

労働組織および労働者の脆弱性 —OECD成人スキル調査から—

Nathalie Greenan
CNAM Lirsa (CEET・TEPP)

JILPT・EHESS/FFJ 共催ワークショップ
働き方改革・生産性向上・well-being at work
—日仏比較・労使の視点から—

はじめに

- 労働生活の質(QWL)の問題に対する関心の高まり
 - フランス:2013年に署名された産業間共通の国内協定では、QWLは社会的対話を通じて推進されるべき分野の1つとみなされている。
 - EUレベルにおいて、QWLは持続可能な労働および職場革新に寄与するものとしてみなされている。
 - OECDはGDPを超越した意思決定を拡大するための取り組みの一環として、QWLすなわち労働者の幸福と企業の生産性の関連を強調している。
- QWLを定義するのに区別するとよい言葉
 - 雇用関係
 - 新規採用の段階で雇用主および従業員による交渉がなされた上で契約上規定され、法律および大抵の場合は規定の団体交渉によってまとめられる業務範囲のこと。賃金、勤務時間、勤務日程など。
 - 従業員の選択が雇用主の要件と対比される労働市場によって形成される部分もある。
 - 業務関係
 - 業務中に実際に起きていることを示す。労働契約に不備があるとき、業務内容も職務設計および作業組織を通じて雇用主によって決定される。
