

「働き方改革」をめぐる報道の検証と労使コミュニケーション

富田 晋司

公益財団法人静岡県労働者福祉基金協会

要旨：本稿では働き方改革のうち、高度プロフェッショナル制度導入をめぐる新聞報道について、日経、朝日のキーワード出現頻度分析や記事内容等を事例として検証する。導入に積極的な日経、反対の朝日ともに、報道量の多さに比して記事、社説等の内容は質的に低調で、論戦は噛み合わず、法案は世論の理解不十分（反対多数）なまま成立し、働き方改革は一部に「不整合・ねじれ」を抱える形となった。改革の実効性を向上させるためには関係主体間の多様なコミュニケーションが不可欠だが、特に労使間のコミュニケーションは最重要である。新聞報道は質的に高いコミュニケーションに向けた道筋をガイドする役割を担わなければならない。

キーワード

- ①働き方改革
- ②労働生産性
- ③ワーク・ライフ・バランス
- ④長時間労働
- ⑤高度プロフェッショナル制度

1. 序～「働き方改革」をめぐる動きと世論

働き方改革関連法¹は2018年6月29日の参議院本会議で可決・成立した。「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月閣議決定)において重要かつ「最大のチャレンジ」として「働き方改革」が位置付けられてから約2年、高い注目の中、メディアの報道も熱を帯び、多くの紙面や放送時間がこれに割かれたが、メディアの積極的な報道と国会(第196回通常国会)での論戦について世論はこれをどのようにみていたのか。法案成立の1か月前、2018年5月の新聞世論調査では各紙ともに「政府提出案の今国会での成立」について反対が賛成を上回っており(表1)、「働き方改革」は国民の十分な理解を得た上での法案成立ということにはならなかった。

表1 「働き方改革関連法案」の今国会(第196回通常国会)での成立に関する主要新聞各紙世論調査比較(%)

	掲載日	賛成	反対	備考
朝日	2018.5.21	19	60	賛成:「成立させるべき」 反対:「その必要はない」
毎日	2018.5.28	27	50	
読売	2018.5.21	25	60	賛成:「成立させるべき」 反対:「そうは思わない」
日本経済	2018.5.28	37	44	

注) 調査方法等: 朝日/RDD方式・有効回答907人、毎日/RDS法・有効回答549人

読売/RDD方式・有効回答1120人、日経/RDD方式・有効回答975人

マスメディアの世論調査で有意に「反対」の多い法案が国会で成立することの是非は置くとしても、「働き方改革」をめぐる一連の報道は適切であったのかという疑問は残る。本稿では「働き方改革」関連法案成立に至る新聞報道を検証し、政策決定プロセスをめぐるコミュニケーションのあり方について考察を行う。

¹ 2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」は働き方改革に関わる八つの法律(「雇用対策法」「労働基準法」「労働時間等設定改善法」「労働安全衛生法」「じん肺法」「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」)を束ねたものである。一連の改革案をセットで成立させるために、別々の法案とせず、パッケージとして提出されたともいわれ、法案提出の形式についても「長時間労働は正について矛盾する内容が共存」、「目的がわかりにくい」など多くの疑問が表明された。

2. 働き方改革をめぐる新聞報道の検証～キーワード出現分析を中心に

2-1. 改革法成立時の新聞報道

働き方改革関連法が成立した2018年6月29日、日本経済新聞（以下、日経）は同日付夕刊で「働き方改革法成立 脱時間給や同一賃金」、「日本の労働慣行は大きな転換点を迎える」と報じた。翌30日付朝刊でも1面トップで「迫られる生産性革命 遠い欧州の背中 時間より成果 重きを」と、法成立を今後の改革に向けた積極的な一歩と評価、労働生産性向上のためには「時間より成果」を重視すべきであると強調する。

一方、朝日新聞（以下、朝日）は翌6月30日付朝刊1面で「高プロ・残業規制 来春から 働き方改革法が成立」としながら同面で「長時間労働なお懸念」とし、高度プロフェッショナル制度（以下「高プロ」）導入により「際限なく働かされる懸念」を伝えている。同日付朝日は多くの紙面に関連記事を展開、別面で法の内容を詳しく伝えるにとどまらず、「働き方 迷走・強弁・強行 データ異常 過労死 ご飯論法」などと法案審議過程の問題点を改めて指摘、さらに「過労死に逆行 日本の姿」と高プロ導入に反対する過労死遺族の声を大きく報じた。改革法成立直後の報道においても日経と朝日の主張の対照は明らかである。

