## 「働き方改革」の先にあるもの

## 一橋大学大学院法学研究科 准教授 泉 智徳

暮れも押し迫った昨年12月、夕刊に掲載された、とある記事に目を引かれました。

「トヨタ労組、脱「一律ベア」~「評価で5 段階」要求~」(日本経済新聞12月26日夕刊1 面)。日本を代表する自動車メーカー、トヨタ 自動車の労働組合が、従来型の横並びではな い、個人評価に基づく賃上げの仕組みを(組 合の側から)提案したというのです。

新卒一括採用や終身雇用などを通じて戦後の高度経済成長を支えてきた日本型の雇用システムについては経団連でも見直しの議論が続いており、大企業といえども厳しい国際競争と少子高齢化に伴う人材不足に晒される中、日本の雇用のあり方は変容しつつあります。

今回取り上げる本は『雇用改革のファンファーレー「働き方改革」、その先へ一』(倉重公太朗/著、労働調査会、1,980円)です。企業人事労務を専門とする弁護士の目から見た、「日本型雇用システム」や現下行われている「働き方改革」について論じた1冊です。



『雇用改革のファンファーレー「働き方改革」、その先へ─』 倉重公太朗/著 労働調査会

官民問わず現在、多くの職場で「働き方改革」のスローガンのもと、勤務時間の削減、育児介別でした。 お護のしやすい環境づくりいといった取組が進められています。 ただ、本書は、これら個別の取出は「働き方改革の一つのだと指摘します。

例として、労働時間の上限規制についてい えば、(公務員の方からも時折聞く話でもあり ますが、)企業の現場では往々にして「時短ハ ラスメント」のような状況が生じていること を指摘し、残業時間の削減自体が目的化し、「本来やるべき仕事が放置されたり、誰かにしわ寄せが行ったり…であれば本末転倒」であると警鐘を鳴らします。

そして、本来の「働き方改革」とは、労働者一人ひとりのスキルアップとの両立を図りつつ「生産性を改善」する点にあること、また、圧倒的な人材不足の中、女性はもとより様々な立場の労働者個人の状況や価値観に合った働き方を考え(これを著者は「生き方改革そのもの」と呼ぶ)、「それに対して企業も応えていく」点にあるのであり、企業は「労働時間が増えた減ったと一喜一憂している場合ではありません」と主張するのです。

最終章では「雇用改革のファンファーレ」と題し、殊にグローバル化が進展しAIをはじめとするテクノロジーが発達を遂げ「仕事自体の存在、存続性が「限りある」ものになって」いる現在、「正規・非正規」という区分や「終身雇用」の廃止、解雇規制の緩和…といった提言がなされ、本書は締めくくられます。

本書は、あくまでも日本の「企業」を取り 巻く雇用システムを論じた本ではあります。

しかし、「働き方改革」や「同一労働同一賃金」の流れは公務員の世界でも無縁ではありませんでした。(ある意味、典型的な日本の雇用システムを成す)公務員制度が今後も社会の変化から浮遊した存在であり続けることも困難であり、行政組織の人事のあり方や長期戦略を先回り的に考えるに当たっても、示唆に富む本であると言えるでしょう。

人事部局に勤務されている方はもちろん、 職業人としてのこれからの生き方、働き方を 考える契機として、多くの方に読んでいただ きたい1冊です。