 - ワークエンゲージメント、組織コミットメント、パフォーマンスおよび主観的幸福を左右する業務関係においては、雇用主および従業員の間には調整および歩み寄りの余地がある。
 - QWL:業務関係の質
 - すなわち、組織の「私生活」であり、雇用関係の質より規制が緩い。

はじめに

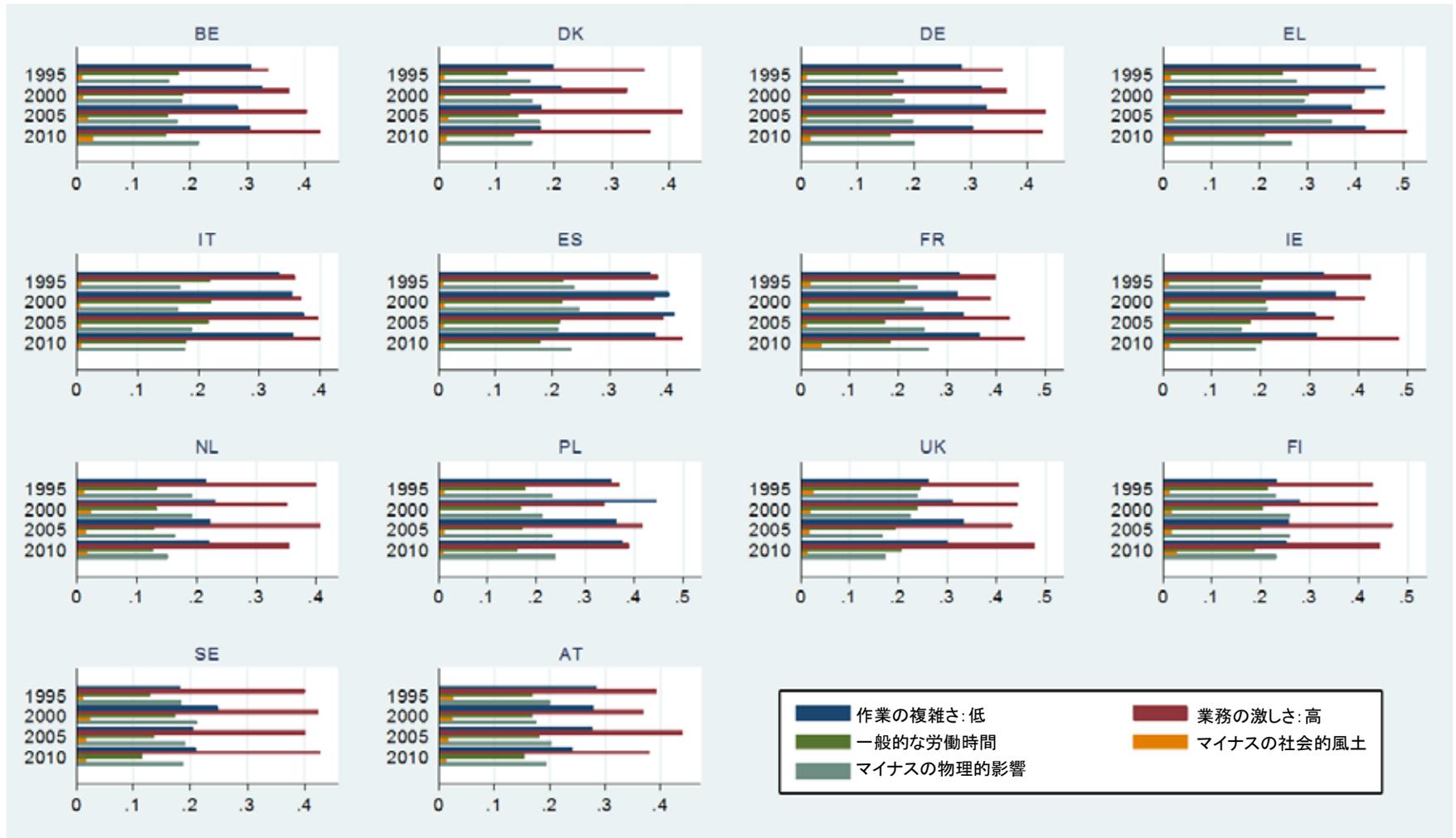
- InGRID FP7およびH2020プロジェクト(包括的な成長に関する欧州の専門知識のための統合研究基盤)との関連で実施される、QWL問題に取り組む2つの国際的対照研究から得られる結果
 - QWLの測定フレームへの取り組み
 - データから方針に至るまで
 - 脆弱な集団の特定
- 不利な労働条件に対する脆弱性
 - 労働生活の質の尺度の下端を対象とする
 - その幸福を脅かす可能性のある不利な労働条件に直面するリスクがある労働者を特定する
 - 手法を貧困分析から労働条件分析に移行する
 - 調査: 欧州労働条件調査(欧州生活労働条件改善財団)
- 労働組織および不就労に対する脆弱性
 - 労働市場の結果の1つである不就労とQWLを関連付ける
 - 労働市場行動の需要側を調査する
 - 労働市場の方針および制度と作業組織の一般形式を関連付ける
 - 調査: 国際成人力調査(PIAAC)

