

職業分類制度

ロータリークラブの基本的原則として、永年守られてきた一人一業種制度も、時代の流れとともに徐々に枠が広げられ、遂に 2001 年の規定審議会で、会員の種類が正会員と名誉会員に統合されると共に、一人一業種による職業分類制度が廃止され、50 人以下のクラブは 5 名、それ以上の会員数を持つクラブは 10%以内の同一職業 分類を持つ会員の入会が認められるようになりました。それに伴って、同じカテゴリーに属する職業は、10%以内という制限も撤廃されました。

ロータリーの本質を変える極めて遺憾な決定と言わざるを得ませんが、この問題に関する現実的な対応をさかのぼってみると、こういう結果になることは、かなり前から予測できたとも言えます。これを機会に、なぜ、ロータリーに一人一業種制が取り入れられたかという理由とこれが崩壊していった歴史的経緯および実際上の対処法について述べてみたいと思います。

ロータリークラブの設立の発端となったのは、大都会における過酷な自由競争の中で、心に安らぎを与える真の友情を得ることでした。従って、同業者がいるとお互いに利害関係が生じ、親睦が阻害されると考えて、[一人一業種による職業分類制度]が採用され、更に、継続した友情を期待するための[定期的な例会出席]が、欠かすことのできない必要条件であると考えました。

いったん、その職業分類が充填されると、同一の職業分類の他の人が入会することは不可能となります。ロータリーの一人一業種制のために、ある人が代表として入会すると、その地域の同一職業の他の職業人は全員、ロータリー活動に参加出来なくなります。これが、一般の人から、ロータリーは閉鎖的、特権のクラブといわれる原因であり、これに対する不満と批判から 1915 年に誕生したのがキワニスであるといわれています。

しかし、このロータリーの限定会員制度に対する非難は、実は、幾つかの矛盾点を含んでいます。確かに、この制度は同一職業の他の人の入会を拒むことはあるかも知れません。しかし、無数に存在する未充填職業分類は推薦者があれば直ちに解放されて、会員の入会を可能にしています。更に、同一 Territory における二階建て、三階建てのクラブ構成も極く普通になっていますから、異なったクラブに属するという差はあるとしても、同一職業の他の人がロータリー活動に参加する途が閉ざされているとは言えないのです。

世間には同一職種をもって構成される団体が多数存在します。こういった団体が、異業種の人を入会を拒んだからといって、閉鎖的という非難を受けるのでしょうか。医師会は医師の、商工会議所は商工業人の同業者団体であって、お互いが会員を交流しあうことは絶対にあり得ないことであり、医師会が医師以外の職種の人を入会を拒んだからといって、医師会を閉鎖的だと非難することは的外れです。

親睦を保つために同業者を排除するという慣行が続く中で、会員自らが親しい関係にある同業者を推薦するのならば、クラブ内の親睦を崩すことはないという考え方が起こってきました。これが 1915 年に採用されたアディショナル正会員制度であり、事実上、同一クラブにおける同業者の存在が認められたわけです。三種類のアディショナル正会員は、その何れもが、既に同一職種で会員になっている人の承諾があって、始めて入会が許されますから、いわば合意の上ということになり、同じ職業のために親

睦が阻害されることはありません。

その後、1930年にはパスト・サービス会員制度ができて、現職からはリタイアしているとはいうものの元同業者が存在する状態となり、更に1939年にはシニア・アクティブ会員制度ができて、本人の同意があった場合には、新しい同業者のために、自らの職業分類を返上することが可能になりました。

この段階までは、曲がりなりにも、本人の了解を得た上で、同業者の入会が認められていましたが、1970年に、一定の条件を満たせば、シニア・アクティブ会員に自動的に移行することが決定したことによって、制度上の一人一業種制は崩壊しました。

年齢によって差があるものの、最短で僅か5年、最長でも15年在籍することによって自動的にシニア・アクティブ会員に移行し、その会員は職業分類を失うこととなります。35才で入会した人は、ロータリーの世界では50才でリタイアしたとみなされるのです。50才や55才で、現実にリタイアできるロータリアンは、一体何人いるのでしょうか。