2-2. 日経と朝日の「働き方改革」をめぐる報道姿勢～キーワードを含む記事本数比較

「働き方改革」をめぐる報道が活発になったのは2016年頃からである。前述の通り「働き方改革」は2016年6月に重要政策として閣議決定、同年10月には㈱電通女性社員の過労自殺（2015年12月）が労災認定され、これをきっかけに長時間労働など働き方をめぐる問題が大きな社会的関心と呼ぶこととなった。

表2は2005年から2018年6月における「働き方改革に関わるキーワード」を含む日経、朝日の年次別記事本数である。「働き方改革」というワードは日経が2015年の74本から2016年の525本へと7倍増、朝日も25本から235本へ9倍増で共に顕著な増加がみられる。長時間労働の是正問題は「ワーク・ライフ・バランス」として「働き方改革」より以前（内閣府主導でキャンペーンが推進された2006～2008年頃を中心に）から扱われていたが、2015年以降でみると「ワーク・ライフ・バランス」の記事本数は朝日が日経を上回るのに対し、「働き方改革」において常に問題となる「労働生産性」の扱いは日経が朝日を大きく上回っている。働き方改革に関わる報道において、日経の「労働生産性」、朝日の「ワーク・ライフ・バランス」の各重視傾向が見て取れる。

表2 働き方改革に関わる日本経済新聞、朝日新聞のキーワード出現記事本数（2005～2018年）

年	働き方改革		ワーク・ライフ・バランス		脱時間給		残業代ゼロ		労働生産性	
	日経	朝日	日経	朝日	日経	朝日	日経	朝日	日経	朝日
2005	0	1	26	9	0	0	2	0	65	12
2006	0	0	49	33	0	0	0	0	71	16
2007	1	7	136	86	0	0	26	66	121	33
2008	1	0	119	107	0	0	1	6	61	14
2009	1	4	83	89	0	0	2	2	38	9
2010	1	0	81	88	0	0	1	2	55	3
2011	1	0	43	48	0	0	1	1	39	7
2012	4	0	43	40	0	0	0	0	31	5
2013	8	2	63	58	0	0	3	19	50	23
2014	38	6	71	80	0	0	13	128	71	11
2015	74	25	75	108	61	0	14	74	84	15
2016	525	235	67	126	71	0	7	15	102	23
2017	1146	786	73	158	107	0	22	84	157	38
2018	636	718	32	70	86	0	18	20	84	19

※1) 記事検索データベース（日経：日経テレコン、朝日：聞蔵）より筆者作成

2) 2018年は6月30日まで

両紙の姿勢が最も特徴的に表れているのは、裁量労働制や高プロに関わる扱いで、日経は2015年からこれらの制度を「脱時間給」制度として頻繁に取り上げるのに対し、朝日は2007年頃からの継続で「残業代ゼロ」という表現を用いた。「脱時間給」というワードは朝日の記事に一度も登場していない。日経には「残業代ゼロ」も出現するが、すべて「野党は高プロなどの制度を“残業代ゼロ”制度と批判」という文脈で使われており、朝日とは全くスタンスを異にしている。

2-3. 「裁量労働制拡大」削除後の論調

働き方改革をめぐる二つの立場は激しく対立した。法案の国会提出前から野党は企画型裁量労働制の対象業務拡大や高プロ制度導入を厳しく批判、日経と朝日の報道も熱を帯びる。日経は早い時期から裁量労働制拡大や高プロの導入を求める経済界の意向を詳細に伝え、「柔軟な働き方」の拡大が労働生産性の向上に繋がることを主張し続けた（「脱時間給 金融・商社が意欲 生産性の向上狙う」日経 2015. 2. 14 / 「榊原経団連会長に聞く 脱時間給制度 働き方改革の柱」日経 2017. 1. 1 / 「脱時間給制度の審議に逃げ腰になるな（社説）」日経 2017. 4. 21 等）。厚生労働省調査に記載された不適切なデータにより裁量労働制の拡大が法案から削除された際には「生産性向上遠く 裁量労働制拡大先送り 日本企業不利に 経済界は失望」・「裁量労働拡大をいつまで先送りするのか（社説）」（日経 2018. 3. 2）と報じ、政府の姿勢や国会審議を批判、一方朝日は「働き方改革 高プロも削除を（社説）」（朝日 2018. 3. 2）、「野村不動産 過労自殺 裁量労働 乱用の末」（朝日 2018. 3. 4）と新たな過労自殺の事例を引きつつ、長時間労働へと繋がる「残業代ゼロ」制度への批判を強めた。

