

働き方改革

三 谷 直 紀
 (岡山商科大学)
 (経済学部教授)



働き方改革が進んでいる。政府は、女性の活躍の推進や「一億総活躍社会の実現」などに続いて、昨年末の同一労働同一賃金のガイドライン（案）や時間外労働の上限規制等に関する労使合意（本年2月）を踏まえて、本年3月に「働き方改革実行計画」を策定した。非正規労働者の処遇改善や長時間労働の是正などが目標とされている。こうした働き方改革の意義と課題について考えてみたい。

働き方改革は、少子高齢化・人口減少が急速に進展する日本が避けて通れない課題である。日本では今後少子高齢化の進展によって、15歳から64歳までのいわゆる「生産年齢人口」が大きく減少する。こうした中で日本人の生活水準を維持するためには、女性や高齢者を中心として就業意欲と能力のある人の就業を促進し、労働力人口の減少をできるだけ抑えるとともに、労働者一人当たりの生産を増やすことが重要である。労働力人口の減少を抑えるためには、女性や高齢者などにとって就業しやすい環境を整え、就業を促進することが必要である。一方、労働者一人当たりの労働時間は増加させるよりもむしろ減少させる方向が望ましい。したがって、労働者一人当たりの生産を増やすためには労働時間当たりの労働生産性を高める必要がある。つまり、女性や高齢者なども働きやすく、労働生産性の高い働き方が求められており、そのための改革が必要である。

一方、経済構造の変化の中で、非正規雇用や多様な正規労働者が増加している。サービス経済化の進展や経済のグローバル化、あるいはITを中心とした技術革新によって、パートタイム労働者や派遣・契約社員等の非正規労働者への需要が増えている。また、労働者の側でもこうした雇用形態を選択する者も増えている。たとえば、育児や介護等と両立させるため、柔軟な労働時間制度や転勤のない働き方を望む労働者などである。さらに、労働者が多様化するに伴い、正規労働者の中にも多様な働き方を望む労働者が増えている。勤務地や職種などが限定されない正規労働者だけではなく、勤務地や職種が限定されている正規労働者としての働き方を望む労働者の増加である。

「同一労働同一賃金」という考え方は、このような雇用の多様化の中で、主に非正規労働者と正規労働者との間の処遇面での不合理な格差を是正して均衡・均等を実現し、公平性を高めるとともに、非正規労働者の労働意欲を高めようとするものである。しかし、正規労働者と

非正規労働者で賃金の決め方は大きく異なる。正規労働者の場合は、長期雇用を前提として、さまざまな仕事を経験しながら、技能形成を行う。多くの企業では、職務遂行能力が査定によって評価され、それをもとに賃金が決定される。基本給は職能等級別範囲給となっている。ベースアップや標準的な定期昇給額は労働組合があるところでは団体交渉によって決まる。一方、非正規労働者の場合、たとえばパートタイム労働者であれば、地域の労働市場で成立している職種別賃金によって決まる。つまり、賃金は正規労働者の場合は内部労働市場で決定されるのに対して、非正規労働者の場合は外部労働市場で職種別の労働需給によって決まる。仮に、こうした賃金決定の違いを無視して、無理やり非正規労働者の賃金の引き上げを図ると正規労働者の賃金の引き下げや非正規労働者に対する需要の減少、あるいは両者の職務・職域の一層の分断ということも起きかねない。非正規労働者の処遇を改善するためには、基本的に非正規労働者の生産性を高めることが重要である。そのためには、非正規労働者の中で長期に働き、技能を高めようとする労働者の処遇や訓練機会の改善を図る必要がある。その際、技能の評価システムが重要である。

長時間労働に対する対策も求められている。日本のフルタイム労働者の労働時間は欧州諸国に比して長く、長時間労働者の割合も過去20年間ほとんど変化していない。長時間労働の背景には、労働者の教育訓練費など固定費が多いことや不況期に雇用を維持するためのバッファーとして平常時の所定外労働時間が長いという日本の雇用システムの特徴を反映している面もあるが、日本の企業文化や商取引の慣行等の影響も指摘されている。長時間労働は時間当たりの労働生産性を低めるだけでなく、労働者の健康をも害する恐れがある。また、長時間労働は家事・育児・介護負担や健康・体力面で制約のある女性や高齢者が十分に能力を発揮できる就業機会を制限している。労働時間の短縮はこれまでもさまざまな政策が行われてきた。しかし、バブル崩壊後の長期不況下で企業がコスト削減を優先して新規採用を抑制する中でフルタイム労働者の労働時間はあまり短縮しなかった。また、「労働基準法」のいわゆる「36協定」によって、所定外労働時間が際限なく長くなる可能性があることが指摘されていた。本年2月の「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」における例外なく総労働時間の上限を定め、罰則を設けるという方向性は、その意味では画期的なものである。ただし、その中に示された特例の上限（残業月100時間未満）は過労死に至るほどの労働時間を参考に定められたものであり、あまりに長い。各企業の労使はさらなる労働時間の短縮に努力する必要がある。また、合意の内容は複雑すぎる。この規定がすべての企業に浸透し、実効性をもつためには、取引先企業や顧客との関係も考慮すべきである。人手不足の中で値上げに踏み切った宅配便の例のように、長時間労働を解消するためには人員を増加するとともに、場合によっては料金の値上げをして費用の増加を吸収する必要がある。しかし、交渉力が小さい企業では労働費用の増加分を取引先企業や顧客に転嫁しにくい場合もある。こうした場合の対策も講じる必要がある。

働き方改革は単に労働時間を短縮すればよいというものでも、非正規労働者の賃金を引き上げればよいというものでもない。公平性ととも労働者の労働意欲を引き出し、生産性向上へのインセンティブを与えるシステムの構築こそが肝要である。