

本サービスにおける著作権および一切の権利はアイティメディア株式会社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスの出力結果を無断で複写・複製・転載・転用・頒布等を行うことは、法律で認められた場合を除き禁じます。

世界を「数字」で回してみよう(41) 働き方改革(1):

上司の帰宅は最強の「残業低減策」だ ～「働き方改革」に悩む現場から

<http://eetimes.jp/ee/articles/1707/13/news016.html>

あなた(あなたの会社)は、「働き方改革」に本気で取り組んでいますか？ 読者の皆さんの中には、「誰かの上司」という立場である方も極めて多いと思われます。そんな皆さんに伝えたい――。シミュレーションで分かった「残業を減らす最善策」、それは皆さんが今すぐ、とっとと帰宅することなのです。

2017年07月13日 11時30分 更新

[江端智一, EE Times Japan]



「一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジ」として政府が進めようとしている「働き方改革」。しかし、第一線で働く現役世代にとっては、違和感や矛盾、意見が山ほどあるテーマではないでしょうか。今回は、なかなか本音では語りにくいこのテーマを、いつものごとく、計算とシミュレーションを使い倒して検証します。⇒連載バックナンバーは[こちらから](#)

あの日、編集部に響いた高笑い

シリーズが最終回に近づくころになると、日曜日の午後に、EE Times Japanのオフィスにお伺いして、打ち合わせをしています(編集部が、私の好きなスイーツを用意するのが暗黙の了解になっています)。次の連載テーマを決めるためです。

その際、「江端の持ちネタの棚卸(たなおろし)」をするのが恒例でして、今回も、私、21個のネタと2つの推しネタを携え、満を持して編集部に乗り込みました。

恒例「江端の引き出し」シリーズ

江端の推しネタのみ記載(詳細は付録に記載)

| フィールド | 引き出し | その他 |
|-------|-----------|---|
| 時事問題 | 鎖国 | 観点:「現時点で(食料、エネルギー、その他)を止めたら、何日で日本人全員を殺せるか」(現在の、自然エネルギーの過剰生産の問題などを加えて) |
| 新分野 | 「ぼっち」の戦略論 | 孫子の兵法や、クラウゼヴィッツの戦争論を、一人で生きる戦略として「再構築」する |

結論:江端の「21個の提案」→全部却下

いや、もちろん、冷酷に「却下」と言われたわけではありません。「それはいいですね!」「面白いです。ぜひ読みたいです!!」という言葉を変えながらも ―― なんとなく、誘導されていると感じつつ、編集長のTさんに言われました。

―― 江端さん。今度の連載「働き方改革」でどうでしょうか?

は? 「働き方改革」?

―― このテーマなら、江端さんの「引き出し」の中身の幾つかも含めることもできますよ

ちょっと待った。そりゃ、「含めること」はできるかもしれないけど、そのテーマは「壮大」過ぎるし、その上「重い」。長時間労働による過労死問題がピックアップされている昨今、このテーマは、一歩取り扱いを間違えると、もう週末ライターとしては「死亡フラグ」になりかねません。

そもそも、私、「働き方改革」なんて、信じていません*1)し、かつては、誰も入ってこられないサーバ室に隠れて仕事していたくらいです*2)。

*1) 私が新人のころ、オフィスの最終退出の施錠をしながらふと辺りに目をやると、『ゆとりのある生活の実現』の施策のために、毎晩、深夜まで、労働組合の部屋の電気だけが明々と点灯していたのを覚えています。

*2) 関連記事:[「英語の文書作成は“コピペ”で構わない:江端的最終手段――「神を降臨させる」](#)

私の連載のテーマとして、「働き方改革」は、これ以上ないくらい最悪の選択肢だと思いました。もう、何を書いても、誰よりも先に「お前が言うな」と、私自身が突っ込みかねません。

ところが、編集長のTさんが放った、次の「一言」が、私の心を揺り動かしました。

Tさん:「いきなり『定時で帰宅しろ』と言われても、『そんなムチャな!』って思いませんか! ねえ、江端さん!」

江端:「は、はい?」

Tさん:「『働き方改革』が、『現場を苦しめ』て一体どうするんだ、って思いませんか! ねえ、江端さん!」

―― あー。なるほど。そっちの方向でいいんだ。

それなら、書けるかもしれないなーという気がしてきました。

私は、この世間の流れに沿って、「『働き方改革』ガンバロー! オー!!」の側に立たなければならぬと思っていたので、直感的に「無理、無理、無理、無理」と感じてしまったのですが、なるほど、そういう「方向」でいいなら、言いたいこと、書きたいこと、計算したいことは、山ほどある。

そもそも、この「働き方改革」は、なかなか本音で語り難いフレーズです。極端なことを言えば、「世界平和」や「戦争反対」にケチを付けるのが難しいのと同じくらいです*）。

*）なにしろ、あのイスラム原理主義者（のごく一部）のテロリストですら、「世界平和」を掲げてテロを実行しているくらいですから。

ともあれ、これを「数字」と「シミュレーション」で読み解き、見える化するアプローチは、「悪くない」です。これが「悪くない」ということは、前回の「人身事故シリーズ」でも実証できたように思えます。

(2017年1月28日 (秘)内部資料より抜粋)

(A)これまでの経緯より、過激な内容、インモラルな内容がウケが良い
→ 言いにくいことを数字に語らせる「数字コラム」を確立できたのかもしれない

(B)自己主張をせずに、数字に依拠するというスタイルは、炎上しにくい
→ 著者には反論できても、数字には反論しにくい

『ふっふっふ、EE Times Japan編集部. お主も悪よのう』

『いえいえ、江端殿のお手練(Excelとかプログラムとか)ほどでは……ほっほっほ』

という内なる高笑いが、確かに、あの日曜日、EE Times Japan編集部のオフィスに響いたのです。

「働き方改革」のわな

こんにちは。江端智一です。

(編集部からの半強制的な)3カ月間のお休みを頂きまして、今月から新シリーズ「数字で『働き方改革』を回してみよう(適当)」を開始します。

冒頭でも述べましたが、「私に、この連載の執筆を行うだけの資格があるのか」と甚だ疑問ではあるのですが——実は、それ自体が、この「働き方改革」の罠(わな)なのです。それは、「働き方改革」というものに対して、誰もが皆、「自分だけは特別」と思い込みがちな言葉だからです。

