

第3節 技術革新に伴う働き方の選択肢の広がり

これまで働き方をめぐる我が国の状況の変化や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組とその課題についてみてきた。その中で、我が国の労働市場をめぐる変化を踏まえると、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であること、また、その実現に向けては企業における実効性のある長時間労働の削減等に向けた取組が必要であるなど、働き方の見直しを行うに当たって様々な課題があることを示してきた。

一方で、現在進行している急激な技術革新を受け、働き方そのものが大きく変化しており、働き方の見直しに当たってはそうした技術革新の状況にも適切な対応が必要となっている。

本節では、情報技術を始めとする様々な技術革新の進行により、テレワークなど働き方にも様々な変化が生じている状況を概観する。さらに、こうした変化により、働く方にとってはそれぞれの状況にあった働き方ができるという意味でメリットが生じる一方、従来の働き方ではみられないような課題も生じていることを明らかにしていく。

1 技術革新による働き方の変化

●技術革新により、働く方と企業との関係は変化

技術革新により、働き方はどのように変化していくのであろうか。2016年8月にまとめられた「働き方の未来2035報告書」においては、2035年における働き方として「技術革新は働き方に大きな影響を与える。その一つは、働く場所に関する物理的な制約がなくなり、多くの仕事が、いつでもどこでもできるようになる」、また、働く方と企業の関係について「今とは違って、人は、一つの企業に「就社」という意識は希薄になる」と述べ、時間と場所にとらわれない働き方が広がり、働く方と企業の関係そのものも大きく変化する可能性があることを指摘している。

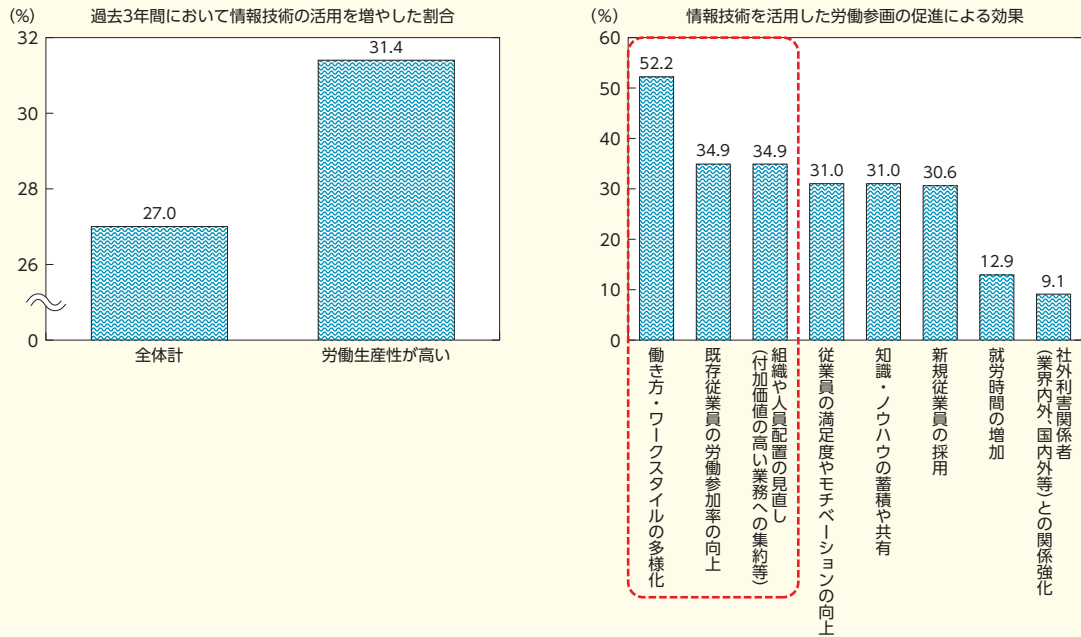
ここでは、技術革新の進行により、近年、テレワークを始めとした時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広がっているが、その状況を確認し、供給制約下における働き方に与える影響をみていく。

