

## 人ありて物流 - 人に起点を置かない物流企業に、永続的な繁栄なし -

この一年半、政治状況に振り回され続けてきた"派遣法改正"議論。先の政権交代を受け、いよいよ本格的な議論の高まりをみせることになる。昨年、もっとも力を入れたテーマだけに、この問題には大いに関心がある。同時に、"派遣法改正"に対し、未だ、一部の物流企業を除き、業界の意識が高まらないことに危機感を覚える。国会での議論が現実味を帯びてきた今、改めて、この問題を考えてみたい。

### 物流企業よ、直接雇用化で現場のやる気に火をつける

「人を蔑ろにする物流企業は永続的に存続することはできない」。これは、私の結論である。そして、10年先、20年先の人口減社会において、「物流企業が現場労働者を選ぶ時代ではなく、現場労働者が物流企業を選ぶ時代」になる。"人"無くして物流という産業は成り立たない。今一度、物流企業は"人ありて"という原点に立ち返り、現場労働者も含め、物流業で働く全ての人が「安心・安全に働く労働環境を構築し、健やかな生活を送ることができる様々な配慮を積極的に講じるべきである。そのことにおざなりな企業の物流現場から労働者はいなくなる。

この自論に対し、「大袈裟ではないか？」、あるいは、「物流現場が解っていない」とのご批判を頂戴するかもしれない。しかし、物流企業の経営層は、これくらいの危機感を持って、自社の物流現場で働く労働者の問題を真剣に考えるべきである。

今般の"派遣法改正"の議論は、かかる不況の折においても、多大なる影響を物流現場に及ぼす。自社の現場を「波動対応を派遣労働者抜きでできるのか？」と想像して頂ければ簡単な話である。

しかしながら、「派遣労働者を用いずに"波動対応"をどうするか？」といった起点だけでは、その場凌ぎの対処療法を見出すことはできても、現場労働者が自主的・継続的に根付く現場を作ることはできない。そのことを理解できない物流企業経営幹部は、不景気にもなう荷動き減(=派遣労働者減)を言い訳に、"派遣法改正"の問題から目を背けているだけだ。

## 現場労働者の人材育成放棄は、生産性向上の放棄

物流現場で派遣労働が解禁されて以来、物流企業は、現場労働者の確保だけではなく、あらゆる現場労働者に対する責任を看過してきた。そして、何よりも、「物流現場で働く"物流マン"を育成する」、「人を育てる」といったことに、あまりに無頓着になり過ぎた。

一説によると、直接雇用のパート・アルバイトと、スポット派遣との労働生産性は約20～30%違うという見方がある。その見方によるならば、「現場で働く人を省みない」という考え方は言わずもがな、「人の育成に注力しない」物流企業は、経営の点からも、生産性向上を放棄しているといえる。

また、派遣法改正議論は、労使が対立する類の問題にしてはならない。双方が、地道な対話を通じ、ともに働きやすい、活発な現場を作り上げるプロセスそのものであり、言わば、物流業界の未来を描くことだ。

願わくは、派遣法が改正如何に関わらず、物流業界が率先して、短期派遣労働者の直接雇用化に向けて舵を切り、「一丸となって現場を廻す」というスタンスで臨む業界への変貌を遂げると願いたい。たとえ、遠回りであっても、物流で働く"人"の視点に立たなければ、所詮、場当たりの対応策にしかならない。

## 物流コンサルタントよ、コスト改善の先の道標を描け

物流業界に関わり始めて約二年。お会いした、物流コンサルタントの大半は、「改善」の名のもとに、労働者を減らすことしか考えていない。そして、その「コスト削減」をコンサルティングと呼ぶことにあまりに慣れてしまっている。

と同時に、キックバックやマージンをともなうマテハンやシステム導入が目的化すること。言うなれば、物流コンサルタント自身の報酬の得方だけに目が向いてしまい、コンサルティングそのものが近視眼的になり過ぎている。

「コンサルタント」を生業とするならば、真に、顧客の側に立ち、コスト改善の先の道標を描くべきである。今、物流企業が有する最大の資産は「人」であることを再認識すべき分岐点に来ている。ゆえに、物流業の経営コンサルは、あらゆる効率化やシステム化、IT化などを通じ、業務やコストを最適化した結果、余剰となった人員を、ガムシャラな営業の結果として得た新規案件の現場に投入するというプラスの連鎖の創造に尽力すべきである。