

視点

働き方改革は生き方改革



岡山県経営者協会
専任コンサルタント

中野 花都江 (社会保険労務士)

新年あけましておめでとうございます。世界中がアメリカに翻弄されて新年が明けました。日本の真価が問われる年になりそうです。日本老年学会が高齢者の定義を65歳から75歳に引き上げるべきだと提言したことで日本の成熟度を再確認しました。厚労省でも平成25年度から生涯現役社会の実現を提唱しており、平成29年1月からは65歳以上の人も雇用保険に加入できるようになりました。ベテランは有難い働き手であり、本人にとっても健康維持が見込めます。親世代が健康であれば子ども世代が介護離職することもなくなります。このように考えてくると今回政府が唐突に唱え出した『働き方改革』も理解できます。

『働き方改革』といえ、長時間労働撲滅に向けての労働基準監督署の強い姿勢にも緊迫感があります。人間性を全否定するような雇用環境では「一体何のために働いているのか？」と絶望するのは当然です。電通や三菱電機のような一流企業で使い捨てられる人材が我が国の損失であることに気づいた結果でしょう。そう考えると『働き方改革』は『生き方改革』と言えるのではないのでしょうか。

有識者による働き方改革実現会議では、①同一労働同一賃金 ②賃金引上げと労働生産性の向上 ③時間外労働の上限規制 ④再就職支援・人材育成 ⑤柔軟な働き方 ⑥女性・若者が活躍しやすい環境整備 ⑦高齢者の就業促進 ⑧育児・介護と仕事の両立 ⑨外国人労働者の受入れの計9項目が検討され、特に『同一労働同一賃金』については平成28年12月20日にガイドライン案が出されました。企業にとっては困惑の内容です。正規

社員と非正規社員の格差を是正する案ですが、同じ業務を担う正規社員と非正規社員が同じ貢献度を示した場合には、基本給について同一賃金を支払うことに企業側はあまり抵抗感はないと思われます。しかし賞与や諸手当、福利厚生にまで範囲が広がると話は別です。今後の課題として両者の違いを整理しておく必要があります。

岡山県では人材不足に悩んでいる企業が多く、パートの時給を上げなければ人材確保ができない。不足を埋めるために正社員の長時間労働を抑制できない。若年者の教育ができない等、悩みの質も優先順位もまちまちです。企業にはシニア層だけではなく若年者のキャリア形成と生活基盤の支援をするという役割もあります。定年後の社員の活用、抜本的な労働時間管理、メンター制度、短時間正社員制度など自社で何が効果的かを検討する時期にきています。地元で就業することの魅力発信に取組めば人材不足に歯止めが掛けられるのではないのでしょうか。大都市集中、一流企業一辺倒の息苦しさが人間の豊かさを奪っている気がします。

先日あるフォーラムで、地方と都市の最大の違いが文化・教育環境であると聞きました。決して雇用環境ではないことが重要なのですが、義務教育年齢までに地元で本物に触れる体験をしておくことが生れ育った土地への愛着と信頼を育て、地元での就職を促すというのです。福利厚生費としてコンサートや美術館への費用支出をするなど独自の社風を作ってみるのも面白そうです。地元企業に就職すれば豊かな人生が送れるという誇れる岡山スタンダードを考えてみませんか。