

1

国民生活

1世帯当たりの平均所得金額は年間541万9千円——厚生労働省調査

厚生労働省は7月12日、「平成27年（2015年）国民生活基礎調査」を発表した。それによると、1世帯当たり平均所得金額は年間541万9千円となっており、前年（2014年）の528万9千円に比べ増加した。一方、生活意識が「苦しい」（「大変苦しい」と「やや苦しい」の合計）とする世帯は60.3%と、前年の62.4%よりも減少している。

調査は、保健、医療、福祉、年金、所得などの国民生活の基礎的事項を調査し、厚生労働行政の企画、運営に必要な基礎資料を得ることを目的に、1986年から3年ごとに大規模調査を実施し、その間の各年は調査事項と対象世帯の少ない簡易調査を実施している（2015年調査は簡易調査にあたる）。

高齢者世帯が増加傾向

調査によれば、2015年6月4日現在における全国の世帯総数は、5,036万1千世帯となっている。世帯構造を見ると、「夫婦と未婚の子のみの世帯」が1,482万世帯（全世帯の29.4%）で最も多く、次いで「単独世帯」が1,351万7千世帯（同26.8%）、「夫婦のみの世帯」が1,187万2千世帯（同23.6%）となっている。

世帯類型を見ると、「高齢者世帯」（65歳以上の人のみか、65歳以上の人と18歳未満の未婚の人で構成する世帯）は1,271万4千世帯（前年1,221万4千世帯）となっており、全世帯の25.2%（前年24.2%）を占める。年次推移で見ると、高齢者世帯は増加傾向にある。なお、「母子世帯」は79万3千世帯（全世帯の1.6%）となって

いる。

65歳以上の者のいる世帯は2,372万4千世帯（全世帯の47.1%）となっている。世帯構造を見ると、「夫婦のみの世帯」が746万9千世帯（65歳以上の者のいる世帯の31.5%）で最も多く、次いで「単独世帯」が624万3千世帯（同26.3%）、「親と未婚の子のみの世帯」が470万4千世帯（同19.8%）となっている。

65歳以上の者のいる世帯のうち、高齢者世帯の世帯構造を見ると、「単独世帯」が624万3千世帯（高齢者世帯の49.1%）、「夫婦のみの世帯」が599万8千世帯（同47.2%）となっている。

「単独世帯」の性の構成割合を見ると、男性は31.3%、女性は68.7%となっており、女性のほうが割合は高い。性別に年齢構成を見ると、男性では「65～69歳」が30.8%で最も多く、次いで、「70～74歳」が25.4%、「75～79歳」

が18.0%などとなっている。一方、女性は「75～79歳」が22.0%で最も多く、次いで、「70～74歳」と「80～84歳」がともに20.4%などとなっている。

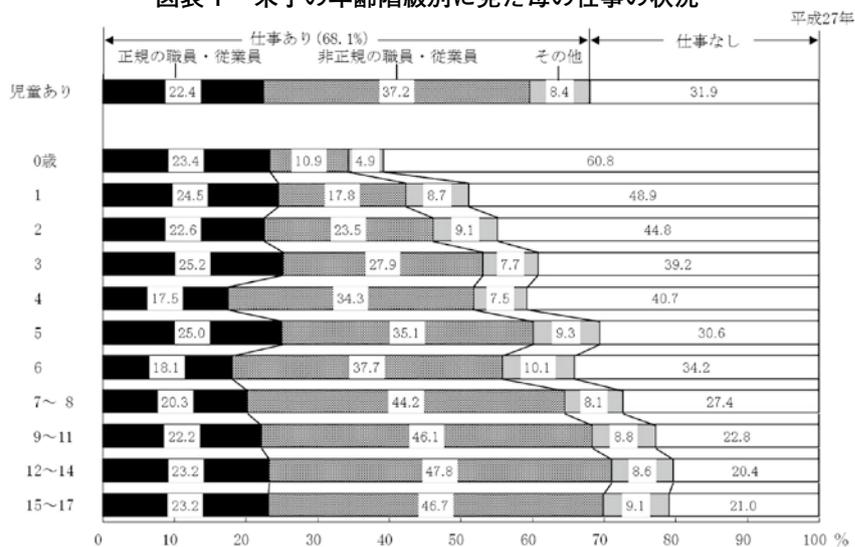
「仕事あり」の母は68.1%に増加

児童（18歳未満の未婚の人）のいる世帯は1,181万7千世帯で全世帯の23.5%となっている。児童数で見ると、児童が「1人」いる世帯は548万7千世帯（全世帯の10.9%、児童のいる世帯の46.4%）、「2人」いる世帯は477万9千世帯（全世帯の9.5%、児童のいる世帯の40.4%）となっている。

