

事例9：技術者Mの新しい勤務先

原子力関連の公的資格を持つ技術者Mさんは、勤務していた電力会社の協力会社から人員整理の対象とされてしまったが、幸いすぐに次の就職先が見つかり、浪人することもなくスムーズに転職した。新しい勤務先はやはり原子力発電関連のN社で、業界では新興だが、仕事が速いことで注文が殺到し、着実に業績を上げている。

給料も以前とさほど変わらないし、これから伸びそうな会社である。希望に満ちて出勤したMさんだったが、配属先の同僚の言葉でいきなり出鼻をくじかれてしまった。

同僚： 「これから何かとよろしく。うちの職場でははじめての資格保持者だからね」

Mさん： 「えっ、他の皆さんは、資格を持っていないんですか」

同僚： 「いや、もちろん役職者は持ってるけどね、そうしないと許可が下りないから。でも僕らのように現場の者はほとんど持っていないよ」

Mさん： 「それで何か問題はないんですか」

同僚： 「大丈夫、資格より経験だよ。社長も熱心に指導してくれるし。僕もそのうち試験を受けようと思うんだけど、何せ忙しくって・・・」

なるほどそれで、資格を持っている自分がすぐに採用されたのか。Mさんはすぐに転職できた理由が納得できた。実際に働き出してからは、他の社員がやっている作業を見るにつけ、「資格なしでこんなことをしているのかな」という疑問が湧いてくるようになった。でも、もう就職してしまったのだから仕方がない。それに別の見方をすれば、無資格者の中でただ一人資格を持っている自分は、昇進も早くできるということではないか。余計なことは考えず、とにかくN社の仕事のやり方に慣れようと気持ちを切り替えた。

ところがN社のやり方は、これまで勤めていた会社とは大きく違っていった。最初のうちは作業内容が違うせいだと思っていたのだが、慣れてくるとそれだけではないことがわかってきた。一言で言えば、省略が多いのだ。前の会社ではくどいほどに安全確認してから取り掛かっていた作業も、確認せずにさっさと済ませてしまう。このように作業手順を省略してきたからこそ、業界では能率的だと評価され、業績を伸ばすことができたのだろう。

しかし、そんなことで感心しているわけにはいかない。中には、かなり危険ではないかと思われるレベルまで手順を省略している作業もあった。そこでMさんは、同僚に自分がこれまでやってきたやり方を提案してみたが、返ってきた答えは「そんなことをして何の意味があるのか」というものだった。

同僚： 「僕が入社したときからずっとこの方法でやっているし、何の問題も起こっていない。君は前の会社のやり方にとらわれているだけじゃないのか？」

Mさん： 「でも、この方法では監査が入ったときに注意されると思うな」

同僚： 「監査？そんなもの入ったことないよ」

Mさんには理解しがたい話の連続だったが、そこからこの会社の経営の図式が見えてくるような気がした。要するに、体系的に技術を学んだわけではない無資格者ばかりを雇い、安全に係る指導をせずに効率を最優先してきたわけである。このような体質では、いつ重大事故が起こっても不思議ではない。

監督官庁に通報すべきだが、そうすれば内部告発したMさんはN社にいらなくなるばかりでなく、同業他社からも警戒されて、もうどこにも雇ってもらえなくなるかもしれない。何も言わずに辞めてしまう手もあるが、リストラされた自分を拾ってくれた会社なのに、危険を察知していながら一人で安全圏に逃げ出すのは後ろめたい。Mさんは自分がどうすべきか悩んだ。

「事故さえ起こらなければ、楽だし、仕事ははかどるし、いいやり方なんだけどな。それに安全確認しなかったからといって、そうそう事故など起こらない・・・」

いつの間にかN社の姿勢を肯定し始めている自分に、Mさんは気づいた。一度仕事を失う恐怖を体験しているだけに、せっかく入った会社をすぐに辞めてしまうのは抵抗があるのだ。このまま黙って働き続け、いつか自分も手抜きに慣れてしまうのだろうか・・・そんな予感すらしてきてしまうMさんであった。