

多様化する働き方の現状と課題

2022年4月26日

日本大学経済学部

安藤至大

自己紹介

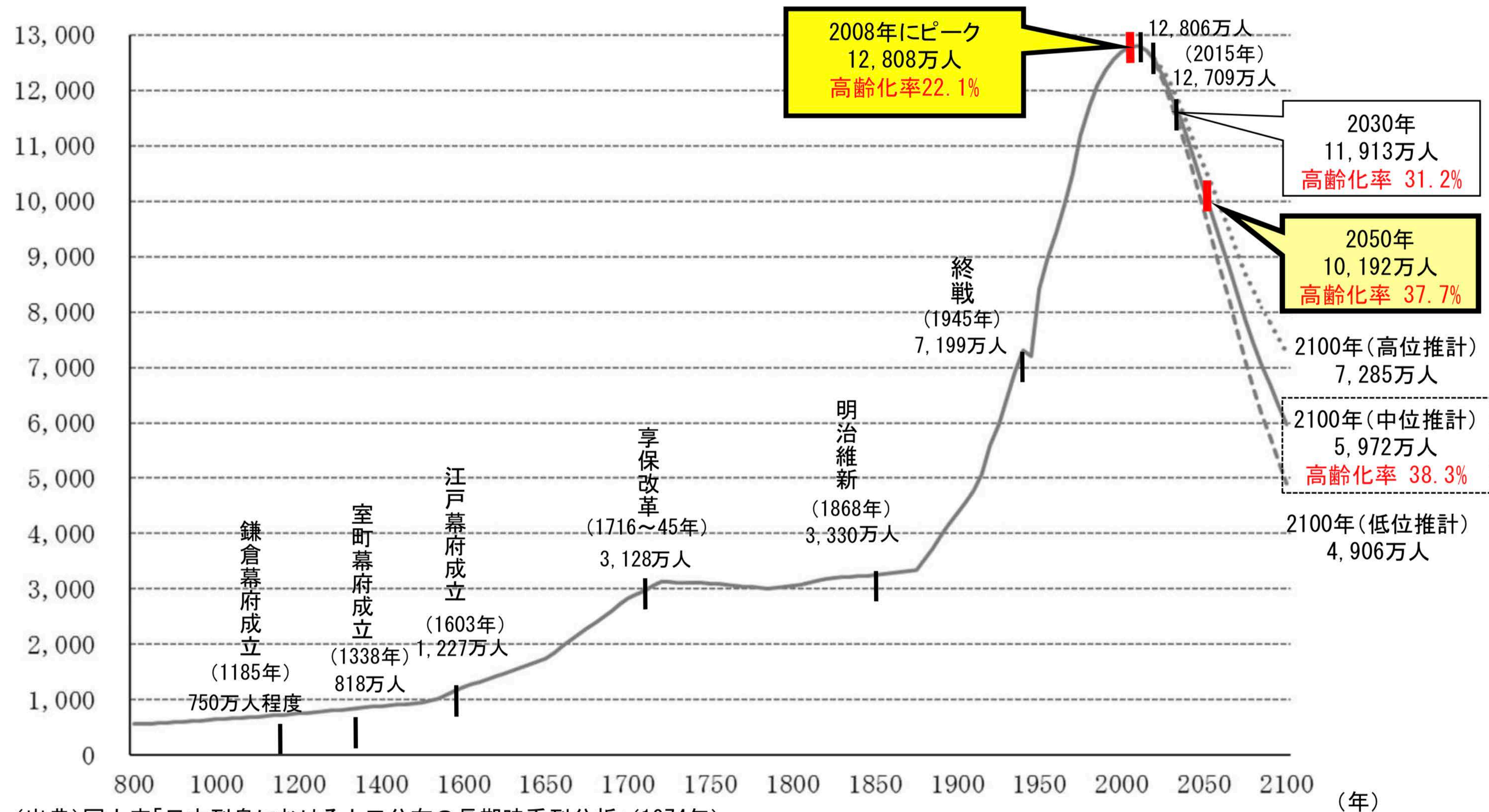
- ・ 安藤至大
 - ・ 日本大学経済学部教授
 - ・ 東京大学博士（経済学）
- ・ 専門分野
 - ・ 企業行動や制度設計の経済理論研究・労働経済学・労働法の経済分析
- ・ 社会的活動（雇用労働分野）
 - ・ 労働政策審議会労働条件分科会 公益代表委員
 - ・ 多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者（無期転換ルールと多様な正社員）
 - ・ 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 構成員
- ・ 社会的活動（電力・ガス関係）
 - ・ 調達価格等算定委員会
 - ・ 電力・ガス取引監視等委員会制度設計専門会合
 - ・ エネ庁制度検討作業部会など

本日の内容

1. 今後の社会変化と働き方改革の背景について
2. 非正規雇用や雇用類似の働き方に対する保護の在り方
3. 多様な雇用形態を普及させるために必要なルール作りとは
4. 日本型「同一労働同一賃金」における説明と納得感の重要性
5. 働き方に関する議論の注意点