不利な労働条件に対する脆弱性

測定フレーム

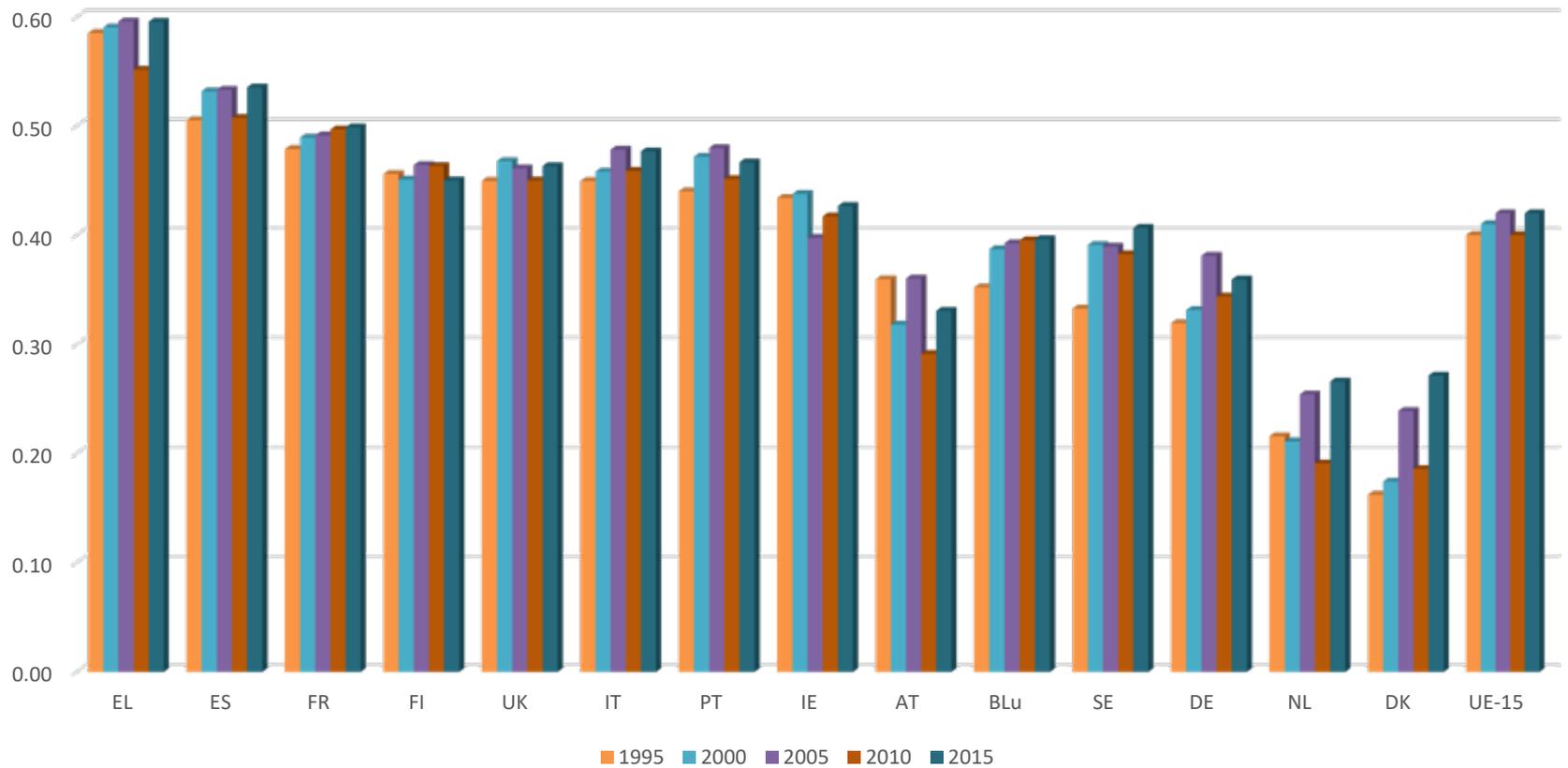
- 脆弱性の定義：
 - 職場におけるリスクの実体および範囲
 - 労働者の幸福を脅かす可能性のある不利な労働条件 (AWC) の危険性
- 評価手法：
 - 累積する不利な労働条件の複合指標を構築する
 - EWCSの繰り返される断面から疑似パネルを作成する
 - それを超えると従業員がリスクにさらされていると見なされる不利な労働条件の閾値を定義する
 - 従業員が既定の閾値を上回るAWCレベルにある可能性として脆弱性を推定する
 - 脆弱な従業員とは、既定の閾値を上回る不利な労働条件がある可能性が50%の従業員である。

