

## 働き方改革をチャンスに変える

2019年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行される。改めて整理してみると、働き方改革には、大きく3つの柱と8つの実施項目がある。

働き方改革の3つの柱とは、(1)長時間労働の是正、(2)多様で柔軟な働き方の実現、(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保である。そして、これらのもとに8つの項目が実施される。

1. 時間外労働の上限規制【2019年（中小企業2020年、建設事業・医師・自動車運転業務2024年）4月1日～】
2. 「勤務間インターバル制度」の導入促進【2019年4月1日～】
3. 年次有給休暇の確実な取得【2019年4月1日～】
4. 労働時間状況の客観的な把握【2019年4月1日～】
5. 「フレックスタイム制」の拡充【2019年4月1日～】
6. 「高度プロフェッショナル制度」の導入【2019年4月1日～】
7. 月60時間超残業に対する割増賃金率引き上げ【大企業：実施済み、中小企業：2023年4月1日～】
8. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保【2020年（中小企業2021年）4月1日～】

これだけあると、否が応でも労働者・企業は双方ともに働き方を変えざるを得ないのではないかと思えてくる。

働き方改革の背景には、長時間労働の常態化や過労死、非正規労働者に対する不合理な待遇差など、日本の働き方に対してたびたび指摘されてきた問題がある。つまり、働き方改革とは、これまで当たり前とされてきた日本的な労働環境を大幅に見直す取り組みとも言える。とはいえ、すでに習慣化されたやり方を変えることはさまざまな軋轢を生む。逆に考えると、働き方改革で競合他社に後れを取れば、労使トラブルや人手不足に直面する可能性が高まる恐れもあろう。

TDB 景気動向調査に協力いただいた企業からも、働き方改革に対してさまざまなコメントが寄せられている。例えば、「人手不足・働き方改革による生産性の低下」（合成樹脂成形材料卸売）を危惧する声や、「働き方改革などにより残業が減少し、可処分所得も減少したなかでの消費税率引き上げはダブルパンチ」（スーパーストア）といった複数の要因が重なることに対する懸念などである。

一方で、「働き方改革などで先行きは良い」（家具・建具卸売）や「働き方改革に取り組む企業の増加」（社会保険労務士事務所）など、働き方改革の進展をビジネスチャンスに変えようという企業もある。

日本経済は人口減少に直面している。こうした下で成長を続けるためには、働き方の見直しと生産性の向上が欠かせない。また、それは企業の生き残りにも直結すると考えるのが自然ではないだろうか。

(撞球者)

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。