

こうして私たちは飼いや慣らされる

「やりがい搾取」とは

これは、使用者が労働者に「やりがい」を強く意識させることにより、本来支払うべき賃金の支払いを免れる行為を指す労働搾取構造で、2007年前後に東大教授・社会学者である本田由紀氏が定義したものです。ご存知の通り、労働市場ではお金よりもやりがいが大事」といった謎のイデオロギーが脅迫的に広がっています。大間は社会的動物である」というのは社会心理学の根幹となる考えですが、人は仕事を通じて他者からの「承認」を得ることで社会の一員としての「自己」を確立しているため、「やりがい」の重要性が理論的に間違っていないことから、その大間的「な言い回しに反論しようにもしきれない」という方がほとんどです。しかし、「賃金の支払い」と「やりがい」は同時に実現できるもの。この両者に優劣をつけること自体がナンセンスであり、一種の思想改造とも言えます。会社が「やりがい」を「スキラアップ」と煽り、社員は「このままでダメだ」と焦りを覚え、すでに膨大な価値を生み出しているはずの通常の業務を通して自己肯定感を高めることは出来ず、ひたすら「承認」を求めて会社にしがみつく、といった悪循環は「社畜化現象」そのものです。

履き違えられる「問題点」

わが社においても、仕事の問題点、改善点を皆で話し合い創造性を育む」といった大義名分のもと、〇〇委員会」のような小集団活動（時間外労働）が行われていますが、これこそ「やりがい搾取」の典型と言えます。なぜなら、この場合の「問題点」というのは、ほぼ全てが会社による「効率化」の結果として生じたものだからです。マッチポンプ」という言葉の通り、単に会社の大遊び」の後始末をさせられているだけ。そもそも、会社が私たちの業務に不便を強いる形で「やりがい」を持ってなくしておきながら、自分の時間」でそれを追求しなさいとは随分と勝手な話です。職場の人間関係が深まる」との意見もありますが、せいぜい休憩時間に「お喋り」をする相手に困らないという程度で、そのお喋り」も会社に都合のいい与太話ばかりで、本音」を話すと嫌な顔をされるのであればストレスが溜まるだけ。利害関係」も甚だしい。もともと、会社が利益第一である以上、ものごととは全て大間的なもの」とは違った原理で動いていくのは当然で、会社が出してくる「やりがい」というのも幻想でしかありません。

おすすめの書籍

「あ、『やりがい』とかいらないんで、とりあえず残業代ください。」

日野瑛太郎 著
東洋経済新報社



社畜＝会社と自分を切り離して考えることが出来ない社員
(P54)



第 162 号

2022年 5月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT 092-483-1515