

第3回労働市場改革分科会：補足資料

中根 弓佳

■労働参加に関する論点（論点⑥～⑨）

より多くのひとがより労働参加しやすくするために

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間
2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律
3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさ、生きづらさの解消（評価基準・性別役割分担意識）

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間

- ・より多くのひとが労働参加しやすくするためには、働く時間の選択肢が持てることが有効
- ・資料P 7によれば、現労働法における既定の中での労働時間を希望するひとが圧倒的多数であり（99.4%）、まずは現行制度のもとでそれが実現できるような運用を促進することが有効と考える
- ・超長時間を希望する人は約 0.6%に過ぎず、長時間労働が増長されることで労働参加の妨げになる可能性があることは注意すべき

2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律

- ・副業兼業は個人の選択により行われるものであり、自社の指揮命令下でない労働時間についての通算管理や健康管理を会社に強いることに現実的な難しさがあり、結果として副業兼業人材の活用、促進、自由な働き方に制限がかかる可能性がある
 - ・副業や兼業は自己管理ができる範囲で行うことが原則であり、自律の促進が重要
- ※フルタイム働けば生活ができる賃金水準を目指すことは前提

3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさの解消

- ・特に女性の労働参加を維持促進するために、性別役割分担意識や無意識バイアスによるアサインメントバイアス、賃金格差が発生しないように文化を変化させていくべき
- ・地方における女性流出が激しい、背景に就業場所や成長機会の欠如、強い性別役割分担意識や地方におけるロールモデルの不在等が背景にあると推測される
- ・一方でAIの進化により、ホワイトカラー中間層の余剰化、2040年には首都圏において200万人近い余剰が出る見込みとされており（※）、東京一極集中の解消、地方創生のチャンスでもある
- ・女性が地方で自分らしく活躍でき、チャンスを与えられ、成長実感を得られる環境にしなければこの機会を活かせない
- ・地方自治体による日常的取り組みによる意識改革の実施やサポートを

※参照）第30回産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「参考資料 2040年の就業構造推計（改訂版）について」

以上