

総労働時間節約型の仕事の仕組みを作ることが必要 人手不足と人海戦術体質

食堂業での人手不足が話題になつてすでに久しい。その理由は、3K職場で働く希望者がいないとか、もつと労働条件のいい産業分野に吸い取られてしまつて食堂業界にはまわつて来ないとかいわれている。本当にそうだろうか。

食堂業の人手不足の真因は、右のようなことではなく、業界の人海戦術体質にあると考える。

いままでのやり方では、どうしても人手を多く投入しなければならぬような仕組みになつていたのである。人手すなわち総労働時間を多く投入しなければ作業が進行しないような仕事の進め方を人海戦術という。

それは、労働に支払う人件費がゼロに近い前近代的農奴制労働時代にだけ通用する仕事の進め方である。ひとり当たり、あるいは労働延1時間当たりの収穫量が無視しても成立する仕事にしか適用できない。一人当たりの生産量が無視できるのは、一人時当たりの賃金を無視できて初めて可能になる

体質だからである。

食堂業が他産業と同じように産業としてまともになるためには、きちつと相場並みの賃金や労働条件で働いてもらえる仕組みや体質が必要なのである。

労働条件や賃金水準を無視するどころか、相当高い水準が維持できなくては企業として存在できない時代なのである。

そのためには、一人時当たりの労働生産性（荒利益高）が、現在でも約5000円を確保できなければならぬ。しかもそれは、年間1人2000時間労働を前提としてである。

それは、仕事の仕組みを人海戦術ではなく、総労働時間節約型にしなければ実現不可能である。

人海戦術体質を総労働時間節約型に改革できれば、現在の人手不足も、そのままの状態で解消することになる。そもそも人手をたくさん必要としないことになるからである。

人手不足は、人手をふんだんに

見境なく使っているから発生する。人手を必要としなくなれば、不足ではなくなるのである。

食堂業は戦前から戦後のある時期まで、必要な総労働時間の人海戦術的投入を、経営者夫婦を中心とした家族労働に依存してきた。

その場合、成立する経営形態は、小規模個人経営である。家族の長時間ハードワークによって間に合わせてきたのである。

それが戦後の経済成長期を経て、家族労働が頼りにできなくなった途端に崩壊し、人海戦術労働を進めなければ成立しないような経営は、経営者夫婦だけの核家族労働に頼ることになった。そのことがまったくの小規模客数限定型事業しか存続できなくしている。

成長企業は、人海戦術低労働生産性食堂業では出現しようがなくなっているのである。

つまり人手不足をかこつような体質の食堂業では、たとい人手を集めてみても、今後は人件費の負担で消滅せざるをえなくなるのである。

それではということと総労働時間をいたずらにカットしてみてもどうしようもない。かえって作業

の結果の品質水準を低下させ、店の状態を混乱させ、客数や売上が激減して労働生産性を低下させてしまっただけである。

それは、初めから総労働時間投入を少なくして、お客に満足してもらえよう作業の仕組みを作ることである。

総労働時間節約型の仕組みは、お客の満足を無視する仕組みではない。作業担当者が楽に働けるような仕組みでなければ時間節約はできないし、それだからこそお客に笑顔でサービスができるのである。