●情報技術の活用は労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの改善につながる可能性

まず、技術革新に伴う企業における働き方の変化の状況をみていこう。パーソナルコンピュータの普及やネットワーク技術を中心とする情報技術の発展、さらには、近年、スマートフォンやタブレット端末等のモバイルデバイスが普及するとともに、クラウドサービスや無線通信環境の整備が進んできた中で、多くの企業におけるこれまでの勤務形態であった、多くの人が同じ部屋に集まり、一緒に仕事をするという前提が変化し、時間と場所にとらわれない新たな働き方の選択肢が増加する傾向にある。第3-(3)-1図により、情報技術の活用と労働生産性との関係を見ると、約3割の企業が労働生産性の程度にかかわらず情報技術の活用を増やしており、労働生産性が高いとしている企業は全体に比べて、情報技術の活用が「増えた」とする割合が高いという特徴があることが分かる。また、情報技術の活用と労働参画との関係をも、情報技術を活用した労働参画の促進による効果は「働き方・ワークスタイルの多様化」「既存従業員の労働参加率の向上」「組織や人員配置の見直し（付加価値の高い業務への集約等）」と

第3-(3)-1図 情報技術の活用と労働生産性の関係・情報技術を活用した労働参画の促進効果

- 労働生産性が高いと考えている企業は、情報技術の活用を増やしたとする割合が高く、また、情報技術の活用は、ワーク・ライフ・バランスの改善にもつながる可能性がある。



資料出所 総務省「IoT時代におけるICT産業の構造分析とICTによる経済成長への多面的貢献の検証に関する調査研究」(2016年)、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 左図について「労働生産性が高い」は、「貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を、同業他社と比べた評価はどうか。」という質問に対して「高い」「どちらかといえば高い」と回答した企業についてみたもの。

いった項目の割合が高く、労働生産性の向上のみならずワーク・ライフ・バランスの改善にもつながる可能性を示唆している。

このように、情報技術を活用した働き方は今後、労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの改善といった観点からも重要となる。そこで、以降では情報技術を活用した働き方の現状と課題について確認する。

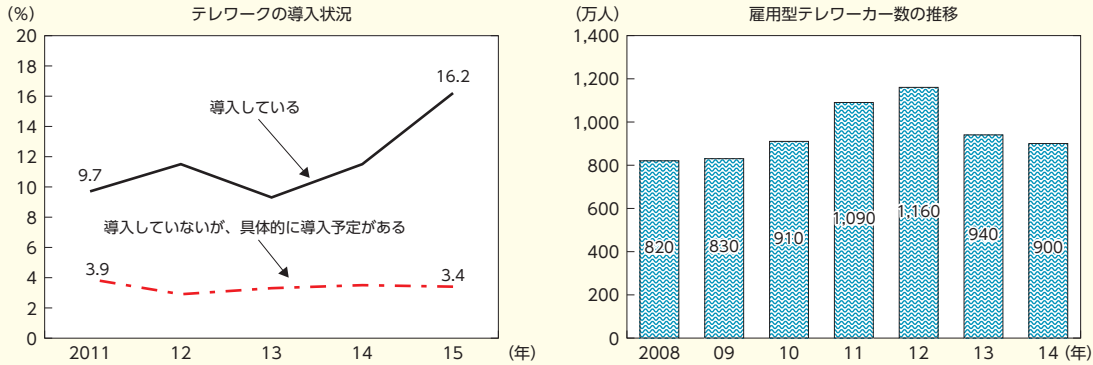
●テレワークの導入が進む中、労働時間管理などに課題

ここでは、情報技術を活用した働き方の一例として、テレワークについてみていく。まずは第3-(3)-2図で、我が国のテレワークの導入状況をみてみよう。2011年では「導入している」企業の割合は9.7%となっているが、そこから10%前後で推移し、2015年では16.2%となるなど、導入している企業が増加していることが分かる。また、雇用されながらテレワークをしている方について確認すると、2008~2014年の間でおおよそ800~1,200万人の水準で推移している。

