

# 労働者が有する「自律性」の 変化

兵庫県立大学国際商経学部

加納 郁也

# 今回のアンケート調査結果から

- 副業の実施は、収入の補填が主な目的であり、将来の長期的なキャリア形成を目的とするものは少ないこと。
- 労働者が主たる収入を得ている職務を遂行している勤務先において、兼業・副業を認めている事例は少ないこと。
- 本業に割かれる時間が多く、副業を行うための時間的、体力的な余裕のある労働者が少ないこと。

根本的に仕事のやり方が変わっていない。

# 今回のインタビュー結果から

- ジョブの不明確さが、副業・兼業の労働市場での人と職務のマッチングを困難にしていること。  
→ 転職市場でも同じことが言える。
- 労働者が汎用性の高い知識やスキルを持つことによって、勤務先だけでなく社会貢献も行えるようにすること。
- 現状の兼業・副業では、やはり収入の補填という側面が強いこと。

# 「自律性」という視点

- この30年ほどの労働者と経営者との関係を辿ってみると、労働者がさまざまな「自律性」を少しずつ獲得し、経営者側がそれを手放してきたプロセスとみることができる。
- ただし、それは必ずしも労働者側が望んでいたものとはいえ、世の中の価値観の変化、特に海外からの圧力およびそれに基づく法規制によって、好むと好まざるとにかかわらず、それに対処させられてきた。
  - 環境政策（エネルギー政策、SDGs）
  - 産業政策・農業政策（TPP）
  - 労働政策（ワークライフバランス、「働き方改革」）

# 労働者の「労働時間の自律性」

- まずわが国で、企業で働く労働者が最初に手にした自律性は「労働時間の自律性」である。
- 1980年代後半から「時短」すなわち労働時間短縮が唱えられるようになり、その後、フレックスタイム制度や短時間勤務（現在は「時短」がこの意味で用いられている）など、不完全な形であるとはいえ、労働者が働く時間を自律的に決定できるようになってきた。
- 有給休暇の取得率向上施策や産休・育休の取得促進も「労働時間の自律性」の流れのうえにある。

# 労働者の「労働空間（場所）の自律性」

- 次に労働者が手にした自律性は「労働空間（場所）の自律性」である。
- 2000年代後半から、内閣府や厚生労働省において、大企業における「テレワーク」の導入事例が多数報告されるようになってきた。→「働き方改革」へ
- その後、あまり大きな展開は見られなかったが、2019年末に始まる新型コロナウイルス感染症の世界的拡大を契機に、多くの企業で在宅勤務が実施された。  
→ただし、終息後、定着した企業と揺り戻した企業とに二極化。

# 労働者の「職務選択の自律性」

- そして今、労働者が手にしつつあるのが「職務選択の自律性」である。
  - 「キャリア選択の自律性」と呼びかえても良いかもしれない。
- 1990年代後半から2000年代前半にかけて、多くの企業で成果主義の導入が試みられたが、現在のところ、そのほとんどは不十分または中途半端な帰結を迎えている。
- 一方で、1980年代に景気後退中のアメリカで唱えられた「エンプロイアビリティ」という語が、2000年代の「失われた20年」真っただ中のわが国においても用いられた。

# 3つの「自律性」の課題

- これまでみてきた3つの自律性について考えるとき、前二者の「労働時間の自律性」および「労働空間の自律性」と最後者「職務選択の自律性」との間には、大きな隔たりがある。それは、各労働者のスキルアップやキャリア形成を何が主体となっ  
て行うのかということである。  
→会社？個人？
- 兼業や副業が今後進展するとすれば、労働者のスキルアップやキャリア形成は、その労働者個人の自律性に委ねられることが条件となるが、それに関して、現在の多くの日本企業（特に大企業）は、2つの重要な問題を抱えている。



# 「ジョブ」の問題

- インタビュー調査にも見られたとおり、ジョブが明確でなければ、企業と労働者が相互に受発注できない。
- アンケート調査のまとめからも分かるとおり、労働者個人のジョブが明確でないため、労働者が自分の労働時間をコントロールできず、当然のことながら、副業・兼業を行うことができない。

→ 森田雅也 (2013) 「境界決定の自律性」

# 「内部育成」の問題

- 現在、多くの労働者の専門性は、まっさらの新入社員として入職し、職務遂行を通じた内部育成によって形成されている。その専門性は、労働者自身が希望したものである場合もあれば、そうでない場合もある。
- 他者からみた適性の発見というメリットもあるが、それを本人がどう感じているかは分からない。
  - 「好きなことを仕事にする」か
  - 「得意なことを仕事にする」か。
- それぞれの労働者の専門性は、誰がどこで身に着けさせるのか。

# 労働組合活動への示唆

- これまで「自律性」という視点から、労働の変化についてみてきた。
- 「多様性」や「多様化」という語に置きかえても、まったく問題なく成立する内容だが、それでは具体的な労働組合活動に落とし込むのが難しい。
  - 年齢、性別、家族構成等の可視的な属性の多様化だけでなく、キャリア志向等の目に見えない変数も多様化する。
  - 労働組合がモデルとする従業員像は何か？
  - 育成は会社に委ねるのか、それとも本人に任せるのか。
  - 育成を本人に任せた場合、職務の選択も従業員に任せることになる。