

「働き方改革」

商学部教授 広瀬憲三

第二次安倍内閣は一億総活躍社会を掲げ、その実現のために働き方改革に取り組んでいる。この背景には、グローバル化の進展、少子高齢化に伴う労働人口の減少する中で、日本経済が持続的成長を遂げ、国際社会で活躍していくために、働き方改革を推し進め、生産性を高めていくことが重要であると考えられている。

政府は働き方改革として、同一労働同一賃金など正規と非正規との格差の是正、長時間労働の是正、高齢者の活用を目指し、様々な政策、法制化を推し進めている。

論文「働き方改革と企業での取組み」(賃金事情 No.2745 2017年8月5・20号)、加藤勝信論文(「働き方改革実行計画」について<特集：働き方改革の深化>月間経団連 65 巻 8 号 2017.8)はこのような政府が推し進めている働き方改革の方針、アクションプログラムなどについてその内容を紹介している。すなわち、正規、非正規の不合理な処遇の改善、長時間労働の是正、単線的キャリアパスをライフスタイルに合わせて働ける柔軟な労働市場を目指し、ガイドライン、法改正の内容を解説している。

北浦正行論文(「働き方改革実行計画の課題」<「働き方改革と企業での取組み」>賃金事情 No.2745 2017年8月5・20号)は、今回の働き方改革のうち、同一労働同一賃金、長時間労働の是正の課題を提示している。同一労働同一賃金については雇用者全体の約4割を占める非正規労働者と正規労働者の不合理な待遇差の解消を目指すものであり、欧米のように職業別労働組合とは違う日本で待遇改善を進めることが難しく、日本的な雇用慣行の変革が求められるが、この変革が企業行動、組織変革などに与える影響も踏まえ、「日本的雇用のパラダイム転換という視点での本格的議論」が必要となると指摘する。長時間労働については、法律で条件を設定し、罰則も強化したことは評価されるが、年次有給休暇の取得、フレックスタイムなど多様な対応が必要であり、「残業規制だけではなく、労働時間制度の柔軟化・多様化、さらには業務改革と、場合によっては組織改革も含めワンセットで検討していくこと」が必要であると指摘する。

山田久論文(「『働き方改革』をどう評価するか」<「働き方改革と企業での取組み」>賃金事情 No.2745 2017年8月5・20号)も、「働き方改革」をその課題認識は的確であるが、働き方改革が求められる原因を把握し変えていくこと、政府ではなく個々の職場というミクロレベルまで浸透していかなければ実現することができないと指摘する。すなわち働き方改革で取り上げられている長時間労働などの課題の原因は、採用にあたって職務を定めず、会社のメンバーとして雇用の安定を与えるのと引き換えに様々な業務を行うことを求めるメンバーシップ型の雇用慣行であり、この慣行を含めた雇用システムを見直すことが必要であると主張する。

外国人の目から見た日本の長時間労働の原因を論じているのが、ロッシェル・カップ論文(「世界から見た、働きすぎニッポン」<特集：働き方改革の深化>月間経団連 65 巻 8 号 2017.8)である。彼女は日本の長時間労働の原因として、①一人当たり仕事量の多さ、

②会議、承認など仕事の非効率性、③ソフトウェアへの投資の不足、④周りの人が働いているときに自分だけが帰ることをためらう社会的なプレッシャー、⑤たくさん働くところを評価する慣習、⑥だらだら残業するなど時間管理の感覚のなさ、と指摘する。また、日本では従業員は会社に対する信頼性が低く、これらの問題に会社として取り組もうとしても、会社は本気で取り組もうと思わないという企業体質に問題があるという。この指摘は、働き方改革について必要だと考える従業員も「どうせできない」とその実現性を期待していないことになる指摘する。

グローバル化、少子高齢化が進み日本が持続可能な成長を続けていくために働き方改革を行うことは重要であるが、この目的は、日本経済の産業構造、産業（企業）の質の変革をもたらすものであることが重要である。すなわち、標準化した製品の競争力を維持するために生産性を高め、製造コストを引き下げるのではなく、新たなイノベーションを生み出し、今までにない価値を持った製品・サービスを提供することである。かつてのウォークマン、iphone、フェイスブックのように新たな価値をもった製品を生み出すための土壌を作ることが企業の生き残りにとって重要であり、価値創造企業となるためにどのような働き方改革が必要かを考えることが重要である。技術革新のスピードが速まる中、産業構造の転換、質の転換を推し進めるため、政府としてどのような雇用システムへと変換するのか、また個々の企業はどのような改革が必要なのか、これらを一体化して推し進めることが、日本経済の持続的成長に求められる真の働き方改革かもしれない。

真の働き方改革を推し進めていくためには、従来の日本の雇用パラダイムの変革が重要となるかもしれない。