最初、私は「研究員である私は、比較的、自分で仕事の進め方に自由が効くので、当事者としてふさわしくないのではないか」と思ったのですが、実は、これが既に「罠」です。

「〇〇という特殊な製品/サービスの営業をやっている私は……」

「特別な食材を扱う〇〇というレストランの調理師である私は……」

「顧客要求で不定期に突然仕事が入ってくる〇〇という特殊な製品の製造をやっている私は……」

と、誰もが皆、自分だけは「働き方改革」の対象外にいると考えてしまう——そういう「罠」なのです。

EE Times Japan編集長のTさん、担当者のMさんからの依頼を伺った後、私は、会社を1日休んで、この「働き方改革」について、市立図書館に閉じこもって資料、新聞、関連図書を読み漁ってみたのですが、これがどうにもよく分からないのです。

依頼事項と、江端のざっくりした所感

(1) 依頼内容

(a) 現在、政府主導で行われている「**働き方改革**」に関する事項を取り上げたコラム

(2) 調査した結果のざっくり所感

(a) 「**働き方改革**」に対する大きな社会的な動きはある

(b) しかし、この「**働き方改革**」に対する**全体像が見えない**

→ 過労死、時短など、断片的な事件のみ把握

(c) 目的が「**個々人の幸福**」とは思えない

→ 政府という機関は、個人の個々の幸福より、全体最適の利益を目指すもの

(d) 施策に**無理がある**

→ いきなり「**時短を強制**」「**深夜メールを制限**」とか

どうにも「本音」が見えてこない

もしかしたら、この「働き方改革」には、国家としての大きな統一的目的がある訳ではなく、現状の日本国の抱える、深刻で解決のメドが立たない個々の問題（長時間労働、育児問題、少子化対策、介護問題）を、「働き方」という技術（メソッド）で逃げてしまおうと考えているのではないかと、邪推してしまうくらいです。

もちろん、技術や手法で問題が解決するなら、それはそれで結構なことではあるのですが—— エンジニアである私が言うのも何ですが —— この手の問題は、技術や手法だけでは、大抵の場合、解決しません。

国家としての仕組み（システム）を作らないとダメで、その仕組みは、（警察とか自衛隊のことではなく）、立法府（国会）や行政府（政府）による暴力装置ともいえる「法律」が必要となります。しかも、その法律には刑事罰が必要で、法人罰だけでは足りず、個人を直接罰するものでなければ、効果は期待できません*）。

*）大体、性懲りもなく、数年単位で、労働者の過労死を発生させては、世間を騒がせている会

社がありますが『その会社が潰れた』という話はずいぞ聞きません(現行法では、『会社を死刑』にすることはできません)。

反面、このような個人を処罰できる法律はてきめん効果が出ますが、当然、会社経営者を萎縮させることにもなります(それに、起業をしようとする若者もいなくなるかもしれません)。このようなデメリットは、経済の発展に悪い影響を与えるでしょう。

——うん、この『働き方改革』の全体像を把握して、論じることは、(少なくとも)私には無理だな

と、諦めました。

この連載でやりたい、こんなこと

そこで、EE Times Japan編集部に、以下の連載の執筆方針を伝えて、了承をもらいました。

本連載の進め方

(1) 政府の掲げる11項目について逐次検討

(a) ざっくり1項目、一回分くらい

(2) 各項目の構成は以下の通り

(Step.1) 「江端個人」の「働き方改革」に関する
違和感を説明する

(公の意見ではない方がいい)

(Step.2) 上記の「江端の違和感」に関連する

政府発表(白書)の概要(目的と意義)を、
解説する

(Step.3) 「江端」と「政府」の考え方に関する

ギャップの理由を考察して**仮説**を考える

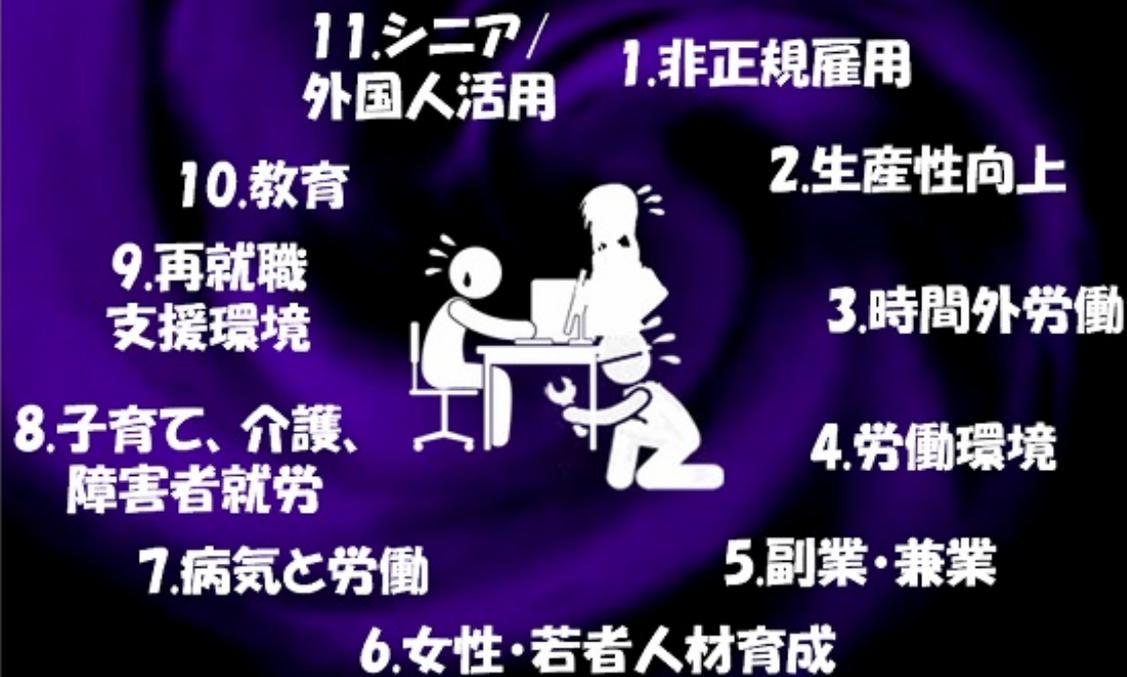
(Step.4) 「仮説」に対して、**数字(統計、数理解析、
シミュレーション)**で検証を行う