ここでテレワークを実施している方についてより詳細にみてみよう。第3-(3)-3図により、テレワークの実施目的をみると「定型的業務の効率・生産性の向上」が43.9%と高くなっているが、そのほか「家庭生活を両立させる従業員への対応」「従業員の移動時間の短縮・効率化」「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」が、それぞれ50.9%、43.9%、31.6%となっているようにワーク・ライフ・バランスを配慮した目的の割合も高くなっていることが分かり、

第3-(3)-2図 テレワーク導入状況と雇用型テレワーカー数の推移

- テレワークを導入している企業の割合は、前年から4.7%ポイント上昇して16.2%となっている。
- 雇用されながらテレワークをしている人は、1,000万人程度で推移している。

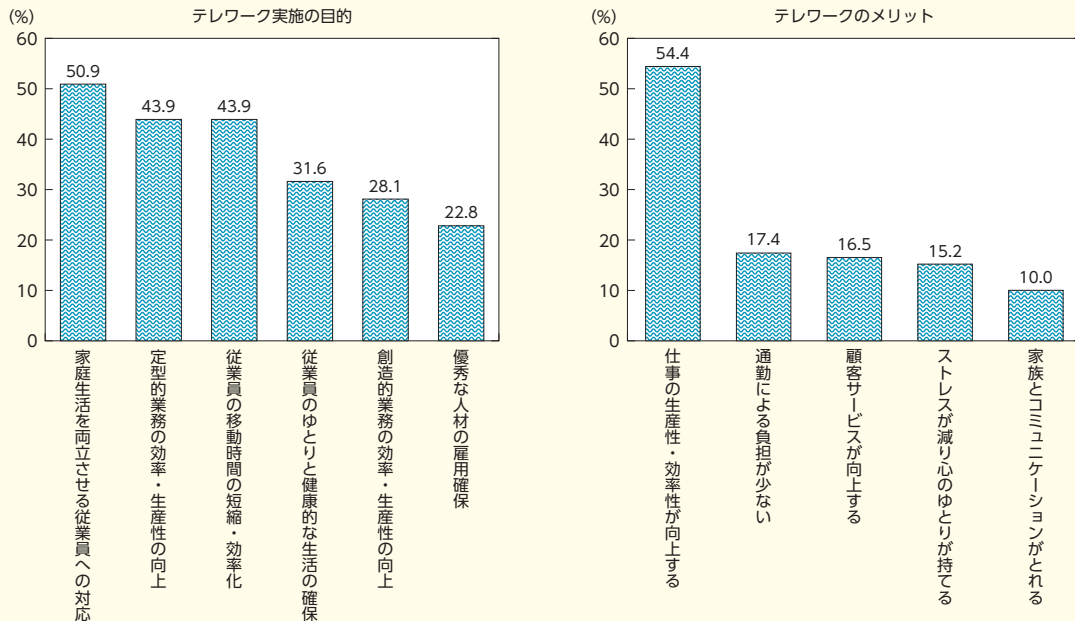


資料出所 総務省「平成27年通信利用動向調査」、国土交通省「テレワーク人口実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図について、テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを含む。
 2) 右図について、「雇用型」とは、会社・官公庁・団体や自営業主に雇われている人、会社の社長・取締役・監査役、団体の理事・幹事などの役員の人及び派遣社員、契約社員、嘱託、パート、アルバイトとして働いている人。

第3-(3)-3図 テレワークの実施目的とメリット

- 従業員のワーク・ライフ・バランスへの配慮を目的として、テレワークを実施する企業が多い。
- テレワークのメリットとして、仕事の生産性・効率性の向上や通勤による負担の軽減が多い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