世帯構造を見ると、「夫婦と未婚の子のみの世帯」が869万1千世帯（児童のいる世帯の73.6%）で最も多く、次いで「三世帯世帯」が189万3千世帯（同16.0%）となっている。

児童のいる世帯における母の仕事の有無を見ると、「仕事あり」は68.1%

図表1 末子の年齢階級別に見た母の仕事の状況



注：1）「仕事の有無不詳」を含まない。

2）「その他」には、会社・団体等の役員、自営業主、家族従業者、内職、その他、勤めか自営か不詳及び勤め先での呼称不詳を含む。

となっており、前年の65.7%よりも増加している。末子の年齢階級別に見ると、末子の年齢が高くなるにしたがって「非正規の職員・従業員」の母の割合が高くなる傾向にある(図表1)。

1世帯当たり平均所得金額が前年より増加

1世帯当たり平均所得金額(2014年1月1日から12月31日までの1年間の所得)は、「全世帯」が541万9千円となっており、前年の528万9千円よりも増加した。世帯の種類別に見ると、「高齢者世帯」では297万3千円(前年300万5千円)、「児童のいる世帯」では712万9千円(同696万3千円)となっている(図表2)。

世帯主の年齢階級別に1世帯当たり平均所得金額を見ると、「50～59歳」が768万1千円で最も高く、次いで「40～49歳」、「30～39歳」となっており、最も低いのは「29歳以下」の365万3千円となっている。世帯人員1人当たり平均所得金額を見ると、「50～59歳」が262万4千円で最も高く、最も低いのは「29歳以下」の176万4千円となっている(図表3)。

1世帯当たり平均所得金額の構成割合を見ると、全世帯では「稼働所得」が74.5%、「公的年金・恩給」が19.6%となっている。世帯の種類別に見ると、高齢者世帯では「公的年金・恩給」が67.5%、「稼働所得」が20.3%となっている。一方、児童のいる世帯では、「稼働所得」が92.1%を占める。

公的年金・恩給を受給している高齢者世帯のなかで「公的年金・恩給の総所得に占める割合が100%の世帯」は55.0%となっている。

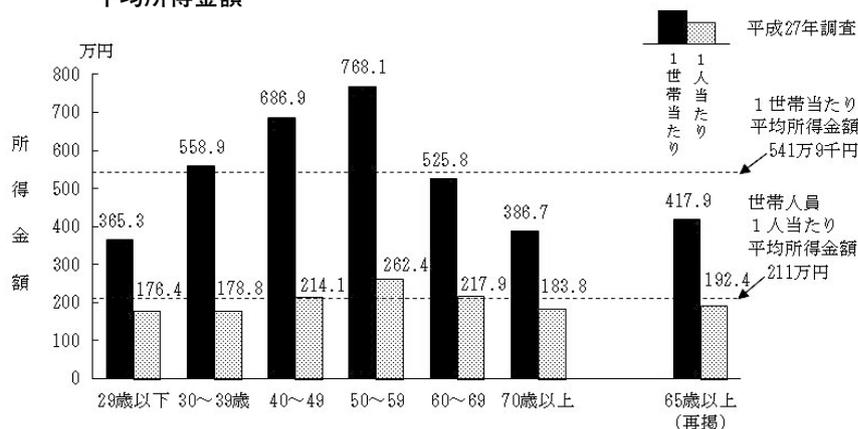
図表2 各種世帯の1世帯当たり平均所得金額の年次推移

世帯の種類 対前年増加率	平成 17年	18	19	20	21	22	23	24	25	26
全世帯(万円)	563.8	566.8	556.2	547.5	549.6	538.0	548.2	537.2	528.9	541.9
対前年増加率(%)	△2.9	0.5	△1.9	△1.6	0.4	△2.1	1.9	△2.0	△1.5	2.5
高齢者世帯(万円)	301.9	306.3	298.9	297.0	307.9	307.2	303.6	309.1	300.5	297.3
対前年増加率(%)	2.0	1.5	△2.4	△0.6	3.7	△0.2	△1.2	1.8	△2.8	△1.1
児童のいる世帯(万円)	718.0	701.2	691.4	688.5	697.3	658.1	697.0	673.2	696.3	712.9
対前年増加率(%)	0.4	△2.3	△1.4	△0.4	1.3	△5.6	5.9	△3.4	3.4	2.4

