

視点

働き方改革の自由度



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)

安倍首相が2016年9月に「働き方改革実現推進室」を設置して1年以上が経ちました。「働き方改革」というフレーズが間断なく報道されたこともあり、言葉だけは多くの国民に浸透しています。棚上げになっていた法改正も順次施行が予定されており、いよいよ本気で改革に取り組む年になりました。

取り組むに当たり、内閣府の目指す課題を整理してみましょう。課題は3つあり、具体的施策として次のような法改正が挙げられています。1つ目の課題は「長時間労働の解消」で、時間外労働の上限を設ける労働基準法の改正。2つ目は「非正規社員と正規社員との格差解消」で、同一労働同一賃金を目指すパート労働法や労働者派遣法の改正。3つ目は「労働力不足の解消」で、女性や高齢者が活躍できるよう育児介護休業法や雇用保険法の改正で、いずれも記憶に新しいものばかりです。一方、我が国は生産性を上げて国際競争力を高めるといふ課題にも直面しています。自分の意志で多様な働き方ができる環境が整っていて、しかもグローバル化へも対応できる会社。ここに矛盾はないでしょうか。このような難しい課題を念頭に置きながらの取り組みになります。

会社の事情は様々ですから、他社が取り組んで成功したことを模倣しても同じ成果

は得られません。社員の年齢構成等によっても異なります。まずは社員の意識調査と実労働時間の把握から始めてみましょう。時間に捕らわれず納得のいく仕事をしたいと思う人も多いはずですが、早い帰宅に慣れてなくて街を彷徨うフラリーマンが増えているとの報道もありました。家庭のある社員が毎日早く帰宅したいわけではないようです。減った残業代をダブルワークで稼ごうとする人もいるでしょう。それによる過重労働は誰の責任でしょうか？

政府は法令遵守の見張り番はできますが、働き方は型通りにはいきません。働き方改革は自由度が高いほど成功すると思われるかもしれません。時には時間を忘れて仕事もするし、時には早めに帰宅して家族と食事をする。あるいは町の本屋や喫茶店でゆったりと自分の時間を楽しむ。そうしたバランスは労使で考える課題であると思われます。

今後ずっと労働力不足の状況が続くとも限りません。AIが生産性を上げてくれる未来が目前にあります。そうした未来にどう向き合っていくか、労使が知恵を出し合わなければならない時です。

岡山県経営者協会は来年度「働き方改革研究会」(仮称)をスタートさせる予定です。事例研究を通して問題点解決のための方向性を発見し共有できれば幸いです。是非多くの方のご参加を！