(Step.5) 上記の「仮説検証」に対して総括する

「私に『常識論』を期待しても無駄ですよ」

この政府の掲げる「働き方改革」ですが、私は、[政府が公開している資料](#)から、以下の11項目を読み取りました。

江端が読み取った、政府が掲げる11項目



初回である今回は、これら11項目のそれぞれについて、(1)私が読みとった概要と、(2)私
が(よく考えずに)直感的に感じた違和感と、そして、現時点で(3)私が「この連載でこんなこ
と(計算)ができなかなあ」と考えていることについて、簡単に説明したいと思います。

1. 非正規雇用

1.非正規雇用

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|--|
| (1)概要 | (A)同一労働、同一賃金の実現。 (B)「非正規」という概念の撤廃 |
| (2)江端の違和感 | 非正規雇用が、(A)弾力的な労働力を得られる/(B)時間に拘束されない働き方ができる、というメリットもあったと思うんだけど |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | 人間を「寿命のある部品」として(冷酷に)定量化計算をする→人権だのメンタルヘルスなどは「一切考慮しない」せず、「経年劣化のパラメータ」とする |

今でこそ「非正規雇用」は悪の代名詞のような取り扱いですが、ほんの10年程まえには、新しい労働形態と価値観を伴って、もてはやされていた時代もあったのです(テレビドラマ「ハゲンの品格」など)。

2. 生産性向上

2.生産性向上

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | (A)下請けいじめの「手形」をやめて「現金払い」を原則とする (B)下請けGメン、新人事評価の採用 |
| (2)江端の違和感 | 上記の施策で、本当に生産性が上がるものかなあ |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | 生産性の計算方法をきちんと定義した上で、上記の施策が、どのように生産性に跳ね返るのかをシミュレーションする |

「生産性」という言葉は、あちらこちらで使われていますが、その割に、その定義はよく分かり

ません。会社側からの視点であれば、「利益」か「生産量」か「生産時間(リードタイム)」かもしれませし、あるいは従業員側の視点であれば、「時短」か「給与アップ」か「技能向上」のことかもしれませし。

政府の資料に出てくる「手形」だの「現金払い」と「生産性」の関連については、私には全く「???'」です。

今最もホットな話題、「時間外労働」

3. 時間外労働

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|--|
| (1)概要 | 日本の残業は長い→欧米は短い→欧米は生産性が高い→残業を短くすれば良い |
| (2)江端の違和感 | (A)上記の論法、本当に正しいのか。 (B)ギリシャの「転落」をどう説明できるのか？ (C)米国では「普通に、自宅で残業している」という事実を知っているか？ |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | エージェント(プログラム)に残業させてみて、生産性がどのように低下していくかをシミュレーションしてみる。 |

時間外労働は、今、最も世間で熱い議論になっている項目です。なにしろ、これくらい分かりやすい「数字」はないからです。「時間外労働 = 超過労働」という考え方はおおむね正しいですし、そして超過労働から発生するうつ病や自殺率との因果関係は、今や常識になっています。



一方、労働時間が長くなれば生産量が増えるのは当然ですし、成果量を維持したまま稼働時間を短くすれば、その装置(人)やシステム(会社)が壊れやすくなるのも、自明の物理学です。

私が新人のころ、『江端君。僕はね、ダラダラと働くのが好きなんだよ』と言った先輩の言葉は、今でもよく覚えています。

4. 労働環境

4.労働環境

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|--|
| (1)概要 | テレワーク、在宅勤務の徹底(SOHO) |
| (2)江端の違和感 | (A)SOHO環境は30年も前に利用可能 (B)家で働くことに後ろめたさがある？ (C)出社することで安堵感を得ている？ |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | 一人で仕事をするものの 不安感を定量化 してシミュレーションしてみる(不安シミュレーション) |

[「力任せの人工知能～パソコンの中に作る、私だけの「ワンダーランド」](#)にも書いていますが、インターネットが社会インフラとして認識される1990年よりも前に、"Small Office Home Office (SOHO)"という概念はありました。

しかし、30年近くたって、いまだに在宅勤務が定着しているようには思えません。そして、私は、その理由についてまともな説明をしている研究も論文も政府資料も見つけることができていません。

5.副業・兼業

5.副業・兼業

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | 副業・兼業規制の撤廃 →労働市場の流動化 |
| (2)江端の違和感 | (A)労働効率を下げる方向に働く可能性もあるんじゃないかなあ (B)副業・兼業は、労働管理の法の抜け穴になるんじゃないかなあ？ (C)週末副業・兼業は、メリット/デメリット両方あると思うんだよね |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | (A)週末起業という新しいパラダイムの有効性の検討 (B)前述の「4.労働環境」の不安感シミュレーションに突っ込んでみる |

「正社員として採用されなかった若者の、その後の悲惨な末路」や「リストラされた中年の、絶望的な再就職活動」が、毎日、どこかで、ニュースやドキュメント番組で放送されている日々において、「『幸せな転職』を信じる」というのは、無理というかムチャです。

このような状況下にあって、副業・転業は、人生のポートフォリオを充実させるために意義があると思いますが、そのような者を「許せない」という空気が、この世間にあるのは事実です*）。

*）これについては『週末研究員』である、この私が語れると思います。

後半の6項目

6.女性・若者人材育成

6.女性・若者人材育成

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | (A)育児離職後の女性復職 (B)職業訓練給付金の増額等 |
| (2)江端の違和感 | (A)「女性復職」が上手く機能しているようには全然見えない (B)「育児後の男性復職」という話が全然出てこないのは何でだろう |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | 「女性/男性復職者」vs「離職しない人」の(冷酷な)コストシミュレーション |

