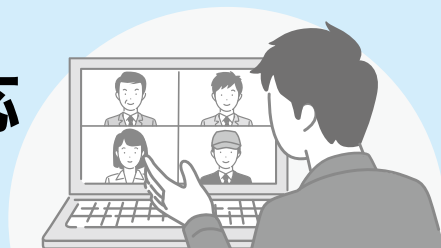


働き方改革と コロナ禍の製造業の対応

杉本キャリア開発研究所 杉本 和夫



POINT

- ・「働き方改革」は働きやすさ、大切なのは働きがい
- ・コロナ禍の働き方が抱える課題に挑戦！

働き方改革で変わってきた “働き方”の常識

1. 働き方改革関連法

本特集ではコロナを経たニューノーマル時代の働き方と仕事の進め方を模索する。まず2019年から施行の働き方改革関連法の要点を押さえたい。

(1)労働時間法制の見直し

働き過ぎを防ぐことで働く人たちの健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現。具体的には、残業時間の上限は、原則月45時間・年360時間。45時間を超えられるのは、年間6カ月まで。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、単月100時間(休日労働を含む)を超えることはできない。施行は、大企業は19年4月1日、中小企業は2020年4月1日。

(2)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与・退職金などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることを禁止。施行は、大企業は20年4月1日、中小企業は21年4月1日。

したがって中小企業にとっては、2020年度に労働時間法制の施行が、2021年度に雇用形態に関わらない公正な待遇の確保がスタートした(図1)。

2. 働き方改革への対応

「労働時間法制の見直し」によって、労働者1人ひとりの残業時間についての時系列の、法律に即した各種管理が必要となった。そしてあたかも、それがスタートした頃からコロナ禍による労働者の「テレワーク(在宅勤務など)」が行われるよう

になった。それは今回の特集でも述べている内容であるが、労働時間の管理方法として、上司から部下への仕事の与え方、労働時間の管理方法、残業の申請方法、業務の報告方法、労災の取扱いなど、普通に出勤している時にはありえないような細かいルールと管理が必要になった(図2)。

一方、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についても、20年4月1日施行に向けて、大企業では施行前にさまざまな検討がなされた。そして以前から裁判の係争にかかっていた公正な待遇の確保に関する最高裁判決が、昨年後半に立て続けに出された。

3. 働きやすさと働きがい

労働者が働くときに必要な環境は、「働きやすさ」と「働きがい」である。今回の働き方改革は、どちらを目指したものであったかといえば「働きやすさ」である。これは、職場でマイナスの要因になっている「働きにくさ」をゼロにする、つまり働きにくさを解消することである。具体的には、働き方改革の目標である長時間労働の解消、不公正な待遇の是正であり、近年特に話題になっている職場のハラスメントの解消などである。

働くうえで大切なのは、「働きがい」である。これは仕事の満足感を引き出す要因で、職場で働く労働者の働きがいがゼロ状態であるのをプラスにもっていくものである。具体的には仕事に対する充実感・達成感や自己効力感(自分には能力があると感じられること)、仕事の成果の達成と、それに対する周囲の賞賛、昇進などがある。さらに自分が成長している、キャリア形成ができていると感じられること、仕事を通して社会貢献できていると感じられることなどである(図3)。



図1 働き方改革

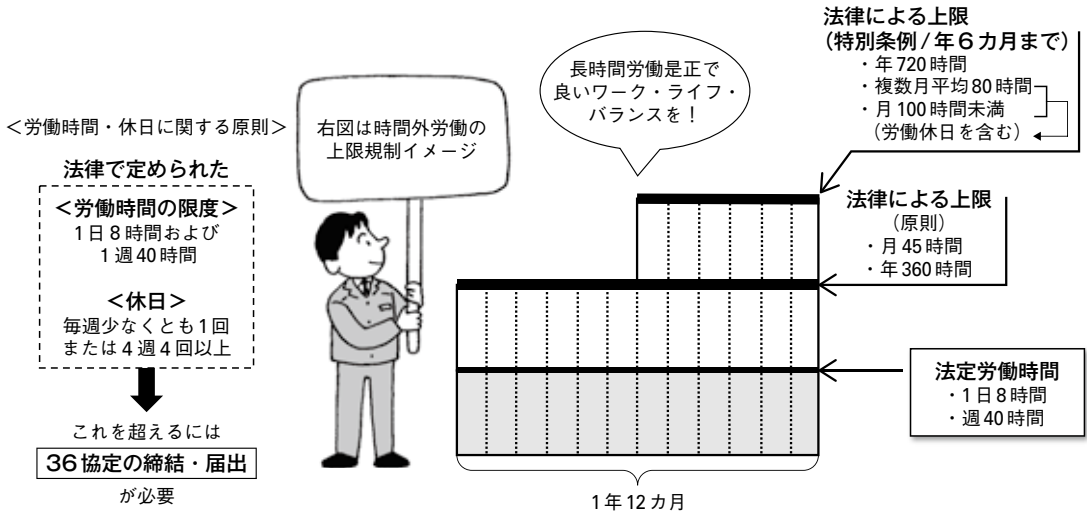


図2 テレワーク(在宅勤務など)仕事の見える化

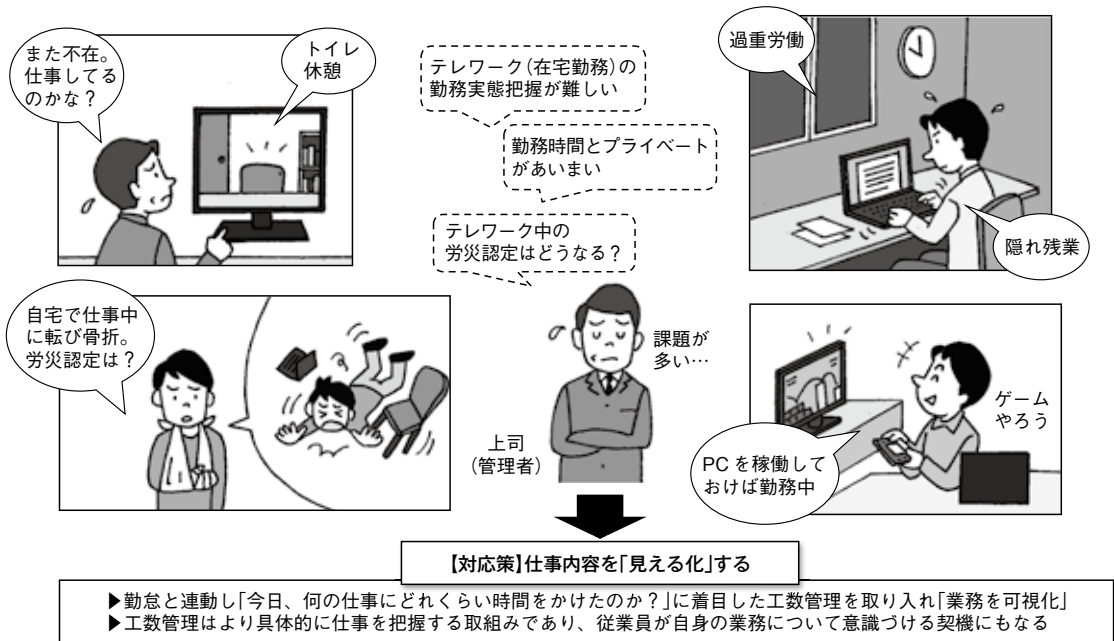


図3 働きやすさと働きがい(動機づけ要因と衛生要因【ハーズバーグ】)