不利な労働条件 平均副指数



出典：欧州労働条件調査(1995、2000、2005、2010、2015年)
調査対象：EU15ヶ国の15歳以上の労働者

AWCに対する脆弱性の指標



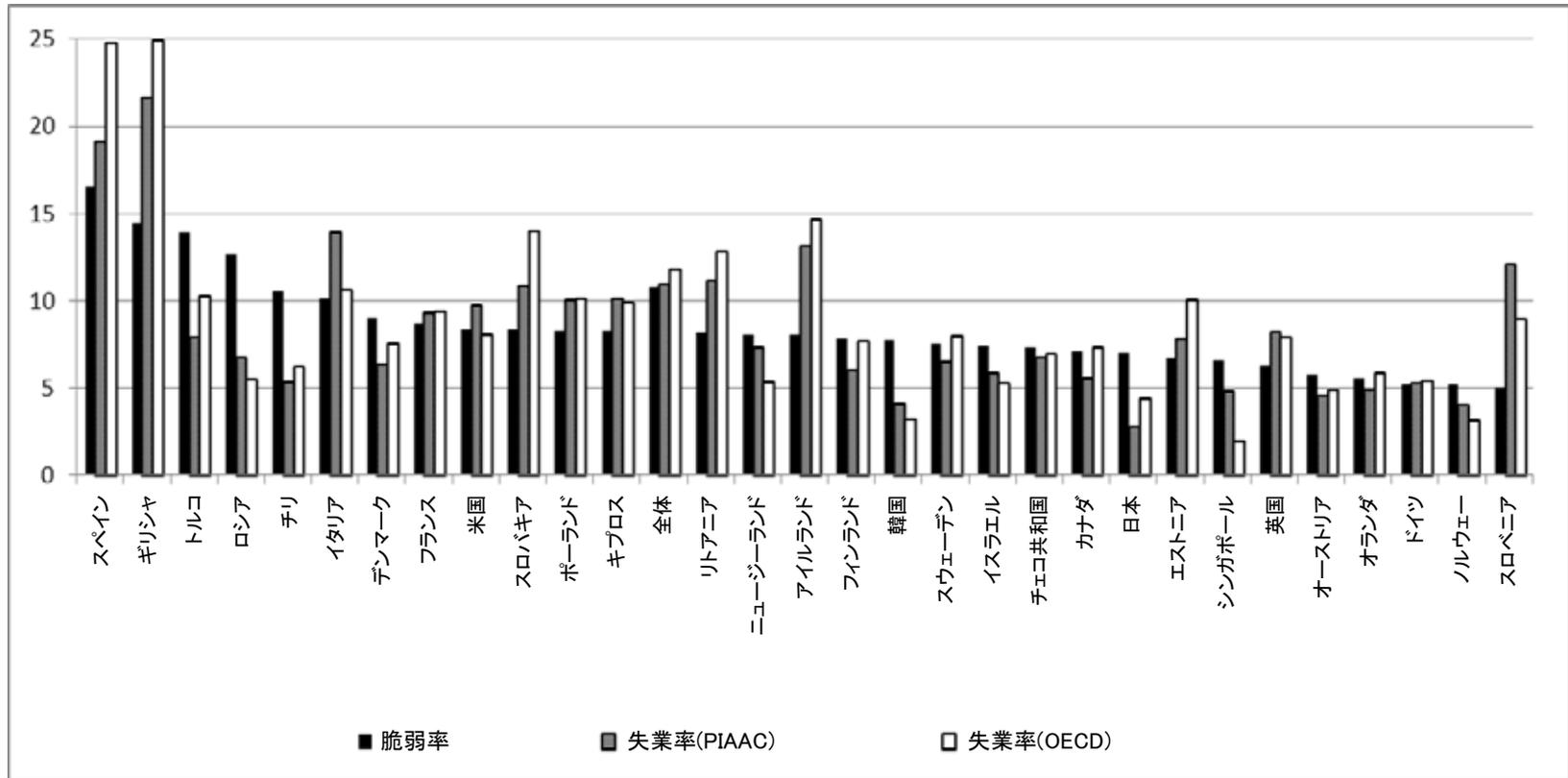
出典：欧州労働条件調査(1995、2000、2005、2010、2015年)
調査対象：EU15ヶ国の15歳以上の労働者

脆弱集団の特徴

		非脆弱	脆弱	P平均
雇用契約	無条件雇用契約	0.72	0.62	0.00
	有期契約	0.11	0.11	0.74
	人材派遣会社契約	0.02	0.02	0.07
	見習い期間またはその他研修	0.03	0.01	0.00
部門	工業	0.23	0.24	0.58
	農業、狩猟、林業および漁業	0.08	0.10	0.07
	サービス業(公務を除く)	0.40	0.39	0.82
	公務および防衛、強制加入部門	0.11	0.09	0.22
企業規模	従業員数:1名	0.04	0.09	0.00
	従業員数:1~9名	0.22	0.27	0.00
	従業員数:10~49名	0.28	0.27	0.18
	従業員数:50~499名	0.29	0.23	0.00
	従業員数:500名以上	0.16	0.13	0.00
職業	国会議員、高官およびマネージャー	0.07	0.08	0.01
	専門家	0.18	0.14	0.00
	技術者および準専門家	0.18	0.13	0.00
	事務職員	0.13	0.12	0.62
	サービス業従事者/店舗および市場販売員	0.16	0.17	0.52
	熟練した農業および漁業従事者	0.01	0.04	0.00
	手工芸および関連職業従事者	0.11	0.13	0.21
	プラントおよびマシンオペレーターおよび組立作業員	0.06	0.07	0.03
	単純労働	0.09	0.11	0.01
	軍隊	0.00	0.01	0.38