当然のこととして、開放された職業分類の下で、正会員の入会が可能となります。「同業者がいるとお互いに利害関係が生じ、親睦が阻害される」と、一人一業種制の本来の主旨を説明して、入会に反対することは可能ですが、逆に、料簡の狭い人という烙印が押されて、被害者と加害者の立場が逆転する例が続出しました。い

ちなみに、すでにこの段階で、同一職業の者は七名まで、すなわち、正会員、シニア・アクティブ会員、パスト・サービス会員、アディショナル正会員3名、名誉会員が同一クラブの会員になることが可能でした。この数を念頭に置いたからこそ、現行の一業種5名という発想が生まれたものと思われます。

職業分類制度そのものにも大きな変化がありました。

従来は、R I が作った標準職業分類表をそのまま採用しなければならず、各クラブは勿論、国家や地域としての特殊性すらも無視されるという弊害が指摘されていました。例えば、「日本刀研磨」とか「ベネチアングラス製造」という職業が芸術と文化性の高い職業だと主張しても、R I の職業分類表にないという理由から、ロータリアンになることはできませんでした。

1968年、多くのクラブから寄せられる非難に対して、R I 理事会は一方向的に職業分類表の管理を放棄して、その作業をクラブに任せるという措置にでました。

クラブの自治権の拡大といえば聞こえはよいですが、ロータリー運動を成立させる必要条件の一つである一人一業種制の前提となる職業分類を、クラブの自由にするには、R I の直接管理権の放棄として、その責任は重大と言わざるを得ません。

国や地域によって、特殊な職業があることは当然のことですし、会員増強の前提となる職業分類表には、固有の文化を尊重し、世の有為な職業の全てが網羅されるべきです。その情報をR I 本部に伝えるために地区ガバナーが存在することを考えれば、全ての職業を網羅し、更に毎年その内容を更新した職業分類表を作成して、職業分類を標準化することこそ、R I の重要な仕事ではないでしょうか。

それに伴って、クラブ・レベルにおける運用面から一人一業種制の枠を崩していったのは、職業分類の細分化と専門化です。[外科]が既に充填されている場合、入会候補者の職業分類をさらに専門化して、[内臓外科]とか[胸部外科]などにする手法です。医療法の分類はさておくとして、現実の問題として、[歯科]と[口腔外科]の間にどのような診療内容の差を感じとることができるのでしょうか。

ロータリーの一人一業種の原則から考えると、あまり褒められた手法ではないと非難する一方で、職業の多角化と細分化を活用して、今までは職業分類の壁に阻まれて不可能だった良質の会員を獲得するための便法として、かなりのクラブが採用しているのが実情です。

アメリカのヒューストン・ロータリークラブの1994年度の職業分類表を見ると、「会計士 Accounting」が18に、「保険 Insurance」が33に、更に「法律 Law」に至っては48に細分化されており、すでに、一人一業種制が崩壊していることが判ります。

ロータリーの一人一業種制度を説明するもう一つの理由に、ロータリーがロータリーの思想を広めるために、業界に派遣する大使という考え方があります。

ロータリークラブには、業界が特定の人を会員として推薦したり、自分がロータリーに入りたくて自薦する手続きは存在しません。その人を熟知している会員がいて、ロータリークラブの会員としてふさわしいと認め、他の同業者が規定の数に達していないことを確認した上で、その人を候補者として推薦する手順になっています。

職業分類制度とは、業界や本人が、その業界の代表者だと認めたからではなく、ロータリークラブが、その人を、その人が属する業界の代表者として選ぶことであり、全てのロータリアンは、その人が属する業界にロータリーが派遣した「大使」だという考え方に基づいているのです。そのためには、クラブのテリトリー内の全ての職業の横断面を捉えて、なるべく多くの業種にロータリアンを送り込む必要があります。

