

「働き方改革」という言葉がある。よく聞く言葉である。世の中にも、かなり浸透してきたのではなかろうか。こういったものは、誰かが進めてくれるものという意識だと、なかなか進まない。やはり、当事者である働く人たち、一人一人が変えていこうという意識をもつことが重要である。このことは、学校で働く先生方にも言えることである。

何でもそうなのだが、なぜこういうことをやるに至ったのかという経緯や背景を理解しておくことが必要である。そうでないと、仕方なくやる、やらされているという状態に陥る。

2019年の日本の1人あたりの年間総労働時間は1644時間である。この数字だけを見ても多いのか少ないのかはわからない。そこで他の国々を見てみる。イギリスが1538時間、ドイツが1386時間である。どうやら、ヨーロッパの各国に比べれば多いようである。これは予想通りのことである。では何かと出てくるアメリカはどうかというと、1779時間である。これは意外である。ちなみに韓国はというと、1967時間である。

働き方改革の大きな目的の一つが、長時間労働の是正である。そこで、残業を原則、月45時間以内とし、繁忙期には、それ以上働いたとしても、月100時間未満などの上限を設けた。この月100時間は、過労死・過労自殺をした人の直近1カ月の残業時間が100時間を超えると労災と認められていることから出てきた数字である。

正社員と非正規社員の待遇格差の是正も、働き方改革の目玉である。同じ能力があって同じ仕事をしていれば、待遇も同じでなければならない。これまでは、ほとんど建前でしかなかった原則に実効性をもたせるための法律が2020年4月から施行された。

長年にわたって日本の企業社会では、厳しい入社試験を突破した正社員が、派遣社員やパート労働者より厚遇されるのは当然と考えられてきた。なぜなら、多くの企業で、正社員は長期間にわたって育てられ、若いときは安い賃金を、年齢を重ねて責任が重くなるにしたがって高い賃金を受け取るという、年功序列賃金とセットになった終身雇用制が慣行とされてきたからである。賃金の額は、いわば人に付随してきた。

これに対して、終身雇用と年功序列のない欧米では、賃金は職に付随する。ある仕事を誰がするかはあまり関係なく、同じ仕事なら同じ賃金である。したがって、同一労働同一賃金の原則が広く共有されたのである。今回の改革によって、日本のスタンダードとされてきた年功序列賃金・終身雇用制が大きく変わることが予想される。

そういえば、私がいたイタリアでは、給料の安い順に退勤していくという話があった。責任があり給料が高い人が、最後まで残り仕事をしているわけである。理にかなっているといえばそうだが、日本とは対照的である。

労働生産性の問題もある。労働生産性とは、労働者1人あたり、もしくは単位時間あたりに生み出される価値のことをいい、ドルで表す。2018年には日本の労働者1人あたりの労働生産性は約81ドルで、OECD加盟国のうち36カ国中21位である。アメリカの約132ドル（3位）の2/3程度にすぎない。時間あたりの労働生産性も、約47ドルで21位である。どちらも主要国の中では最低レベルといってよい。

どうやら、日本には改革が必要なようである。これまで、日本人は一生懸命働き、成果を上げてきた。日本人の男性に、大事にしているものを聞けば、1位は仕事だった。イタリアの男性が、家族を1位としているのとは対照的である。イタリアでは仕事は5位くらいだろうか。

長時間働いても、成果が上がっていかないとなれば、やり方を変えるしかない。そして、日本でも家族を一番に考えるような世の中にしていく必要がある。問題は、学校の先生方に、どの部分が当てはまり、どの部分は難しいのかという見極めである。