育児によって、実際のところ女性のキャリアがどうなっているのかは、まだ私は調査できておりませんが、「育児離職による、職場からの長期間の分離」が、本人にとって「どれほどの恐怖につながっているか」は、直感的に理解できます。

なにしろ、私たちは、法律と会社によって権利として認められている年休制度の利用すら抵抗があるくらいです。例えば、私たちが年休を取る時には、メールに「年休を取ります」ではなく、「ご迷惑をおかけしますが、年休を頂きたく、何とぞよろしくお願い申し上げます」と記載しています。

7.病気と労働

7.病気と労働

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | 3人に1人が、治療しながら仕事している→安心して治療しながら労働する環境を実現 |
| (2)江端の違和感 | (A)労働力を発揮できない人を切り捨てることは、合理的な企業の判断とも言える (B)しかし、病気にしたのは企業の責任とも言えると思う (C)労働者を病気から守るのは、「個人?」「法人?」 |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | 「労働者を壊れるまで働かせる」というビジネスモデルの旨みを、シミュレーションで計算する |

この「病気と労働」の話とは少しずれるのですが、いわゆる「ブラック企業」には、社員を病気にさせて、退職に仕向けるというビジネスモデルがあると聞いています。

「ブラック企業」に対する批判は、枚挙にいとまがありませんが、人材を育成しないで、使い捨てをするという――それが、非人道的でインモラルであったとしても――このような会社運営に対する真面目なビジネスモデル(数字付き)の検証レポートなどを、私はまだ読んだことがありません。

多分、これからも、この研究結果が出てくることは期待できないでしょう。この研究、どう考えても「俺がやらなきゃ、誰がやる → 誰もやりたがらないだろう」という性質のものだと思いますので、私が取り組んでみたいと考えています。

8.子育て、介護、障害者就労

8.子育て、介護、障害者就労

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | (A)保育園サービス拡充、保育士/介護士の確保、(B)育休給付期間の延長 (C)介護離職ゼロへの整備、(D)男性育休取得への仕組み・・・(その他山程) |
| (2)江端の違和感 | はっきりいって、具体的な施策が分からん(上の内容は、単なるかけ声(シュプレヒコール)に聞こえる) |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | (A)子どもは儲かる資産(アセット)なのか、を冷酷に計算する→個人、国家、企業のそれぞれの観点から (B)介護(老人)は、儲かるアセットなのか→貯め込んだ貯金を市場に吐き出させるといふビジネスモデルは成立しているのか (C)障害者は、儲かるアセットなのかを冷酷に計算する |

以前、私は、子どもの値段(経費)を計算したことがあります*)が、まだ、人間(子ども、老人、男女、障害者)を、資産(アセット)として計算したことはありません。

*) [参考記事\(Business Journalに遷移します\)](#)

「人間の価値は?」と問われれば、私たちは脊髓反射的に「全ての人間が平等である」「人間の価値に差などはない」と答えなければならないように、仕込まれています。そして、それで良いのです。

しかし、私は、「人間の価値」ではなく、「人間のコスト(資産価値(メンテナンスも含めて))」の算出に挑戦してみようと考えています(世間の批判を思いっきり浴びるとは思いますが)。

再就職から外国人活用まで

9.再就職支援環境

9.再就職支援環境

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|--|
| (1)概要 | (A)いわゆる35歳以下の無職者40万人 (B)再就職用の訓練(ワードとエクセルのことか?)を充実する |
| (2)江端の違和感 | (A)無職者40万人は、就労人口の1/125 → 「切り捨てる」という戦略をとったらどうなる? (B)ワード、エクセルが使えない中年は「甘えている」のか? |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | (A)「切り捨てる」vs.「切り捨てない」でコスト評価シミュレーション (B)専門技能なし、PCを使いこなせない中年の(冷酷な)「値付け」検証 |

いわゆるセーフティネットについては、「『働けない』正当な理由がある人はともかく、真面目に働く気力もない人間までも、どうして血税で守ってやる必要があるのか(生活保護制度)」などのさまざまな批判があります。

現時点で、私の中で、1番しっくりきている意見は、「未来がないと絶望してしまった人が、ヤケを起こして混乱(殺人、暴動、テロ)を引き起す社会の損失よりは、圧倒的に安いから」です。

これが本当なのかどうかは、今の私には分かりません。ただ、「社会損失」の話はさておき、個人が「未来がない」と思ってしまう社会(国家)に、「未来がない」のは確かだと思っています。

10. 教育

10.教育

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | (A)誰にでもチャンスのある教育環境の整備 (B)教育無償化の推進 |
| (2)江端の違和感 | (A)教育ビジネスのドライバは「学力差別」→例:私立は、問題児を切り捨てて、公立に押しつける装置と化していないか？ (B)学業成績は「(ある程度)金銭で製造できる」は周知の事実 |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | (A)「公平にチャンスのある教育は、公平に能力を潰す教育になる」を、冷酷にシミュレーション ■教育の内容の見直しを提言(労働法、原発構造、エネルギー問題など) |

私は、国家が提供する教育の目的とは —— 「教育による幸せで楽しい人生の実現」の目的が「全くない」とは言いませんが、—— 結局のところ、「納税者製造システム」であると思っています。

そんでもって、生産性やコストメリットの高い納税者を製造する高効率な手段として「競争原理(いわゆる成績とか入試とか)」を導入していると思っています。そして、当然ですが、競争力のある製品は、その資本力(いわゆる「教育費」)によって品質が決定します。

—— という、本音のぶっちゃけ論をぶちかました上で、政府の考える「働き方改革」の主張する"誰にでもチャンスのある教育環境"なるものを読み解いてみたいと思っています。