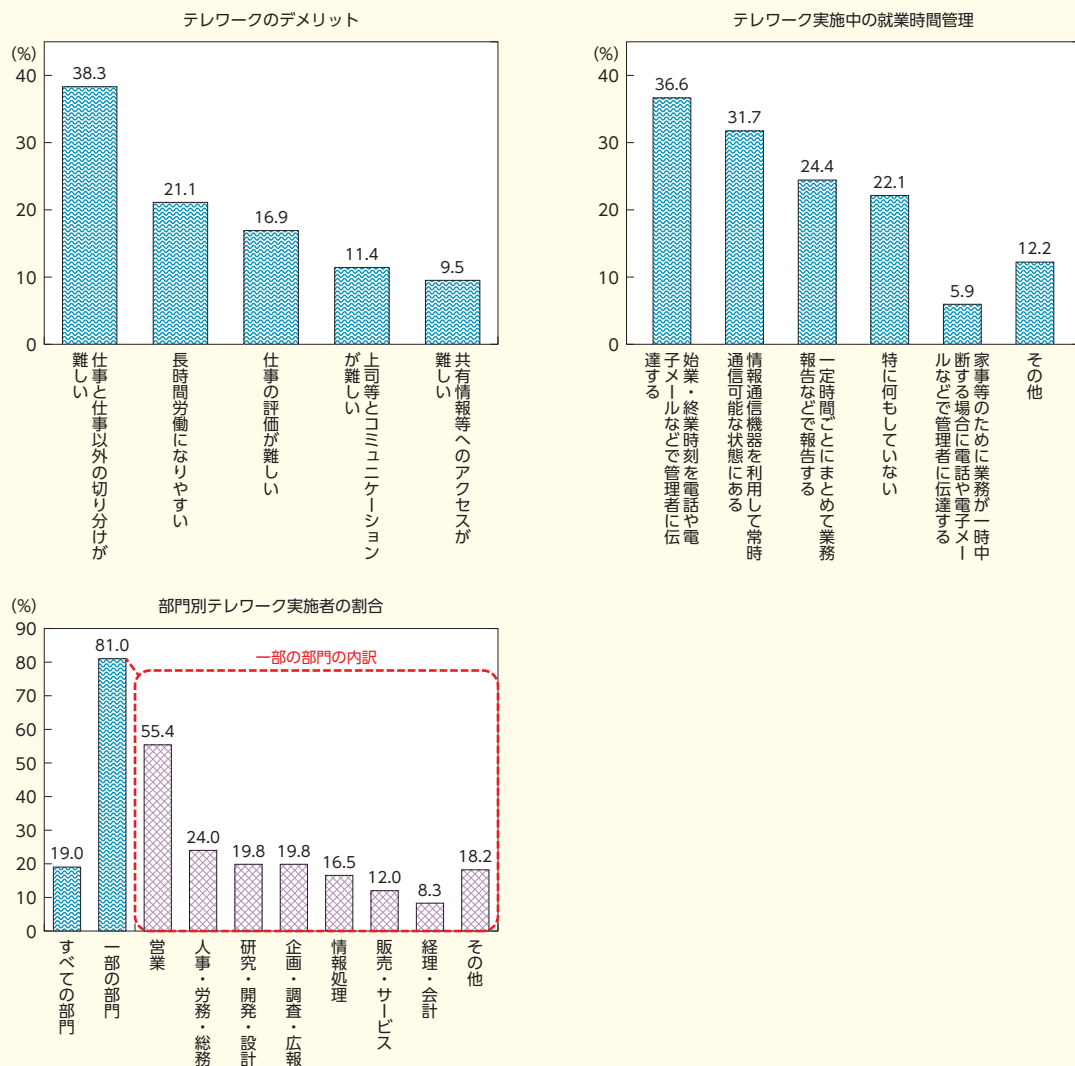
(注) 複数回答。

企業が労働生産性の向上のみならず従業員のワーク・ライフ・バランスに資する目的でテレワークを実施していることがうかがえる。右図でテレワークのメリットをみても最も大きい割合は「仕事の生産性・効率性が向上する」の54.4%となっており、次いで「通勤による負担が少ない」が17.4%、「家族とコミュニケーションがとれる」が10.0%などとなっている。このように、テレワークの実施目的と従業員のメリットはある程度一致しており、双方にメリットがある状況になっていることがうかがえる。

