

労働政策フォーラム

The FUTURE of WORK

基調報告

日本的柔軟性からデジタル柔軟性へ？

労働政策研究・研修機構

研究所長

濱口桂一郎

労働社会の大きな転換点

- * 今日、労働社会のあり方やそのルールは大きく変わりつつある
- * 日本独自の文脈、世界共通の文脈
- * その二つが絡み合って進む日本の現実
- * 「働き方改革実行計画」(2017年3月28日)には、この二つの転換が刻印されている

日本の文脈

- * 日本型雇用システム：正規労働者の柔軟性（職務内容、労働時間、勤務場所）が特徴（＝無限定正社員）
- * これら諸要素を柔軟に変化させることで長期雇用をできるだけ維持しようとするもの（地位の安定性とこれら諸要素の硬直性とはトレードオフ）
- * 日本的柔軟性に対応しがたい労働者は非正規労働者として低処遇かつ不安定雇用
- * 正社員の多くが成人男性であり、非正規労働者の多くが主婦や学生であれば、社会的矛盾は最小化
- * 過去20年間、育児・介護等家庭責任を負う正社員も、家計維持的な非正規労働者も大幅に増加、両方で矛盾が発生

日本的柔軟性からの脱却？

- * 今日の「働き方改革」とは、こうした日本的柔軟性の限定をめざすもの
- * 正社員の長時間労働の是正：時間外労働の上限設定や休息時間の導入
- * 正社員の転勤への制約：転勤管理の見直しや地域限定正社員制度の導入
- * 無限定正社員モデルから働き方に制約のある人を前提にした人事管理へ(女性、病気治療者、育児介護者、障害者等)

日本的デュアリズムからの脱却？

- * 日本的柔軟性と相補的な日本的デュアリズム(正社員と非正規労働者の大きな格差)
- * 過去20年間拡大した家計維持的非正規労働者が、正社員と比べた低処遇に不満を募らせてきた
- * 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善(基本給、手当、福利厚生)
- * 待遇に関する説明の義務化や紛争解決手続
- * 日本的デュアリズムの是正は、その基盤である日本的柔軟性にも影響、より職務内容に着目した処遇体系への移行を促進

働き方改革の目指す社会は？

- * 日本的柔軟性から脱却し、日本的デュアリズムから脱却することを目指す働き方改革の目指す先は何か？
- * よりヨーロッパ社会に近い、職務内容、労働時間、勤務場所がより限定的な働き方？
- * 今までの無限定正社員も非正規労働者も、それぞれに限定正社員に向けて近寄ってくるというイメージ？
- * 実行計画のかなりの部分はそういうイメージを与えるが…

新たな柔軟性への方向性

- * 働き方改革実行計画には「柔軟な働き方がしやすい環境整備」として、3つの働き方を提起
- * 雇用型テレワーク:雇用契約の下で、自宅やサテライトオフィスで勤務、モバイル勤務も
- * 非雇用型テレワーク:個人請負契約の下で、インターネット等を通じて就労、クラウドワークも
- * 副業・兼業の推進:複数企業と雇用契約も、個人請負契約による場合も

デジタル化と第4次産業革命

- * これらを可能にしつつあるのは、現在進みつつある経済のデジタル化、その先には第4次産業革命
- * インターネット、遠距離データ通信、モバイル・コミュニケーション、クラウドソーシング、ビッグデータ、ロボット、3Dプリンタ、IoT、人工知能・・・
- * その中で、時間と空間の制約を超え、「いつでもどこでも」生産活動ができる情報通信環境が生み出されつつある

「いつでもどこでも」再び

- * 伝統的・日本型正社員は「いつでもどこでも」社員だった
- * 働き方改革はその柔軟性を制限しようとするもの
- * ところがデジタル化が可能とする雇用型テレワークは、自宅でもサテライトオフィスでも喫茶店でも、勤務時間内でも夜間でも休日でも、作業ができてしまう
- * 「いつでもどこでも」が違う形で再現してきた
- * かつてと違い、育児介護等働き方に制約のある人でもやれてしまう「いつでもどこでも」
- * だからワークライフバランスに有効であるのも確か
- * しかし逆に働き過ぎの危険性は否定できない
- * そして、労働時間の上限設定等の伝統的労働法の手法が効きにくい働き方

新たな自営業の世界

- * まとまりのある職務を単位に継続的な雇用契約を締結して労務と報酬を交換するという仕組み：産業革命以後世界に広まる
- * 経済のデジタル化によって、職務をタスクに分解し、個別に発注して成果に報酬を払うという仕組みが可能に
- * プラットフォーム経済（シェアリング経済）によるクラウドソーシングの急激な拡大は、新たな自営業の世界を生み出しつつある
- * 伝統的な労働法規制や社会保障制度の適用されない世界
- * しかしその実態は、テクノロジーを使った強力なコントロールの下にある（顧客評判やタスク拒否によるアカウント閉鎖等）

非雇用型テレワークの法的保護

- * 働き方改革実行計画には「雇用類似の働き方」について「法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」
- * 世界共通に直面している課題であり、政労使及び研究者が真剣に取り組んでいく必要
- * 指揮命令されず自分で働き方を決められることは、それ自体悪いことではない
- * しかしその形式の下で伝統的な労働者よりも不安定で低所得の働き方が拡大することは避けるべき
- * 労働法規制や社会保障制度のあり方を見直す必要(世界共通の課題)

集团的“劳使”関係の再認識

- * 自営業(雇用類似の働き方)には、法的に厳密な意味では「劳使」関係はない
- * しかし、使用する側(ユーザー)と労務を提供する側(ワーカー)の間には、事実上“劳使”関係に近い社会関係が存在
- * ルールの設定とその実施にいかに集团的“劳使”関係を活用できるかが今後の課題に？
- * 労働組合タイプの結社型集团性
- * 劳使協議会タイプの機関型集团性
- * 日本の協同組合法制には、団体協約締結権の規定もある