11.シニア/外国人活用

11.シニア/外国人活用

| 項目 | 内容 |
|-----------------------|---|
| (1)概要 | (A)高齢化社会→高齢労働人口で担保 (B)高度な技術を外国スペシャリストで担保 |
| (2)江端の違和感 | (A)「リタイア=幸せ」という観念が発生しない(ように見える)のはなぜ？ (B)外国人に排他的な日本で、いつ頃、海外労働力をナチュラルに受け入れられるようになるのか |
| (3)この連載で、こんなことできないかなあ | (A)スキルのあるシニア vs. スキルのない若者、どっちが得？ のコストシミュレーション (B)外国人の排斥運動がといえる期間のシミュレーション(T.B.D.) |

多分、ここで言っている「外国人」とは、仕事で英語がしゃべれるか、しゃべれないとか、そういう次元の話ではないと考えています。今、私は、「病院のオフィシャルランゲージが「英語」となる」という恐ろしい未来を想定しています(参考:著者のブログ)。

そして、シニア活用については、私にとっては喫緊の課題です。私のリタイア後が、喜びと尊厳に満ちたものになるのか、それとも、社会のお荷物としてさげすまれ、自尊心を損失するものになるのか――が、かかっているからです。これについては、命懸けで検討し、提案させて頂きたいと考えております*。

* 怖がりすぎかもしれませんが、まあ、あなたにもいずれ分かります(参考:著者のブログ)

オフィス帰宅シミュレーション

さて、本連載の方針や概要(予定)について、ざっくりと説明を終えたところで、本日のメインに入りたいと思います。

今回は、初回ということで、この「働き方改革」の話を聞いたときに、ずっと以前から、個人的にやってみたかったシミュレーションを行ってみました。

分かってきました。

というわけで、今回、部長、課長、ヒラ社員の仮想エージェントを、49人分を作り、それぞれのエージェントに、自律思考エンジン(ファジィ推論)を組み込みました。

オフィス帰宅シミュレーション設定(1)

仮説: 上長が早く帰宅すれば全員が早く帰宅できる

| | 仮説のポイント | シミュレーションの方針 |
|----|-----------------------------|--------------------------------------|
| #1 | 自分の仕事が終わるまでは、帰らない | 自分の仕事については、周りからの影響は受けない |
| #2 | 自分の「1個」上の上司が残っていると、「帰宅しにくい」 | (A) 課長は部長を、(ヒラ)社員は課長を気にするが、その逆は成立しない |
| | | (B) (ヒラ)は「2個」上の部長は気にしない |
| #3 | 上司の近くは「帰宅しにくい」 | 上司との距離(例:席の近く)に、影響を受ける |
| #4 | 「帰りにくい」といっても限度がある | 超長時間(例:2時間)もダラダラと残業することはない |

こういう面倒なものは「ファジィ推論」に限る

想定したオフィスの見取り図は、以下の通りです。

オフィス帰宅シミュレーション設定(3)

行動ルール(ファジールール)

| | | 私の直上の上司の席から(私の席まで) | | | | |
|-----------|--------|--------------------|------|------|----|------|
| | | 凄く近い | 近い | そこそこ | 遠い | 凄く遠い |
| 自分の仕事の完了後 | 直後 | 帰れない | 帰れない | 帰れない | 迷う | 帰る |
| | 1時間くらい | 帰れない | 帰れない | 迷う | 帰る | 帰る |
| | 2時間以上 | 帰れない | 迷う | 帰る | 帰る | 帰る |

単純だけど、まあ、こんな感じで

要するに、「隣の席で上司がガシガシ仕事をしていたら帰りにくいけど、自分の仕事が終わってから1時間以上もグタグタしていることはしない」を、ルール化したものと考えて頂ければ結構です。

もっとも、このルールは、江端が勝手に作成したものなので、これが絶対の真実ということにはなりません。「江端が仮想上に作った会社の社風は、こんな感じである」と理解してください。

数値のパラメータなども知りたい方は、ソースコードを直接ご覧いただき、ソースコードを、自由に弄って、あなたの会社の社風に変更して、遊んでみてください。

さて、次ページではシミュレーション結果をお見せします。

部長の帰宅が1時間遅くなると……？

まず、オフィスにいる社員全員に17:30~21:00までの任意の時間に帰宅してもらいました。

シミュレーション結果(1)

設定1: 49人は17:30~21:00までの任意の時間
(乱数で設定)に自分の仕事を終了する



正しいオフィスの姿

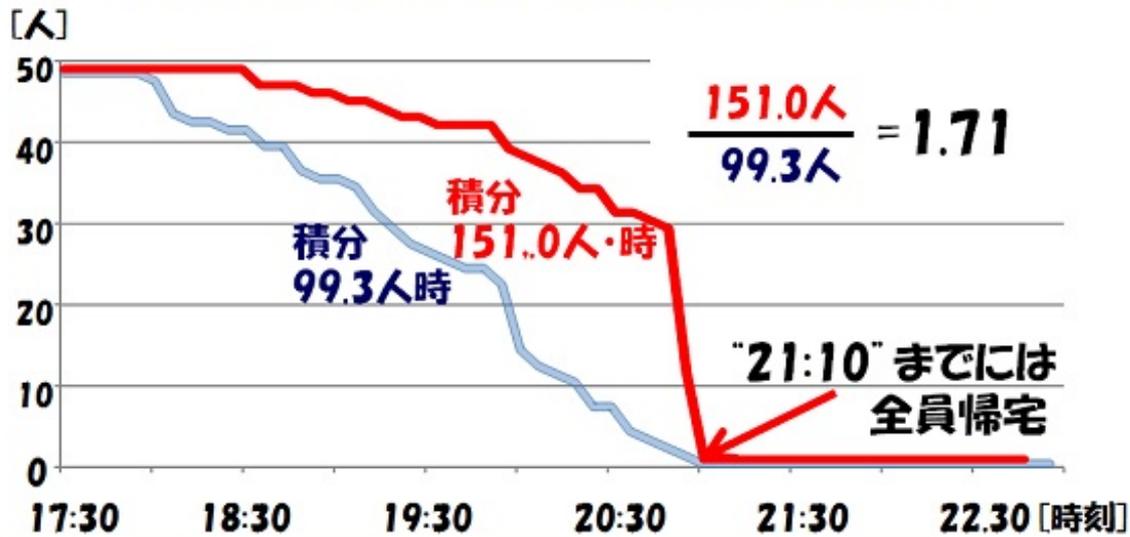
このシミュレーションでは、上長も、乱数で決められた時間で帰宅しています。おおむね、時刻に対して、線形的にオフィスの人間が帰宅しており、21:00には全員帰宅していることが確認できます。