1. 今後の社会変化と 働き方改革の背景について

日本の人口減少

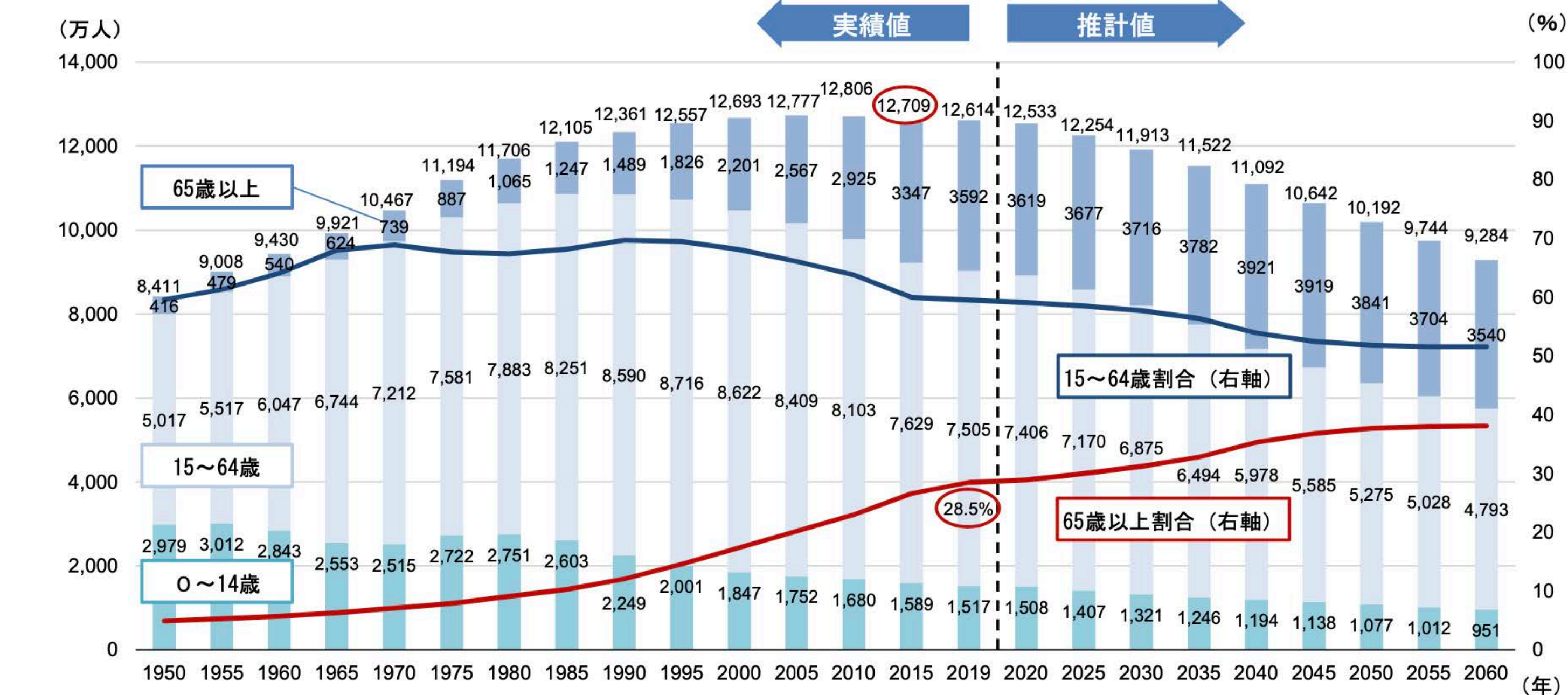


(出典)国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)。

出所：国土交通省国土政策局 (2018)

日本の人口減少

○年齢別人口の推移と将来推計



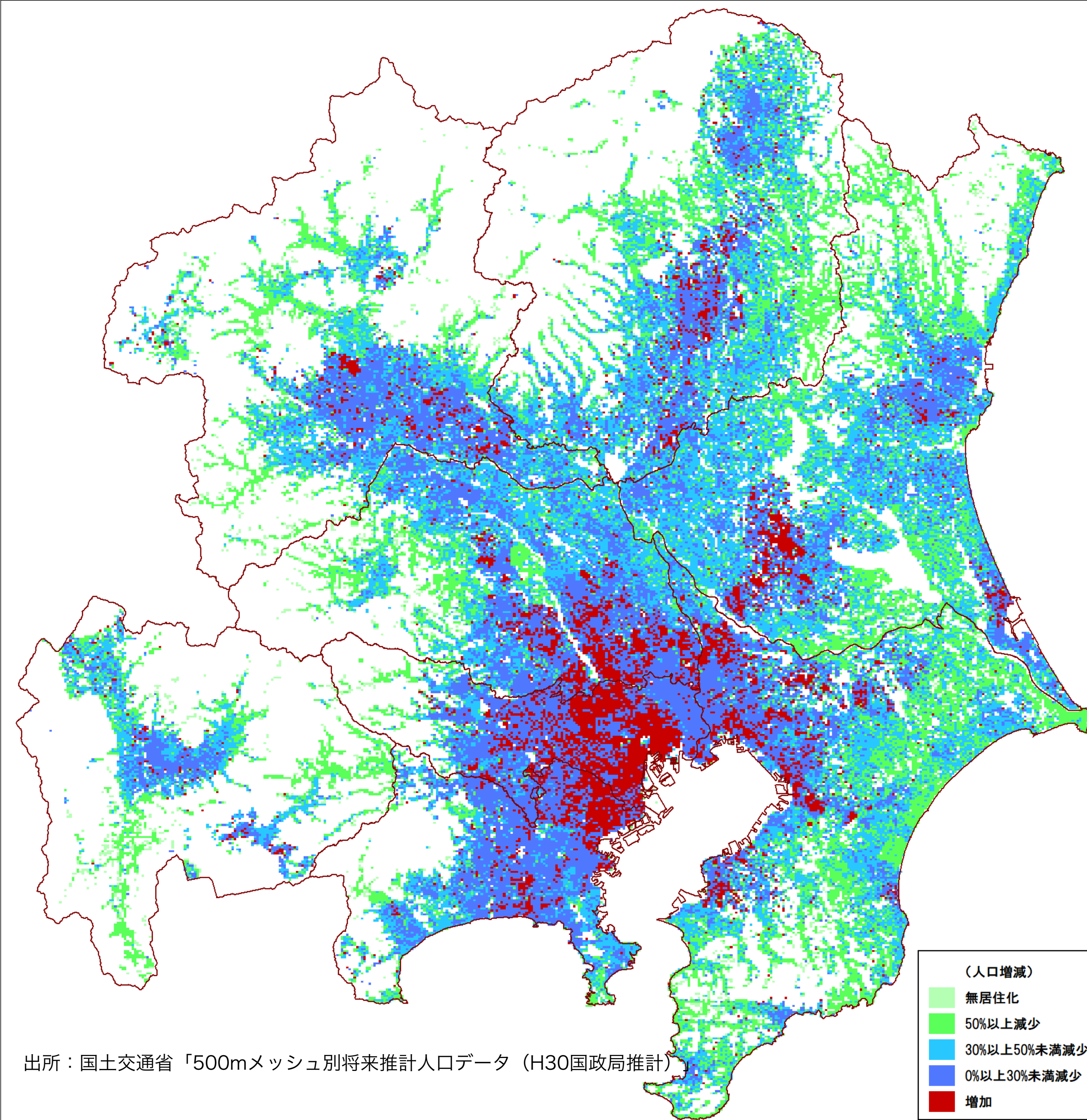
(出所) 2015年までは総務省「国勢調査」、2019年は総務省「人口推計」（2019年12月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

出所：厚生労働省（2021）「労働市場における雇用仲介の現状について」

- ・日本の総人口はこれから急速に減少していく
- ・ただし高齢者は今後も増加する
 - ・2040年に65歳以上人口はピークを迎えるが、割合は2060年まで上昇が続く
- ・15歳から64歳までの生産年齢人口は、人数だけでなく人口に占める割合も減っていく
- ・このままでは深刻な人手不足になる

地域による偏り

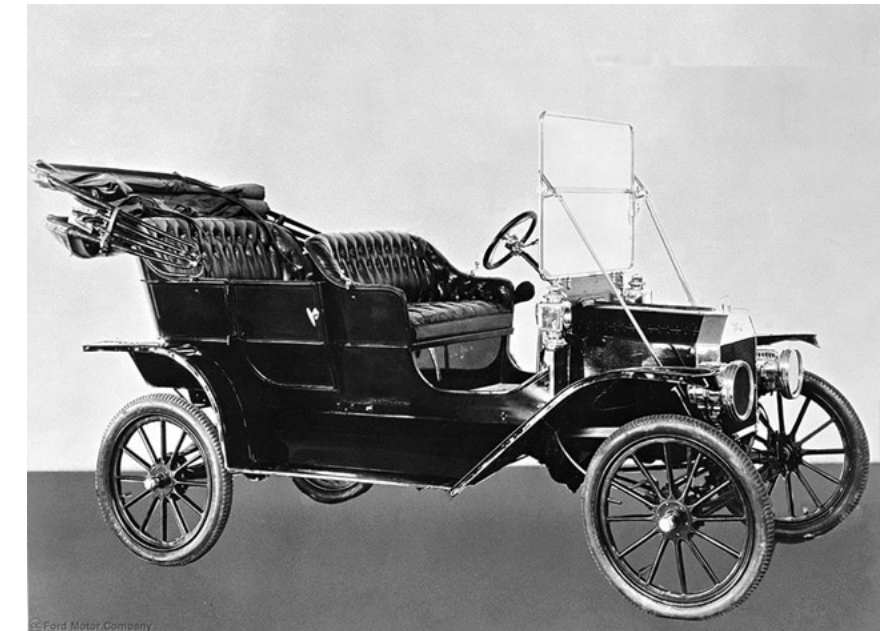
- ・ 2015年の国勢調査を基準とした500mメッシュ別の将来人口推計
- ・ 2050年の人口がどのように変化するのか？
- ・ 一部の利便性が高い地域以外は、やはり深刻な人手不足になる
 - ・ 若者は利便性の高い地域へ移動
 - ・ 高齢者は住み慣れた地域から移動しない
- ・ 医療や介護サービスに加えて、日常生活をどのように維持するのが課題



