

日本の労働環境改善

2018-11-30

F2G5354 森 卓哉

目次

まえがき

1. 労働生産性というものの定義

2. 生産性向上

2.1. 生産性向上とは

2.2. 生産性向上の意義

3. 日本の労働環境

4. 海外の労働環境

5. 日本と海外の労働環境の差

6. 生産性向上の一般例

7. 生産性と労働環境の関係性

7.1. 生産性向上の短所

7.2. 生産性を上げただけでは、労働環境は改善しにくい

8. 日本の労働環境の改善と生産性向上の両立には

9. まとめ

謝辞

参考文献

まえがき

近年、企業の生産性についてよく話題に上ることが増えたことと思う。書店では生産性について論じられた書籍の新刊が並び、ネットやSNSなどでも、語られる機会が増えた。しかしながら、労働の生産性を向上させることに固執し、労働者の適正な管理に目が行っていないという声を聞く。そこで、今回は、労働生産性を中心に日本の労働環境の改善点について、海外の例も参考にしながら論じることで、労働者側の視点からいかに労働者が自ら頑張っていこうと思える職場について考えようと思う。

1. 労働生産性というものの定義

さまざまな定義があるため2つ紹介する。まずここでは wikipedia のものを引用した。

生産性（せいさんせい、Productivity）とは、経済学で生産活動に対する生産要素（労働・資本など）の寄与度、あるいは、資源から付加価値を産み出す際の効率の程度のことを指す。一定の資源からどれだけ多くの付加価値を産み出せるかという測定法と、一定の付加価値をどれだけ少ない資源で産み出せるかという測定法が在る [1]。

ただし、正確に言えば、ここでは労働生産性の定義である。付加価値を従業員数で割ってもとめる数値を労働生産性といい、労働生産性が高いほど1人辺りの従業員が生み出す付加価値が高いことになる。労働生産性とは従業員の生産性を見る指標とされる [2]。

生産性	=	得られた成果 投入した資源	=	アウトプット インプット
-----	---	------------------	---	-----------------

また、労働生産性について論じている一書籍によれば、生産性とは、得られた成果に対して、それを投入した資源で割ったもの、つまり、アウトプット÷インプットであると定義している [10]。

これら定義を確認したうえで、労働生産性について考える。

2. 生産性向上

2.1 生産性向上とは？

前章にて労働生産性について定義を確認したが、ではその労働における生産性向上とは、前章の定義のもとで、成果を増やしていくか、もしくは、投入する資源を減らすことである [10]。

2.2 生産性向上の意義

この労働生産性を向上させる意義は、つまり資源を少なく効率よく成果を出すということである。

3. 日本の労働環境

日本は労働生産性が低いとよく言われる。原因として、

- ・ 残業ありきの仕事量
- ・ 管理者が効率を求めようとしない
- ・ 縦社会の非効率性
- ・ お役所化 etc… [3]

が挙げられる。

4. 海外の労働環境

他方で、欧米諸国の労働環境に目を向けると、

- ・有休取得率100%と休暇を大切にする仕事の仕方(ドイツ) [4]
- ・一日の労働時間にシビアで、効率を求めない社員も経営者も無能と言われる。

(ドイツ) [4]

- ・週35時間の労働時間1ヶ月の有給。(フランス) [7]

しかし、仕事時間を短くしすぎて書く時間ごとの仕事の濃度が高まった事例もあるため一概に欧州のままで適切な労働環境に足りうるとは言えないだろう [8]。

5. 日本と海外の労働環境の差

ここで、日本と海外の労働環境の差について整理しよう。

日本では…

- ・ 残業当たり前
- ・ 年功序列的意識
- ・ 生産性低い
- ・ 有給消化率低
- ・ 労働基準法の抜け穴、厳格な罰金規定の欠如…

欧州では

- ・ 残業はなくて当たり前
- ・ 成果主義的
- ・ 生産性高
- ・ 有給消化率高
- ・ 罰金規定もある労働時間の厳格化…

ただし、前章でも述べたように、労働時間を早く終わらせても生産性が上がるわけではないので、海外の数ある労働環境を吟味し、少なくとも欧州国レベルの環境を実現できることが望ましい [5]。

