
- ・ トップ 30 の下に、課長・部長などマネージャーの顔ぶれが、かすかに変わるだけ

- ➡「中小企業化」が進む一方で、社内に「雇用流動化」が浸透していない
- ➡この体制の中、「実力主義」が押し進められる
- ➡不公平感が漂い、見返りもなく、正直者がバカをみる

◎ 「プレイング・マネージャー制」のもと、報われない部下たち

- ・プレイヤーとして、マネージャーとしても、未熟な管理職が量産
- ・ここにも、降格がない
- ・一方で、20～30代の仕事の量が増えている

2. 「育休明け社員」に苦しめられる職場（逆マタハラ）

- ◎社会人向け通信教育の教材制作会社（正社員数 200 人）
- ◎営業企画部（正社員 8 人）
- ◎育児休業明けの社員 2 人

- ➡2人はもともと、職務遂行能力が低く、勤務態度に問題あり。
- ➡繁忙期にも、2人は毎日、定時に帰る。半休・有給休暇をフル消化。
時間内にできない仕事をリーダー格の社員がフォローする。残業が月 60～70 時間続く。
- ➡実態からかけ離れた「慣例」があり、「既得権」化している。
- ➡子育てをする社員に関する問題を見据えることなく、一部の世論や空気に迎合し、時代を先取りするような感覚で「育児と仕事の両立」が語られている

（参考）精神疾患の社員への対応

- ◎教材制作会社（正社員数 400 人）
- ◎教材編集部（正社員 7 人）
- ◎うつ病になった社員（1 人）