出所：国土交通省「500mメッシュ別将来推計人口データ（H30国政局推計）」

急速な技術進歩による失業

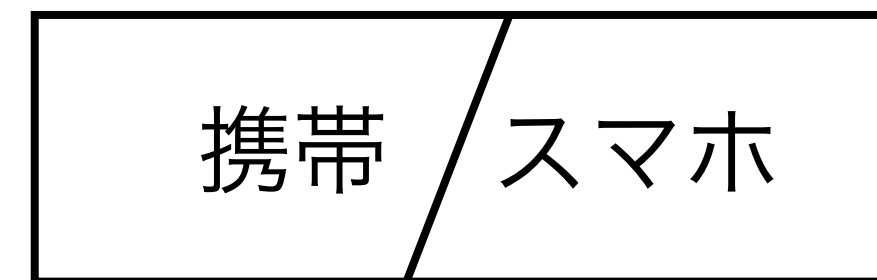
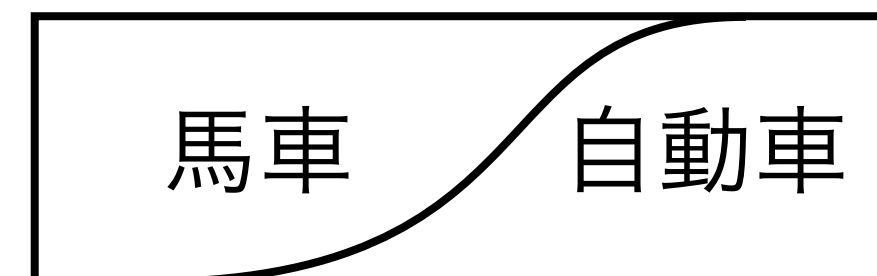
- ・ 技術進歩は、私たちの生活を豊かにする
 - ・ 人々が新たな財・サービスを利用できる
 - ・ 適度なスピードの技術進歩のとき、熟練技能者は従来の仕事を続け、若者が新しい仕事に取り組むことが可能だった
- ・ しかし最近では、特定の仕事が短期間で失われることが増えている
 - ・ 有人改札、写真の現像、銀行の支店
 - ・ 自動運転自動車、自動翻訳・通訳、ロボットによる警備
 - ・ レタス生産プラント「美里グリーンベース」で作業9割減(2021/10/22)
- ・ 技術的失業の増加（+今回の新型コロナウイルス感染症でも失業発生）
- ・ 長い労働人生の中で、仕事内容や働き方を大きく変える必要性



フォードT型(1907年・アメリカ)

出典：自動車誕生から今日までの自動車史（前編）

https://gazoo.com/feature/gazoo-museum/car-history/13/05/30_1/

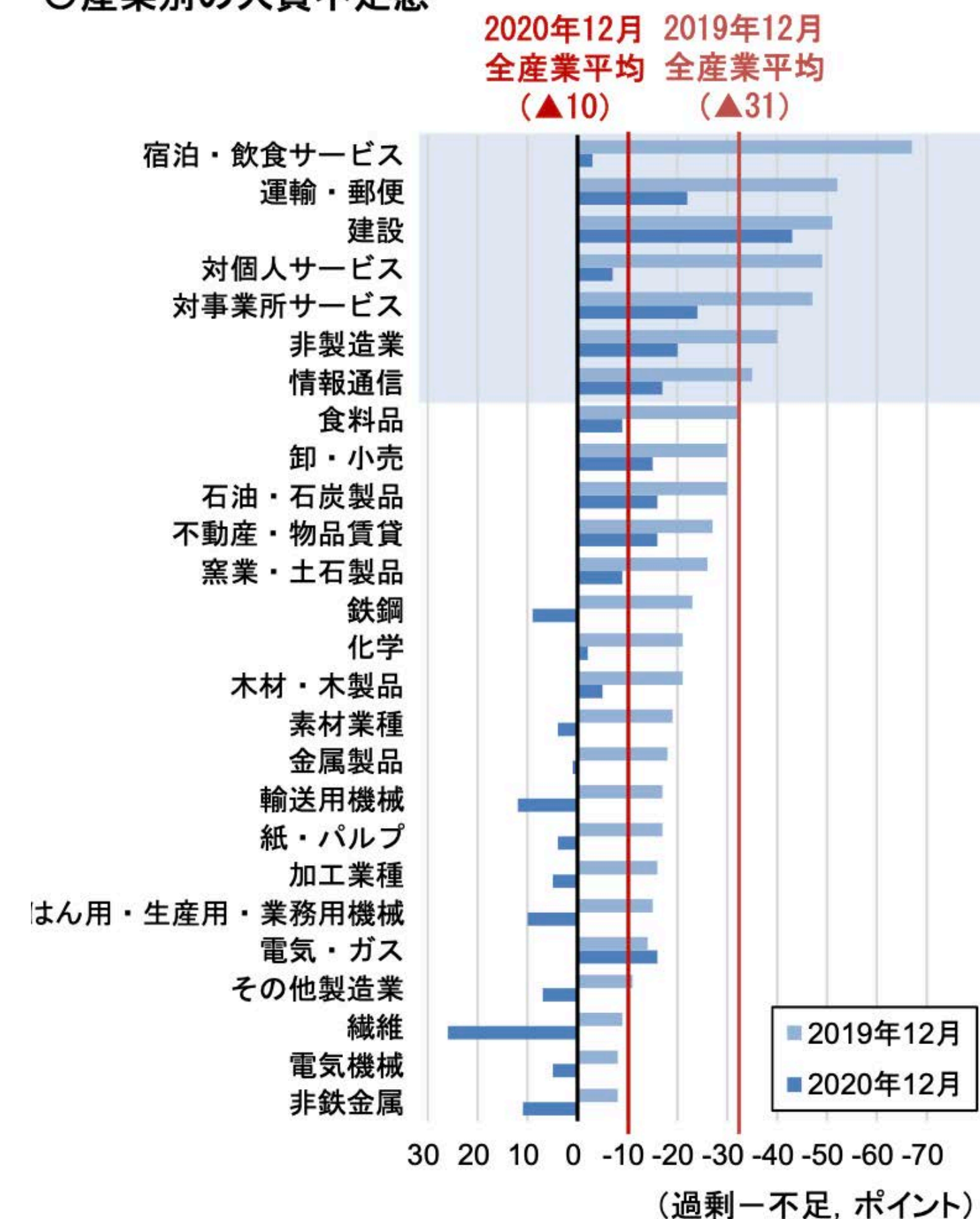


今後、労働移動が活発に

- 労働移動：会社を変える・職種を変える・地域を移動する
 - これからの人口減少を踏まえると、人手不足の業界から「ぜひ」と請われて移動する、前向きな労働移動が増える
 - 技術進歩により、前向きな労働移動もあるが、これまでの仕事が失われてしまったことで「仕方なく」移動する、後ろ向きな労働移動も増える
- 失業者が人手不足の業界で働くことができれば良いが、それが難しいのが現実（スキルのミスマッチの存在）
 - ミスマッチの解消・軽減は社会的に重要
 - 同じ業界で働く労働者を比べたとしても賃金差は大きく、仕事と労働者のスキルの関係は重要→アメリカのデータでは、マッチング改善により年率11%の賃金上昇効果あり

