

真・働き方改革

—持続可能性の鍵は「見える化」—

2022.6.9.

中村 天江

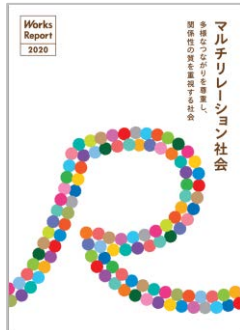
連合総合生活開発研究所 主幹研究員

中村 天江 (Nakamura Akie) 連合総合生活開発研究所 主幹研究員

東京大学大学院数理科学修士課程修了後、1999年リクルート入社。「Tech総研」の立ち上げなどを経て、2009年リクルートワークス研究所に異動。2016年一橋大学にて博士号（商学）取得。2021年10月公益財団法人連合総合生活開発研究所（連合総研）に転職。

『働くの未来』をテーマに調査研究や政策提言を行う。「2025年」「Work Model 2030」「マルチリレーション社会」「オリンピック・パラリンピックのボランティア・レガシー」など、働き方の長期展望をリクルートワークス研究所より発表。個人の幸福とキャリアの時間軸を重視した新たなトータルリワード概念の提案で、2021年、全能連マネジメントアワード・プログラム・イノベーター・オブ・ザ・イヤー受賞。現在、連合総研にて「労働組合の未来」の研究会を推進中。

最近の論文は「日本の労働者はなぜ低賃金を甘受してきたのか？ーボイスメカニズムの衰退と萌芽ー」「派遣の同一労働同一賃金、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果」。近著は「ジョブ型vsメンバーシップ型」（共著）、「採用の戦略」（単著）。

