

2020. 4. 16

畑 啓之

県の要請で在宅勤務が7割に この実績が日本の仕事の仕方を変えると期待する

今回の新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、兵庫県より企業に出勤者数を7割カットするようにとの要請（お願い）がなされた。そのせいか、先日は「家で仕事をしています」との電話が数件入ってきた。

すこし前の新聞記事に、日本での事務処理には上司の印鑑が必要となるため、在宅勤務は難しいのではと記されていた。それでも県からのお願いともなると、各企業は多くの社員に在宅勤務を命じたようである。

在宅勤務者が求められる仕事には「権限」が与えられていなくてはならない。そうでなければ、何度も上司との間で交換日記をすることになる。その上で、出来上がった文書に上司の印鑑をもらえて初めて在宅での仕事が終了することになる。このような仕事の仕方ははたして効率的であり生産性が高いといえるだろうか？

ご存知の通り日本の文書システムの基本は稟議システムである。平社員が文書を作り上げた時点で、その回覧先が捺印欄と共に細かく記してある。そのすべての欄に印鑑をもらえてはじめて本文書はその目的を達成することになる。

確かに、その処理が手続き通りに進む書類であれば、平社員が決まった通りにこの書類を書き上げさえすればよいわけであるから、在宅での作業も可能かであると考えられる。しかしながら、その定型から外れる文書、いわゆる非定型の書類については一般の社員には在宅では作成が難しいのではないか。たとえば、企画書などがこの部類に属する。

私は、日本の生産性が諸外国と比べて低い理由が2つあると考えている。そのひとつが、文書を作成する当事者の仕事は何であるかの定義が弱く、さらに権限が与えられていないことである。もう一つが、稟議システムでは全員の了解が得られることが大前提である。このことは、誰か一人でも反対する者がいればその企画はボツになることを意味している。全員が賛成するような内容では、それはもはや「当たり前」のことと言わざるを得ない。

当たり前でないことを考える権限を与え、それが認められる機会が与えられているかが、ポスト新型コロナウイルス社会には重要となってくる。文書は考えたことを表記する手段であり、その思想を理解できる上司は、判子を押しているだけではダメと言うことである。