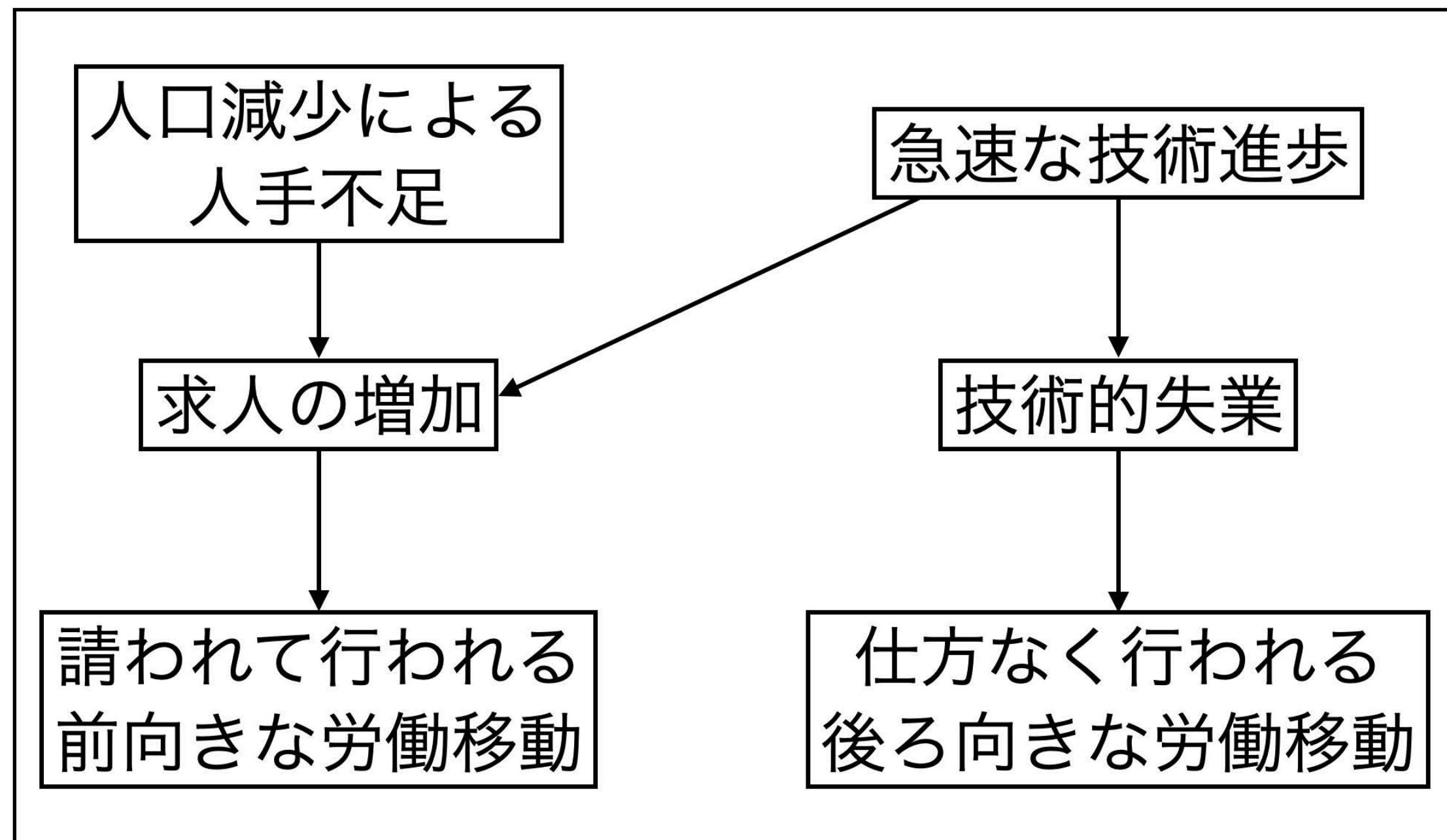
- Güvenen et al. (2020) “Multidimensional Skill Mismatch,” American Economic Journal: Macroeconomics, pp.210-244.

