

# 働き方改革の考え方

有限会社イマジン 代表取締役  
社会保険労務士 原田 孝二郎



## 現状の把握

**「残業は するなこれだけ やってあげ」**  
これは2月に発表された今年のサラリーマン川柳の一句。  
今や社会現象となった「電通問題」。それに呼応したように発表された、昨年12月20日の「同一労働同一賃金のガイドライン(案)」、そして今年3月28日に発表された「行動計画」。残る政府の手続きは、残業規制についての労働基準法(時間外協定特段条項の最大可能時間を月間100時間未満とする等)改正と、同一労働同一賃金についての労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法についての該当条文の改正になってくる。

さて、「行動計画」は資料1のよう  
に11項目あり、働き方改革は各企業、特に中小企業には待ったなしの課題となってきた。具体的には、テレワーク、兼業・副業、限定正社員制度、最低賃金1,000円、インターバル規制等を、各社が採用するか否かについて、自社の判断が必要になってくる。

その働き方改革の内でも最大のテーマである「労働時間」について京都の現状を見てみよう。資料2のように、京都府では、週60時間以上働く者の割合は11.1%(年齢計)であり、東京都、北海道に次ぎ、全国で3番目に多い現状となっている。また、働き方改革が進むと労働時間が減り、労働生産性の低下が心配されるが、その現状は、資料3の通り、日本は必ずしも高いとは言えない。OECD加盟35カ国の内22位で、1位アイルランドの48%、3位アメリカの61%の水準となっている。

## 行動計画が示した具体的改革

- |                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1. 非正規雇用の処遇改善           | 同一労働同一賃金の導入                   |
| 2. 賃金引上げと労働生産性向上        | 最低賃金1,000円へ向け年率3%程度の引き上げ      |
| 3. 長時間労働の是正             | 罰則付き時間外労働の上限規制導入              |
| 4. 柔軟な働き方の環境整備          | 兼業・副業を推進、テレワークの推進             |
| 5. 女性・若者の活躍を促す環境整備      | 就職氷河期世代の支援、学び直しの機会拡充          |
| 6. 病気の治療と仕事の両立          | トライアングル型支援等の推進                |
| 7. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労 | 保育士・介護職員の待遇改善<br>介護離職ゼロへの支援充実 |
| 8. 転職・再就職支援             | 雇用吸収力、付加価値の高い産業への就職支援         |
| 9. 教育環境の整備              | 誰にでもチャンスのある奨学金制度の創設           |
| 10. 高齢者の就業促進            | 定年延長への助成<br>65歳以降の継続雇用        |
| 11. 外国人材の受入れ            | 政府自らが総合的な検討開始                 |

## 働き方改革の受け止め方

それでも、各企業は働き方改革を実施しなければならぬのが現状だ。もし、働き方改革に乗り遅れたら、企業はどうなるだろう? 求人が今以上にきつくなり、退社する社員が増え、残った社員の労働時間は増えるという悪循環に追い込まれることになる。そして、働き過ぎ社員を雇用することが、企業にとってメンタル面でのリスクを高めることになり、自社のイメージがダウンしていくことになる。

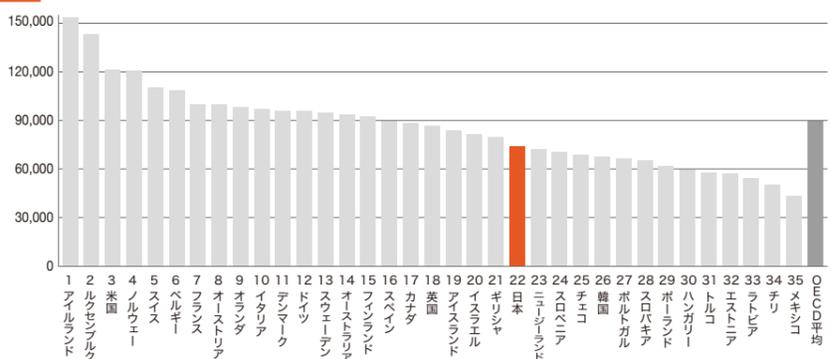
そこで、自問自答してもらいたい。  
コンピニ・ファミレスは24時間営業しなければならぬのか? 宅配の時間指定や再配達に必要なのか? なにしろ、政府と大企業主導で「プレミアムフライデー」まで実施する世の中になっている。「働き方改革」は「ライフスタイル改革」であり、その「ライフスタイル改革」は、自社の「ビジネスモデル変革」であり、要するに「働き方改革」は「新しいビジネスモデルを創る」ことを企業に要求してくる。

## おわりに

「働き方改革」の名のもとに、有給休暇の完全消化、男性社員の育児休業取得促進等、「働かないことは良いことだ!!」と言わんばかりの報道が目につく。本来の「働き方改革」は、元々我が国の「雇用制度改革」という、大きなデザインの内の一つでしかなく、整理解雇基準の法制化、ホワイトカラーエグゼンプションの導入、外国人労働者の受入れ、学び直し機会の充実等の雇用制度改革と同時に実施するべきものである。「働き過ぎは良くないが、働くことは良いことだ!!」という価値観を創り上げることが、我が国が目指す雇用制度改革なのだ。国民受けする「働き方改革」だけではなく、今後を見据えた我が国の雇用制度改革の議論を進めてもらいたいものである。

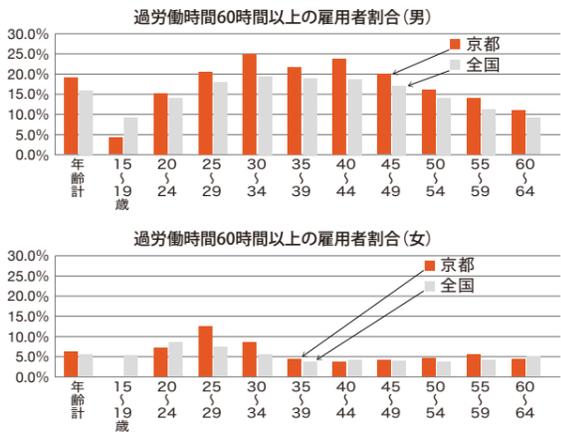
まずは、「残業は するなこれだけ やってあげ」を改善すべく、一番取り入れやすい「ノー残業デー」から始めてみてはいかがでしょうか。

資料3  
OECD加盟諸国の労働生産性(2015年) 35カ国比較



資料2

## 京都府民の週労働時間60時間以上の雇用者割合は全国で3番目に多い



京都府民で、週60時間以上働く者の割合は年齢計で11.1%あり、東京都、北海道に次ぎ、全国で3番目に多い。男性については、15~19歳を除きすべての年齢層で全国平均を上回り、25~44歳で2割を超え、30代前半では25%に達している。女性については、25~29歳で12.6%と特に高くなっており、他の年齢層でも概ね全国平均を上回っている。