



勤務時間の多様性と人材のこと

勤務時間の多様性が話題になっている。朝型勤務、在宅勤務（テレワーク）、勤務時間インターバル。いずれも現行法制の規制を前提に考えれば、朝型勤務でも割増賃金の対象となるし、在宅勤務でも適用されている勤務時間制度によって割増賃金は支払われる。組織が労働法を遵守していれば問題はない。しかしそうではない場合もかなりあるだろう。

勤務時間の多様性が問題になっているのはなぜだろうか。一方では、企業のその時々々の労働力需要に応じて、働き方も柔軟にすべきという考えがあるからだ。雇用は生産の派生需要という経済学の理屈は完全な間違いではない。仕事がなければ失業する。会社の倒産は、従業員の失業危機でもある。だから、企業の労働力需要に柔軟に対応することが、労働者に求められている。

他方で、働く側のニーズも重要だ。家事・育児・介護・治療と仕事を担う労働者はこれからもいなくなる。場所や時間で柔軟な働き方を選択することができれば、労働者は助かる。様々な制約のある労働者を使いこなすことができなければ、場合によっては企業経営も立ち行かなくなる。教育訓練に手間のかかる仕事を担っている労働者は、そう簡単に解雇できない。だから企業もそういう人材の生活ニーズに適う仕組みを考える必要がある。

ベクトルが反対のこれらの考え方は、いずれかが正解でも一方が不正解という性質のものではもちろんない。どのような立場で考えるかによって、企業側もしくは労働者側のニーズのどちら寄りになるかという、相対的な問題だ。筆者は研究する立場上、中立に考えることが重要だと認識しているが、それでも今、相対的に見てどちらの立場が優勢かということには気になっている。

気になっていることの一つは、長時間労働の問題である。働き過ぎが浸透している我が国では、柔軟

な勤務時間もなかなか思うようになってくれない。働く側のニーズを想定したはずの勤務制度が、長時間労働をするその他大勢の働き方のせいで、意味をなくす可能性がある。早起きが得意だからと、朝型勤務にシフトするのは良い。しかしその他大勢が通常出勤でさらに夜も残業している状況で、自分だけ定時より早く帰宅することができる人は、おそらく朝型勤務の全員ではない。在宅勤務は通勤の手間をかけず、管理の仕方によっては効率的な働き方ができる。PCのウェブカメラで、「今から仕事」「今から休憩」「これで終業」と上司に報告した後で、修正や追加が必要なことに気づき、終業後に作業することはあるだろう。むしろあって当たり前だ。仮に法制度上、残業手当が出ない働き方であっても、働き過ぎの問題と無縁ではない。入社する時間にインターバルを設けることで、仕事漬けの状態から少し間を置くことができても、片道2時間通勤していたら、11時間のインターバルは7時間しかない。おそらく睡眠不足が続く。

こうした働き過ぎの問題は、今までもそしてこれからもたいへん重要な論点である。労働者の健康という人間の尊厳の問題のみならず、労働力の疲弊という企業経営上の重要課題でもあるからだ。

しかしもう一つの懸念がある。「余人を以て代え難い」人材はまだ良い。企業側もそれなりに心配してくれるから、自分のニーズに合う働き方を提示してくれるかもしれない。しかし、余人で代えのきく労働者はどうなのだろう。生活ニーズが重くなり、会社の言う通りに働けなくなったら。そもそも余人ではない人がどれだけいるのだろう。限定正社員は解決策になるのか。

これは教育訓練の問題であり、またセーフティネットの問題でもある。勤務時間の多様性も根が深い問題と表裏一体だ。