

# 雇用のあり方、 取り組み方

第35回

— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —



## 働き方は昭和から令和へ

株式会社ビューマンリソースみらい

代表取締役 荒木 康之（特定社会保険労務士）

新年あけましておめでとうございます。このコラムの連載も11年目に入ります。商工季報をお読みになる皆様に向けて役に立つ情報をお届けしたいと思えます。今年もよろしくお願います。

### 働き方改革のフェーズIは 長時間労働対策

この原稿を書いている段階ではコロナ禍も一段落し、徐々に日常を取り戻しつつあります。2019年4月から始まった働き方改革は、労働基準法や労働安全衛生法、労働時間設定改善法などの改正施行から行われています。罰則付き労働時間の上限規制、年次有給休暇の年5日取得の義務、労働時間の把握義務、医師面接制度の見直し、勤務間インターバル制度などが既に始まっています。長時間労働に

仕事と家庭の両立が困難な状況の是正や、過重労働による健康障害を防止することを目的に行われるこれらの法律改正への取り組み状況を見ると、実態はかなりバラバラ。法律施行前に対応を終えているところもあれば、まだまだ取り組みに未着手である状況も正直あります。業種や職種によって対応しにくいというよりも、会社、とりわけ経営者の意識の差が働き方改革への取り組みの差になっています。2023年4月からの60時間を超える時間外労働に対する賃金の割増率の引き上げ（中小企業）や、2024年4月から自動車運転者・建設・医師などに対する労働時間の上限規制の適用猶予廃止など、長時間労働の是正に関する取り組みはまだまだ続きます。取り組みの差が今後ますます広がってくることへの懸念を抱きます。

### 働き方改革はフェーズIIへ

昨年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2021」では、フェーズIIの働き方改革を推進するとあり、メンバースhip型からジョブ型雇用への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すとされています。そこで記載されている内容は以下のようになります。

- ・ 感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる。
- ・ 「新たな日常」の象徴であるテレワークについては、その活用等による出勤者数削減に関する各事業者の実施状況の公表を促すとともに、幅広く周知することにより、見える化を進める。
- ・ ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

### 企業間の出向・移籍の斡旋を行っています。

47都道府県で人材の確保、従業員の再就職支援をしています。

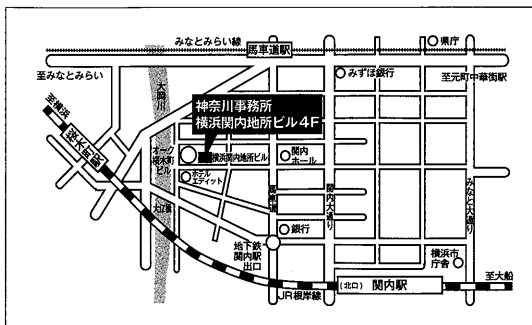
（ご利用：9時～17時、土日祭日休業）

#### 当センターご利用のメリット

1. センター独自の受入・送出情報の提供
2. 受入企業にはご要望をお聞きし対応  
送出者には職員が「マン・ツー・マン」でご支援
3. ハローワークなど他職業紹介機関との併用利用可
4. 登録・相談・斡旋についてのご利用は、一切無料  
＜各種セミナーはご要望により有料で開催＞

#### 公益財団法人 産業雇用安定センター 神奈川事務所

〒231-0013 横浜市中区住吉町6-68-1 横浜関内地所ビル4階  
TEL:045-680-1231(代表) FAX:045-681-0240 <http://www.sangyokoyo.or.jp>



・裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。

・兼業・副業の普及・促進のため、ガイドラインの周知、取組事例の横展開等に取り組む。

・選択的週休3日制度について、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。

・フリーランスについて、ガイドラインを踏まえ、関係法令の適切な適用等を行うとともに、事業者との取引について書面での契約のルール化などを検討する。

これらは一言でいうと『多様な働き方』という言葉に置き換えることが出来ます。今までの正社員が非正規かといったことではなく、業務内容を限定した働き方、時間に捉われない働き方、複数の会社に同時に雇用される働き方、週休3日として休みの日に育児・介護・ボランティア等を行う働き方、雇われない働き方など多様な働き方が考えられます。これまでの「働くことイコール一つの会社で正社員として働く」から、「色々

多様な働き方を実現させること」への転換を社会的に進めていくこうとする取り組みが行われていくこととなります。

### 働き方は昭和から令和へ

働き方改革で考えなければならぬのは、昭和的働き方の限界という事です。正社員ありきという働き方だけで考えていくことは無理があるでしょう。残業がありきでの長時間労働を前提とする働き方は、過重労働による健康障害を引き起こすリスクが高い一方で、共働きの増加によって男性の家事や育児への参加が求められることとの両立を難しくしています。結果少子化の流れは加速します。

家族の事情等で転勤できない従業員が増えていることや、生活や地域とのつながりを重視する地元志向の高まりから、全国どこへでも転勤が無条件に行われる働き方についても、否定的な考え方が強くなっています。

人生100年時代と呼ばれるなか、一つの会社ですつと働き続

けるといふ終身雇用は絶対少数になり、どの会社にいるかではなく、何が出来るかが重要な時代になるでしょう。転職や再就職に有利になると言われる高いエンプロイアビリティ（雇用される能力）が求められる専門職志向が強まります。

昭和的働き方の時代には、「労働法を守ったら会社は潰れる」と言われました。少子高齢化の時代である令和的働き方においては、「労働法を守らないと会社は潰れる」という世の中が変わっていくでしょう。働き方改革を阻害する要因は、昭和的働き方から変えることが出来ない経営者の価値観が一番強いと感じています。昭和から平成を経て令和の時代に変わったのに、働き方に関する認識は昭和のままでは時代に取り残されてしまいます。昭和から令和に、今こそ働き方を変えていきましょう。

## よこはまビジネスPR便 (広告チラシ同封サービス) のご案内

このサービスは「YOKOHAMA商工季報」発送の際に会員の皆様からの広告チラシ等を同封発送するものです。

- 単独のDMより送料がかかりません
- 面倒な発送作業や封筒代は不要です
- お届け先は経営者の皆様なので事業者向けのPRに最適です

ご利用料金 157,080円 (消費税込み)

お問合せ・お申込み

横浜商工会議所 企画広報部広報課  
横浜市中区山下町2番地 産業貿易センタービル8階



TEL 045-671-7473  
FAX 045-671-1013  
E-mail koho@yokohama-cci.or.jp