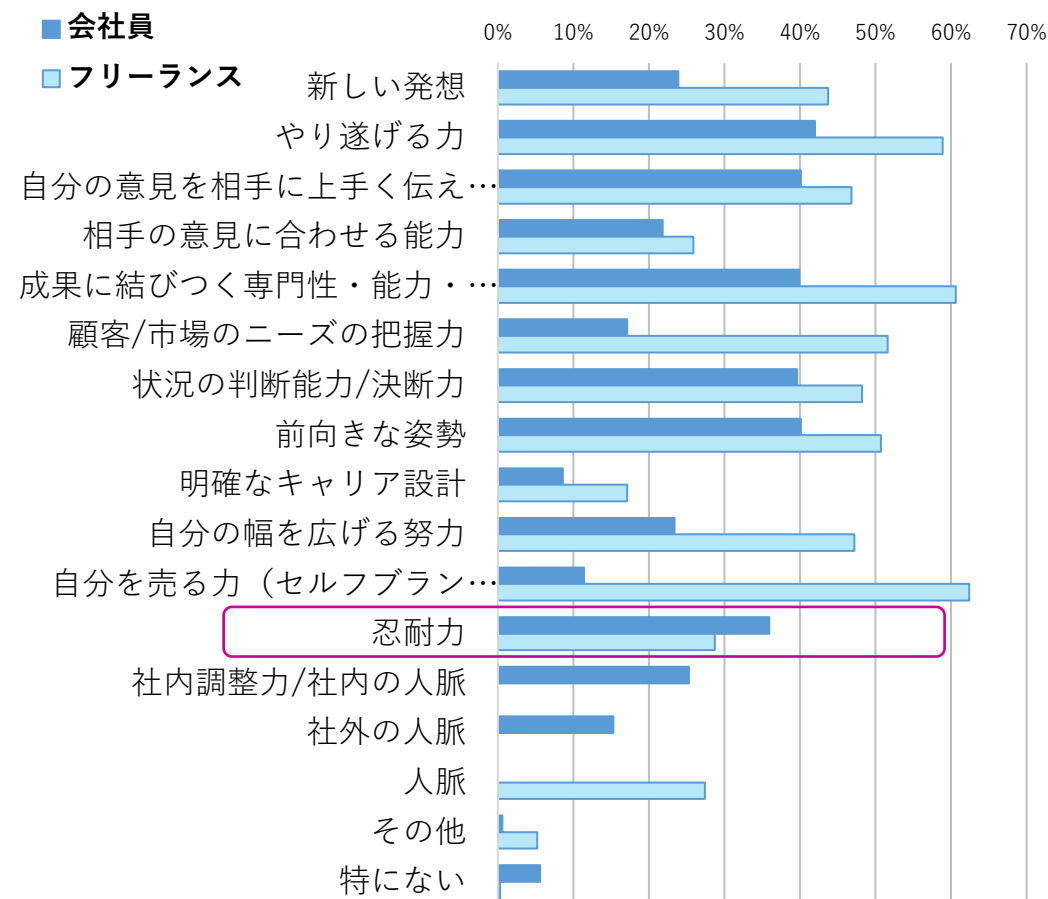


働き方改革の現在地

日本の働き方の特徴

日本の企業人は、忍耐力が強く、働き方の希望を伝えることができていない

現在の働き方を続ける・成功させる上で
重要だと思うもの



プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書2018」

入社時の条件交渉	日	米	仏	デンマーク	中
特にない	48%	17%	11%	14%	2%
賃金	32%	68%	80%	73%	88%
仕事内容	22%	18%	19%	14%	35%
勤務時間	12%	29%	22%	33%	38%
働く場所（勤務地や在宅勤務）	7%	19%	23%	22%	30%
オフィスの環境	7%	17%	20%	12%	23%
休暇の取得	6%	26%	21%	18%	33%
チームのメンバー	5%	13%	17%	12%	24%
子育てへの配慮や福利厚生	3%	8%	8%	13%	9%
役職	2%	27%	21%	24%	28%
雇用保障	2%	17%	17%	16%	40%
教育研修	2%	11%	11%	14%	17%
入社後のキャリアパス	2%	14%	19%	16%	22%
年金や退職金	2%	11%	6%	16%	17%
住居や車	2%	3%	3%	3%	5%
妊娠・出産への配慮や福利厚生	1%	7%	13%	12%	13%
健康への補助（医療保険など）	1%	11%	5%	5%	13%
介護への配慮や福利厚生	1%	3%	5%	6%	4%
ストック・オプションや株式	1%	10%	10%	8%	12%
その他	0%	1%	0%	0%	0%

リクルートワークス研究所（2020）「5カ国リレーション調査」 ※転職者のみ

働き方改革の広がり

サプライチェーン企業との適正取引
(価格・納期・人権)

雇用制度の見直し (ジョブ型)

DX (リスキリング)

柔軟な働き方 (副業・テレワーク)

法改正 (賃上げ・労働時間・休暇)

女性活躍・男性WLB

多様な働き方 (雇用形態)

働き方改革の進捗

	① 対応する 必要がない	② 対応が できていない	③ 制度はある が、運用実態 は不十分	④ 労働者が 活用・満足 している
同一労働同一賃金	☐	☐	☐	☐
長時間労働の是正	☐	☐	☐	☐
休暇の取得促進	☐	☐	☐	☐
女性の管理職登用	☐	☐	☐	☐
男性の育児休業取得	☐	☐	☐	☐
副業	☐	☐	☐	☐
テレワーク	☐	☐	☐	☐
リスキリング（能力開発）	☐	☐	☐	☐
ジョブ型雇用	☐	☐	☐	☐
SC企業との適正取引（価格・納期）	☐	☐	☐	☐
人権デューデリジェンス	☐	☐	☐	☐

