

特別寄稿

働き方改革は、ゆとり教育改革の轍を踏むことにならないのか

篠路整形外科
池本 吉一

「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「賃金引上げと労働生産性向上」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」などを実施し、平成28年8月に安倍内閣が掲げた一億総活躍社会実現を目指す法案が、平成31年4月より、年休の最低5日付与、高度プロフェッショナル制度、大企業の時間外労働法的上限規則制度から、一部開始が始まった。

労働基準法は、法定労働時間1日8時間、1週40時間と定めており、それを超えて働かせる場合、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数の代表者と労使協定(36協定)を締結し、法定労働時間を超えた労働時間の上限、月45時間、年360時間が定められた。さらに、この時間外労働の特別条項があり、臨時の必要性のなる、例えばボーナス商戦や、決算業務など繁忙期が発生した場合に、単月では100時間未満、2~6カ月では平均80時間以内の範囲で例外的に認めるというものである。このように、細かく時間外労働時間が決められた背景には、例の電通のOLの過剰業務により自殺に追いやられた事件などがあるものと思われる。果たしてそのことが、今後、日本の産業界に人工知能(AI)やロボットが組み込まれ、あらゆるモノがネットにつながる「IoT」が当たり前となり、それによるデジタルテクノロジーが深く浸透しつつある働き手や企業の雇用、人材戦略が日々、増々複雑化しつつある世の中、どのような意味を持つのか。さらには、少子高齢化が進み、増々日本国内の実質的な働き手が少なくなっていく中にあり、今や外国人を雇い入れなければ成り立たなくなる産業、例えば介護事業など、このような一律的な法律で、対処可能なものなのか、甚だ疑問である。従業員が1,000人以上の大企業であれば、人員の増加か配置転換により、法令達成可能と思われるが、仕事の量が不安定な中小企業では、目標を達成することはこの人手不足の労働環境の中では、なかなか困難性を極めるのではないかとと思われる。

ところで、小熊英二氏の雇用の歴史社会学的観点から書かれた著書の中で、日本社会は、「大企業型」、

「地元型」、「残余型」と3つに分類され、その比率は、各々26%、36%、38%と推定されており、ここ10年で正社員はさほど減少していないが、「地元型」に多い自営業の減少により非正規雇用者が増加しつつあり、日本型雇用とは「大企業型」にある構造が日本の産業構造の全体を規定していると述べている。日本の大企業の特徴は、入社しても職務の範囲が無限的で、東京大学を中心とした学歴の高い「人物」を中心にその後の「努力」や「がんばり」などが人事部の労務評価の対象になり、努力次第で全員にチャンスが平等にある「社員の平等性」があるものの、単身赴任や長時間労働などで「成果主義」が全社員に要求される。経済学者の八代尚宏氏に言わせると、「一部のエリート階層」の働き方が、「必ずしも、高学歴でなく、出世が約束されていない広範囲の社員層にまで広がっていることが日本の働き方の大きな特徴」と指摘している。確かに欧米企業は、日本の労働者の中で意識される「大企業か中小企業か」つまり、「どの会社か」の区分とは異なり「ホワイトカラーかブルーカラーか」つまり、「どの職務か」の区分の方が強く意識される。さらに、欧米企業は一部のエリート層が占める上級職員、その下の下級職員、さらにその下の現場労働者が、ある見事なピラミッド型の三層構造になっている。上級職員とは「目標を立てて命令する仕事」、事務系なら経済学修士(MBA)、技術系なら工学修士などの学位を持っている人が多い。下級職員は「命じられた通りに事務をする仕事」。現場労働者とは「命じられた通りに体を動かす仕事」に就いているブルーカラーの職務である。「上級職員」の役割は、「企画を立てること」、「管理すること」、「命令すること」など、経営、マネジメントが仕事であり、これらは時間をかければ成果が出るという職務ではなく、労働時間では評価されず、給与は月給制や年俸制で契約するとき上司と交渉して全額が決定され、残業代の対象にはならない。一方、「下級職員」や「現場労働者」は、高学歴の人は比較的少なく、命じられた典型的な職務をこなす、当然、労働基準法に則って時間外労働など、残業代などが支払われ、所謂「欧米人は仕事

優先ではなく人生やバカンスを楽しんでいる」人方が、この分類にあてはまり、当然、「上級職員」とは異なり、昇進には限界がある。

日本の大企業の職員には、この「上級職員」と同じ精神に則り仕事をさせられるものだから、当然、雇用のひずみが生じるのは当然であり、また、さらにその会社の働き盛りの職員の年齢が30歳代前後、まさにあの天下の悪法であった「ゆとり教育」世代に輩出された「勉強より遊び」といった世代、つまりは「仕事よりバカンス」をモットーとしている世代が今の日本の企業を担っているわけで、何という皮肉な事態。このままでは、日本経済の未来は増々

暗くなる一方ではないかと思われるのである。

(令和2年1月 記)

【参考文献】

1. 佐藤信ほか『詳説 日本史研究』山川出版社、2017
2. 木村靖二ほか『詳説 世界史研究』山川出版社、2017
3. 日本経済新聞社『これからの日本の論点』日本経済新聞出版社、2019
4. 岡崎淳一『働き方改革』日本経済新聞出版社、2019
5. 小熊英二『日本の社会のしくみ』講談社、2019



自然と健康を科学する。漢方のツムラです。



<https://www.tsumura.co.jp/>

●資料請求・お問い合わせは、お客様相談窓口まで。

【医療関係者の皆様】Tel.0120-329-970 【患者様・一般のお客様】Tel.0120-329-930