



【2017-10-11】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感

『現状より厳しくなる
労働環境』

長野修二

現状より厳しくなる労働環境

現在、「働き方改革」に向けて政府が制度設計を検討していますが、その中の中心的な取り組みのひとつが「長時間労働の改善」でしょうか。

この点、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に向けた法整備もおこなわれるようですが、それだけに止まらず新たな法整備が検討されています。

そのひとつは、あまり知られていませんが、「雇用対策法」の改正です。

この法律の基本理念にある「労働者は、その職務の内容及び当該職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、並びにそれらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価及び当該評価に基づく処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定及び職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする」とあり、簡単に言えば、「職務内容や能力を明らかにして公正な評価のもと、処遇をしなさい」ということです。

日本企業がこれまでおこなっていた年功的な処遇や正社員、非正規社員といった身分区分による処遇を排し、本人の職務能力において処遇をおこなうということが前提になってくるものではないか、考えられます。

理由は、別の法律の改正があるからです。

これまであった「パートタイム労働法」は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理改善等に関する法律」となり、「パート+有期雇用」の法律となり、非正規雇用に関する規制をまとめた法律になるようです。

この法律は、正社員と非正規の待遇差について、不合理な差を設けてはならないという従来の規定に加え、非正規雇用の賃金を決定する際には、①業務内容、②責任、③成果、④意欲、⑤能力、⑥経験を考慮して賃金を決定することとされています。

さらに正社員と非正規の待遇差について入社時や要求時に説明することを企業に義務られるようですから、日本企業における労務管理全般の見直しが迫られてくることになるでしょう。

現在、衆議院の解散によって審議がストップしていますが、遅くとも来年通常国会でなんらかの結論を得ることになるのではないのでしょうか。

このことは、早晩、日本企業の労務管理に大きな変化をもたらすことは間違いないでしょう。

これまでわが国の企業では、長時間労働が当たり前のように企業運営をおこなってきていましたが、総労働労働時間を削減してなおかつ好業績をたたき出す企業こそが優秀な企業として社会から認められることです。

当然、わが国の企業はみな競って生産性競争に突入していくことになりそうです。

何事もお神追随型の思考をもつ国民性ですから、本来多様な働き方があるなどという固有企業にとって面倒なプロセスなど吹っ飛ばして脱残業、そして好業績に応える企業運営が進められていくものと思われます。

ひとたび決断すると、中小企業から大企業まで横並びという特徴がここでも生きてきます。

もっとも、ブラック企業といわれる会社は、どのような時代でもはびこりますから、このことは働く人間として十分認識しておく必要があります。

詐欺などの犯罪が手を変え品を変えはびこるのと同様でしょうか。

しかし、ここでよく考えておかなければならないことがあります。

それは国の政策によって変えられたものは、当事者意識が低く、物事の本質的な改革にほど遠くなるという現実かわもわかりません。

国の政策は、少子高齢化を迎えて企業における就労時間を削減して、家庭生活を充実させるというまっとうなものです。

他方、「働き方改革」を実現する企業側も、労働時間の削減、とくに残業規制は時間外手当の削減がありますので納得性が高くなります。

その一方、企業の売上や利益が下がることはありえませんが、これまでよりも時間を削減しながら予定売上や利益を追求することになります。

確かに一部は増員をしたり、下請けに仕事をまわすことで目標を達成させていくことになるでしょう。

もともと企業というところは保守的な場です。

このような罰則付き長時間労働の法律ができてしまうと、それだけでなく現状でも長時間労働による労働基準法違反で送検され、検察は、当初非公開の略式の手続きで電通を起訴しましたが、裁判所は公開の法廷で正式な裁判を開くことを決め、9月22日東京簡易裁判所で初公判が開かれました。

このような事実から企業では、残業について厳格な運用を図っていくはずですよ。

それは、必然的に所定内労働時間における社員の仕事の生産性を上げていくことにつながります。

時間外労働を削減し、可能な限り所定内労働で結果を残せる社員が評価されることになっていくでしょう。

その厳しさは、社員個人に帰結する可能性が高くなるということかも知れません。

労働時間に比例する一般的な仕事をしている社員でも時間当たりの仕事を上げていくことが要求されるようになると思われます。

まして、仕事を自ら創造していくタイプの社員は、所定内労働時間で簡単に仕事の成果を生み出すことはむずかしいことも多いものです。ここで残業規制がかかれば、積み残した仕事は、会社外で自らの責任においておこなうということになります。

この場合、ソニー子会社時代の私のように会社内で自らの責任で仕事してきた人間と決定的な違いがでます。

ひとつは、時間外手当がつかないこと。

二つ目は、労働災害の判断が非常にむずかしくなるということ。

私のような自分本位の仕事のやり方でも、結論から言えば、企業は労働時間を把握する義務があります。

よって、仮に職場で倒れたような場合には、企業側の責任が問われることになります。

これが企業外、例えばカフェなどで仕事をしていて倒れた場合、労災の申請が可能か、あるいは適用がなされるのか、といったことがあります。

そうです。

個人的にはかなりむずかしいと思います。

このように国の政策意図は正くとも、その結果がすべて正しい結果をもたらすかは、個々人の判断となり、個人の生き方に大きくかかわってくることになるでしょう。

その意味では、企業はさほど考えなくとも、そこに働く社員個人は仕事をすることにおいて自ら考える契機になるのかもわかりません。

評価制度は、企業経営の中で重要な要素ではありますが、制度というものはどのように精緻に作ったとしても、完全なものができるわけではありません。

また、企業における評価基準を明確にすることも重要ですが、あくまで基本的な部分に限定されてしまいます。

理由は、人間はもともと複雑な生き物であり、一人ひとり違うからです。

過度に企業の評価基準に依存するのも問題があります。

これまで多くの評価に立ち会ってきましたが、人の評価ほどむずかしいものはありません。

比較的シンプルな評価制度を構築し、多くの社員が納得できる制度であり、運用がし易く、事業や業務の変化に柔軟に対応できるものが必要になるでしょう。

これこそ情報システムを活用しながら、日々評価をおこなうくらいの決断が求められるところですが、日本企業でこのようなことを独自にやるところはほとんどないでしょうから、評価に一喜一憂するよりも自らの仕事の評価は自らおこなっておくということが大事になるのではないのでしょうか。

その意味で日々、仕事について自分なりにまとめておくことは重要ではないのでしょうか。

この点で中小企業に多いのですが、毎日日報を書くことには意味があります。

企業は管理の目的でおこないますが、個人は自分の仕事を把握し、仕事を見直し自らの成果を出したプロセスの知り、あるいは失敗した原

因を掴みデータ化しておくことは、今後益々重要になるのではないでしょう。

その積み重ねが個人として仕事の成果に大きくかかわってくるはずで

何事においても法律や制度に過度に依存することなく、自らの人生は自らが決定するという個人の意思がもっとも大切になるような気がします。

それは、どのような時代でも、案外同じなのかも知れません。