○産業別の人員不足感



出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
厚生労働省（2021）より

働き方改革の背景



働き方改革の背景

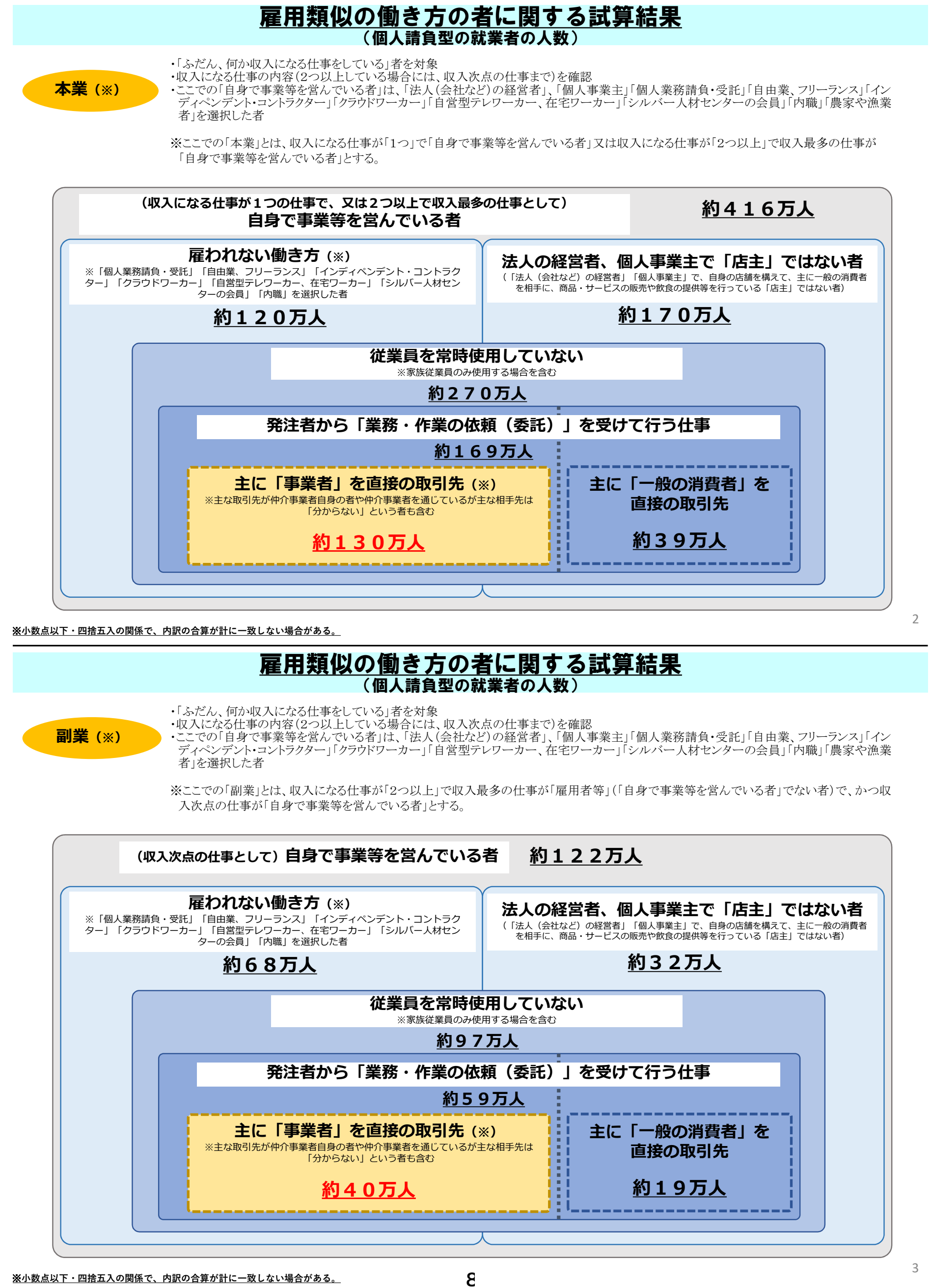
- ・ 働き方改革の背景は、人手不足と失業の並存
 - ・ 多様な働き方を支援＋外国人労働者の活用
 - ・ 健康被害を起こさないための労働時間規制
 - ・ 若者に限らない教育訓練の充実
- ・ 労働移動は必要
 - ・ どうやって円滑な移動を実現するのか？
- ・ 雇用の流動化が必要という意見は多い
 - ・ 具体策は？
 - ・ 解雇に関するルールを明確に
 - ・ 生産性の高い企業への移動支援
 - ・ 起業を促進
 - ・ 副業兼業の推進

2. 非正規雇用や

雇用類似の働き方に対する保護の在り方

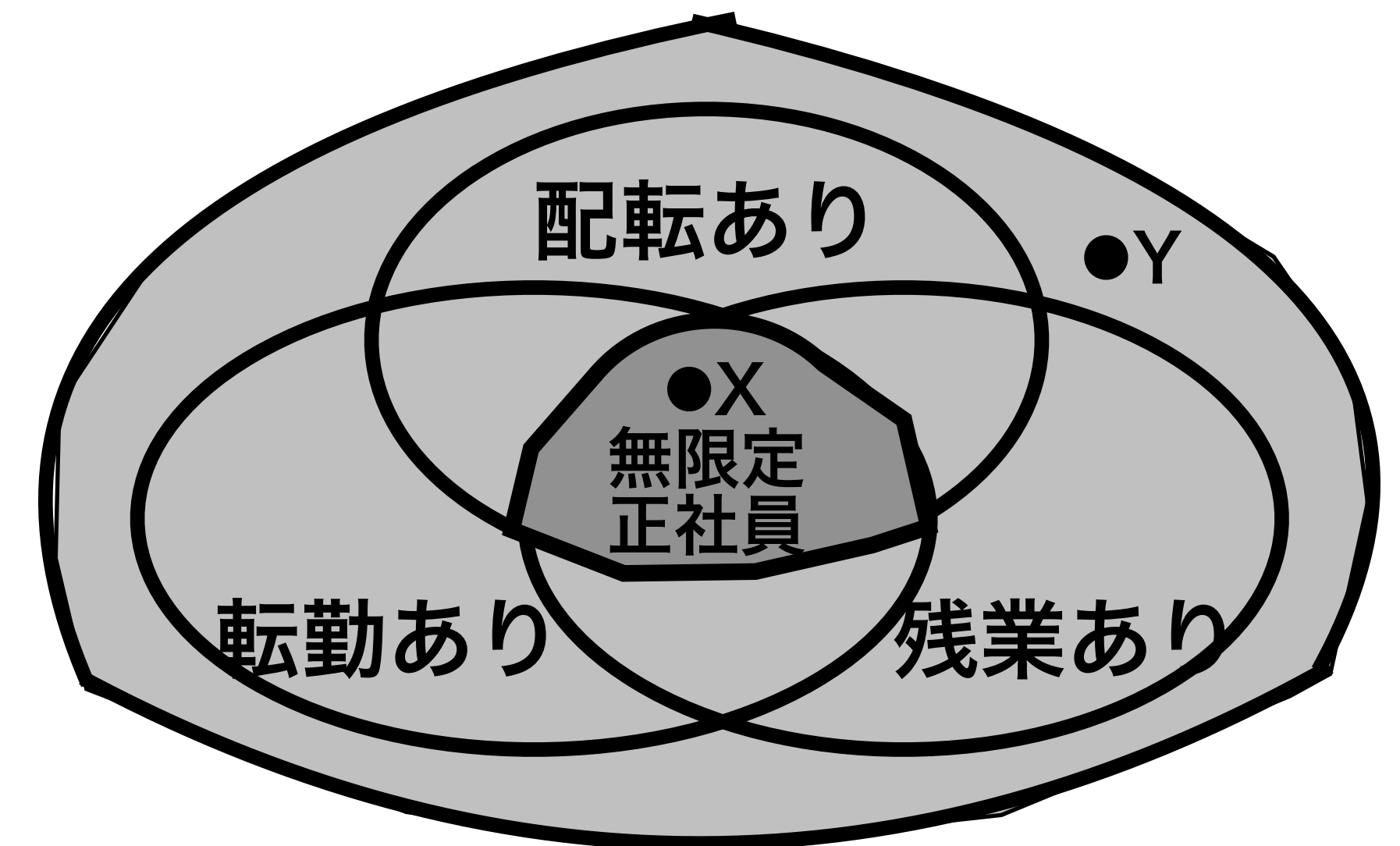
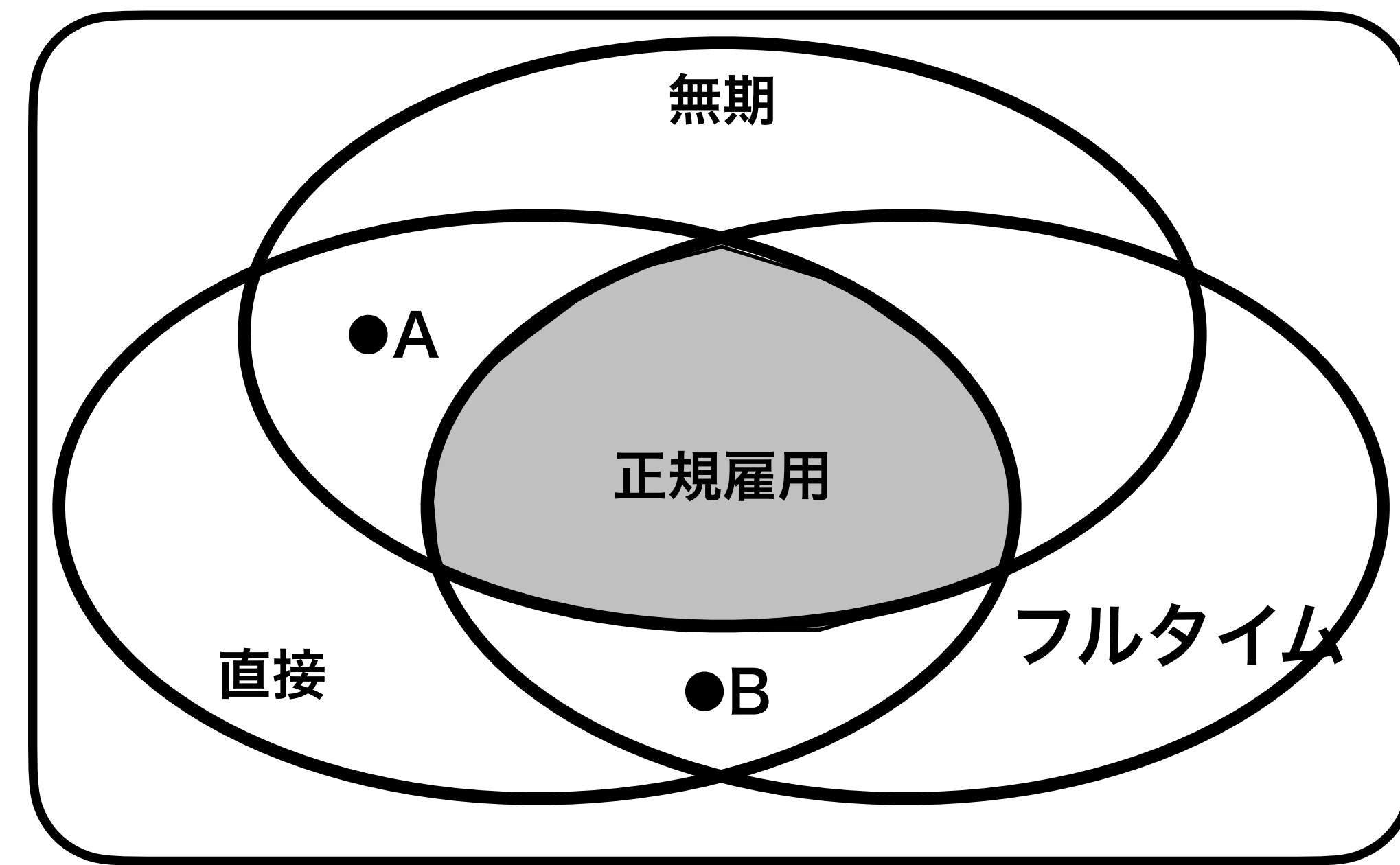
多様な働き方の実態