一方で、テレワークについての課題を第3-(3)-4図で確認してみよう。まず左上図でテレワークのデメリットとして「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が38.3%と最も高くなって

第3-(3)-4図 テレワークのデメリット・就業時間管理・部門別実施者の割合

- テレワークのデメリットをみると、仕事と仕事以外の切り分けが難しいなど、職場にいないことに起因する点が多くあげられる。
- テレワーク実施中の就業時間管理について、始業・終業時刻の把握、定期的な業務報告を求める企業が多いが、一方で特に何もしていない企業も相当程度ある。また、すべての部門でテレワークを実施している企業は2割にすぎない。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)の調査票情報「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」(2014年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左上図、右図について、複数回答。
 2) 左下図について、テレワークを実施していると回答した企業でテレワークを実施している部門が「すべての部門」(又は「一部の部門」と回答した割合。赤枠は「一部の部門」でテレワークを実施していると回答した企業で各部門についてテレワークを実施していると回答した割合(複数回答)。

おり、次いで「長時間労働になりやすい」が21.1%と、就業時間の管理が難しいことが考えられる。また、「仕事の評価が難しい」「上司等とコミュニケーションが難しい」についてもそれぞれ16.9%、11.4%となっている。全体的に、現に職場にいないことに起因するデメリットが目立つことに留意する必要があるといえる。この点に関して、右上図でテレワーク実施中の就業時間管理の在り方についてみると「始業・終業時刻を電話や電子メールなどで管理者に伝達する」が36.6%と最も多い一方、「特に何もしていない」と答えた企業も22.1%となっている。このような状況の下、左下図でテレワークの部門別実施者の割合をみると、全ての部門で実施している割合は19.0%にとどまっており、一部の部門で実施している企業においては、営業部門が5割を超え、人事労務部門が24.0%と比較的多く実施されている一方、経理・会計部門は1割に満たないなど、部門によって導入状況に偏りがみられる。

このように、円滑なテレワークの実施に向けては労働時間管理の在り方など企業における制度の整備が課題となっている状況がうかがえる。

コラム3-5

母親が子供と離れず働ける職場作り(株式会社ママスクエア)

東京都港区の株式会社ママスクエアは、「仕事の方が母親と子どものそばに来れば、安心して働くことができる。子どものそばで働ける世の中をあたり前に。」との理念で、保育士等の資格を持つ子供を見守るスタッフが常駐する託児施設と、子育て中の母親同士がコミュニケーションをとれるカフェを併設したオフィスを展開している企業である。

この企業では、テレマーケティングやデータチェックなどアウトソーシングの仕事を中心に他の企業から受注し、主に未就学児を抱える母親を雇用して業務を行っている。オフィスに併設している託児施設を利用することができ、子供のそばで働ける安心感、シフト制など働きやすい勤務スタイル、子育てをしながら仕事をするという同じ境遇の仲間と気兼ねなく働けること等により、人手不足の業種ながらも安定して高い応募実績をあげている。従来、都心部におけるオフィスの開設が主であったが、2016年には、奈良県葛城市との連携により市内にオフィスを開設するなど、地方自治体と連携しつつ、更なる拠点の拡大に取り組んでいる。

同社へのヒアリングでは「専業主婦をしていた子育て中の母親の方が応募されてくるのですが、能力の高い方が非常に多く、無断欠勤といった仕事面でのトラブルも非常に少ない。様々な地域でニーズがあることが分かったので、子育てをしながら働きたいとの母親の想いに応えるよう頑張りたい。」とのことであった。