さて、今回は「部長1人」だけに着目してシミュレーションを行いました。「部長」以外の社員については、一切のパラメータに手を付けていません。「部長1人」だけで、どれほどの影響が出るかを見るためです。

まず、最初に、部長1人だけを、強制的に21:00まで残業させました。

シミュレーション結果(2)

設定2: 部長「だけ」を21:00まで働かす



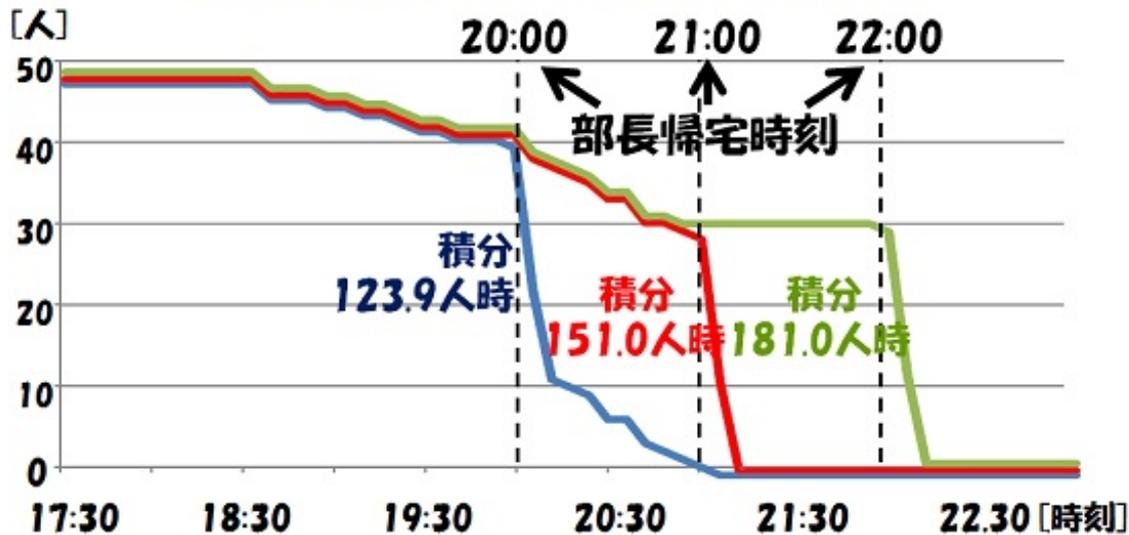
部長1人が、状況を1.7倍も悪化させている

たったこれだけのことで、すごい影響がでています。もうオフィス全員が、部長が帰宅して欲しいのを、ウズウズと待っている感じが、もろに表れています。そして、部長が帰宅するやいなや、全員がいきなり帰宅準備に入っているという、なんともエゲつない状況が見て取れます。

では今度は、部長の帰宅時間を、1時間ずつズラしてシミュレーションをしてみましょう。すると、さらにひどい状況が明らかになってきました。

シミュレーション結果(3)

設定3: 部長「だけ」を動かしてみる



なんていうか「部長」って、すごい……

このシミュレーションでは(そのように仕向けたとはいえ)、“部長という存在”があるだけでこんなにも「時間外労働」を助長していることが明らかになりました。

今回のシミュレーションでは、「課長の残業」や、あるいは「オフィスに残って仕事を続けている仲間の数」については、コーディングしていません。しかし、これらの要素を加えれば、このオフィスのトータルの残業時間が、さらに悪化するであろうことは、明々白々です(来月、そっちのシミュレーション結果も出します)。

「働き方改革」とは、何の目的で、誰が、誰のためにやっていて、そして、どこの誰が、その改革を邪魔しているのか——私は、これから、数字とシミュレーションで、その姿を明らかにしていきたいと考えています。

「上司である」という理由だけで、部下には「迷惑」な存在だ

それでは、新シリーズ「働き方改革」第1回の内容をまとめます。

【1】今回は、新シリーズ「働き方改革」に至った経緯、背景(EE Times Japan編集部と江端の腹の探り合いなど)と、このシリーズの執筆方針として、「『働き方改革』全体からのアプローチではなく、個別の江端の疑問に起因する形で、問題を個別に論じていくという形で進める」という執筆方針について説明致しました。

【2】政府の資料より、この「働き方改革」の構成要素が11項目あることを示し、それぞれについて、現時点での江端の疑問点や、今後、江端が具体的に検討してみたいと考えている事項、その他について、簡単に説明致しました。

【3】上長によって、部署全体の帰宅時間が変化するのではないかという推測のもと、「上長が早く帰宅すれば全員が早く帰宅できる」という仮説を立てて、その仮説に基づく、49人からなるオフィスの帰宅シミュレーションを実施しました。

【4】その結果、たった一人の上司の振舞いによって、オフィス全員の動向が劇的に影響を受ける――具体的には、部長の帰宅が遅らすだけで、オフィスの社員の帰宅時間が2倍近くも悪化させることができる、というリアルな結果を提示しました。

以上です。

□

上司というのは、「上司である」という理由だけで、部下には「迷惑」な存在です(関連記事:[若きエンジニアへのエール～入社後5年間を生き残る、戦略としての「誠実」～](#))。

上司は、人事権とか職務命令とかいう特殊な権力を行使できる権限を持っています。上司は、会社という組織のヒエラルヒーを維持するために必要不可欠な「暴力装置」でなければならぬからです。