- ・ 主要な数字を確認する
- ・ 日本の総人口
 - ・ 1億2550万人（2021年10月1日の確定値）
- ・ 就業者数（以下の数値は労働力調査より2022年2月分）
 - ・ 6658万人
- ・ 雇用者数〔役員を除く雇用者〕
 - ・ 6005万人〔5650万人〕
- ・ 正規の職員・従業員（正規とは無期・直接・フルタイム雇用）
 - ・ 3577万人
- ・ 非正規の職員・従業員
 - ・ 2073万人
- ・ 働き方の問題として非正規雇用に注目されることが多いが、正規雇用やフリーランス等の働き方についても考える必要がある



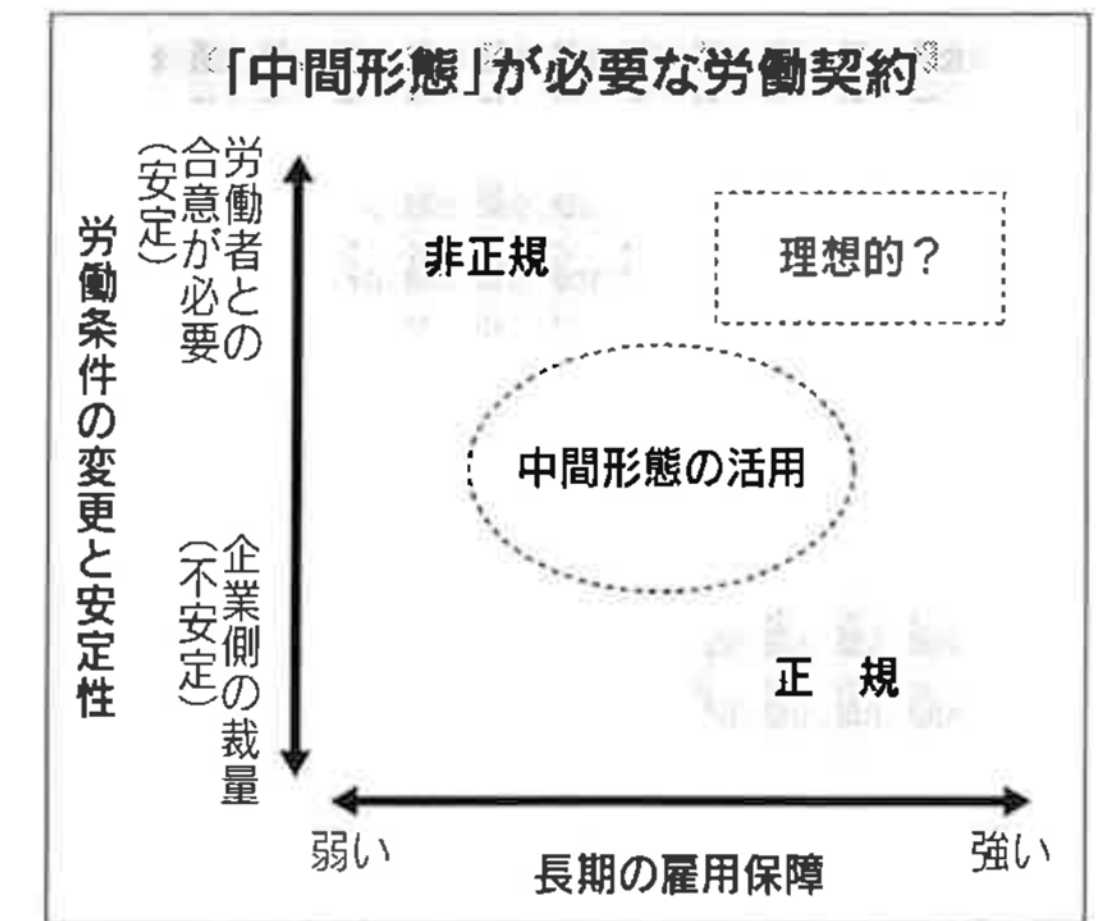
日本的雇用

- ・ 正規雇用（＝正社員）とは？
 - ・ 無期・直接・フルタイムの3条件を満たす働き方→世界的にもよくある働き方
- ・ 有期、短時間、間接雇用（＝派遣）のどれか一つでも当てはまれば、非正規雇用
 - ・ 有期雇用や派遣（登録型）の場合は、雇用の安定が問題に
- ・ 正社員であれば良い働き方だと言えるのか
 - ・ 日本の正社員とは、特に大企業を中心に、無限定正社員
 - ・ なんでもやります、どこへでも行きます、何時までも働きます(＝働き方が無限定)
 - ・ 中小企業だと、実質的に雇用保障が弱い
- ・ 非正規も正規も問題がある
- ・ これまでは「望ましい働き方」である、大企業の正社員に近づけるための取り組みが行われてきた（無期＋直接＋フルタイム＋強い雇用保障）
 - ・ 例：無期転換、派遣規制、同一労働同一賃金
- ・ しかしそのような働き方を望まない人もいる



