

生産性とは

働き方改革は株主のため

自民党の杉田水脈衆院議員が雑誌への投稿で「LGBTのカップルのために税金を使うことに賛同が得られるものでしょうか。彼ら彼女らは子供を作らない、つまり『生産性』がないのです」と述べたことが批判を浴びています。

政治家が、誰かを対象に税金の投入を否定するというのは、共存だけでなく存在を否定しています。根底にあるのは、“伝統的国家秩序”に従わないような者たちは排除するという思想です。共同体の外に追い出して存在を認めない、人権無視、差別があってもかまわないという主張です。明らかにヘイトです。

だれにも、他者の存在を否定・排除する“権利”も、自己の存在、自分らしさを否定・排除されなければならない“義務”ありません。

生産性という言葉が安易に使われています。貢献度が基準です。

2017年3月28日、安倍政権のもとで決定された働き方改革実行計画は、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る『成長と分配の好循環』が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。」と述べています。労働者のためだといういい方です。

しかし働き方改革実現会議発足当時からいわれていたことは、「成果を働く人に分配すること」は二の次です。「企業の生産性と収益力の向上」にむけて「投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上」で、株主への配当を増やすという経済界から要請が公言されていました。

経済成長の隘路の根本にあるのが「人口問題という構造的な問題」で、「労働参加率の向上をはかること」の対策が「同一労働同一賃金」です。

労働力不足は深刻化しています。原因として少子化があげられますが、問題は想定でき、かなり前から指摘されていました。貧困問題などを含めて放置してきたのは政府です。

水田発言は、LGBTの人たちは“伝統的国家秩序”に従わないばかりでなく、経済成長を妨げているといわんばかりです。

法律が過労死を作り出す

労働生産性は、“働かた改革”で向上するとはいえません。

「高度プロフェッショナル制度」が登場したのは「時間・空間・企業に縛られない働き

方等」の具体例としてです。しかしさまざまところで指摘されているように、労働者には目標という名目で「業績」「成果」のノルが課せられます。「業績」「成果」とはパフォーマンス、アウトプットのことです。例えば教育や訓練、調査などのインプット、研究、蓄積などのスループットのためのゆとりの保障はありません。短期間で「業績」「成果」をあげるためには労働時間との戦いになります。さらに労働者同士の競争をあおり、せかされます。

その連続は労働者の「職能」を短期間で枯渇させます。排除が常に自分と隣り合わせです。人不足といわれるなかでも「スペシャリスト」の職務の労働者が能力不足を理由に戦力外通告をいい渡されたという相談案件が増えています。

このなかでの無理と我慢が過労死をもたらします。

長時間労働の容認は、労働者が体力を回復するゆとりを奪いながらも搾り取れるだけ搾り取るという発想です。

「業績」「成果」の未達成、そして健康の自己管理ができなかった過労死は自己責任です。

“働きかた改革”は労働者を大切にしません。法律が過労死を作り出し、使用者が責任を免れるための「判例」による逃げ道を探す研修会が盛んに開催されています。

安全を迫及することが、結果として経営効率を高める

労働者の健康、安全配慮を無視した“働きかた改革”で経済的効果を向上させるという手法は事故を併発します。

2005年4月25日に発生した福知山線脱線事故後の遺族と会社を取材、さらに関連資料や他の事件を検証してまとめあげた松本創著『軌道 福知山線脱線事故 JR西日本を変えた闘い』（東洋経済新報社 2018年刊）からの引用です。

1人の遺族は、JR西日本に加害者・被害者という立場をこえた話し合いを粘り強く働きかけ、遺族、JR西日本、第三者が一緒になった事故の真相究明のための研究会を立ち上げます。そこでは本音で語り合い、遺族が納得できる事故再発防止の対策を探します。

「今の事故は、高度な技術や複雑なシステムの中で起きる、一生懸命やっても間違える。だが、捜査は『誰がやったか』『誰が悪いのか』と処罰しようとする。これでは問題の所在をかえってあいまいにしてしまう。

被害者の処罰感情は理解できる。しかし、事故の調査を捜査から切り離し、警察と同等の権限を認めないと真相は究明できない。あらゆる要素を洗い出し、導き出した結論が納得いくものであれば、被害者の処罰感情はきっと薄らぐだろう」（『神戸新聞』09年11月3日）

つまり、問題は、事故調査と捜査の混在にあるというわけだ。欧米など事故調査の先進国では、事件性の高いケースを除き、捜査より調査が優先される。だが、日本では1972年に警視庁と運輸省が交わした覚書により、事故調の報告書を警察の鑑定資料に使えるようになっている。調査結果が捜査の証拠になるために、当事者はなりふりかまわず責任

