

考えたい働き方改革の意義

ステイバーン・

K・ボーゲル氏



Steven K. Vogel 米カ
リフォルニア大バークレー校教
授。専門は比較政治学。近著「IM
ARKEFCRAFT」。56歳。

をも下回り、改革では生産性の向上が重要な課題になっている。

国会における関連法案の審議では、前提となる調査データの信頼性が問われているが、改革の方向性は正しいと思う。生産性を高めながら労働者福祉も改善するのは矛盾するようにも思えるが、うまくやればウィンウィン

の解決策を生み出す可能性を秘めていることを指摘したい。

例えば、企業が非正規労働者の地位を高め、長時間労働を解消するなどして、労働時間の適正化を実現することである。同じ結果が従来より短い時間で出れば、生産性は向上する。快適な職場で自分にあつた仕事をすれば業績は上がる。

労働者の多様性を高めることでも生産性は向上する。例えば、保育所の整備、育児休業や介護休暇、時短勤務、昇進機会の保障など、女性にとってより良い職場環境を提供することだ。労働市場に男女差別があれば、それは企業が重要な人材プールを十分に活用して

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の意義は、生産性の向上よりも、むしろ職業生活の改善、不平等の是正、多様性の拡大などの社会的目標の達成にある。生産性の向上を主眼とするなら、労働市場改革より、研究開発への投資拡大や情報通信技術の積極活用の方が実効性がある。米国の生産性が日本を上回る大きな理由もそこにある。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の意義は、生産性の向上よりも、むしろ職業生活の改善、不平等の是正、多様性の拡大などの社会的目標の達成にある。生産性の向上を主眼とするなら、労働市場改革より、研究開発への投資拡大や情報通信技術の積極活用の方が実効性がある。米国の生産性が日本を上回る大きな理由もそこにある。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の意義は、生産性の向上よりも、むしろ職業生活の改善、不平等の是正、多様性の拡大などの社会的目標の達成にある。生産性の向上を主眼とするなら、労働市場改革より、研究開発への投資拡大や情報通信技術の積極活用の方が実効性がある。米国の生産性が日本を上回る大きな理由もそこにある。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。

働き方改革の意義は、生産性の向上よりも、むしろ職業生活の改善、不平等の是正、多様性の拡大などの社会的目標の達成にある。生産性の向上を主眼とするなら、労働市場改革より、研究開発への投資拡大や情報通信技術の積極活用の方が実効性がある。米国の生産性が日本を上回る大きな理由もそこにある。

働き方改革の目的はたくさんあるが、その中心は、人口減少に伴う労働力の減少や、育児・介護との両立など働き手のニーズの多様化に対応することだ。

日本の総人口は、現在の1億2600万人が2050年には9000万人前後になると推定される。一方、時間当たりの生産性は、経済協力開発機構(OECD)の2016年の調べによると、米国の69・6%に対して日本は46・0%。日本は加盟35か国平均の51・9%

改革を掛け声倒れにしな

いたためには、政府は企業の動きに目を光らせ、業界団体や労働組合は改革の経過を見守らなければならない。企業が業務の構成を根本的に見直す際には、最小限の法令を順守するだけのコンプライアンスではなく、もっと踏み込んだ取り組みをする必要がある。

とはいえ、生産性向上への効果は、推進論者が期待する域には達しないだろう。なぜなら、同一労働同一賃金などいかなる措置を導入し、強制力を持たせても、長期雇用を基本としてきた日本の労働市場が、そ

う簡単には柔軟な労働市場に転換しないからだ。さらに、従来型の安定した雇用制度でも、社内研修の拡充や労使の協力関係の構築により、生産性向上に効果を上げてきたからだ。