

## 「支え合い」の仕組みづくりを

ちょっと前, こんな会話をよ く耳にした。

「プレミアムフライデーとか, 何なの? あれ!

「マスコミが派手に報道して るけど、大企業勤めの、恵まれ た人の話でしょ」

「うちみたいなサービス業が 3時閉店とかありえないし」

「働き方改革っていってるけ ど, なんだかやっていることは 休み方改革だよね」

確かにと思いつつ、私はここに違和感も感じた。少し考えて、その理由に思い至った。働き方改革も休み方改革も、要するに手段にすぎず、「どちらが、どう」といった議論に意味はないからである。

では、それら手段の目的はといえば、答えは、国全体の「支え合い」にほかならない。少子 高齢化が進み、人口ピラミッドが逆三角形の様相をみせていく 今後、より多くの人が支える側に回るようにならないと、社会は持たなくなってしまう。

ところがいま、企業主導の働き方改革は、多くの場合、「正社員」の残業削減や休日の取得を含むワークライフバランスの推進ばかり。もちろん、それによる生産性や企業業績の向上は、働き方改革の1つの大きな目的であり、きわめて大切なことだ。

しかし、どこかバランスを欠いている。その理由は、企業主 導の働き方改革に、パート・ア



平田 未緒

●株式会社働きかた研究所 代表 早稲田大学卒業後、旅行ガイド編集部 勤務を経て1996年に求人広告企業ア イデムに入社。女性社員やパート・ア ルバイトの雇用管理, 雇用者の就業意 向などについて,多くの企業と働く 個人を取材。2009年より同所所長。 2013年に退社し、株式会社働きかた 研究所を設立。豊富な現場経験を基 に、企業に対する「働きかた改革」コ ンサルティング事業を開始。厚生労働 省「非正規雇用労働者の能力開発抜本 強化に関する検討会」委員など、各種 公的委員も務める。著書は『なぜあの 会社には使える人材が集まるのか~ 失敗しない採用の法則~』(PHP 研究 所)、『採れない時代のパート活用成功 法』(経営書院) など。

ルバイトなどの非正社員のことがほとんど出てこないからである。広い目でみれば、企業個々が実施している施策の本質は、国民全体の「支え合い」の仕組みづくりのはずなのに、働く人の4割に迫る非正規のことは語られていないのだ。

もちろん、そもそもパートは ワークライフバランスが取れた 働きかたであるという解釈はで きる。だからといって、改革の 横に置いておくのは得策ではな い。支え合いの、より強力な一 員となってもらえる可能性があり、そのためには正社員とは異なる方向性の対策が必要だ。具体的には、パート女性やフリーター、契約社員や、定年後再就職している高齢者、さらにいま現在は働いていない不就労層にも向けた、より高い労働参加の意欲喚起であり、成長の仕組みづくりである。

もう1つは、国主導のものである。非正規労働者の多くを占める主婦と高齢者の就労意欲を抑制している二方向の施策、すなわち前者に対する厚生年金第3号被保険者の仕組みと所得税の配偶者控除の仕組み、および後者に対する年金減額の仕組みをどうするかということだ。

特に前者に対しては、激変緩 和措置は必要ながら、ゆくゆく は廃止すべきだと考えている。

(全2回-②)