ロータリーの目標は、会員各自が奉仕の哲学を理解し、ロータリーが蓄積している数多くの職業奉仕事例を吸収することによって自己改善を計って、自らの事業を盛業に導き、自らの職業モラルを高めると同時に、その高められた職業モラルをその人が属する業界全体に広めることです。

そのために、ロータリアンに高い資質が要求されるのは当然です。

職業分類上の見地から、会員選考に当って、ロータリアンとして望ましい、幾つかの前提条件について述べてみたいと思います。

ロータリーの職業観

職業 Occupation は一般に事業 Business と呼ばれる業務と、専門職務 Profession と呼ばれる医師、教職、法曹職、宗教職等の業務に分けられています。

中世における、王、貴族、武士（騎士）、農民、奴隷といった世襲的な階級制度社会の中で、本人の努力次第で、身分の枠を超越して勝ち取ることができる特殊な地位を占めていた神職が、professionの始まりです。神職はやがて医師や教職に分化していきますが、専門職として手厚く遇されていましたから、その業務に対して見返りを請求する必要もありませんでした。

その本質は現在も同様であり、本来ならば、専門職務は利潤を追求する目的で業務を行うものではなく、特殊で高度で専門的な業務遂行に対して、感謝の念をこめた心付け Honorarium が支払われる性質のものなのです。業務の執行に当っては、先ずその業務の倫理基準を考え、対象が何びとであろうとも、また、支払われる対価の額に左右されず、全力を傾注すべきという高い職業倫理が要求されます。

一方、事業などの商取引において、利潤を得ることは当然のことであり、問題は何をもち適正な利潤と考えるかにあります。

取引の原形は物々交換をもって始まり、物とお金との等価交換の段階で利潤の概念が生まれてきました。事業は、その利潤を適正に保つことによって得た信用を基本にして、永続性のある取引を続けることが大切であり、濡れ手に粟の一攫千金を夢見るあまり、品物の価値を無視した法外な利潤を要求したり、原価を下げるために下請けや従業員を不幸にしたり、例のバブル経済に見られたような実体の伴わない利潤の追求に走ったりすることは、不公正なことだと考えなければなりません。

ロータリーでは、事業と専門職務を一体化して **Vocation** と呼び、全ての職業はその職業を通じて社会に奉仕するために存在すると考えて、高い職業倫理を要求しているのです。

ロータリーで会得された高い職業倫理は、先ず最初に自分の職場で反映されなければなりません。良質な職業人とは、自分の幸せは自分の周りにいる人の幸せと無関係ではないことを自覚した人のことをいいます。顧客や取引先や従業員や下請けの人々の幸福を考えて事業を行ってこそ、始めて自分の事業を健全に経営していけるのです。

その根底になる理念こそ、 **He profits most who serves best** に外なりません。そして、その考え方で事業を営めば、必ず事業が発展することを、あなたの事業所をその例として示すことによって、ロータリーがあなたを代表として選んだ業界全体に、その理念が波及していくのです。

職業分類の妥当性

原始ロータリーでは、会員の親睦を守るために同業者を排除する目的で、一人一業種制を施しましたが、現代のロータリーは、地域社会のあらゆる職種に高い職業倫理を期待しようとするならば、地域社会のあらゆる職種にロータリアンを派遣することが必要であるという考え方から、限られたロータリアンの数で、社会全体にロータリ哲学を広めるためには、職業分類制度を守って、なるべく多くの業種の人にロータリアンになってもらうことが必要だと考えているのです。

日本のロータリーの会員増強を考えると、反省すべき多くの問題があることに気がきます。その最たるものが、会員増強に際して必ず起こる [質・量] の論争における、質の判断基準をめぐる錯誤です。

全国会員名簿から職業分類を一覧するとき、その分類が画一化され、どのクラブも似たり寄ったりであることに気がきます。「あらゆる有用な業務は尊重される」という [ロータリーの綱領] の精神から考えれば、その職業が世のために有用である限り、大会社の社長も八百屋の店主も等しくその条件を満たしていることとなります。クラブは地域に存在する職業の横断面をくまなく捉えた職業分類表を作り、農業、漁業、八百屋、魚屋、理髪、廃品回収とあらゆる職場に、ロータリーの思想を広める大使を派遣しなければなりません。