「暴力装置」であるからこそ、そのような暴力の行使者たる「上司」は、その運用に対して、病的なまでに神経質な注意と配慮が必要とされます。

ところが、世の中には「部下とはフレンドリーで良好な関係にある」と信じている、バカな上司が山ほどいるようです。

例えば、「拳銃を所持している者」と「拳銃を所持していない者」の関係において「フレンドリー」などという関係が成立するわけがありません。それと同じことです。

ニュースなどで、「私はパワハラの意図などなかった」と主張する会社の上司の弁明を聞きませんが、私は『うん、こいつは本当のアホだな』と思っています。「当人の意図」など関係ありません。「当人の肩書」が、既に「パワハラ」なのです。

部下は、上司に飲み会に誘われたら断われたいし、年長者にアドバイスを受けたら感心するフリをしなければなりません。良いとか悪いとかそういう話ではなく、会社という組織はそういう風に作られて、運用されているからです。

だから、私は、「上司」と呼ばれている、あなたに申し上げたいのです。

あなたの何げない一言や行動は、あなたの身分である「上司」という肩書によって、トランジスタのように増幅され、最大限にそんたくされて、部下に届きます。

ですから、もし、あなたが、「時間外労働の削減の実施責任者」であるなら、まず自分が定時で帰宅して自宅で仕事するか、あるいはオフィス以外の所で隠れて仕事するか、その方法は一

切問わないので、

誰よりも早く、とつとつ、オフィスから消え失せろ

——と、アドバイスいたします。

上司のあなたは、「部下に対して残業など命じたこともない。その意図もない」と抗弁したいかもしれませんが、そんなことはどーでも良いのです。

あなたが上司であるというその事実だけで、あなたは、もう既に立派な「オフィス残業製造装置」として機能しているのです。

“米国エリートビジネスマン風”江端は、どこへ消えたのか

「この機会に、江端さんの連載コラム、過去からさかのぼって、全部読んでみたのですが——と、久々にレビュー結果を電話で報告してきた「無礼な後輩」は、続けて言いました。

「江端さん、なんで論文書かないんですか？」

江端:「論文……論文ねえ。論文って、作法にうるさいし、ページ数にも制限あるし、あまり過激な文章も書けないし、そもそも、EE Times Japanのコラムの内容で、論文を受理してくれる学会が思い浮かばない。そもそも、論文の寄稿を依頼されたことがない」

後輩:「江端さんのコラムは、背景、課題、仮説に加えて、状況の設定から数値シミュレーションまで、全ラインアップがそろっているんですよ。そこの人文科学系のやつらの論文なんぞに、全然負けていませんよ」

江端:「いや、私、人文科学の学者じゃなくて、ただのエンジニアだし。それに、私は、一部のエライ人しか目を通さない論文なんぞより、多くの人に読んで貰えるコラムの方がいい。なにより『論文』って、書いていて楽しくないような気がする。

例えば、誰よりも早く、とつとつ、オフィスから消え失せろって、論文に書いたら、その場で“リジェクト(Reject)”されるよね」

後輩:「まあ、そりゃそうでしょうけど……ま、それはいいや。じゃあ本論に入りましょう。正直、このテーマを聞いたときに『この連載の失敗は決まった』と思いましたよ」

江端:「一応、理由を聞こうか」

後輩:「江端さん、2002年に2年間の米国赴任を経て、日本に帰国されましたよね」

江端:「もう、15年も前になるんだな～……」(遠い目)

後輩:「帰国後の江端さんって、ものすごかったんですけど、覚えていますか？」

江端:「……ん？」

後輩:「帰国直後の江端さんは、研ぎ澄まされた、米国エリートビジネスマン風に行動していました」

江端:「誰が？ 私が？」

後輩:「米国式の厳格な時間管理を導入し、定時帰宅を実施し、事前に計算しつくされたファシリテータとして分単位のミーティングを進行し、無駄を排した資料作成や、3分間以内での提案説明をしていましたよね」

江端:「そうだっけ？」

後輩:「そして、それらを、自分か部下だけではなく、上司にすらそれを強要していたくらいじゃないですか」

江端:「あ——、そんなこともあったねえ。『傍若無人』って感じだったねえ」

後輩:「そんな、米国式のビジネススタイルでたたき上げられた江端さんが、出国前の江端さんに戻るのに、ふた月もかかりませんでした」

江端:「……嫌なこと覚えているな」

後輩:「一体、何があったんですか、江端さん。いえ、『何かがあった』のは分かっています。しかしですよ、2年間の赴任で米国式の『働き方改革』を完全に取得してきたはずの江端さんが、たった2カ月で日本式の『働き方』にタイムリープしたのを見て、私たち若手がどれほどの衝撃と失望と絶望を受けたか、考えたことがありますか？」