社会慣行を変えるには「制度整備」だけでは不十分

子育てと仕事の両立

育児・介護休業法…男性も育児休業を取得できる

育児休業取得率 女性81.6%／男性12.7% 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

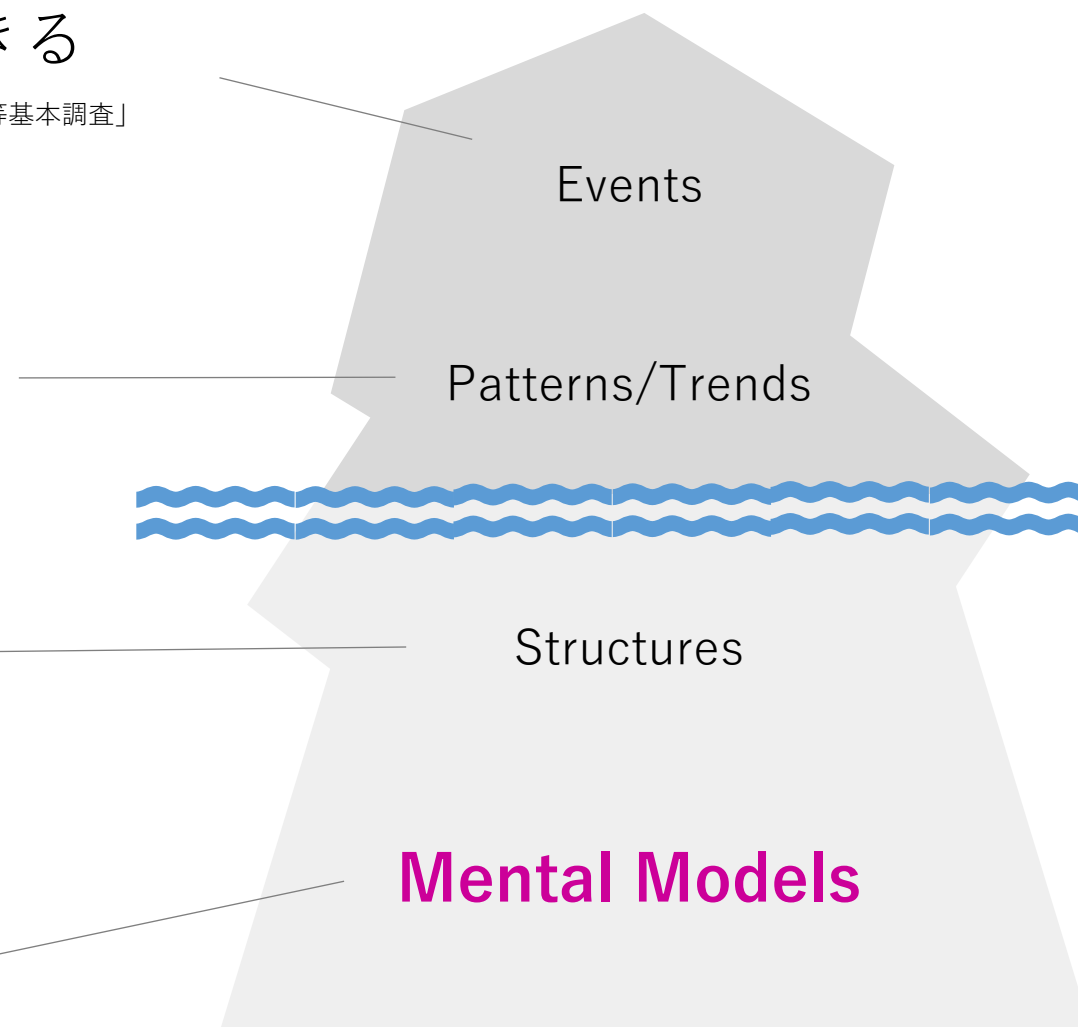
2007年 厚労省「くるみん」認定制度

2012年 経産省「なでしこ銘柄」認定制度

2021年 育児・介護休業法 改正

職場や社会の価値観や常識

THE ICEBERG MODEL (冰山)



制度の実行性を高めるのは「情報」

非正規雇用問題

不安定雇用が社会問題化

2012年 労働契約法改正
「無期雇用転換ルール」

無期転換ルールの具体的理解
企業77.9% ⇔ 有期契約労働者35.5%

労働政策研究・研修機構（2020）「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」

情報の浸透

THE ICEBERG MODEL (冰山)

Events

Patterns/Trends

Structures

Mental Models

働き方改革を実現する条件

誰もが、生き生きと働ける社会を創るには、
法律や企業の人事制度を整備するだけでは足りず、
「制度」の趣旨が「情報」として、広く社会に行きわたり、
職場の価値観や常識がアップデートされる必要がある。

「働き方の見える化」

— 情報開示の2つの動向 —

世界的な非財務情報開示の動向

- 世界的に非財務情報の開示の義務化や標準化が進む。とくに近年、**人的資本に関する情報開示**が加速
- ただし、雇用や労働はその国の慣行や法律の影響を強く受けるため、日本社会の持続可能性を高めるには**グローバルスタンダードな指標だけでは不十分**

非財務情報の開示はGRI（Global Reporting Initiative）やIFRS財団が牽引。ESG投資の拡大を受け、Dow Jones Sustainability Index（DJSI）やFTSE4Good Index、MSCI ESG Ratingsへの関心が高まり、このような投資銘柄に選定されるかどうかを役員の評価に組み入れる企業も出てきている。

2011年 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」採択
→欧州各国 人権デューデリジェンスの法整備

2018年 ISO「ISO30414：人事・組織に関する情報開示のガイドライン」発表

2020年 米国証券取引委員会 上場企業に対し人的資本の情報開示を
ヒューマンキャピタルレポートの策定として義務化

日本国内の政策の動向

- 「働き方の見える化」は、「優良企業の認定」から次第に「情報公表」の義務化へ。
2022年に入り、非財務情報開示に関する検討が本格化
- 情報開示は、個人や投資家が企業を選ぶ判断材料となる→企業は「選ばれる企業」になるために開示項目の改善や一層の向上を目指す→社会の持続可能性が高まる という
好循環を生み出す