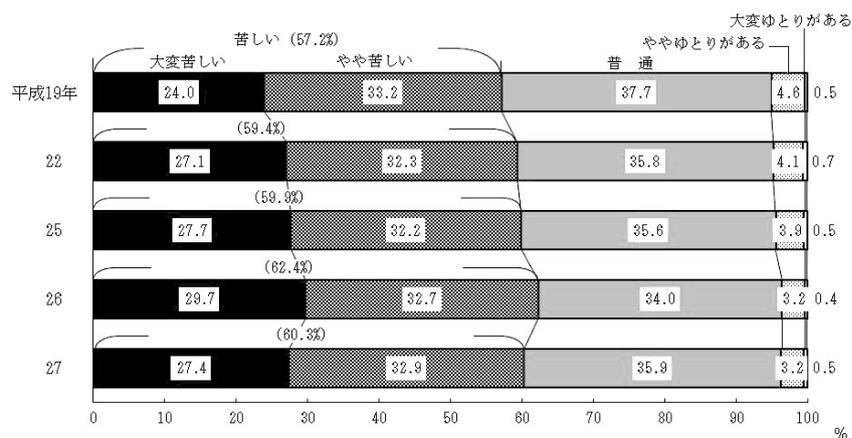
注：1)平成22年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除いたものである。

2)平成23年の数値は、福島県を除いたものである。

図表3 世帯主の年齢階級別にみた1世帯当たり1世帯人員1人当たり平均所得金額



図表4 世帯の生活意識の年次推移



生活意識「苦しい」が6割

世帯の生活意識を見ると、「苦しい」(「大変苦しい」と「やや苦しい」の合計)が60.3%、「普通」が35.9%となっている。年次推移を見ると、「苦しい」とする割合は概ね上昇傾向となっている(図表4)。

各種世帯の生活意識を見ると、「苦

しい」の割合は、「高齢者世帯」が58.0%、「大変苦しい」(26.4%)、「やや苦しい」(31.6%)、「児童のいる世帯」が63.5%、「大変苦しい」(30.0%)、「やや苦しい」(33.6%)となっており、「児童のいる世帯」の方が「苦しい」とする割合は高い。

(調査・解析部)

2 最低賃金

全国加重平均で24円(3%相当)を答申 ／地域別最賃の改定目安

厚生労働省は7月28日、中央最低賃金審議会（会長＝仁田道夫・国士舘大学経営学部教授）を開催し、塩崎恭久・厚生労働大臣に対して、平成28年度における地域別最低賃金額の改定目安を答申した。引上げ額の目安は全国加重平均で24円（3%相当）となり、上げ幅は（時給ベースの提示に切り換えられた）平成14年度以降で過去最大。2桁の引上げは5年連続で、目安通り改定されれば、平均時給は822円と初めて800円台に乗ることになる。

目安小委員会の委員長名で 補足説明を配布

審議会では、目安に関する小委員会の委員長名で「公益委員見解を取りまとめるに当たっては、非正規雇用の増加傾向、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差といった状況も踏まえて『ニッポン一億総活躍プラン』等が取りまとめられ、これらに配慮した調査審議が求められたことについては、最低賃金法第一条の『賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図る』という法目的にも鑑みると、何らかの対処をすることが必要であると考え、こうした観点から審議を行った」とし、また、「本年度の目安の金額が、従来と比較して高い水準にあることも踏まえ、今後、中央最低賃金審議会において、最低賃金の引上げが及ぼす影響について慎重に検討していく必要があると考え」などとする補足説明が配布された。

全国で最低でも800円に／労働者側

7月26日に取りまとめられた、「中央最低賃金審議会目安に関する小委員

報告」によると、労働者側委員は「最低賃金の水準が、最低賃金法（昭和34年法律第137号）第一条に規定する法の目的を満たしているかどうかという観点から議論することが必要である」と述べ、「賃金改定状況調査の第4表に基づく最低賃金の引上げ幅の議論のみならず、最低賃金のあるべき水準を重視した議論が必要である」と指摘。

また、「目安制度の目的が、地方最低賃金審議会が地域別最低賃金を決定する際の基本的事項や賃金水準の全国的整合性を図ることであること等を踏まえれば、地域間格差を拡大する目安を示すことは不相当であり、その縮減をはかることが重要である」と主張した。

さらに、「生産年齢人口の減少など人口動態の変動を踏まえた上で、労働生産性を高めつつ、労働の質や量の変化に応じて最低賃金水準を引き上げることが重要である」と強調。また、「家族の生活に必要な賃金水準を確保するとともに、所得格差に歯止めをかける観点からは、現在の地域別最低賃金の水準は不十分であり、特に地域における労働者の生計費と賃金を重視しつつ、雇用戦略対話の全国で最低でも800円、全国平均1,000円という目標到達へ向け、早期にその道筋を示す目安額とすべきである」と主張した。