日経は裁量労働制拡大の削除について強い不満を表明後「働き方改革法案を今国会で成立させよ（社説）」（日経 2018. 4. 7）と高プロを含む法案成立を主張、一方朝日は「働き方法案 採決攻防 高プロ議論深まらず 過労死増、首相は否定 残る懸念」（朝日 2018. 5. 24）と批判を継続した。前述の通り2018年5月の主要新聞各紙の世論調査ではすべて「働き方改革関連法案」の今国会での成立について反対が賛成を上回ったが、高プロをめぐる対立は接近、収束を見ることなく、法案は成立し、改革は立法審議から導入、運用の実践段階へと進む。

3. 対立点をめぐる新聞論調の検証～「脱時間給派」と「残業代ゼロ派」の対照

法案成立により国会審議は終了し、新聞各紙の報道量も徐々に減少していくと予想されるが、法案成立時点において世論との間には「不整合・ねじれ」が生じていたことは事実である。時間の経過に伴う「ねじれ」の今後の動向は不透明だが、施行開始時期（早いもので2019年4月）に向けて具体的な内容が行政、企業労使間等において決められていく過程で齟齬が生じない様、「ねじれ」の原因を検証し、働き方改革の制度構築と建設的な運用に資する適切な情報提供や報道を促していくことが必要と思われる。

3-1. 「高度プロフェSSIONAL制度」をめぐる対立点

高プロに積極的な立場をとる日経は「脱時間給」というキーワードを立ち上げ、導入の意義、必要性を「キャンペーン」ともいうべき連続性と一貫性を以って報道を続けた。高プロはほぼ同様の制度を2005年6月に日本経団連が「ホワイトカラーエグゼンプション制度」として提言し、経済界の強い要請に基づき導入が企図されたが、2007年頃から導入に反対する一部マスコミがこれを「残業代ゼロ」制度として批判、この呼称が奏功したかどうか必ずしも明らかではないものの導入反対の声は強く、第1次安倍内閣（2006. 9. 26～2007. 8. 27）において法案提出が断念された経緯がある。今回も導入反対の立場をとる朝日等は以前と同様の呼称を用いた一方、導入積極派の日経はこれに対抗する形で新たに「脱時間給」の呼称を使い、「現代のワークスタイルに合致した制度が導入されなければ日本は世界の趨勢に大きく立ち遅れる」という危機感を滲ませた報道スタイルを貫く。

双方の主張を整理すると、高プロ導入積極派（以下「脱時間給派」）はバブル経済崩壊後の長期低迷を脱却するために柔軟で多様な働き方の必要性を強調する。長時間労働の是正や同一労働同一賃金など、労働者保護や格差是正は必要だが、それによって生産性の向上が阻害されることはあってはならないという危機感が背景にあると考えられる。高プロは常識的に運用されれば過労死が増えるような事態にはならず、「時間でなく成果で」の評価が進むことで労使ともに利益となる好循環プロセスを示す。現状の日本経済、企業経営への危機感から高プロ導

入の成果を積極的に評価するが、経営サイドの要請、意向が強く反映されている印象が強い。

一方、高プロ導入反対派（以下「残業代ゼロ派」）は10年以上前のホワイトカラーエグゼンプション制度導入阻止のときとほぼ同様の主張（「残業代ゼロ」、「定額働かせ放題」等）を展開、さらに2016年10月以降、過労死・過労自殺が大きな社会問題となったこともあり、「残業代ゼロの長時間労働」が合法化されることの不当性を訴え、過労死事案の関係者（遺族や訴訟に関わる弁護士等）のコメント等を掲載して、過労死が増加する危険性を強調した。高プロについてはやや極端な運用事例（「最初に4日連続休を与え、残り24日間24時間労働」等）を想定し、「このような働かせ方すら合法」との論法を展開、可能性としては少ないながらも起こり得るリスクを問題視する。さらに仕事に関わる量的裁量や制度適用に関わる本人同意についても職場の現実とはかけ離れたものであることを強調、制度導入によって起こり得るリスクは回避できないとする悲観的現実論に立脚するが、「脱時間給派」が導入理由とする生産性向上、経済環境の変化、国際競争力等についての言及は少ない。