優良企業の認定制度



労働法による情報公表義務化

- 2015年 若年雇用促進法改正
採用・離職・職業能力開発など
- 2015年 女性活躍推進法成立
管理職比率や平均勤続年数など
- 2020年 労働施策総合推進法改正
中途採用比率など

人的資本に関する情報開示

- 2020年 経産省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」（人材版伊藤レポート）
- 2022年 金融審議会「ディスクロージャーワーキンググループ」有価証券報告書において、男女間賃金格差、女性管理職比率、男性育休取得率など
- 2022年 経産省「サプライチェーンにおける人権尊重ガイドライン検討会」

働き方に関する情報は、個人や投資家が企業を選ぶ判断材料となるため、企業が開示項目の改善や向上を目指すインセンティブとなる。グレーゾーンや違法・脱法状態にある企業への抑止力や市場からの退出を促す力にもなる。それにより、社会全体で、健全で競争力のある企業が相対的に多くなる。

情報公開により、個人や企業、投資家…に「どのような働き方が望ましく、どのような働き方は支持できないのか」という観点が行きわたれば、社会の価値観や職場の常識が変わる。

日本に必要な「働き方の見える化」

—日本版ディーセント・ワーク 8 指標 (JD8) —

資本主義のパラダイムシフト

これまで

企業の成長



不健全な働き方の拡大



外部不経済を引き起こす企業の許容



個人が安心して幸せな人生を描けない



社会の持続可能性低下

これから

人への投資



健全な働き方の拡大



健全な仕事・職場に人が集まる

(不健全な企業のままではいけない)