労働組織および不就労に対する脆弱性

不就労に対する脆弱性



出典：1次および二次PIAAC (OECD)、OECDデータベース2012および2015

労働組織

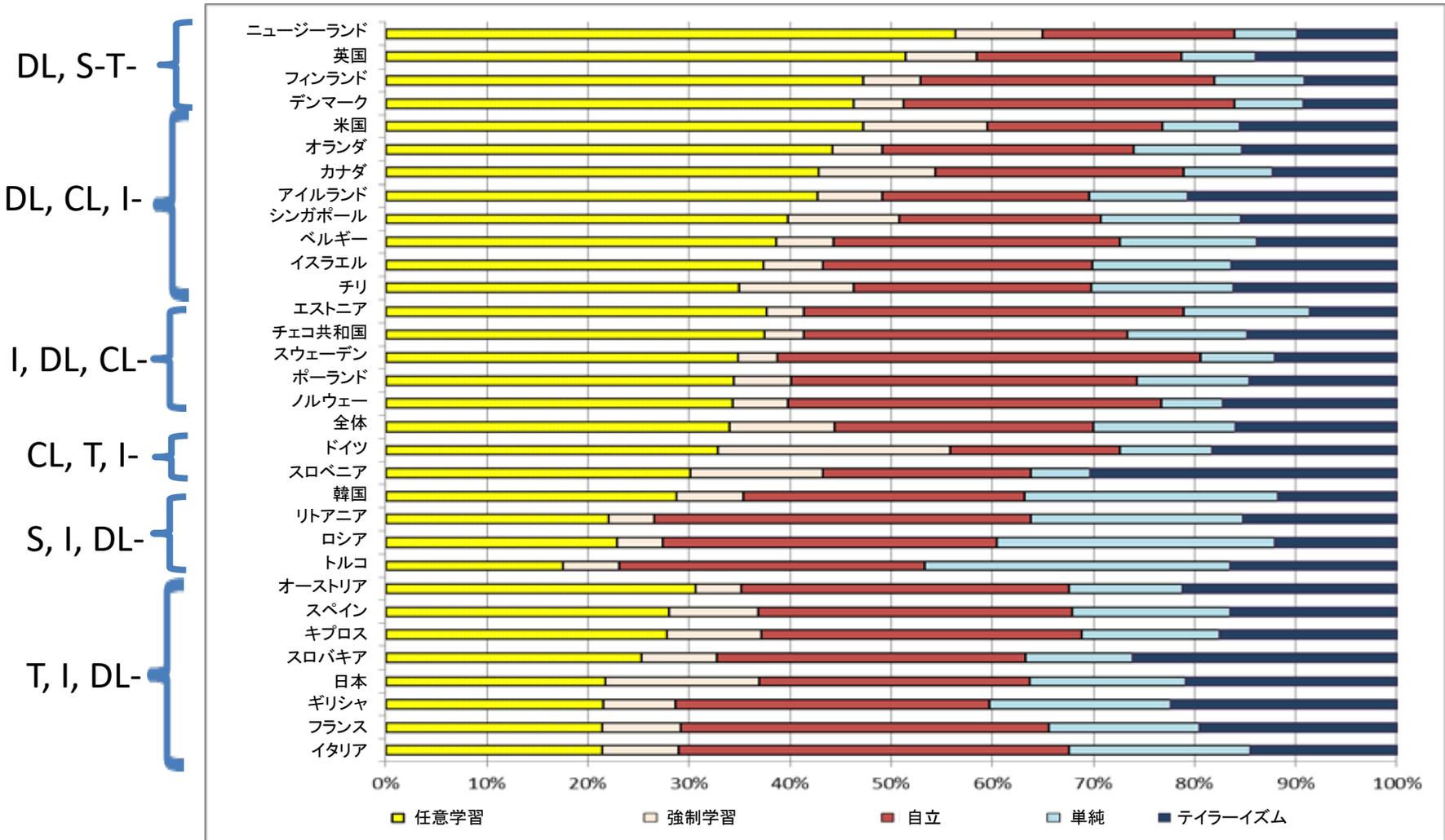
	任意学習	強制学習	自立	単純	テイラーイズム	全体
	平均	平均	平均	平均	平均	平均
独自作業の計画	4.63	1.71	4.69	2.61	1.63	3.58
独自の時間構成	4.77	4.62	4.78	3.03	1.22	3.95
複雑な問題の解決	3.77	2.50	2.70	1.94	2.10	2.84
業務関連情報の共有	4.70	4.64	4.49	1.68	4.63	4.20
連携または協業	3.77	3.77	3.36	1.89	4.07	3.45
説得またははたらきかけ	4.25	2.49	2.78	1.72	2.12	2.99
指示または説明の読み取り	4.31	3.43	2.94	2.14	2.88	3.33
実地訓練	0.76	0.45	0.08	0.13	0.29	0.39
全体	33.96	10.47	25.57	14.02	15.98	100

