

働き方改革シリーズ3 「その他の実行計画」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2018年12月号から3回に分けて特集してきた「働き方改革シリーズ」の最終回として、より包括的に多種多様なトピックを取り上げたい。まず、その他の働き方改革実行計画は以下の通りである。

- (1) 賃金引上げと労働生産性の向上
- (2) 柔軟な働き方がしやすい環境計画（テレワーク、副業・兼業）
- (3) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備（リカレント教育、就職氷河期世代の支援・環境整備）
- (4) 病気の治療と仕事の両立
- (5) 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- (6) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- (7) 誰にでもチャンスがある教育環境の整備
- (8) 高齢者の就業促進
- (9) 外国人材の受け入れ

全ての項目をここで論考する事は紙面の都合上不可能なので、今後、注目されると思われる項目、且つ過去1年間本誌の特集として取り上げてこなかった項目に絞って今月の特集号を構成する。働き方改革の目的は、労働市場を柔軟化することで、雇用の流動性を促し、適所適材に人材を配置することで、各労働者の生産性を高めることである。労働人口が減少する中、労働者一人一人の生産性を高めることが求められる。その趣旨に沿って、本研究では、女性・若者・高齢者だけでなく誰もが柔軟な働き方を選択できる労働市場を実現できるような働き方改革が進むのか、方針と今後の展望について論考する。

2018年6月29日に国会で働き方改革関連法案が成立した時は時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金が議論的であったが、改正案の適用を開始しようとする現在、むしろ雇用によらない柔軟な働き方の実現

が労働政策の議論の中心になっている。そこで、まず鎌田論文では、「偽装雇用」に関する誤分類の修正問題について労働法などの適用回避を防ぐ解決策、そして雇用関係によらない働き方の者である「従属自営」を保護するための適切な解決策について議論している。発注者から継続的に、そして専断的に仕事を引き受ける従属自営業者が持つ相手に対する交渉力は弱いので、本来なら発注者が被るべき企業リスクまで不当に転嫁させられる場合がある。発注者と自営業者が対等に交渉できるようにするためには、労働者性の概念を維持しつつ、労働法などの一部を拡張し、社会的なリスクが自営業者に偏らないような社会制度の確立が必要である。副業やフリーランスのような働き方が推奨され、今後、増えると想定される中、労働者保護の在り方として参考になる論稿である。

次に働き方改革実行計画の1つである人材育成のための整備環境に焦点を当てる。人材育成の対象者は一般的に女性や若年層と考えがちだが、働き方改革実行計画では、すでに40代を迎えつつある「就職氷河期世代」の中年の人も人材育成の対象としている。堀論文では、まず若年と就職氷河期世代の中年を同列に並べることに違和感を持つかもしれない読者に対して、就職氷河期世代の中年に対する支援は、若年労働支援の延長と捉えることができると主張する。延長と言っても、若年就労支援と全く同じではいけない。就職氷河期世代の中年の就労支援は、年齢を考慮すれば福祉的支援と連携して行う必要がある。内閣府が2015年度に実施した調査によると、40～64歳の中高年ひきこもりは15～39歳の若年ひきこもりを上回る61.3万人と推計された。就職氷河期世代が40代の中年になると中高年ひきこもりの数は増えると想定される。また、将来の中年フリーターや中年無業者にならないように若年就労対策が必要である。これまで高校就職指導のもと円滑に労働市場に移行できた高卒にとって、高卒労働市場の縮小によりこれまでのような円滑

な移行が難しくなってきた。この課題を解決するために手厚い若年就労支援が必要だと論文は結んでいる。

小野論文では、労働者の生産性、または働く質の向上のために必要な基礎条件をあげ、その基礎条件を満たすような制度を設け、働く質の向上に努める企業をヒアリング調査から紹介している。仕事の質を向上させるには、科学的合理性に基づいた効率的な働き方ができる組織をつくり、職場環境を整える必要がある。言い換えれば、労働者にとって働き甲斐があり、彼らのウェルビーイングが向上するような職場環境のことを意味する。そのための基礎条件として、①信頼と性善説（過剰に管理しない）、②権限委譲と自律性（労働者を信用し仕事を任せる）、③心理的安全性（意見を自由に述べやすい職場環境にする）、④自主性（自分で働き方をコントロールできる）、⑤関係の質（職場の人間関係をよくする）、⑥成果に応じた報酬（正当に評価し、支払う制度）の6つを提示した。働く満足度を高めるために必要な外発的、内発的動機が高まることでより質の高い仕事をすることができると考えられる。ただ、働く質の向上が目的ではないと小野論文は強調する。それは結果であり、基礎条件を満たせば、労働者の幸福度や仕事の面白さが上がり、自ずと仕事の質は向上すると主張する。

中村論文の題名に「同一労働同一賃金」とあるが、ここではむしろ副題にある「待遇の説明」が労働者の生産性を高め、企業の競争力を高めるのかについて検証する。今回の働き方改革に、待遇について使用者の説明義務の強化が盛り込まれた。これは賃金決定の透明化と待遇格差の是正が目的である。使用者は雇用した際、また労働者から要望があれば待遇について説明しなければならなくなった。使用者と労働者の間にあった待遇に関する情報の非対称性が解消することで、待遇に不満な労働者は離職するし、納得する労働者だけが残るので企業全体の生産性は高くなると予想

する。この論稿ではリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」という最新のデータを使って待遇説明が労働者の意欲や能力を高めたか、また労使間のコミュニケーションを活性化させたかを検証した。意欲や能力が高まり、コミュニケーションが活性化すれば企業の競争力を高めると考える。主な結果として、総論として、待遇説明を行ったところすぐに企業の競争力が高まるわけではないことが判明した。

働き方改革実行計画では、成熟産業から成長産業へと労働移動を円滑に推し進めるために転職・再就職支援の充実を図ることが盛り込まれている。福島論文は、事例研究として企業間・産業間の円滑な労働移動を実現するスウェーデンの再就職支援制度の概要と課題を紹介する。スウェーデンのような必ずしも大国でない国の場合、外的なショックによって継続的に産業構造の変換が求められる。それに対応できる労働移動が迅速に行われてきた。再就職支援に欠かせないプレーヤーは、労働組合、雇用者団体、雇用保障協議会というソーシャル・パートナーである。スウェーデンの特徴として、労働組合の組織率が高く、事業再編に伴う余剰人員の整理に反対するのではなく、積極的に関与し、協力することである。これは、労働市場政策の基本理念である「仕事を守るのではなく、労働者を守る」が共有されているからだ。必要のない仕事は積極的に廃止し、そこで働いている労働者を今後必要となる仕事に移動させる。そして、移動できるような必要な支援を施す。日本とスウェーデンは異なる部分が多いが、スウェーデンの労働移動政策は参考になるだろう。

以上が今月号の解題である。

責任編集 佐々木勝・神吉知郁子・富永晃一
（解題執筆 佐々木勝）