第4表を重視した議論を 行うべき／使用者側

一方、使用者側委員は「わが国の景気は緩やかな回復基調にあるものの、国内総生産（GDP）の約6割を占め

る個人消費は伸び悩むとともに、為替は円高傾向にあり、イギリスのEU離脱問題などによって、世界経済の不透明感が一層増している中、テロへの世界的な不安などと相まって、日本経済の先行きに関する懸念は高まっている」と指摘。また、「中小企業については、倒産件数は減少しているものの、企業数は、2009年の420万から2014年には381万社に減少するなど廃業は依然として多く、人手不足や事業継承の問題も深刻化しており、総じて厳しい経営状況にある」と主張した。

さらに、使用者側委員は、「近年の最低賃金が、景気や経営の実態とは関係なく、いわゆる『時々』によって大幅な引き上げが行われ続けてきた」との認識を示し、「地域別最低賃金の近傍で働く労働者が増加している中で、中小零細企業の経営体質を強化する支援策が拡充されることなく、最低賃金を大幅に引き上げること」への懸念を表明した。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）における、最低賃金に関する記載については「最低賃金を毎年、自動的に3%引き上げることを意味するのではなく、名目GDP成長率が3%を下回る場合は、当該経済状況に配慮し、最低賃金の引上げを抑えるものである」との認識を示すと同時に、「『ニッポン一億総活躍プラン』の検討を始めた昨年秋と比べて、我が国経済の状況や、中小企業を巡る経営状況が悪化している点を考慮すべきこと」にも言及した。

また、「中小企業、小規模事業者全体の生産性向上が達成されておらず、

図表 加重平均額と上げ率の推移（全国・ランク別）

年度 ランク	平成 18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28改訂 目安	引上げ額 引上げ率
全 国	673 (0.75)	687 (2.08)	703 (2.33)	713 (1.42)	730 (2.38)	737 (0.96)	749 (1.63)	764 (2.00)	780 (2.09)	798 (2.31)		24 (3.01)
A ランク	710 (0.71)	730 (2.82)	752 (3.01)	769 (2.26)	792 (2.99)	804 (1.52)	817 (1.62)	836 (2.33)	855 (2.27)	875 (2.34)		25 (2.86)
B ランク	674 (0.75)	689 (2.23)	704 (2.18)	710 (0.85)	724 (1.97)	725 (0.14)	734 (1.24)	747 (1.77)	763 (2.14)	781 (2.36)		24 (3.07)
C ランク	647 (0.47)	658 (1.70)	669 (1.67)	673 (0.60)	686 (1.93)	691 (0.73)	699 (1.16)	711 (1.72)	725 (1.97)	742 (2.34)		22 (2.96)
D ランク	612 (0.33)	620 (1.31)	629 (1.45)	631 (0.32)	643 (1.90)	648 (0.78)	654 (0.93)	666 (1.83)	679 (1.95)	695 (2.36)		21 (3.02)

(注) 1. 金額は適用労働者数による加重平均時間額（円）。 2. ()内は引き上げ率（%）。 3. 各ランクは、各年度における適用ランク。

政府の支援施策も不十分である中で、各種統計データに基づかずに、引上げの具体的な根拠が説明できない目安を示すことになれば、地方での審議において大きな混乱を招くことになる」と主張した。

その上で、今年度の最低賃金の決定にあたっては、「最低賃金法の原則である、地域における労働者の生計費、賃金及び通常の事業の賃金支払能力の3要素に基づき、最低賃金引上げの前提条件である名目GDP成長率、中小企業や小規模事業者の生産性向上に向けた支援の状況、取引条件の改善等に関する状況を踏まえながら、各種統計データ、特に、中小零細企業の賃金引上げの実態を示す賃金改定状況調査結果の第4表のデータ(注)を重視した議論を行うべきである」と主張した。

ニッポン一億総活躍プラン等に 配意した調査審議に特段の配慮 ／公益側

このように、労使の意見の隔たりが大きかったため、平成28年度における地域別最低賃金額の改定目安としては、次のような公益委員見解がまとめられた。それによると、Aランク（千葉、東京、神奈川、愛知、大阪）は25円、Bランク（茨城、栃木、埼玉、

富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島）は24円、Cランク（北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡）は22円、Dランク（青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）は21円とされた。