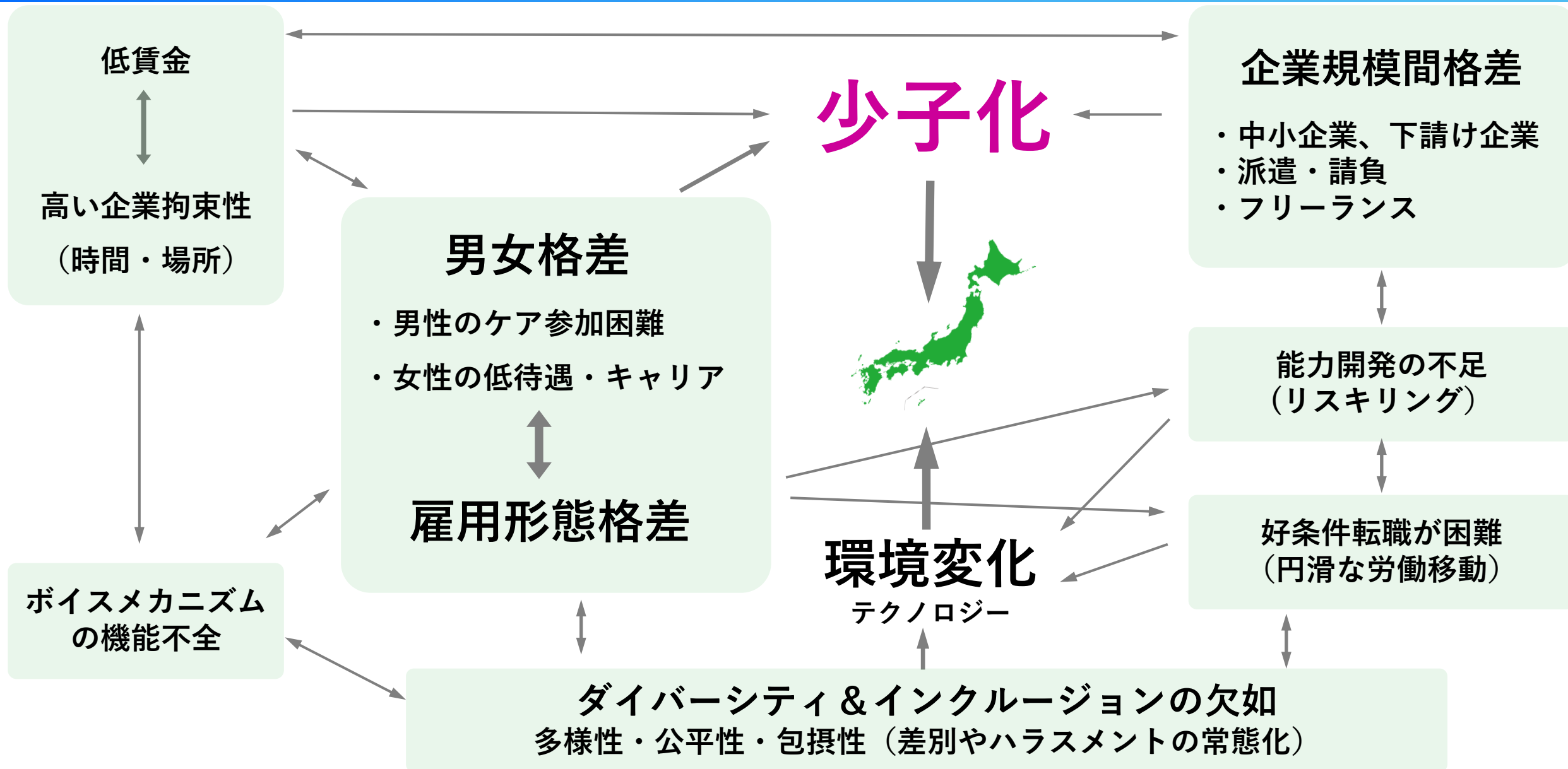


個人が幸せで、将来展望をもてる



社会の持続可能性向上

日本社会の持続可能性を脅かす要因



ディーセント・ワーク

働きがいのある人間らしい仕事

仕事に、権利・社会保障・社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のこと

出所：ILO駐日事務所



日本版ディーセント・ワーク 8 指標

(JD8 : Japan Decent Work 8 Index)

1 適切な労働時間と賃金	雇用管理区分別の平均年間総労働時間	中核
	雇用管理区分別の平均賃金	中核
	雇用管理区分別・男女別の従業員数	補完
2 男女格差の撤廃	各役職における男女別の人数・割合	中核
	男女別の平均賃金	中核
	男女別の平均勤続年数	補完
3 柔軟な働き方	男女別のテレワークを利用している従業員の割合・週当たりの平均利用時間	中核
	男女別の育児休業の取得率と取得期間	中核
	男女別の介護休業の取得人数	補完
	働きやすさを支援する制度	補完
4 職場の安心	メンタル不調による休職者の人数・割合	中核
	心理的安全性を高める取り組み	補完

5 人的資本への投資	雇用管理区分別の一人当たり研修費	中核
	雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間	補完
	新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み	補完
6 ダイバーシティ & インクルージョン	障害者（障害種別ごと）の従業員数と平均勤続年数	中核
	正社員採用における中途採用比率と中途採用者と新卒採用者の3年内離職率	補完
	主な在留資格の外国人就労者数	補完
	性的マイノリティに対する取組みや支援制度	補完
7 サプライチェーンの働き方	サプライチェーンの人権デューデリジェンス	中核
	下請けなど、サプライチェーン企業との適正取引	中核
	派遣・請負・フリーランスの待遇改善の取り組み	補完
8 健全な労使関係	労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲	中核
	賃金や労働時間などの労働条件に関する労使交渉・協議の有無	補完
	産業構造の変化や事業変革など、経営課題に対する労使対話の状況	補完

JD8-指標 1 適切な労働時間と賃金

日本は先進国のなかで平均賃金が低く、雇用形態によらず賃金の引き上げが急務となっている。一方で伝統的な日本的雇用慣行のもとでは、正社員（総合職）は労働時間が長く、職務や勤務地が限定されず、企業による「拘束性」が高い。正社員の拘束性の高さは、「ケア」（家事、育児、介護等）を担う人が正社員をあきらめ、正社員以外の雇用形態で働く原因にもなっている。つまり働き方が、拘束性が高く賃金が高くない正社員と、拘束性が低く賃金も低い正社員以外の雇用形態に二極化し、しかもこれが性別役割分業やキャリア格差の固定化につながっている。性別によらず、誰もが適切な労働時間と賃金で働けるようにする必要がある。

中核指標

雇用管理区分別の平均年間総労働時間

中核指標

雇用管理区分別の平均賃金

補完指標

雇用管理区分別・男女別の従業員数

情報開示のポイント

- 「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」でも使われている分類である。各指標は、正社員以外の従業員も含めて情報を開示することが望ましい。
- 記載例 例① 総合職、一般職、パートタイム社員 例② 管理職、管理職でない無期雇用社員、有期雇用社員

JD8-指標 2 男女格差の撤廃

日本はジェンダー平等が遅れており、世の中の半数は女性にもかかわらず、いまなお企業内で指導的立場につく女性が少ない。入社時は男女同数でも、「ケア」（家事、育児、介護等）の負担や、職場で評価・期待されていないことを感じて、辞めたり、昇進を望まない女性が少なくない。また、男性だけでなく社会のなかに性別役割分担に対する「無意識のバイアス」が存在している。その結果、役職が上がると女性の割合は減り、女性の平均賃金は低く、女性の勤続年数は短い。しかし、女性の活躍は企業の競争力や社会の活力を高めていく。性別によるキャリア格差を可視化することで、性別による偏りに意識を向け、企業や社会のなかの価値観を変えていくことが必要である。

