

原価は全てが人件費

吉野 友邦

30年程前まで遡るQCサークル活動の盛んな頃、大学の生産工学科の先生を呼んで企業のスタッフが同行し作業現場から改善点をほじくり出そうと言う活動が流行した。私も勤めていた「Y社」で芝浦工大の津村教授に同行して作業現場を巡回した。とかく理論倒れが多いとも批判される先生方の中でも当時の明電社企画室担当の経歴を持たれ、管理者・監督者・作業者等との対話の中からも「現場主義者。現物主義者」と評価されていた様だ。先生方にもそんな風に認識されていたようだ。大学を定年退職された後は日本技術士会の仕事等にも携わって居られたとも聞いており、或いは「C & S」メンバーの中にも面識がある方もあるのではないかとも思われる。話は戻るが、私が「Y社」に勤務していた当時教えられた話の一つに、「原価は全てが人件費」論がある。「人間達に社会で使われているもの、恩恵を受けているものの全てのものは、人件費」である、と言うコスト論、原価論の提唱である。原価とは人間達の労働力と言う貴重な価値の積み上げである、だから人間達の労働は大切に扱わなければならない、との主張である。例えば「鉄構製品」を見てみよう。原石は鉱山技師と言う人手によって発見され、鉱山夫と言った人達によって掘り起こされ、採掘され、製鉄業という人々の手を経て、多くの人手によって作り出された機械や設備を使って素材に加工され、部品が生産され、組み立てられ、製品や機械や設備が作り出され、再び新たな機械や設備となって、生活用品や事務用品として人々の暮らしを支えていく、と言う価値の積み上げ、価値観への認識である。そして人件費という価値の積み上げが原価となって人々の生活を支えていくと力説される。だから「人件費即原価」なのだと言う説明に結び付いている。人々の生活の源泉となるものが人件費、と言う概念、管理の原点は人間尊重の考え方なのである、と。2～3年程前にもこの「交信」を通じて紹介した言葉だが、先生の「動作3原則論」がある。この考え方、手法の中味は人間尊重の思想が原点に置かれている。「改善とは、力のいる仕事、姿勢の悪い仕事、注意のいる仕事」を人間労働の中から追放し、機械作業に置き換えて、出来るだけ快適な職場環境を従業員達に提供してやることだ、1日の3分の1以上にも及ぶ会社内の生活を快適なものにして生活をエンジョイしよう、と言うもので、その中味も人間尊重が原点に置かれている。快適生活追求の思想にも通じている。半導体技術の発展に併行して多くの職場や現場で理想的な作業環境が実現しつつある、「動作3原則理論」と必ずしも無関係だとも言えない様だ。これはこうした人間労働が多くの作業現場から追放され見られなくなってきていることも30年後を見据えた先生の洞察力を裏付けたものかと思いを巡らせれば小さな感動を覚えることも禁じ得ない。

ここ5年間程、東京都職業能力開発協会の委嘱を受けて「技能士学科試験準備講習会」の原価管理講師並びにテキスト作成」を担当してきた。因みにその中の原価の概念の記述を添書させて戴きたい。書店から購入の書籍を参考としたものだが、原価とは「経済活動を経済価値で測定した会計情報」であり、次の4条件を満たしたものでなければならない。

経済価値の消費、一定給付に転化される価値、経営目的に関連したもの、正常な状態の下での価値の消費、と。新会社法も施行された。原価管理のテキストも改訂の時期に来ている模様である。