非正規雇用と雇用類似の働き方

- ・ 人手不足の環境下で、女性や高齢者が働くことの阻害要因を減らしたい
 - ・ 夫婦共働きで、ふたりが無限定な働き方は非現実的
 - ・ 高齢者も無限定な働き方は望まない
- ・ 限定正社員(多様な正社員)の活用が議論されている
 - 多様化する労働契約のルールに関する検討会
- ・ 若年者に限らない教育訓練の充実＋多様な正社員により、ステップアップもダウンも可能な階段状の働き方を実現する
- ・ 雇用ではない形で労働力を提供する場合
 - ・ 個人事業主やフリーランスへの(準)委任、請負
 - ・ 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」での議論
 - ・ 資料集: <https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523648.pdf>
 - ・ 報酬の支払い、報酬額の適正化、契約条件の変更、スキルアップ、ハラスメント、集団的交渉、セーフティネット、マッチング支援、プラットフォーム等の仲介事業者、等が論点

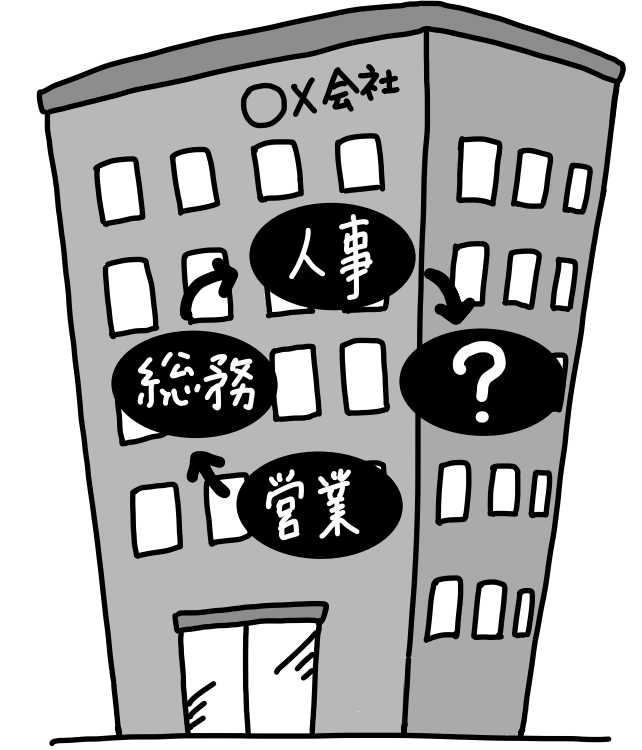


出典：日本経済新聞朝刊「経済教室」
2009年7月16日

3. 多様な雇用形態を普及させる ために必要なルール作りとは

限定正社員の普及

- ・ 最近は、世界標準的な働き方として、ジョブ型が議論されている
- ・ 仕事内容や勤務地を限定して雇用する
 - ・ 組織図や各部署の人員配置が先にあり、そこに必要な人を採用する
 - ・ 賃金はある程度の幅を持っているが、基本的にはその仕事に対して設定される
 - ・ 当然ながら経験者採用
 - ・ その仕事をこなせているかどうかだけが評価基準
 - ・ 一方的に働き方を変えることは求められない
- ・ 非正規雇用の労働者は、世界標準に近い働き方をしている
- ・ ジョブ型の正社員は日本に普及するのか？
 - ・ 企業が採用するのか→ジョブ型についての誤解も大きい
 - ・ 労働者が望むのか→個人のワークライフバランスだけでなく、家庭内の役割分担もよく考える必要あり



限定正社員普及の課題

- ・ 労働契約関係の明確化(多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書)
 - ・ 労働基準法の第15条で労働条件明示が義務付けられているが、採用時点の内容に限られる
 - ・ 採用後に労働条件が変わるとき（就業規則による集団的、個別契約による個別的変更）にも明示すべき
 - ・ 労働条件を労働者が確認できるように、就業規則の確認手法を明確に
 - ・ 電子的な手法により、労働者が自分の契約内容と過去からの変遷を把握可能に
 - ・ 労働条件の変更、勤務地等の変更、事業所の廃止等を行う場合の考え方を裁判例を整理して周知
- ・ 世界標準では、労働者に落ち度がなくても、契約で定めた仕事がなくなったら当然に雇用関係は終了する
 - ・ 日本では、これまでは本人の資質や希望等を踏まえて、他の仕事や他の勤務地を提示することが多かった
 - ・ 裁判においては、無限定な正社員よりは劣後するものの、雇用保障が求められることが多い
 - ・ 関連する裁判例: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000921202.pdf>
 - ・ 労働条件が限定されることは労働者にとって有利な条件
 - ・ 無限定な労働者とどこでバランスを取るのか→これまでは賃金や昇進のスピードだった
 - ・ 雇用保障についてはどうか→限定正社員普及の課題ではないか

4. 日本型「同一労働同一賃金」 における説明と納得感の重要性

多様な働き方と納得感

- 人手不足の環境下で、限定正社員を含む多様な働き方が企業に普及する際の課題
 - 企業経営者や管理職は、個別社員や部下の契約を十分に把握した上で、仕事の割り振りや評価をする必要がある→マネジメント研修が重要
 - 限定を超えた仕事の依頼は原則としてできない
 - 評価に納得感がなければ、労働者は簡単に離職してしまう
 - 長期雇用＋年功賃金＋退職金による離職抑制は機能しにくくなっている
 - 非正規社員と正社員との間の処遇の均等・均衡も法律により求められている
 - 限定正社員と無限定との間では、同一労働同一賃金は問題となっていないが、いずれ争いになる可能性が高い

同一労働同一賃金

- 働き方改革関連法が成立する以前から、労働契約法（有期）、派遣法（派遣）、パート法（短時間労働者）について、均等・均衡規定は存在していた
 - 例：労働契約法第20条：有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。
- しかし近年、労働条件の均等・均衡に関する争いが多い
 - 長澤運輸（定年後再雇用の嘱託）、ハマキョウレックス（契約社員）、メトロコマース（有期）、日本郵便（契約社員）

同一労働同一賃金の法改正 (短時間・有期)

- ・パート労働法がパート及び有期雇用労働法に
- ・労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）がパート及び有期雇用労働法に移動
- ・不合理な待遇の禁止（＝違うなら均衡）
 - ・業務の内容、責任の程度、配置の変更の範囲等を考慮して、基本給、賞与、その他の待遇について不合理な相違を設けてはならない
- ・通常の労働者と同視すべきパート・有期労働者の差別的取扱いの禁止（＝同じなら均等）
- ・ポイント
 - ・賃金：通常の労働者との均衡
 - ・福利厚生施設：健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして省令に定めるものについては、利用の機会を与えなければならない
 - ・説明義務：労働者から求めがあったとき