こうした取りまとめに至った理由について、見解では「今年度の目安審議に当たって、平成23年2月10日に中央最低賃金審議会において了承された『中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告』の4(2)で合意された今後の目安審議の在り方を踏まえ、特に地方最低賃金審議会における合理的な自主性発揮が確保できるよう整備充実努めてきた資料を基にするとともに、『ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）、経済財政運営と改革の基本方針2016（同日閣議決定）及び日本再興戦略2016（同日閣議決定）に配意した』調査審議が求められたことに特段の配慮をした上で、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率が低下してきたこと、影響率が高まる傾向にあること等、諸般の事情を総合的に勘案して

審議してきた」と説明した。

最低賃金をめぐっては、「ニッポン一億総活躍プラン」等の中で、「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」などとされていた。

また、7月13日に開催された経済財政諮問会議でも、安倍首相より「本年度は、名目GDPの成長率にも配慮しつつ、全国加重平均で1,000円を目指す初年度である。本年度については、3%の引上げに向けて、最大限の努力を払っていただくよう、厚生労働大臣、経済産業大臣にはお願いしたい。特に中小企業・小規模事業者への支援に遺漏なきようお願いする」旨が指示されていた。

注 なお、賃金改定状況調査結果の第4表によると、一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率は、男女及び産業計で1.1%（平成27年度比0.2ポイント増）となっている。

（調査・解析部）

3 雇用管理

男性の育児休業取得率は過去最高の2.65%——厚労省調査

厚生労働省は7月26日、「平成27年度雇用均等基本調査」を発表した。それによると、管理職に占める女性の割合は、課長相当職以上（役員含む）で11.9%となっており、2年前の調査（2013年度9.1%）より高くなっている。

調査は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に毎年実施。管理職への女性登用などを尋ねている企業調査と、育児休業などの利用状況などについて尋ねた事業所調査より成る。企業調査（常用労働者10人以上）は、調査対象数5,771企業のうち有効回答数が4,009企業（有効回答率69.5%）。事業所調査（常用労働者5人以上）は、調査対象数5,850事業所のうち、有効回答数3,958事業所（有効回答率67.7%）となっている。

企業調査

課長職以上の女性管理職が11.9%

今回調査では、隔年で調査している管理職への登用状況についても明らかとなった。それによると、課長相当職以上の管理職に占める女性割合（女性管理職割合）は11.9%（2013年度9.1%）で、前回調査に比べ2.8ポイント上昇している。係長相当職以上の女性管理職割合は12.8%（同10.8%）で、前回調査に比べ2.0ポイント上昇した（図表1）。

これを役職別に見ると、部長相当職では5.8%（同4.9%）、課長相当職では8.4%（同6.9%）、係長相当職では14.7%（同13.8%）となっており、

いずれも前回調査から上昇している。

規模別に見ると、概ね規模が大きくなるほど女性管理職割合が低い傾向が見られる。課長相当職以上の女性管理職割合では、5,000人以上規模で5.4%、1,000～4,999人規模で4.2%、300～999人規模で4.8%、100～299人規模で6.4%、30～99人規模で13.7%、10～29人規模で22.7%となっている。

課長相当職以上の女性管理職割合を産業別に見ると、医療、福祉（46.7%）、生活関連サービス業、娯楽業（28.0%）、宿泊業、飲食サービス業（25.1%）の順で高くなっている。

2014年10月1日から2015年9月30日の間に、新たに役職に就いた昇進者に占める女性割合（女性昇進者割合）について見ると、課長相当職以上では12.4%、係長相当職以上では15.8%となっていた。これを役職別に見ると、部長相当職では8.0%、課長相当職では12.1%、係長相当職では20.6%となっている。

課長相当職以上への女性昇進者割合

を産業別に見ると、医療、福祉（42.5%）、生活関連サービス業、娯楽業（29.9%）、教育、学習支援業（22.9%）の順で高くなっている。

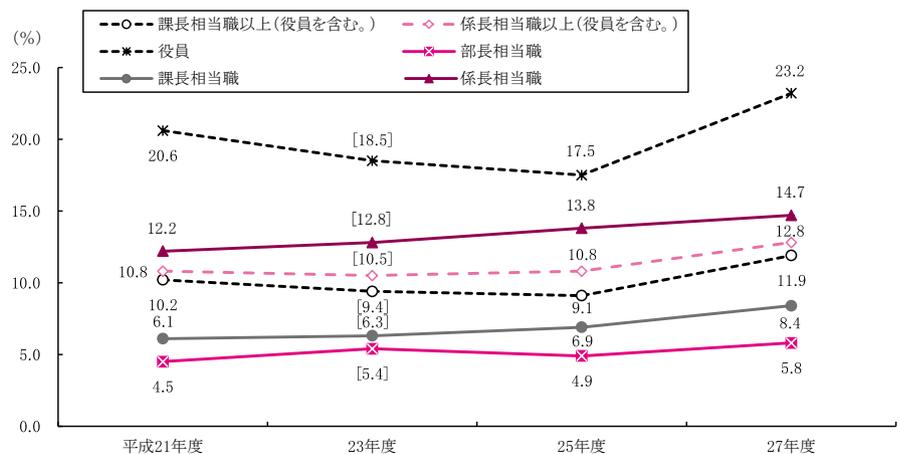
これを規模別に見ると、概ね規模が大きくなるほど、女性昇進者割合が低い傾向が見られる。課長相当職以上への女性昇進者割合は、5,000人以上規模で9.5%、1,000～4,999人規模で5.9%、300～999人規模で7.4%、100～299人規模で8.9%、30～99人規模で13.6%、10～29人規模で22.4%となっている。

