

「働き方改革」?

唐津 博

「働き方改革」が一大スローガンとなっている。第3次安倍改造内閣には「働き方改革担当相」が配置され、内閣官房に「働き方改革実現推進室」が設置された。「働き方」は、人はなぜ働くのか、働く目的は何か、ということと深く関わっている。内閣府の「国民生活に関する世論調査」(平成28年度)によれば、「働く目的は何か」との問いに対して、「お金を得るため」と答えた者の割合が53.2%、「生きがいを見つけるため」が19.9%、「社会の一員として務めを果たすため」が14.4%、「自分の才能や能力を発揮するため」が8.4%となっている。この割合には、性別、年齢別、従業上の地位別、職業別などで、それぞれ異なった特徴があり、働くことは、働く者の属性や置かれた立場等で、さまざまに意義づけられる。「働き方」(どのような形態で、どのように働くか、雇用労働か、独立自営か等)は、個々人の生活のあり方、生き方や人生観を反映するものでもある。では、個々人の自由な生き方が尊重されるはずの現在、なぜ、「働き方改革」なのか。

「働き方改革」は、平成19年に公表された内閣府「子どもと家庭を応援する日本」重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」における議論の整理(中間報告案)に遡ることができる。すなわち、日本社会は、少子化・高齢化が進行し、本格的な人口減社会、労働力人口の減少という局面にあるが、本格的な少子化に対処するためには、労働者個人やその家族のニーズに対応した「働き方」を検討・議論し、「働き方改革」の方向性や支援のあり方を考えなければならない、と。その後、非正規雇用労働者の増加とその経済的基盤の脆弱さ、正規雇用労働者の負荷の高まり(過密労働化、長時間労働)、育児と職業生活の両立の困難さへの社会的関心が高まり、人々の仕事と生活に関わる多様なニーズを満たすワーク・ライフ・バランス

による「働き方改革」を、ということになる。

「働き方」は働く側(大半は雇用労働者)の問題のはずだが、働かせる側(企業)目線の「働き方改革」はこうである。すなわち、経済のグローバル化によって厳しい国際競争にさらされている日本企業が、今後も生き残るためには従来の長期雇用モデルとは異なる、新たな雇用管理の仕組みを講じる必要がある。ワーク・ライフ・バランス実現のための制度や措置(短時間勤務・在宅勤務制度や長時間労働の是正)は、企業にとってコストではなく、組織の生産性向上、持続可能性に寄与する先行投資なのであり、「働き方改革」は、企業側に生産性、収益性の向上をもたらす、と。経済成長を最優先の政策課題とする立場からも、「働き方改革」にメリットがあるようである。

ところで、労使関係(雇用労働)を規制対象とする労働法は、個々人の「働き方」を規制するものではない。例えば、労基法は、最低労働条件基準を設定し、使用者を名宛人としてその遵守を義務付ける。社会経済的に優位な立場にある使用者による「働かせ方」を、一定基準に枠づけて労働者の「働き方」の適正さを実現しようとしている。国家は、使用者による「働かせ方」を規律・制約するという限度で、私的関係である労使関係に介入するのであり、労働者の「働き方」に干渉するものではない。また、そのような干渉は否定すべきものであろう。

政府が唱道する「働き方改革」が、「働かせ方」の改革というのであれば、強く支持したい。現在の雇用労働者の「働き方」が抱える問題、例えば長時間労働や家庭生活を犠牲にした「働き方」は、そもそも、労基法等の労働法規制を蔑ろにしてきた「働かせ方」(雇用管理のあり方)に起因するものにほかならないからである。

(からつ・ひろし 中央大学法学部教授)