ロータリーが選んだ代表

会員として選ばれる人は、必ずしも現時点でその業界の代表者として認められている必要はありません。ロータリーの唱える職業奉仕を実践することによって良質な職業人となり、近い将来、必ずその業界のリーダーになれるという確信があるからです。

「〇〇会社の支店長は、代々□□クラブに入ることになっている」 こんな話をしばしば聞きますが、業界が選んだ代表者を、安易に会員として受け入れる風潮は、絶対に改めなければなりません。前任者が転勤などのために退会するときに後任者を推薦したとしても、それは数ある知己の中から立派なロータリアンになる人だと確信をもって推薦したとは限りません。単に後任者というだけの理由で推薦したのなら、これは業界が選んだ代表者ということになります。後任者がロータリアンとしてふさわしいか

どうかを判断するのは、その会社ではなく、あくまでロータリークラブであることを忘れてはなりません。

<クラブの会員身分>

各クラブは、国際ロータリー定款および細則に規定されている資格条件を備えた人から構成されている。ロータリークラブの会員身分はあくまで個人個人のものと考えられるべきであって、個々の会員が所属している共同企業体または法人のものではない。

裁量権を持つ職業人

ロータリーの職業奉仕を実践した結果、職業倫理が高められます。もしも自分の事業運営にいささかでも道徳的に遺憾な点が見つければ、それを直ちに改めなければなりません。そのためには事業上の絶対的な裁量権が必要になってきます。

しばしばマスコミを賑わせる、大企業による職業モラル上の問題、特に公害問題や贈収賄などを起こす企業に所属するロータリアンの裁量権の解釈には大きな問題があります。定款の訳文を盾に、「支店長には管理権はあるが裁量権は限られている。」とか「支店長の立場では上からの命令に逆らうことはできない。」という弁解を、しばしば聞きます。

ちなみに、この部分に関する定款は次の通りです。

立派であり、且つ一般に認められた事業の地方代理人、又は支店代表者であって、その代理又は支店業務の執行に関するすべてを委任されているもの

一般に認められた有益な事業または専門職務の地方代理店または支店を管理権をもって担当する地方代理店または支店代理人または支店代表者を勤めていること

支店長に裁量権なしとする言い訳は、邦訳の悪さに起因するものであり、定款の原文は単に **entire** という文字の有無に過ぎないことが分かります。たとえ上役からの指示であったとしても、職業倫理上の観点からロータリアンとして、その指示を拒否する裁量権がないとすれば、それは、会員資格上の欠格事項といえるでしょう。事業主は勿論のこと、たとえ代理人であっても、少しでも悪い商習慣があれば、それを排除することに身を挺するのがロータリアンの務めであり、その努力が自分の事業と業界の職業モラルを向上させていくのです。

ロータリアンとしての資質

ロータリアンは良質な職業人と規定されています。良質とは倫理基準の高さを意味しますから、ロータリアンは高い職業モラルを持っている人ということになります。

ロータリーは、良質な職業人の集団としての永年にわたる豊富な実績と理論を蓄積していますから、ロータリアンの職業倫理をさらに高めるための教育機能が発揮できます。すべてのロータリアンは、ロータリー活動のあらゆる機会、たとえば、ロータリーの奉仕哲学の勉強会や、職業奉仕に関するセミナーや、例会における異業種の会員の実例談などを通じて、これを学んでいくのです。

贈収賄、政治献金、カルテル、独禁法違反、談合、リベート、二重価格、産業廃棄物と公害、医療事故、脱税、数えあげたら切りがない位、職業モラルを問われ兼ねない諸問題が我々の周りにひしめき、ロータリアン自身が、その問題の当事者になる可能性を秘めていることを忘れてはなりません。