出典: 1次および二次PIAAC (2012年および2015年、OECD)

調査対象: 全参加国、調査の直近12ヶ月間に従業員として有給で働いていた個人 (調査の第一周期時点で16~24歳の若者および国内の年金支給年齢での退職者を除く)

- **任意学習**: 全業務の実施頻度が比較的多い
- **強制学習**: 作業組織に対する制約がDLよりも多いものの、協業および業務関連情報の共有における評点が高い
- **自立**: DLよりも作業組織が略式的
- **単純**: 単純組織における単純作業
- **テイラーイズム**: 単純作業だが「単純」形式よりも構造化された組織において実行される

労働組織



出典：1次および二次PIAAC(2012年および2015年、OECD)

調査対象：全参加国、調査の直近12ヶ月間に従業員として有給で働いていた個人(調査の第一周期時点で16~24歳の若者および国内の年金支給年齢での退職者を除く)

労働組織および不就労に対する脆弱性

	全体	脆弱	非脆弱
作業組織	(%)	(%)	(%)
任意学習	33.96	20.99	35.21
強制学習	10.47	11.03	10.41
自立	25.57	27.35	25.40
単純	14.02	17.80	13.66
テイラーイズム	15.98	22.83	15.32
合計	100	100	100

出典：1次および二次PIAAC（2012年および2015年、OECD）

調査対象：全参加国、調査の直近12ヶ月間に従業員として有給で働いていた個人（調査の第一周期時点で16～24歳の若者および国内の年金支給年齢での退職者を除く）

労働組織および不就労に対する脆弱性

- 関連業務および個人の特性を統制した後に不
就労に対する脆弱性に労働組織が与える重大
な影響：
 - テイラーイズムに比べて、他の全ての作業組織形態の従業員は不就労に
移行する可能性が低い。
 - 学習形態の作業組織内の従業員は、そこで自身の作業および時間の計画
においてある一定の権限を有し、脆弱性がもっとも低い。
- 作業組織の形態の点で、経済構造を考慮しなければなら
ない雇用方針：
 - 労働市場政策、雇用保護法および賃金交渉制度の集中化によって、不
就労に対する脆弱性に作業組織形態が与える影響は弱まる。

結論

- QWL問題
 - 幸福および健康
 - アクティブ・エイジング政策
 - 労働市場の結果
 - 創造性、革新的行動および生産性
- 国際的な差異によって、公共および民間の行動の余地が多少あることが分かる。
- しかし、開始されていない(またはゆっくりと始まっている)
 - 組織内での意思決定のために使用されるツール
 - 社会的パートナー同士で交渉が行われるテーマ
 - 政治機構
- 組織、国内および複数の国にまたがる業界レベルでQWLを測定および監視するために必要な改良版データ・インフラストラクチャ
 - QWL政策に基づく根拠に対してより好ましい理由を提示するため