中核指標

各役職における男女別の人数・割合

中核指標

男女別の平均賃金（全従業員・正社員それぞれ）

補完指標

男女別の平均勤続年数（全従業員・正社員それぞれ）

情報開示のポイント

- 「各役職」とは、「役員級」「部長級」「課長級」「係長級」「役職なし」などが考えられる。
- 非正社員は女性ばかりという企業も多いので、「男女別の平均賃金」と「男女別の平均勤続年数」については、正社員だけでなく、全従業員（正社員以外の従業員も含む）の情報の開示を求める。
- 「正社員」とは、通常の労働者（パートタイム労働法第2条）であり、当該労働者の雇用形態（労働契約の期間の定めがない）、賃金体系（長期雇用を前提とした待遇）等を総合的に勘案して判断される。

JD8-指標 3 柔軟な働き方

日本の男女格差は、女性のキャリア形成を阻害しているだけでなく（指標2）、男性のワークライフバランスも難しくしている。しかし「ケア」（家事、育児、介護等）への参加は、個人の権利でもある。とりわけ少子高齢化が進展している日本では、育児や介護と仕事の両立は社会の持続可能性と直結している。テレワークや育児休業・介護休業を柔軟に活用できるようになれば、性別によらず家庭と仕事の両立が容易になる。

中核指標

男女別のテレワークを利用している従業員の割合・週当たりの平均利用時間

中核指標

男女別の育児休業の取得率と取得期間

補完指標

男女別の介護休業の取得人数

補完指標

働きやすさを支援する制度

情報開示のポイント

- 女性の育児休業取得率（％）＝「育児休業（育児休業法第2条第1号。以下同じ）をした女性労働者数」÷「出産した女性労働者数」×100
- 男性の育児休業取得率（％）＝「育児休業をした男性労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者数」×100
- 「働きやすさを支援する制度」とは、「フレックスタイム」、「週休3日」、「転居を伴う人事異動への配慮」、「雇用形態転換制度」、「退職（定年退職を除く）後の再雇用制度」などが考えられる。業種によってはテレワークはなじまないため、そのような場合はテレワーク以外の働きやすさの支援制度を注視する。

JD8-指標 4 職場の安心

都道府県労働局等で行われている総合労働相談の1位は9年連続で「いじめ・嫌がらせ」であり、日本は海外諸国に比べて人間関係を理由とした退職者が多い。職場のパワハラが原因で、自殺する者もでてきている。身体的に安全に働けるだけでなく、精神的にも安全に働くことができる環境づくりが必要である。2015年、企業には、従業員に対する「ストレスチェック」の実施が義務付けられた。ストレスチェックの結果を従業員が健康に働けるよう活かすことが期待される。また近年、「心理的安全性」の高い職場は、従業員のエンゲージメントや職場への定着意向、仕事のパフォーマンスが上昇することが明らかになっている。企業は従業員が精神的に健やかに、安心して働けるよう実態を把握し、予防策や対策を講じることが肝要である。

中核指標

メンタル不調による休職者の人数・割合

補完指標

心理的安全性を高める取組み
(ハラスメント防止策やストレスチェック実施後の具体的対応など)

情報開示のポイント

- 「メンタル不調による休職者の人数・割合」だけでなく、休職制度（休職期間）、復職支援制度についても開示することが望ましい。とくにメンタル不調者を長期にわたって雇用し復職を支援している企業は、そのような取り組みについて追記してもよい。
- 「心理的安全性」とは「チームの他のメンバーが、自分の発言を拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態」のことであり（Edmondson Amy 1999）、さまざまな測定尺度が開発されている。

JD8-指標 5 人的資本への投資

個人の職業人生が長くなる一方、企業を取り巻く環境変化は速くなっている。とりわけテクノロジーにより産業構造が大きく転換しつつあるなか、従業員のリスクリングは、従業員自身が長く働き続けるためだけでなく、企業が競争力を高め、また社会の安定性を高めるためにも不可欠である。近年、リスクリングをはじめとする人的資本への投資は、先進国では大きな潮流となりつつあり、自社の従業員以外にも学びの機会を提供する企業もでてきている。ところが、日本は先進国のなかでOJT以外の人材投資が少なく、しかも20年間減少傾向が続いている。スキル習得やキャリア形成は雇用形態によらず必要なものであるため、雇用管理区分別に一人当たりの研修費や研修時間で企業の取組状況を見ていく。