事業所調査

女性の育児休業取得率は81.5%

事業所調査では、育児休業の利用状況が明らかとなった。まず、女性では、2013年10月1日から2014年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、2015年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出を含む）の割合は81.5%となった。

図表1 役職別女性管理職割合の推移（企業規模10人以上）



注：平成23年度の[]内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

前回調査（2014年度86.6%）より5.1ポイント低下している。また、有期契約労働者の育児休業取得率は73.4%で、前回調査（同75.5%）より2.1ポイント低下した。

一方、男性について見ると、同時期に配偶者が出産した男性のうち、2015年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出を含む）の割合は2.65%で、前回調査（同2.30%）より0.35ポイント上昇している。男性の育児休業取得者割合は、1996年度に初めて調査して以来、過去最高となった（図表2）。また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は4.05%で、前回調査（同2.13%）より1.92ポイント上昇している。

なお、2013年10月1日から2014年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性について、世帯の状況を見ると、専業主婦世帯の夫の割合は51.6%だった。専業主婦世帯の夫のうち育児休業を取得した人の割合は2.22%となっていた。

調査では、育児休業終了後の復職状況についても調べている。それによれば、2014年4月1日から2015年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合は92.8%（2012年度89.8%）、退職した者の割合は7.2%（同10.2%）であった。一方、男性は、復職した者の割合は99.9%（同99.6%）、退職した者の割合は0.1%（同0.4%）となっている。

次に、育児休業の取得期間について見ると、2013年4月1日から2014年3月31日までの1年間に育

児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「10カ月～12カ月未満」が31.1%（2012年度33.8%）と最も高く、次いで「12カ月～18カ月未満」27.6%（同22.4%）、「8カ月～10カ月未満」12.7%（同13.7%）の順となっている。

一方、男性は「5日未満」が56.9%（2012年度41.3%）と最も高く、1カ月未満が8割を超えている（図表3）。

「パパ・ママ育休プラス」の利用者割合は女性1.9%、男性3.0%

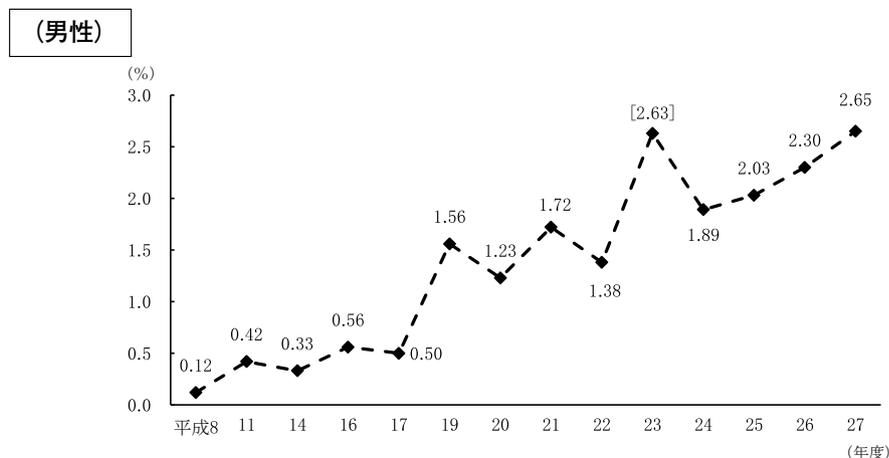
今回調査では、パパ・ママ育休プラスの利用状況も明らかとなった。「パパ・ママ育休プラス」とは、両親がともに育児休業を取得する場合に、育児休業の対象となる子の年齢について、「原則1歳まで」となるところを「原則1歳2カ月まで」に延長する制度のこと。

それによれば、2014年4月1日から2015年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性労働者がいた事業所のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者がいた事業所の割合は2.9%だった。また、女性の復職者のうち、「パパ・ママ育休プラス」の利用者割合は1.9%となっている。

