

## (2) 働き方改革とは：その目指すところ

そもそも働き方改革とは、厚生労働省（2019）によれば、「働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現すること」を指し、その総合的な推進のために「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる」取り組みと説明される。

この挑戦は、2016年9月に内閣官房に設置された「働き方改革実現会議」に端を発している。この実現会議において、2017年3月に生産性向上などの9つの分野に言及した「働き方改革実行計画」が示されると、早くも2018年6月には働き方改革関連法案が成立し、2019年4月から順次施行され始めた。具体的にはまず、1947年に制定されて初めての労働基準法の変更である「罰則付きの時間外労働の上限規制」（中小企業は2020年4月1日から）や「勤務間インターバル制度の導入促進」、「年次有給休暇の確実な取得」などが先陣を切って進められた。そして、2020年4月1日からは、これまた注目度の高い「同一労働同一賃金（中小企業は2021年4月1日から）」も開始された。

こうした一連の取り組みが目指すゴールは、前述した働き方改革の定義からもわかるように、大きく2つに分けられる。一つは、一人ひとりがそれぞれの立場の違いから不利益を得ることなく、その個性と能力を最大限に発することを通じて、働く人々に生き甲斐や働き甲斐を提供することである。もう一つは、それによって実現する組織や社会の活力の向上や多様化の進展を通じて、イノベーションや付加価値上昇などに代表される（労働）生産性の向上を図ろうというものであり、この二本柱で構成されていると考えられる。

つまり、政府が掲げた「働き方改革」では、かなり広範囲にわたる項目への効果を期待していることが指摘できる。またそれに加えて、制度の導入などの表層的なものから、従業員や企業の意識改革といった根源的なものまで、レベルの異なる多次元での効果を期待していることも伺えるのである。