

労働政策審議会労働政策基本部会 報告書(概要)

～進化する時代の中で、進化する働き方のために～

※事務局の責任において作成

雇用・労働を取り巻く現状と課題

- 生産年齢人口の減少による労働供給制約状態の継続、「人生100年時代」に対応して仕事や学習など様々な生き方を柔軟に選択できることへの期待の高まり、AI等の新技術に代表される技術革新とグローバル化の深化等があいまった新たなビジネスモデルの登場といった一連の変化は、仕事を取り巻く環境や働き方に大きな変化をもたらさうる。
- こうした変化に伴い働き方の選択肢が拡大することは、意欲のある人の労働参加等を進めるものであるが、同時に、働き方の変化が望ましい影響をもたらすには、個人の側には変化する社会の中で自ら前進を続ける前向きさが、企業の側には多様な働き方を受け入れて活用する柔軟さが求められる。

労働政策基本部会設置に当たっての問題意識

- 働き方を取り巻く変化の中、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議報告書」(平成28年12月14日)の考えを受け、労働政策基本部会が労働政策審議会本審の下に設置され、働き方を取り巻く新たな中長期的課題について審議を進めてきた。

労働政策基本部会における審議事項

- 働き方を取り巻く新たな中長期的課題として、以下の事項について、現状、今後の課題等について整理。
 - ・ 技術革新(AI等)の動向と雇用・労働への影響
 - ・ 労働者のキャリア充実支援や柔軟な労働市場の形成など、働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組
 - ・ テレワークや副業・兼業、雇用類似の働き方など、時間・空間・企業に縛られない働き方

第1章 技術革新(AI等)の動向と雇用・労働への影響

<現状>

- AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響の予測
【労働市場全体:雇用の増減双方の指摘あり】
 - ・AI等の新技術と代替的なタスクに従事する労働者の需要の減少
 - ・AI等の新技術を開発・活用できる人材など新技術と補完的な労働者の需要の増加【企業】
 - ・AI等の技術革新に対応できるか否かによって企業間の格差が生じる可能性
 - ・生産の増加や労働力不足の緩和につながる可能性【労働者】
 - ・対応できるか否かによって労働者間の格差が生じる可能性
 - ・労働者の心身の負荷の軽減の可能性
- AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響は、技術革新の動向や新技術の導入の費用等の不確定要素にも左右され、全体像を予測することは困難。

<今後の課題>

- AI等の技術革新は非常に速いスピードで実用化されており、その雇用・労働への影響について、多面的な角度から、速やかに業種、職種等ごとに具体的に実態を把握し、諸外国の議論も参照しつつ、継続的に検証することが必要。
- AI等の技術革新が進展する中で、人間に優位性があるスキルの習得・向上、働きがいのある人間らしい仕事を確保していくことが非常に重要。
- AI等の新技術の普及により、働く人全ての活躍や生産性の向上を図ることも必要。特に、AI等を活用できる人材の育成や、AI等の新技術の導入の支援を中小企業に対して行うことも検討すべき。

第2章 働く人全ての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組

<現状>

- 働く人全ての活躍を促し、持続的な経済成長を実現するためには、労働生産性の向上が不可欠。
- 労働生産性の向上のためには、研究開発等を通じたイノベーションの実現に加えて、人的資本への投資が重要だが、企業による教育訓練費は減少しており、正社員の約8割が自己啓発を行う上での問題(例:仕事の多忙さ)を認識。
- 今後、職業人生の長期化やAI等の新技術の導入により労働移動が一層活発化する可能性。他方で、日本の産業間の労働移動は主要先進国と同等の水準であり、長期雇用を評価する労使の声もあることに留意しつつ、労働者のスキルアップへの支援やマッチングの強化が重要。

<今後の課題>

- イノベーション活動の促進や人材育成支援といった労働生産性の向上の支援策については、事業・企業規模別の検討が必要。
- 特に中小企業については、人手不足の状況の改善が重要であり、関係省庁と連携し、継続的に支援策を講じていくことが必要。
- 生産性の向上のためには、IT等の技術の導入やIT等を利活用できる組織・経営改革とともに、良質な労働・職場環境や危機管理を含む企業のマネジメント力の引上げが課題。また、各企業において良好な集团的労使関係のもとにこうした取組を行っていくことも重要。
- 生産性向上、職業を取り巻く環境の変化、職業生涯の長期化に対応していくため、企業による人材育成の促進に必要な環境整備や、個人による主体的な学び直しへの支援が必要。また、技術革新の進展に対応した教育・能力開発体系の整備の検討が必要。
- 転職が不利にならない柔軟な労働市場の確立を促しつつ、社会全体で質の高い雇用機会を増やし、成長分野への労働移動を促進させていくことも重要。