3-2. 「高度プロフェッショナル制度」議論の検証

3-2-1. 検証1：「脱時間給」の妥当性～一般労働者における時間と成果と賃金の関係

脱時間給派は過去（主として高度経済成長期）と現在の労働と成果及び賃金のあり方の違いを説明するために、製造業の生産ラインなど「労働時間と成果（生産量等）が直結しやすい業務」とそうでない業務（ホワイトカラー、専門職・研究職など）を比較する。日経は「働く時間が長いほど生産が増える工場労働なら時間に応じて賃金を払うことが合理的」（日経2017.7.28社説）とするが、実際には工場労働においても労働時間と賃金、成果の関係は単純なものではなく、必ずしも「時間に応じて賃金が払われる」わけではない。製造業の生産ライン等では通常、始業時刻と終業時刻が決められ、所定内労働時間が設定される。複数労働者の協業であれば一斉作業が最も効率がよく、合理的である。所定内労働時間中に1日の課業が完了する様、業務設計がなされ、就業規則に従って所定内労働時間をフルタイム労働すれば所定内賃金（基本給）が支払われる。賃金形態の多くは月給制で、通常の労働契約においては労働時間も賃金も固定的であり、成果（生産数量等）は労働生産性（作業効率、設備状況等）に依存する。所定内労働時間中に業務が完結し、必要十分な利益が確保されれば経営は健全に維持されるが、多くの企業では時間内に業務は完了せず、時間外労働いわゆる残業が発生する。

残業が発生した場合は労働基準法に基づき、所定内賃金単価の25%以上（現行の日本の場合）の割増賃金を支払うことが義務付けられている。「時間に応じて賃金が払われる」のはこの残業手当の部分に限られるが、残業が生じた時点で人件費単価は確実に25%以上上昇しているため、生産活動全体で成果が上がっているかは一概にはいえず、工場労働であっても労働時間と成果と賃金は単純な比例関係にあるわけではない。完全時給制のアルバイト労働などは単純な比例関係に近いが、全体のごく一部に過ぎないであろう。

残業が発生する理由は複雑だが、一般的には基本業務の範囲を超えた追加的業務が相当の頻度で発生し、要員計画と業務設計のアップデートが追い付かないからである。余程の突発的事態以外は多少の追加業務が生じても所定内労働時間の中で対応できるようにすべきだが、日本の多くの職場では要員計画と業務設計にアローワンスがほとんどなく、むしろ残業が前提になっている。労働生産性向上を図りつつ長時間労働を是正するために目指すべきは「脱時間給」ではなく、「脱時間外労働依存」である。

3-2-2. 検証2：「時間でなく成果で」の妥当性～タイムマネジメントは経営の根幹

高プロ適用の労働者は「余人をもって替えがたい」高賃金のプロフェッショナル人材であればこそ、雇う側は当該労働者がスピーディかつ持続的に高い成果を上げられる労働環境を整備する必要がある。あらゆる仕事には常に成果とスピードが求められるが、高プロ人材であれば尚更である。タイムマネジメントは経営管理の根幹であり、高パフォーマンスが求められる労働者の場合は一層厳密でなければならない。「時間でなく成果で」など「時間管理」を軽視あるいは度外視するような表現は誤解を招く。

「スピーディかつ持続的に高い成果を上げられる労働環境」がどのようなものかは職務内容や個人により差異があり、当該労働者とマネジメント責任者との緊密なコミュニケーションが欠かせない。法規制の範囲内でのような働き方が最適かを定期的に協議し、労働実態（労働者の身体的、精神的健康状態のチェックを含む）と

成果を検証し、適宜見直しを図るというサイクルを繰り返すことが必要である。「時間でなく成果で評価」ではなく、「時間と成果の健全な両立」が求められる。

今回の議論の中で脱時間給派は労働生産性向上の必要性を強調したにも関わらず、「持続的かつスピーディに高い成果を上げる」ための労働環境についての言及はほとんどなかった。「時間でなく成果で」の表現は現実感や説得力に乏しく、むしろ人件費削減の意図が窺われる故に労働者サイドの不信感が高まる。新聞の世論調査からも推測される通り、一般の労働者にとっては「残業代ゼロ」の方にリアリティがあったのではないだろうか。

また脱時間給派は「成果を上げる労働」を強調するため、「成果が上がらない残業」いわゆる“だらだら残業”を問題視した²。しかしそのような働き方が存在するとしても、それは現行労働法規の不備によるものではない。“だらだら残業”は成果に見合わない労働コスト（残業代）に繋がるものであり、その撲滅という当然の働き方改革は、職場のマネジメント問題として最優先に取り組みなければならない。高プロ導入とは関係のない問題を「導入すれば実現する成果」とするのは無理があり、説得力を欠く。