一方、同時期に育児休業を終了し、復職した男性労働者がいた事業所のうち、「パパ・ママ育休プラス」を利用して1歳を超えた時期まで育児休業を取得した者がいた事業所の割合は5.1%だった。また、男性の復職者のうち、「パパ・ママ育休プラス」の利用者割合は3.0%となっている。

（調査・解析部）

図表2 育児休業取得率の推移



図表3 取得期間別育児休業後復職者割合

	育児休業後復職者計	取得期間別 (%)													不明
		5日未満	5日～2週間未満	2週間～1カ月未満	1カ月～3カ月未満	3カ月～6カ月未満	6カ月～8カ月未満	8カ月～10カ月未満	10カ月～12カ月未満	12カ月～18カ月未満	18カ月～24カ月未満	24カ月～36カ月未満	36カ月以上		
女性	平成24年度	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	22.4	4.9	1.6	0.7	0.3
	平成27年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6	—
男性	平成24年度	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.3	0.2	—	—	—
	平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	—	—	—

注：「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

4 労働政策

AIの技術革新による2035年の働き方の姿を提言——厚労省懇談会

厚生労働省の「働き方の未来2035: 一人ひとりが輝くために」懇談会（座長：金丸恭文・フューチャー株式会社代表取締役会長）は8月2日、AIを中心とした技術革新の進展を踏まえ、今から20年後の2035年に目指すべき労働政策の方向性を提言した。報告書は、「本報告書に沿って、具体的な施策、体制および工程表を作り、早急かつ着実に新しい労働政策のあり方」を検討することを求めている。

懇談会は、技術革新による経済・社会の変化なども踏まえた上で、多様な人材が一人ひとりの個性を活かして働くことができる未来の働き方を検討するため、本年1月から、企業経営者や、先端技術、労働法制の専門家などの有識者を交え議論を重ねていた。

2035年の社会・働き方

報告書では、少子高齢社会を踏まえ、2035年を見据えた技術革新の現状と予測を提示した。技術革新では、特にAI(Artificial Intelligence 人工知能)が産業や雇用、働き方など、社会全体に及ぼす影響に注目している。近年、AIは、ビッグデータの広がりや高速な計算技術を背景として、データに基づく機械学習やディープラーニングの技術を中心に進化の途上にある。

AIの技術革新により、代替可能性の高い仕事としては、専門的な知識を必要とするものの定型的な業務である仕事であり、認識や動作の習熟を必要とするものの大域的な判断を必要としないような仕事に関しては、労働の形態が大きく変わる可能性がある。

一方で、人間にしかできない新しい

タイプの仕事も出現する。主に人間の人間性に基づくような仕事はAIには代替されない。例えば、コンテンツを作る技術が自動でできたとしてもそれが本当に面白いかどうかを判定するのは人間しかできない、としている。

報告書は、2035年には技術革新の進展により、就労希望の少ない過酷な仕事や後継者育成が困難な熟練工の分野にはAIロボットが貢献し、社会的課題を解決すると予測している。

時間や空間にしばられない働き方

報告書は、技術革新により、働く場所に関する物理的な制約がなくなり、時間や空間にしばられない働き方が出現することを予想した。インターネットやモバイルの情報技術が大きく進展することで、異なる空間にいても、ネットを通じてコミュニケーション・共同作業をすることも可能となる。

これまでのように、物理的に同じ空間で同時刻に共同作業することが不可欠な時代では、実際にいる「時間」が働く評価指標の中心だった。しかし、時間や空間にしばられない働き方への変化をスムーズに行うためには、働いた「時間」だけで報酬を決めるのではなく、成果による評価が一段と重要になる。その結果、不必要な長時間労働はなくなる、などとしている。

プロジェクト型組織で、働き方も変化

技術革新により、自立した自由な働き方が増えることで、企業組織も変化する。2035年の企業は、目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人

は、プロジェクト期間内はその企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動するようになる。その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる。報告書は、企業に所属する期間の長短や雇用保障の有無等によって、「正社員」や「非正規社員」と区分することは意味を持たなくなる、としている。

また、企業の内外を自在に移動する働き方が増えていくことから、移動を容易にする仕組みが重要であることも指摘。それぞれの人の能力や評価に関する情報は、より幅広く情報が共有されている社会になっていく必要がある、とした。

一方、企業がプロジェクト型の組織になるにつれて、働く側も、希望とニーズに応じて、働くプロジェクトを選択することになる。複数の会社の複数のプロジェクトに同時に従事するケースも出てくるため、個人事業主と従業員との境も曖昧になる。