同一労働同一賃金で求められる取り組み

1. 均等・均衡待遇

2. 説明義務

➡ 正規と非正規の待遇の格差

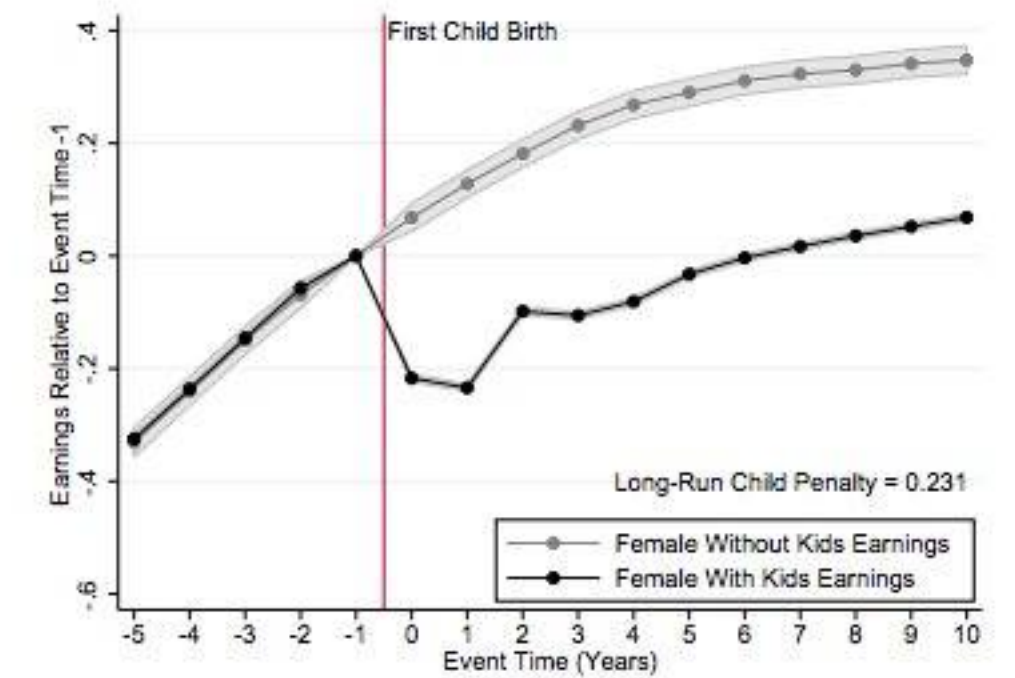
- ・ 格差がない→OK
- ・ 格差がある
 - ・ 合理的な理由がない→均等・均衡待遇
 - ・ 合理的な理由がある→OK＋説明（ただし企業側が合理的だと考えていれば良いわけではない→ガイドライン）
- ・ 労働条件決定の合理化と明確化＋説明と納得が重要
- ・ 具体的な取り組み
 - ・ 制度を正しく理解する＝思い込みで勝手に判断しない
 - ・ ルールを守るだけでなく、自社にとって中長期的に利益になる仕組みを考える→社内のルール：報酬・組織・昇進・雇用保障などを再確認し、見直す契機に
- ・ 多様な働く人たちの納得感を得ることが鍵

5. 働き方に関する議論の注意点

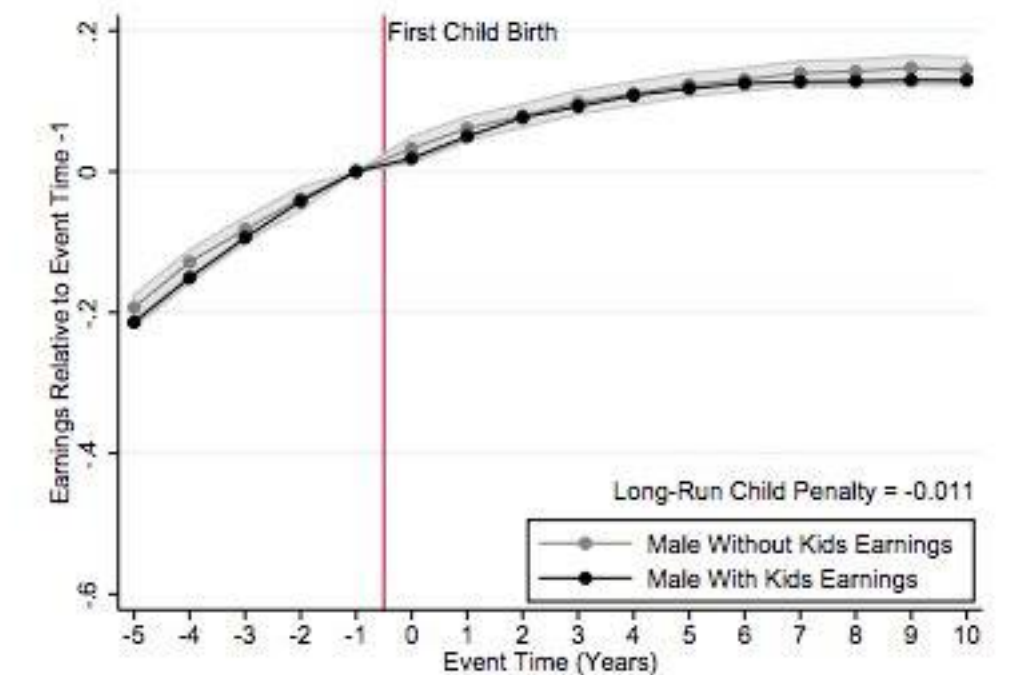
注意すべき論点

- 雇用ルールについて、なぜ真っ当な議論が成立しにくいのか
 - 労使それぞれに問題を抱えている→労使が合意の上で制度を変えるのが難しい
 - 制度への誤解→乱暴な議論をする「専門家」も多数存在している
- 注意すべきポイントは？
 - 議論の進め方と十分な説明
 - 雇用の流動化を求める労働者は少ない→多くの普通の人々は安定と向上を求めている
 - 変化が激しい時代において、有名企業でも経営が行き詰まる可能性や技術的失業の可能性はある→一つの会社で定年まで働き続けるのが困難に
 - このままだと過度に流動化してしまう→どうすれば途切れない雇用と社会的に求められる働き方を実現できるのか＝新しい安定の模索
 - 労働だけで閉じた議論は危険
 - 人口減少と少子化対策→女性の活躍推進とどのように両立させるのか
 - Child penaltiesの存在 (Kleven et al. (2019) “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark” AEJ Applied Econ.)

A: Women Who Have Children vs Women Who Don't
Earnings Impact



B: Men Who Have Children vs Men Who Don't
Earnings Impact



Kleven et al. (2019)

本日の内容

1. 今後の社会変化と働き方改革の背景について
2. 非正規雇用や雇用類似の働き方に対する保護の在り方
3. 多様な雇用形態を普及させるために必要なルール作りとは
4. 日本型「同一労働同一賃金」における説明と納得感の重要性
5. 働き方に関する議論の注意点