回避に走る。さらには、事故調査報告書の内容も捜査を意識した記述になってしまう。…

組織的・構造的問題まで踏み込む『原因究明』よりも、個人の責任を追及して罰する『犯人捜し』が優先されてきた歴史が日本にはある……」

真相を究明しない組織的・構造的問題にまでは踏み込まない解決は、まさしく労災発生における日本企業の姿そのものです。捜査、検証機関は使用者を救済しているといえます。だから過労死が絶えないなかで安易な“働かせかた改革”がまかりとおります。

「〈「事故の多くがヒューマンエラーになって起きているので、設備ではなく人間の意識や注意力を高めることで事故を防ぐ必要がある」などと言う人がいるが、それはヒューマンエラーという概念を誤解している。ヒューマンエラーはシステムの中で働く人間が、システムの要求に応えられないときに起こるものなのだから、対策は設備を含めたシステム全体で考えるべきである〉」

「現場のミスだけが原因ではない。会社の経営理念、経営陣の安全思想、指示系統やマネージメントの手法、社員教育や1人1人の責任感。さまざまな要因が絡むのが組織事故なのだ。……」

『目に見えない部分にこそ、根本原因は潜んでいる。それらを抉り出してこそ、この事故の社会化ができる。……』

『この事故は100万分の1ではない。当事者には1分の1であり、取り返しが見つからないのだ』と考えなければ、安全の意識は真に高まらない。……

そして、JR西に限らず、会社経営の中に根強くある『経営効率と安全はトレードオフ（一方を追及すれば他方が犠牲になる、両立できない状態）』という考え方。会議の中でも、ここに（遺族の）浅野は強く異を唱えた。

『安全を追及することが、結果として経営効率を高める。そう考えるべきじゃないでしょうか。その2つを両立させることが鉄道事業者の使命であり、今後、経営幹部になっていく人の最大のテーマになるのではないのでしょうか』

しかし「経営効率と安全はトレードオフ」は、多くの経営者の本心です。

安心できる職場環境が生産性を向上させる

2007年、ILOは「安全で健康的な職場 ディーセント・ワークを現実にする」を発表しました。

「安全衛生と生産性の関係

ILOは長年の信念として、安全で健康的な労働は生産性向上の、従って貧困削減の開

発目標に寄与する一つの方法だと考えてきた。

安全衛生が劣悪な労働環境は生産性を損なう。なぜなら労働関連の事故や疾病は非常にコストがかかり、労働者の生活、家族、そして使用者に多大の深刻な影響を直接・間接に与えるからである。」

そしてイギリスの好事例を紹介しています。

イギリスでは、事故などで就労不能に陥った労働者や、職場環境が原因で精神的疾病にり患した労働者に国家予算から福利厚生費として給付金が支払われることに“もったいない”という意見が納税者から生まれます。経営者がリスク管理をきちんとさしたら福利厚生費は削減されるという主張です。

この視点から政府主導で職場改善の取り組みが開始されます。そうするとリスク管理だけでなく、生産性が向上し、労働者の安全と生活の安定が保障できるということが労使の共通認識となり、さらに取り組みが進められました。

「労働安全衛生が良好であれば、企業レベルでも国レベルでも生産性は向上する。イギリスの労働安全衛生機関で三者構成の『安全衛生庁』の調査によると、主な企業20社で生産性の向上が見られた。調査結果を以下にまとめる：

安全衛生とビジネス上の利益——イギリス安全衛生庁の事例研究

労働災害や不健康を防止するための積極策を講じることによって、1年もしくは数年にわたってビジネス上いくつかの利益が得られた。例えば、

- ・ 欠勤率が大幅に下がった
- ・ 生産性が向上した
- ・ 工場が良好にメンテナンスされるため、相当額の節約ができた
- ・ 損害賠償や保険金支払いが大幅に減額した
- ・ 顧客や請負業者との関係が改善されて、企業イメージや評判が高まった
- ・ 契約予備審査の点数が高くなった
- ・ 仕事に対する士気、意欲、集中力が増して、労働者の幸福感が高まった
- ・ 労働者の定着率が高まった」

労働安全衛生は、職場の物理的環境だけでなく人間関係も含みます。

労働者は信頼・安心できる職場環境でこそ力量が発揮でき、生産性向上を可能にします。

“働きかた改革”はこの視点からも検討をやり直す必要があります。