3-2-3. 検証3：現実に即した論理的で冷静な論戦の不在

日経は裁量労働制の拡大が今回の法案から削除されたことを受け、2018年3月2日付の社説「裁量労働拡大をいつまで先送りするのか」で“苛立ち”ともいうべき主張を展開した。国会審議が「調査データの問題にばかりにとらわれているのはおかしなこと」であり、「時代の変化に合わせた労働法制のあり方をどう考えるか、という本質的な議論」にこそ注力すべきで、「時間をかけて働くほど賃金が増える現在の制度には、働き手自身の生産性向上への意識が高まりにくいという問題がある」、これは「戦後長く続いてきた仕組み」だが、「日本のホワイトカラーの生産性を上げるには制度の見直しが不可欠」であり、「国会審議の先延ばしは日本の生産性の低迷を長引かせるだけ」などと主張した。しかし「時間をかけて働くほど賃金が増える」制度とは前述の通り完全時間給のアルバイト労働か一般労働者の時間外労働だけである。また一般労働者は必ずしも賃金が増えるから残業をしているわけでもない。長年に渡り問題視されてきた長時間労働の原因を過度に単純化した、あるいは曲解に基づく主張であり、問題の本質から外れている印象を与える。もう少し冷静な言説が必要であろう。

さらに同日付日経には「長時間働けばその分収入が増えるという慣行」、「短時間で成果を出せる人も長く働くしかない」という記述もある。残業を一種の既得権と見做し、マネジメントの問題を法改正で打開したいという意図がみえる。特に「短時間で成果を出せる人も長く働くしかない」という指摘は不相当であり、「成果が出た場合は終業時刻を繰り上げて退勤可」という社内ルールを作ればよく、労働時間規制の変更とは関係なく実現可能である。法定労働時間は「労働者を働かせる上限時間」であり、「働かなければならない時間」ではない。法定労働時間と就業規則上の所定内労働時間が混同されている。また短時間で成果を上げられる労働者の賃金、賞与の問題も労使間で決めるべき組織内問題である。マネジメントの責任と労使間のコミュニケーションで解決すべき事案を法改正に依るのは健全な労使関係の観点からも「筋の悪い方法」であると言わざるを得ない。

また労働者の「生活のために残業代を稼ぎたい」という事情については法的に配慮・保護する必要はない。最低賃金以上の給与水準の問題も労使間で決めるべきことである。業務上の要請によらない手当目的の残業など経営的にはあってはならない。一方、労働者の能力開発、職場環境、業務設計の事情など当該組織の生産性と業務の質量に起因して「残業」が生じたのであれば、「働かせる側」＝経営側がペナルティ的に追加コストを負担するのは合理的である。マネジメント側の責任として残業が常態化しない様に早急に対処することが求められる。

今回の働き方改革において、殊、高プロ制度に関しては脱時間給派の主張は論理的現実的なものではなかった。導入に対する経営者側の熱意ばかりが報じられ、長時間労働是正、同一労働同一賃金という経営側に負担の大きな改革が進められることへの危機感からの主張という印象を与えた。日経の報道も世論に対して説得的でないばかりか、時に冷静さを欠く社説が掲載された。一方で残業代ゼロ派の報道も同じく論理的、現実的なものではなく、極端な導入想定例示や過労死遺族の悲痛な訴えを繰り返したのは不適切であったと考えられる。

² 「残業代をもらうために長く会社で働く人もいる。」（八代尚宏氏のコメント／日経 2017.7.30）、「今の枠組みではだらだらと時間を費やして働いた人の方が賃金が高くなりがちだ。」（日経 2018.7.5）等。

今回、高プロをめぐる激しい論戦となったが、残業の上限規制や同一労働同一賃金などに関しては対立点が少なく、労使が各職場での運用に向けて真摯なコミュニケーションを積み重ねることができれば、本来の趣旨に整合した改革が進められることが期待される。一方で裁量労働制や高プロをめぐる非論理的で時に冷静さを欠いた、あるいは情緒に流れた報道は建設的な議論を阻害し、世論形成の面からも大きな問題を残したといえよう。

