

平成26年5月19日

各 位

ワタミ株式会社

## 理念集の改訂について

今般、弊社社内冊子である「理念集」の内容の一部を改訂いたしましたので、ここにお知らせいたします。今回の改訂については、現在訴訟係属中である事案の本日行われた第三回目の口頭弁論期日において、裁判所に対して証拠として理念集の改訂部分を提出するという形で、ご遺族様にお伝えいたしました。

以下に、今回の改訂の主旨、改訂内容をご説明いたします。

理念集 119 ページには「365 日 24 時間死ぬまで働け」という表現がありました。上司が部下に愛情を持って接して欲しいというメッセージになっており、365 日 24 時間死ぬまで働くことを従業員に求める内容ではありません。また、120 ページには、【私も本気で「365 日 24 時間」働いて欲しいなどと考えていません。】と本意を交えた記載が元々ありました。

しかしながら、理念集の当該ページに書かれている本意が伝わらず、従業員をそのように働かせているという誤解のもと、理念集が紹介されることがありました。

また、「外部有識者による業務改革検討委員会」から 2014 年 1 月 17 日に受領した調査報告書 (<http://www.watami.co.jp/pdf/140117houkokusho.pdf>) の 8~9 ページ (4) 研修において以下のように表現を再検討することが望ましいとご指摘を頂戴しました。

「なお、グループ理念研修で使用されている理念集の中には、「365 日 24 時間死ぬまで働け」(3. 1. 23) との項目がある。この項目に記載されている内容からするとあくまでも理念として記載されたものであり、真実、「365 日 24 時間死ぬまで働け」と社員に対して命令しているものではない。このことは『完全週休 2 日』宣言(3. 1. 24) との項目が次項にあることからしても理解できる。しかし、上場企業の代表者(当時)の発言としてはより慎重な言い方が適当と考えるとともに、理念集の内容を再検討することが望ましい。」

※「外部有識者による業務改革検討委員会」報告書より抜粋

そして何より、2008 年にお亡くなりになられた従業員のご遺族様の心情を察すれば、言葉の表現はこれまで以上に慎重であるべきであったと考えを改め、当該表現を『働くとは生きることそのものである』に改訂させていただきました。

「理念集」はワタミグループの社内用の冊子ではありますが、多くの方の誤解を招き、ご心配をおかけしていることから、表題の表現を改訂した『働くとは生きることそのものである』(3. 1. 23) を別添のとおりご紹介させていただきます。

本件に関するお問い合わせ先  
ワタミグループ 広報グループ 電話:03-5737-2784

### 3.1.23 「働くとは生きることそのものである」

月に一度、G-1研修（グループ入社1年未満社員研修）が開かれる。先日のG-1研修のこと。居眠りする社員が多数。それぞれ顔色がすぐれず、辛そうな顔、々、々。昨日の営業の通し明けかなあと心配し、彼らをながめる。代表者の発表の時、課題レポートが目に入り、それをいくつか手にする。非常に内容がしっかりしたものから、ただ書いているだけの内容の薄いレポートまでさまざま。研修終了間際、～君たちの書いたレポートに対して、上司はどのくらい反応し、どのくらいの時間をかけ話し合いをしてくれるのか？～と問ふ。「ほとんど反応なく表紙に数行『頑張れ』と毎月同じメッセージが書かれてくる」との回答が返ってくる。

先日社員旅行へ行っただ。あるエリアマネージャーから「社長はそう言うけど、人事異動が早すぎて寄り添っている暇がありませんよ」と言いわけを言われてしまう。また、ある新卒の女子社員は私の話を聞き「一人で戦わなければいけないのかと思っていました」と泣いた。「働くとは生きることそのものである」という言葉がワタミにはある。この20年間、私自身が言い続けてきた言葉である。この言葉が、一人歩きすることを、私は恐れる。

部下のことが大好きで大好きで、部下のことが心配で心配で、そして、その部下の社員としての成長、人間としての成長をだれよりも願ひ、その部下の幸せを祈り、その結果としてこの言葉は生まれた。「通し明け」の朝の研修会、だれもが眠い、そして疲れている。君は部下に一言声をかけているだろうか。「大変だけど頑張れよ」大好きで心配で成長と幸せを、祈るように願っている上司ならば、自然とその言葉は出てくるに違いない。その思いなくして、「働くとは生きることそのものである」となどと言えるわけがない。レポートを書くことの大変さを、ワタミのすべての上司は知っているはずである。ならば、何故しっかり読み、しっかりフィードバックし、その部下の成長に寄り添おうとしないのか。人はほめられてこそ頑張るもの。人は好きな人が喜ぶから頑張るもの。

人事異動のスピードが早いと、上司は部下に寄り添えないのか。そんなはずがあるわけがない。その部下が部下になった日から、その部下のことを好きになればよい。

「親身」という言葉がある。「親の身になって考える」という私の大好きな言葉である。君は、君の部下のことを「親身」になって考えているか。それぞれが問いかけて欲しい。

一方、こんなことも考える。今のワタミは、自分の子どもを入社させたいグループであろうか。ある飲料メーカーには、親のコネを使って、入社しようとする新卒社員が毎年多数いると聞く。残念ながら創業20年、ワタミにはそれはない。やはり厳しい会社であることが外部に伝わっている為だろう。厳しい会社だが、人間として成長する会社であり、あたたかな社風の会社であり、夢のある会社であるがゆえにこの会社に入りたいと、親御さんが思うような会社にならねばと思う。あなたに子どもが生まれたら（いや、今いるかも知れないが）その子にワタミに入社して欲しいと願うだろうか。もしそう願わないのであれば、願うようになる為の不足部分を埋めていくのが、私たちの仕事である。

楽で給与が高く、休みが多い会社がいい会社とは絶対に思わない。私は、そんな会社に子どもを入れたいとは欠片も思わない。人の3倍働き、3倍早く成長して、自分自身の世の中への存在対効果を何倍にもして、それを楽しみながら自らの意志で更なるハードワーキング、ハードシンキングをしていく「環境」が整っており、そんな人生を生きる自分に定期的に「刺激」を与えてくれる会社こそがいい会社と思う。

「働くとは生きることそのものである」これは本当の愛が背景にある時にのみ使える言葉である。時代とはマッチしない言葉だが、10年後も20年後もこの言葉が飛び交う「ワタミ」でありたい。

（給与メッセージ 2005年4月25日）