

労働スタイルの変化

労働法に基づく言葉の定義

- 労働者とは・・・職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者
- 使用者とは・・・事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者
- 賃金とは・・・使用者が労働者に対して、労働に対する報酬として支払う対価のこと
- 労働時間とは・・・使用者の指揮管理下に置かれている時間のこと
- 休憩時間とは・・・労働からの解放が保障され、労働者が自由に利用できる時間のこと
- 休日とは・・・労働義務のない日であり、拘束が無く、自由に過ごすことを、保障されている日のこと



働き方改革によって、労働者もライフスタイルが変化していきます。

ロボットなどの普及で、業務は効率化され、ネットワーク環境とインフラが整備されたことで、在宅勤務も可能になり、決められた時間会社にて仕事することだけが労働だという意識は、かなり薄れてきました。

一定時間、業務に集中して仕事をするのが労働として当たり前という考えが、労働法の根底にあるようですが、業務担当者は、繰り返し作業はロボットに任せ、クリエイティブな発想が必要な仕事がメインになってくると、むしろ仕事に遊びやゆとりを取り入れた方が、独創的なアイデアも生まれ生産性が上がるといわれています。

働き方改革が進むと、物理的には、リゾート地においても、ロボットへの指示や、状態管理、アウトプットの確認ができます。業務の自動化が進めば、勤務時間中は集中して業務の仕事以外の私用を禁止にして厳格に勤務時間を拘束するより、ロボットは24時間働けるので、ポイントだけでいいから適宜ロボットのケアをしてもらえた方が、経営側としてもうれしいでしょう。

終身雇用が崩れ、社歴にもとづく年功序列の賃金体系から、成果主義が浸透してきました。困ったことに、単純労働だけでなく、過去の大量データをもとに推論もできるロボットが増えると、経験が長いだけでは、ロボットより成果が出し辛くなっていきます。こうなると、今まで労働者と呼ばれていた人たちも、受け身ではいられなくてロボットに働いてもらうよう使用者のマインドが必要になります。つまり、労働時間や休憩時間で拘束されるような立場でなく、いつでも、ロボットについて対応できるように責任を持ち、場所や働いた時間に関係なく、ロボットの貢献度に応じて報酬がもらえる仕組みが望ましいです。これが実現すれば、会社も圧倒的に業務効率が上がり、業務稼働時間の延長も可能になり、業績アップが見込めます。そして、業務担当者は、自分の生活スタイルに合わせて、柔軟に仕事を遂行できるようになり、WinWinの関係になる可能性があります。そうなれば、担当者は業務のアウトプットをロボットを使って責任をもって生成できれば、休日や休憩をどのようにとるかは、自由になります。

非正規雇用が増え、若者に出世願望がない時代になってきましたが、ロボット社会になれば、担当者はロボットを部下とし、成果主義によって、会社に所属しながらフリーランス的立場で事業主のように振舞うことができ、お互いにハッピーになっていくのかもしれない。