4. 多様なステークホルダー間の質の高いコミュニケーションに向けて

働き方改革はわが国の長年の課題である。長時間労働は高度経済成長期から指摘され続け、2007年には政労使合意により「仕事と生活の調和憲章」の制定や、その実現に向けての「行動指針」が示されたが、現在に至るもフルタイムで働く労働者の実労働時間はほとんど短縮されず、過労死や過労自殺をはじめ長時間労働に起因する労災関連事案の発生も減少傾向をみせていない。長年に渡る問題意識の共有により働き方改革の必要性は広く認識されている。正確な現状認識と客観的データに基づいて問題点を整理し、冷静に議論を積み重ねていけば「改革」が漸進的にでも効果を上げていくことは楽観視できる。しかし高プロをめぐる今回のような議論は改革の進捗に対する阻害要因となり、社会的な対立を深めるばかりとなるであろう。

新聞紙上での報道や主張は熱を帯びたものの、約2年に及ぶ「論戦」の水準は決して高いものではなく、脱時間給派は自らの主張の正しさを訴えるのみで、導入反対の本意に理解を示すことはなかった。日経は「経済界は脱時間給の導入を成長に欠かせない改革とみる。優秀な人は自由に働き、しっかり成果を生む。企業はその成果にあう報酬を出す。『成果に基づき年俸を決めるのがなぜだめか理解できない。』日本商工会議所の三村明夫会頭は憤る。」(日経 2017. 7. 30) と経済界の苛立ちをストレートに伝えるが、「期待された成果が出せず、結果的に長時間労働になってしまう」という、労働者にとって最も避けたいが、しかし起こりがちな想定事例への言及はない。経済界のトップの一人が「なぜだめなのか理解できない」と憤るのでは反対意見への斟酌や説得など望むべくもなく、コミュニケーションの拒絶にも繋がる。一方、残業代ゼロ派の報道も過労死遺族のコメントや訴訟に関わる弁護士等の意見を多数掲載するが、議論を噛み合わせ収斂させようとする意図はみられず、平行線状態は放置された。むしろ対立を扇動したというべきであろうか。コミュニケーションの拒絶と対立の扇動の先にある改革の迷走、空中分解をマスメディアは想像しているであろうか。

一つの政策が実効性をもって初期の目的を達成していくためには、当該政策に関わる多様なステークホルダー間の質の高いコミュニケーションが不可欠である。政策審議会や国会での論議、行政や関係団体の広報活動、企業の現場に至る多層なコミュニケーションが展開されなければならないが、働き方改革において最も核となるのは労使のコミュニケーションである。実践現場でのコミュニケーションが質量ともに十分なものでなければ政策は「骨抜き」になりかねない。長年言われ続けながら働き方改革がほとんど成果を上げられなかったのは、政策をめぐるコミュニケーションに大きな問題があったからではないかと考えられる(富田, 2017)。

働き方改革は法案成立後も各職場における実効性を担保する導入プロセス及び健全な運用継続に向けて労使の充実したコミュニケーションが求められる。意見の異なるポイントについて双方の主張の意図を確認しながら理解を深め、不安を解消していくという地道な作業が欠かせない。新聞などマスメディアはその道筋をガイドする役割を担うことが期待される。自らの主張の展開だけでは、「強引に進められる改革」によって生じる断層は深まるばかりである。それは改革の大きな障害となるであろう。働き方改革が着実に成果を上げ、企業業績と労働者の仕事と生活のあり方がともにより良い方向へ向かう様、マスメディアの報道に一層の充実を求めたい。

参考文献等

- 宮本光晴(2018). 内部労働市場におけるキャリアとしての職業, *日本労働研究雑誌*, No. 697, 39-49.
 富田晋司(2017). 『働き方改革』におけるコミュニケーション問題, *広報研究*, 21, 116-129.
 独立行政法人労働政策研究・研修機構—Business Labor Trend, 2018. 8・9, 40-41.

Verification of the press coverage over work-style reform and labor - management communication

Shinji TOMITA

(Association of Laborers' Welfare Fund of Shizuoka Prefecture)

In this paper, I will survey news reports covering work-style reform, especially the introduction of highly professional system. There are many problems in Nikkei's related articles and editorials that are aggressive to introduce the system, while that of Asahi opposite to introduction was never high quality. There was a lot of news coverage on work-style reform. However qualitatively poor controversies were not constructive, and related laws were established without the understanding of public opinion. In order for the reform to be effective, newspaper coverage has the role of guiding the way to make the communication over work-style reform qualitatively high.

Keywords : (1)work-style reform (2)labor productivity (3)work-life balance
(4)overwork (5)highly professional system