第3章 時間・空間・企業に縛られない働き方

<現状>

(1)雇用類似の働き方

- 自営型テレワークを始めとする雇用類似の働き方の拡大に鑑み、「働き方改革実行計画」で、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討するとされた。
- 「雇用類似の働き方に関する検討会」において、実態等の把握・分析、課題整理が行われ、平成30年3月に報告書とりまとめ。

(2)テレワーク

- 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。その推進や環境整備を図っていくことが必要。

(3)副業・兼業

- 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあり、副業・兼業を行う理由や形態はさまざまである。
- 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。

<今後の課題>

(1)雇用類似の働き方

- 労働行政でも、従来の労働者だけでなく、より幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが必要。
- 行政が介入すべき問題、問題の原因、保護の対象、業種や職種による違い等について検討を進めることが必要。
- 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、様々な課題について、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要。
- 検討に当たっては、保護の対象者たる「雇用類似の働き方の者」、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容及び保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めていくことが必要。

(2)テレワーク

- 雇成型テレワークについては、ガイドラインの周知・普及が必要。なお、ガイドラインで記載された長時間労働対策はテレワーク以外の就業にも取り入れていくことが可能と考えられる。
- 自営型テレワークについては、(1)の検討の中で、併せて検討すべき。

(3)副業・兼業

- ガイドラインや改定版モデル就業規則の周知を行うべき。
- 労働時間管理や労災補償の在り方等の副業・兼業に関する制度的課題について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、十分な検討を進めるべき。
- ガイドラインについて、副業・兼業の今後の社会的な広がりや制度的課題の検討を踏まえ、必要な見直しを行うべき。

おわりに

- 本報告書を踏まえ、労働政策審議会の関係分科会・部会等において検討が深められることを期待するとともに、労働政策基本部会においても、引き続き更に本格的な検討を進めていくこととしたい。
- 労働政策基本部会における論点は、人材育成のための教育や社会保障制度等多岐にわたるため、雇用・労働分野以外の分野においても適切な検討を期待する。

労働政策審議会労働政策基本部会 委員構成・開催実績

委員構成

●委員(50音順、平成30年7月30日現在)◎は部会長、○は部会長代理

石山 洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長	佐々木かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長
入山 章栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授		(株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長
○岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授	武田 洋子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長 チーフエコノミスト
大竹 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授	富山 和彦	(株)経営共創基盤代表取締役CEO
大橋 弘	東京大学公共政策大学院・経済学研究科教授	長谷川裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
川崎 博子	(株)NTTドコモ執行役員北陸支社長	御手洗瑞子	(株)気仙沼ニッティング代表取締役社長
古賀 伸明	(公財)連合総合生活開発研究所理事長	◎守島 基博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授
後藤 一宏	情報労連副中央執行委員長(KDDI労働組合中央執行委員長)	山川亜紀子	弁護士(Vanguard Tokyo 法律事務所)

開催実績

- 第1回(平成29年7月31日)
部会の運営について
現状の労働政策について
部会の今後の進め方について
- 第2回(平成29年10月10日)
当部会の今後の進め方について
- 第3回(平成29年12月5日)
技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について
(ヒアリング)
- 第4回(平成29年12月25日)
技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について
(ヒアリング)
- 第5回(平成30年1月30日)
働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について
(ヒアリング)
- 第6回(平成30年3月5日)
働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について
(ヒアリング)
- 第7回(平成30年4月20日)
時間・空間・企業に縛られない働き方について
 - ・ テレワーク、副業・兼業について
 - ・ 雇用類似の働き方について
- 第8回(平成30年5月22日)
時間・空間・企業に縛られない働き方について
(雇用類似の働き方に関するヒアリング)
- 第9回(平成30年6月27日)
報告書(案)骨子について
- 第10回(平成30年7月30日)
報告書(案)について