

皆さんこんにちは。今日はお客様としまして、川西猪名川RCの林 様、西宮RC金居 様、米山奨学生金 君、ようこそお越し下さいました。

先日の研修委員会インフォーマル・ミーティング天羽委員長はじめご参加の皆様ご苦勞様でした。

政府は働き方改革の旗を振り、戦後 70 年以上続いた年功序列や終身雇用といった制度にメスを入れようとしている。



午後 4 時 30 分をすぎ、続々と退社する味の素の社員ら。業務の無駄を排除して残業を減らした（東京都中央区）

終身雇用が社員の安心感を生み、組織に貢献しようと勤勉に働く。日本に関するそんな定説は過去の話だ。米ギャラップが企業の従業員のエンゲージメント(仕事の熱意度)を調査したところ『熱意あふれる社員』の割合は、米国が 32%なのに対し、日本はわずか6%にすぎなかった。

調査した 139ヶ国中 132 位と最下級だ。しかも日本は『周囲に不満をまき散らしている無気力な社員』の割合が 24%『やる気のない社員』が 70%に達した。

バブル崩壊以降の経済低迷で、長く働いても賃金が上昇するとは限らなくなり、士気は上がりづらい。組織の生産性を高めるためには、社員のモチベーションを高めることが急務だ。

パナソニックは昨年、希望者が別の部署で仕事を兼務する『社内複業』や、スタートアップ企業などで最長1年働ける『社外留職』の制度を設けた。

『成長したい社員の熱意』を後押しする。働き方改革の事務局長は、導入の狙いを語る。

日本のフリーランス人口は3年で2割増え、1,119 万となった。副業でフリーとして働く人が急増している。

残業時間の上限規制を決めた際、厚生労働相だった塩崎氏も当初『働きたい人まで制限していいのか』と悩んだ。

効率化に限界がある。

日本の厳しい時間規制では業績が上がりづらいと主要業務をアジアに移す外資系金融も出てきているという。だが 2016 年に電通の新入社員の過労自殺が発覚し、労働基準監督署の監視はより厳しくなった。

時間から切り離された働き方として米国で導入されたホワイトカラー・エグゼンプション(脱時間給制度)がある。米国の労働者のおよそ2割に適用されている。

成果に対する評価を軸にするため、生産性の向上や効率化に有効だ。

一方で名ばかり管理職にも適用され、残業代削減に悪用されているという批判もある。

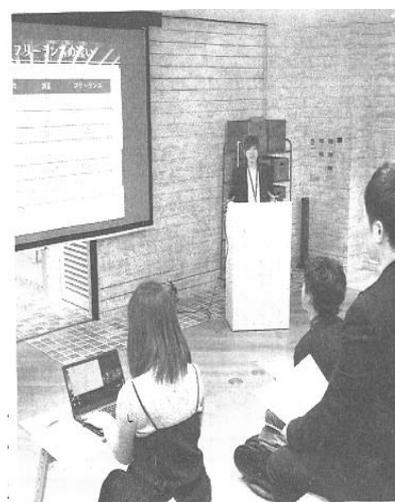
4月から日本でも『脱時間給制度』が始まる。

働き方改革の目玉の一つだが、米国の例を踏まえて要件を厳しくしたため、労使から評価が難しいとの声が上がリ、あまり使われないと見る専門家もいる。

労働基準法は賃金を働いた時間に応じて支払うよう定めている。戦前の工場法の流れをくみ、労働時間に比例して仕事の成果が出るという考え方に立つ。

創造性や付加価値が求められている今、成果は必ずしも時間に比例しない。時間と切り離れた新たな働き方の模索は続く。

4月から働き方改革関連法が施行されるのを前に、若者が違法残業やパワハラといった職場のトラブル回避法や労働法制などを学ぶ『ワークルール教育』の取り組みが広がっている。



ITエンジニア向けに開かれたフリーランスセミナー(東京都渋谷区のギークス)



大阪労働局職員が就労活動時の注意事項や職場のトラブル事例などについて解説した労働法制セミナー(昨年12月、大阪市東淀川区の大阪経済大) |宇那木健一撮影