中核指標

雇用管理区分別の一人当たり研修費

補完指標

雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間

補完指標

新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み

情報開示のポイント

- 「雇用管理区分」については指標1と同じ。研修費・年間研修時間も、正社員以外の従業員についても記載する。
- 「新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み」では、DXにともなうリスクリングやアップスキルリング、グローバル化にともなう海外研修、個人のキャリア形成を促すためのキャリアデザイン研修や上司とメンバーのキャリア面談、キャリアカウンセリングなど、個人が長く働き続けるための取組を紹介する。

JD8-指標 6 ダイバーシティ & インクルージョン

SDGsが掲げる「誰ひとり取り残されない社会」は、ダイバーシティ & インクルージョンなくして実現することはできない。しかし、日本の多様な個人の包摂の取り組みは女性や高齢者にとどまり、障害者など、その他のマイノリティの包摂はさらに遅れている。企業におけるダイバーシティの促進は、組織内の価値観の多様化やイノベーションの源泉になる。外国人就労者数や中途採用比率は、企業がモノカルチャーとマルチカルチャーの職場風土のどちらを志向しているかの判断材料のひとつとなる。

中核指標

障害者（障害種別ごと）の従業員数と平均勤続年数

補完指標

**正社員採用における中途採用比率と
中途採用者と新卒採用者の3年内離職率**

補完指標

主な在留資格の外国人就労者数

補完指標

性的マイノリティに対する取り組みや支援制度

情報開示のポイント

- 「障害種別」とは、身体障害、知的障害、精神障害である。
- 「正社員」については、指標2と同じ。
- 「中途採用」とは、「新規学卒等採用者以外」の雇入れである。
- 「主な在留資格」とは、①高度人材（「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」「経営・管理」）、②技能系人材（「特定技能」「技能実習生」「技能」）、③留学、④企業内転勤である。

JD8-指標 7 サプライチェーンの働き方

社会全体の持続可能性を高めていくためには、企業の9割以上をしめる中小企業や下請け企業が成長・発展することが不可欠だが、これらの企業の労働時間や賃金は、発注元企業との関係に大きく依存する。下請け企業がどれだけ従業員の待遇を引き上げようとしても、取引価格や納期に反映できなければ実現は難しい。そのため発注元企業は自社の利益や従業員の待遇改善だけでなく、サプライチェーンの取引先の働き方にも配慮すべきである。すでに国際的には、取引先企業の労働者の人権をないがしろにする企業は、ビジネスの継続が難しくなっている。日本国内でも外国人技能実習生の就労では劣悪な労働環境が相次いで発覚しており、是正が急務である。サプライチェーンには、自社で雇い入れていない派遣労働者や請負会社の労働者、フリーランス（個人請負）も含まれる。近年、派遣労働者やフリーランスの待遇改善のための政策が強化されており、情報開示による一層の健全化が期待される。

中核指標

サプライチェーンの人権デューデリジェンス

中核指標

下請け企業など、サプライチェーン企業との適正取引

補完指標

派遣・請負・フリーランスの待遇改善のための取り組み

情報開示のポイント

- 「サプライチェーンの人権デューデリジェンス」については、今後作成が予定されている政府の指針を踏まえて具体的内容を検討することが考えられる。「サプライチェーン」には、国内と国外の両方の取引先が含まれるが、日本国内のサプライチェーンでは技能実習生に対する人権侵害が国際的な問題とされていることにとくに留意がいる。

JD8-指標 8 健全な労使関係

経営の円滑な運営と事業の発展のためには、健全な労使関係が重要である。労使関係が健全であれば、労働者にとっても風通しの良い職場風土や、働きやすい労働環境が作られ、仕事へのモチベーションの向上や離職率の低下が期待される。また、産業構造の変化などに対応した事業構造改革に取り組むに際して、集団的な労使の合意があれば、改革実行のスピードも含めて、経営がスムーズに進むことが期待される。

中核指標

労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲

補完指標

賃金や労働時間などの労働条件に関する
労使交渉・協議の有無

補完指標

産業構造の変化や事業変革など、
経営課題に対する労使対話の状況

情報開示のポイント

- 労働組合の状況として、ILOの中核条約である「結社の自由」や日本国憲法が保障する労働基本権に基づき、労働組合の有無、労働組合加入率（労働組合員数）、組合員の対象範囲（例えば、雇用管理区分で組合員の対象となるかどうかの違いがあるのかなど）だけでなく、労使交渉や労使協議会の具体的な内容（経営課題や安全衛生など）や開催状況、労働協約の有無について記載してもよい
- 労働組合がない場合は、労働者の過半数代表の選出方法などについて記載することが望ましい。