6. 生産性向上の一般例

- ・同じ作業はシステム化(紙媒体から電子化) [9]
- ・残業が当然という考え方の転換、まずしっかりと仕事を終わる時間を設定してやる [9]
- ・成果主義化。自然と制度もなく生まれてしまった年功序列の廃止 [5]
- ・経営者は高い目標の設定をやめよ。低い目標を設定し、確実にその達成率を高くする！ [9]

目標を達成した社員をしっかりと評価してやることは社員のやる気向上につながる [6]

7. 生産性と労働環境の関係性

7.1. 生産性向上の短所

労働生産性を向上させようとする、どうしてもその成果に目が行きがちになるが、労働生産性の短所も存在している。

労働生産性を向上させるということは、おのおのの従業員がより付加価値を見出すことになるから、当然仕事量も増えていく。その場合、適正な労働賃金を制定してやるほかない。賃金上昇が追い付かない場合、労働者が時給賃金を逆手に仕事を行わない可能性がある。

7.2. 生産性を上げただけでは、労働環境は改善しにくい

労働生産性のこの短所から、労働環境は、生産性の向上に対して自然に向上していくものでは、決してないことがわかる。

8. 日本の労働環境の改善と生産性向上の両立には

- ・経営リーダーが効率性重視にもっと意識を持つこと

- ・時間より成果主義の制度づくり [5]

- ・制度づくりについて難しいものだと考えず、簡単でかならず役に立つものであると意識を転換 [5]

- ・さらに欧州の労務状況に学び適正な労働環境の確保をし、働きがいのある社会の実現が大事

- ・労働時間を縛るだけでは仕事量が増えるだけ！仕事密度が上がらないよう
対策 [8]

- ・欧州から良い点も悪い点も踏まえてしっかり学ぼう。

9. まとめ

日本における労働環境は、労働生産性を向上しただけでは改善されない。多くの企業が、これから労働生産性というテーマに取り組んでいく中で、労働生産性と労働者の労働環境は、議論を呼ぶこととなるだろう。労働生産性をしっかり構造させることと、労働者の人権が適切に管理されることが望ましい。

謝辭

参考文献

[1] 生産性 - Wikipedia (参照日 2017.06.19)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/生産性>

[2] 労働生産性 - 経営分析のススメ (参照日 2017.06.19)

<http://www.keieibunseki.com/seisan/index29.html>

[3] 勤勉だけでは改善できない日本の低い労働生産性 | ロッシェル・カッ
プ (参照日 2017.06.19)

http://www.huffingtonpost.jp/rochelle-kopp/labor-productivity_b_8865802.html

[4] ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか

熊谷徹著, 青春出版社, 2015.8 (参照日 2017.06.19)

[5] 成果主義人事制度を作る松本順市著, 鳥影社, 2003.1 (参照日 2017.06.19)

[6] 2016.09.13 人事雑学 【全100選】生産性向上のための取り組みを... -
jinjer (参照日 2017.06.19)

<https://hcm-jinjer.com/media/contents/contents-2328/>

[7] そうだ、パリで働こう。-フランス人は残業しないって本当?現地で

聞 (2018.9.13 参照)

<https://jp.stanby.com/media/lifein-paris2/>

[8] フランスは「週35時間労働」なのになぜ (2018.9.13 参照)

https://www.excite.co.jp/News/society_g/20180210/Myjitsu_041379.html

[9] 「仕事が速い人」と「仕事が遅い人」の習慣, 山本憲明著, 明日香出版社,
2013. 10 (参照日 2017. 07. 10)

[10] 生産性: マッキンゼーが組織と人材に求め続けるもの, 伊賀泰代著, ダイア
モンド社 2016. 11 (参照日 2018. 11. 30)