さらに兼業や副業、複業が当たり前となり、多くの人が、複数の仕事をこなす。複数の仕事をするによって、人々はより多様な働く目的を実現することができる、としている。

2035年における制度のあり方

働く人すべてを対象とした労働政策・労働法制の再設計を

2035年には、個人が、より多様な

働き方ができ、企業や経営者などとの対等な契約によって、自律的に活動できる社会に大きく変わっている。企業組織自体も変容していき、企業の内と外との境界線が低くなり、独立して活動する個人も増えるという大きな構造変化が生じる。

報告書は、このような変化を前提として、労働政策や労働法制のあり方について、狭い意味での雇用関係、雇用者だけを対象とせず、より幅広く多様な働く人を対象として再定義し、働くという活動に対して、必要な法的手段・施策を考えることが求められるとの考えを提示した。

優越的地位に対する対処も必要

報告書では、全ての働くという活動は、相手方と契約を結ぶ以上、民法が基礎になることも指摘した。当事者間の自由で対等な契約が存在する場合には、その枠組みの下で、自由な経済活動と競争が起こり、それぞれが多様な目的をもって充実した活動ができるのが、理想的な形だとしている。

その一方で、自由な活動と契約によって、市場メカニズムがうまく機能するためには、当事者が十分な情報の下で、判断し契約することが前提であることも指摘。情報の非対称性の度合いを軽減するため、「適切な情報が流れるための枠組み」が必要とした。

また、自律的な契約でも、強い交渉力を背景にした優越的地位による交渉力の格差が存在する場合も考えられることから、法的手当も必要としている。

情報開示ルールの設定や虚偽開示の罰則も

報告書は、具体的な制度のあり方についても提言した。第一に、情報開示の重要性を指摘した。2035年に自立

した個人が多様な働き方を享受するには、契約の基本概念の理解や、十分な情報の提供が必要となる。つまり、企業など働く場を提供する側が「どんな働き方を求めるか」を正確に提示し、働く人はそれを見て選択できることが極めて重要だとしている。

例えば、会社ごと、職種ごとに、労働条件の開示のみならず、働き方に関する「基本姿勢」の明示や、「キャリアパス」の考え方について、正確な情報開示が求められる、とした。これらの情報開示では、一定の開示ルールの設定等が制度的に必要であり、制度の実効性を図るため、虚偽の開示に対する罰則規定等も必要とした。

第二に、2035年には、労働市場の変化により転職の自由も格段に増していることが予想されることから、自営的就業者も含めて、情報開示や仕事の需給のマッチングを促進するための仕組み、契約の変更や再締結をよりスムーズに行うための仕組み、契約締結時の合意に基づき維持することが難しくなった契約を解消していく仕組みなど、適切なルールの下で環境変化に柔軟に対応する仕組みが整えられていることも期待される、とした。

第三に、個人が自立して働く社会では、失業等の事態に対する適切なセーフティネットの構築が重要になることも指摘した。

第四に、社会保障のあり方の再構築についても提言。例えば、男女が共に働くことが一般的になっていくことから、世帯主が配偶者を扶養することを前提とした家族を単位とする税制や社会保障制度を、家族が働くことが不利にならない個人単位に置き換えていくことが重要だとしている。

また、現行では、労働時間に一定のラインを設けて、社会保険の加入の要

否を定めているが、ITの進化によって2035年にはその意味は薄れていると予測。働く場を提供する側と働く人の双方が、1時間でも働いた場合には、それに相当する社会保険料を納める仕組みにしていくことを考える必要がある、とした。

報告書では、社会保障制度は、働く場所や時間からできるだけ中立的な形で整備されるべきと提言している。

2035年の生涯教育のあり方

生涯やり直しができるための教育

報告書は、働き方や企業組織のあり方が大きく変わっていく中で、働き方の変化に合わせた教育システムのあり方を再検討していく必要性についても盛り込んだ。

企業組織はプロジェクト型に変容していくため、職業教育の役割を企業だけに期待するのは困難との予想も示している。現行においても、政府は働く人の教育・訓練を促すために様々な助成などを行っているが、今後は企業による教育を支援する制度よりも、働く人自身の教育を支援する制度に軸足を移し、一層拡大を図っていくべき、とした。

さらに、一度職を失った人が、単に生活できるというセーフティネットだけではなく、自分自身が望む、より良い働き方ができるようにするためのセーフティネット（いわゆるトランポリン型のセーフティネット）の充実が必要だ、としている。今後は、やり直しをするための再教育の仕組みを整えていく必要があり、個人がそのための職業教育、職業訓練を受けることに対して、財政的な支援を充実させていくべきことを提言した。

(調査・解析部)