情報開示に関する日本の国内法や国際指標との関係

日本版ディーセント・ワーク 8 指標 (JD8)			日本の国内法	GRIスタンダード	ISO30414
1 適切な労働時間と賃金	雇用管理区分別の平均年間総労働時間	中核		403-9a v	
	雇用管理区分別の平均賃金	中核			
	雇用管理区分別・男女別の従業員数	補完		102-8ac	従業員数（フルタイムとパートタイム）
2 男女格差の撤廃	各役職における男女別の人数・割合	中核	A、B	405-1	労働者の多様性、リーダーの多様性
	男女別の平均賃金	中核	（開示が議論）	405-2	
	男女別の平均勤続年数	補完	B		
3 柔軟な働き方	男女別のテレワークを利用している従業員の割合・週当たりの平均利用時間	中核			
	男女別の育児休業の取得率と取得期間	中核	A、B、C	401-3ab	
	男女別の介護休業の取得人数	補完			
	働きやすさを支援する制度	補完			
4 職場の安心	メンタル不調による休職者の人数・割合	中核		403-10a	
	心理的安全性を高める取り組み	補完		403-10c	
5 人的資本への投資	雇用管理区分別の一人当たり研修費	中核			総教育費
	雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間	補完		404-1	平均研修受講時間
	新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み	補完	A	404-2	
6 ダイバーシティ&インクルージョン	障害者（障害種別ごと）の従業員数と平均勤続年数	中核			労働者の多様性
	正社員採用における中途採用比率と中途採用者と新卒採用者の3年内離職率	補完	D		離職率
	主な在留資格の外国人就労者数	補完			労働者の多様性
	性的マイノリティに対する取り組みや支援制度	補完			
7 サプライチェーンの働き方	サプライチェーンの人権デューデリジェンス	中核		408,409,412,414	
	下請けなど、サプライチェーン企業との適正取引	中核			
	派遣・請負・フリーランスの待遇改善のための取り組み	補完	E		
8 健全な労使関係	労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲	中核	F	402	
	賃金や労働時間などの労働条件に関する労使対話の有無	補完		402	
	産業構造の変化や事業変革など、経営課題に対する労使対話の状況	補完		402	

- A 若者雇用促進法において、新卒者等であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が努力義務
 B 女性活躍推進法において、選択的に公表することが義務付け（女性活躍推進データベース上の項目）
 C 改正育児・介護休業法において、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に義務付け（2023年4月1日施行）
 D 労働施策総合推進法において、正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務付け
 E 労働者派遣法において、派遣先企業にも派遣労働者に対する均等・均衡待遇が義務付け
 F 金融商品取引法において、有価証券報告書に従業員の情報（労働組合の状況等）の公表が義務付け

日本版ディーセント・ワーク 8 指標（JD8）と政策の接続

- 少子化を止めるために、男性のケア参加と女性の待遇改善が急務
 - 有価証券報告書における男女間賃金格差、女性管理職比率、男性育休取得率などの公表義務づけに賛成
- 「時間に対して賃金を払う」「No Work No Pay」という考えのままでは、労働時間の短縮と賃金の増加を両立できない。今後は「時間当たり賃金の引き上げ」という考えを広げていく必要がある（例：給与は変わらず週休3日が可能な人事制度）
- さまざまな情報開示において「雇用形態（雇用管理区分）」を含むことが肝要（正社員だけでは不十分）
- サプライチェーンにおける取引の適正化では、自社雇用ではない派遣労働者やフリーランスの待遇確保への取り組みも見る（例：派遣の同一労働同一賃金）
- 人権デューデリジェンスでは、国内の外国人労働者の就労実態も対象とする
- 情報の公表だけでなく、すでに法律で規定されている働く人に対する待遇の説明義務や（労働）契約の明示的取り交わしを機能させることが重要

働き方改革のゴールは、職場や社会の価値観や行動様式のアップデート。その突破口は、情報開示による「働き方の見える化」。

働き方や人的資本に関する情報開示を広め、株式市場における投資家と企業の対話や、学校・大学の就職支援、官民の就労支援での情報活用、さらには働く人たちへの情報の浸透により、日本にディーセント・ワークを広げ、社会の持続可能性を高めていく。