江端:「いや、それは筋違い……」

後輩:「江端さんは、帰国して“何か”があった。だから、この連載を引き受けたくなかった——そういうことなんでしょう？」

江端:「考え過ぎだってば」

後輩:「じゃあ、最後に一言だけ。江端さん、今回の政府主導の『働き方改革』が、本当にうまくいくと信じているんですか」

江端:「ああ、ごめん。今日は、今から、次の打ち合わせがあるから、また来月ね。また、レビューよろしくお願いね～～」

と言って、私は一方的に電話を切りました。

恒例「江端の引き出し」シリーズ

江端の持ちネタの棚卸をするという恒例イベント

| フィールド | 引き出し | その他 |
|-------|---------------|--|
| 技術 | AI | 現在、連載中 |
| | 制御ネットワーク | EtherCATについては実施済み |
| | 位置情報デバイス | キネマティクス、詳細な原理、準天頂衛星、屋内GPS等 |
| | 監視システム | ホビーとしての江端家のセキュリティシステムの完全オープン(ワンボードマイコンの活用方法、等を含めて) |
| | プログラミング技術 | 歴史、技法(オブジェクト指向)、言語(アセンブラ、C/C++,Perl Ruby, python), マルチメディア(Web3D、Unity), ボーカロイド、MMD等 |
| 法律 | 特許法 | 観点：「儲かる特許なんて存在するのか」 |
| | 民法 | 観点：「身の回りでのトラブルシューティング」 |
| | 契約 | エンジニアの契約業務の注意点 |
| 歴史 | インターネット | インターネット発生から現在に至るまで |
| | 優生思想 | 観点：「生きる価値のない人間」を計算できるか。各国の実施状況。安楽死問題も含めて |
| | 宗教、哲学 | 観点：「殺し/殺された人間の数」でキリスト、イスラム、その他宗教、および哲学を定量比較 |
| 教育 | プログラミングの義務教育化 | 観点：プログラミングは教育の対象足りえるのか(技能か技術か) |
| | 「数学嫌い」の作り方 | 数学を嫌いにさせる方法、実学としての数学 |
| 時事問題 | 鎖国 | 観点：「現時点で(食料、エネルギー、その他)を止めたら、何日で日本人全員を殺せるか」(現在の、自然エネルギーの過剰生産の問題などを加えて) |
| | 移民 | 観点：「このまま人口減少が続けば何がどうなるのか」 「(感情を排除した)数字による移民コストの算出」 |
| | ゴミ | 観点：「放射性廃棄物を、深海に沈める、宇宙に捨てる」という仮説 |
| | 老い | 観点：「介護の地獄だけでなく、当事者の地獄をシミュレーションする」(ひとたび、寝たきりになったら「自殺カード」も切れない事実) |
| | ストーカー | 観点：「ストーカーの心理を、コンピュータ(仮想人格)でシミュレーションする」(どこにターニングポイントがあるのか) |
| 新分野 | 「ぼっち」の戦略論 | 孫子の兵法や、クラウゼヴィッツの戦争論を、一人で生きる戦略として「再構築」する |
| | 英語学習の経済学 | 観点：TOEIC"1点"の値段は？(日本人の英語の勉強コストは、本当に見合っているのか) |
| | 国内英語 | 観点：「外国に行かない→英語はいらぬ」の理屈が死ぬ日→英語が使えないと日本で生きていけなくなるという逆転理論 |

(クリックで拡大)

⇒「世界を「数字」で回してみよう」[連載バックナンバー一覧](#)



Profile

江端智一（えばたともいち）

日本の大手総合電機メーカーの主任研究員。1991年に入社。「サンマとサバ」を2種類のセンサーだけで判別するという電子レンジの食品自動判別アルゴリズムの発明を皮切りに、エンジン制御からネットワーク監視、無線ネットワーク、屋内GPS、鉄道システムまで幅広い分野の研究開発に携わる。

意外な視点から繰り出される特許発明には定評が高く、特許権に関して強いこだわりを持つ。特に熾烈（しれつ）を極めた海外特許庁との戦いにおいて、審査官を交代させるまで戦い抜いて特許査定を奪取した話は、今なお伝説として「本人」が語り継いでいる。共同研究のために赴任した米国での2年間の生活では、会話の1割の単語だけを拾って残りの9割を推測し、相手の言っている内容を理解しないで会話を強行するという希少な能力を獲得し、凱旋帰国。

私生活においては、辛辣（しんらつ）な切り口で語られるエッセイをWebサイト「[こぼれネット](#)」で発表し続け、カルト的なファンから圧倒的な支持を得ている。また週末には、LANを敷設するために自宅の庭に穴を掘り、侵入検知センサーを設置し、24時間体制のホームセキュリティシステムを構築することを趣味としている。このシステムは現在も拡張を続けており、その完成形態は「本人」も知らない。

本連載の内容は、個人の意見および見解であり、所属する組織を代表したものではありません。

関連記事



[抹殺する人工知能 ～ 生存競争と自然淘汰で、最適解にたどりつく](#)

“人工知能技術”の1つに、生物の進化のプロセスを用いて最適解へと導く「遺伝的アルゴリズム (Genetic Algorithm: GA)」があります。25年ほど前に私が狂ったようにのめり込んだ技術なのですが、世界的にもファンがたくさんいるようです。そして、このGAこそが、私たちがイメージする“人工知能”に最も近いものではないかと思うのです。



[我々が求めるAIとは、碁を打ち、猫の写真を探すものではない](#)

ちまたには「人工知能」という言葉が氾濫しています。ですが、明言しましょう。「人工知能」という技術は存在しません。そして、私たちがイメージする通りの「人工知能」の実現も、恐らくはまだ先になるでしょう。



[研究開発コミュニティが置かれた危うい状況](#)

研究開発コミュニティは「常に」危機に曝されてきた。研究開発に関わるエンジニアであれば、「研究不正」「偽論文誌・偽学会」「疑似科学」といった、研究開発コミュニティを取り巻くダークサイドを知っておくことはしない。本連載では、こうしたダークサイドを紹介するとともに、その背景にあるものを検討していく。



[シリコンバレーがボストンを圧倒した理由](#)

意外にもあまり知られていないのだが、米国における最初の“ハイテク企業密集エリア”は、東海岸のボストン郊外である。1940年～1960年代にかけて、ハイテク産業が発展したボストン郊外のエリアだったが、その繁栄を長く謳歌することはできなかった。なぜシリコンバレーは、ボストンを打ち負かすことになったのか。今回はその辺りを探ってみたい。



[数字が暴く!“らくらくダイエット”の大ウソ](#)

今回は、私が連載当初から掲げてきたテーゼ「人類は、ダイエットに失敗するようにできている」を、目に見える形(=シミュレーション)で示します。前半では、このシミュレーションに使うパラメータを作るべく、ダイエットの苦痛を“定量化”します。なぜ、“苦痛”がパラメータなのか？—それは、苦痛を伴わないダイエットなど、ダイエットとはいえないからです。数字が、それをちゃんと語ってくれるのです。



[日本の電力は足りているのか？—“メイドの数”に換算して、検証してみる\(前編\)](#)

夏がくるたびに繰り返される電力需要の議論。果たして、日本の電力は足りているのか、いないのか。まずは日本全国で使われている電力をイメージするために、われわれがいったい「何人のメイド」を働かせているのかを計算してみよう。

Copyright© 2017 ITmedia, Inc. All Rights Reserved.