ロータリアンは高い倫理基準で自らの事業を営むと同時に、自らの業界全体が高い倫理基準を保つための大使としての役割を担っているのです。

会員が万一、職業モラル上の問題で刑罰の対象になったり、社会的追求を受ける立場になった場合は、理事会の毅然たる処置が必要となります。これらの企業犯罪の罪に問われた会員の存在を許すことは、高い職業モラルを備えているという、ロータリアンの適格性を満たさないばかりではなく、ロータリーの教育的効果が無効とする反面教師となり、真摯なロータリー運動を阻害するからです。

2010年の規定審議会によって四つのテストおよびロータリー・クラブ会員として持つべき高い倫理基準に違反した場合は、理事会全員の3分の2を下らない賛成投票によって、その会員身分を終結することができるようになりました。

〔質〕とは職種や事業の規模の大小や肩書ではなく、入会時における会員としての前提条件を満たす割合と、自己研鑽の努力とロータリーの教育機能の相乗効果によって、真のロータリアンに成長していく資質を持っているか否かをもって判定されるべきでだと思います。

1905年、ロータリー運動の出発点における会員は、善良で、極く平凡な街の弁護士や商店主たちであったことを忘れてはなりません。親睦や相互扶助という通俗的な活動から脱却し、職業奉仕を基盤とする奉仕理念を見出し、それを実践したからこそ、ロータリアンの事業上の地位も人格も高まり、その結果、地域社会や国際社会を動かすリーダーとして認められるようになったのです。

1920年、日本にロータリークラブが設立された時点には、アメリカのロータリアンは、既にエリートと呼ばれる地位を獲得するまで成長していました。その結果面だけを捉えて、初期の日本のロータリークラブが、既に高い社会的地位にある財界人を中心に会員選考を行ったことが、今日なお、ピントの外れた量質論争を続けている大きな原因だと思います。

ロータリークラブはエリートが集まる団体ではなく、ロータリー運動がエリートを創り出すのです。

〔質〕に付随して、年齢をめぐる錯誤もかなり根深いものがあります。定款で成人と規定されているにもかかわらず、日本では20代の会員は極めて少ないのが現実であり、35才以下の入会を認めないと言う定款違反の内規をかたくなに守っているクラブさえあると聞きます。ロータリー運動に、人格形成という教育的な側面があることを考えれば、柔軟な思考を持った若い世代の会員の参加が望まれます。

会員選考の留意点

2001年の定款変更によって、一人一業種制度が廃止となり、クラブ内に複数の同一職業の会員が存在する可能性がでてきました。

しかしこの規定は、複数の同一業種の会員の存在を認めるということであって、もし、そのためにクラブの親睦が阻害されると考えるのなら、クラブ細則の運用でこれを合法的に断ることも可能です。

入会手続はクラブ細則で規定します。もしも、その人が入会することによって問題が起こると判断すれば、[7 day's notice]の段階で、一人でも反対があれば入会を認めないと規定することは可能ですし、最終的な理事会決定も同じように、一人でも反対があれば入会を認めないと規定しておけば、結果的にクラブ全員の賛成がなければ入会できないこととなります。

2001年規定審議会において、この提案がなされた際、クリフ・ドクターマン委員長は次のように語っています。

「この提案は、近隣でライバル関係にある同業者をあえて入会させるために提案されたものではありません。ロータリー運動に理解を持ち、積極的に活動したいと望んでいる人がいる。クラブの会員も、みな彼の入会を歓迎している。しかし、職業分類が壁になって入会することができない。この提案は、

そんな人を会員として迎えるための提案です。」

職業分類の変更

軽々しく職業を変えることは職業奉仕の理念に反すると考える人と、自分の事業と従業員の生活を守るために、新たな事業に転換することを決意した人を善悪の基準で判断する事はできません。現実の問題として、最近しばしば起るのが、転業および多角経営を営む職業分類の変更です。

多角経営の場合は主たる事業（60%以上）に対応する職業分類が貸与されていますが、企業の経営方針の変更によって、主たる事業と副業の割合が逆転するケースも少なくありません。

会社合併や業種転換によって職業分類を変更する必要がある場合、たとえ変更すべき職業分類が既に充填されていたとしても、既に会員である者については、その会員資格を失うことはありません。