2 雇用によらない働き方の広がり

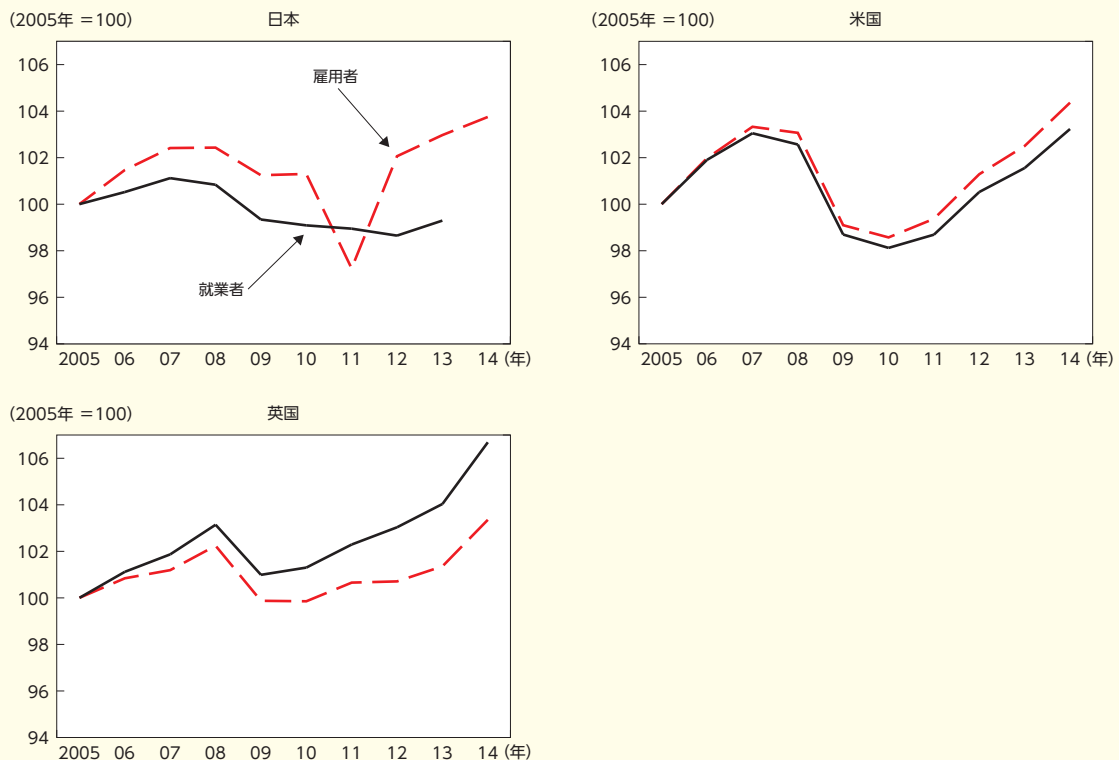
●日本は欧州と比較して雇用によらない働き方の伸びが弱い

我が国においてもテレワークなど情報技術を活用した働き方をする方が一定程度いることが分かったが、今後の情報技術の発展に伴い、このような働き方は増加することが予想される。さらに、時間や場所を自由に選択するという点で共通点がある雇用によらない働き方においても、情報技術の発展の中で、受注者が発注者に直接サービスを提供する仕組みが広がったことから、このような働き方が増加することも推測できる。この点を踏まえ、ここでは雇用によらない働き方に着目する。まず、現状を確認するため、第3-(3)-5図により、日本、米国、英国の2005年以降の就業者数と雇用者数の推移をみると、英国では、就業者数の伸びに比べて雇用者数の伸びは小さくなっている。実際、欧州では、技術職や専門職において、雇用の形をとらないで働く方の割合が増えており⁴¹、こうした雇用によらない働き方が増加していると考えられる。一方、我が国では、全体としては、雇用者数の伸びが就業者数の伸びに比べて大きくなっており、雇用によらない働き方は欧米と比較して伸びていないことが分かる。

これらの動きを詳細に確認するため、雇用によらない働き方について我が国の状況を産業別に確認する。ここでは統計データの制約により、雇用によらない働き方を、雇用者でない就業者とみなして、就業者数から雇用者数を除いた人数の動きをみることにする。第3-(3)-6図

第3-(3)-5図 雇用によらない働き方の状況（日米英）

- 我が国では、雇用者数の伸びが就業者数の伸びに比べて大きくなっており、雇用によらない働き方は伸びてない。

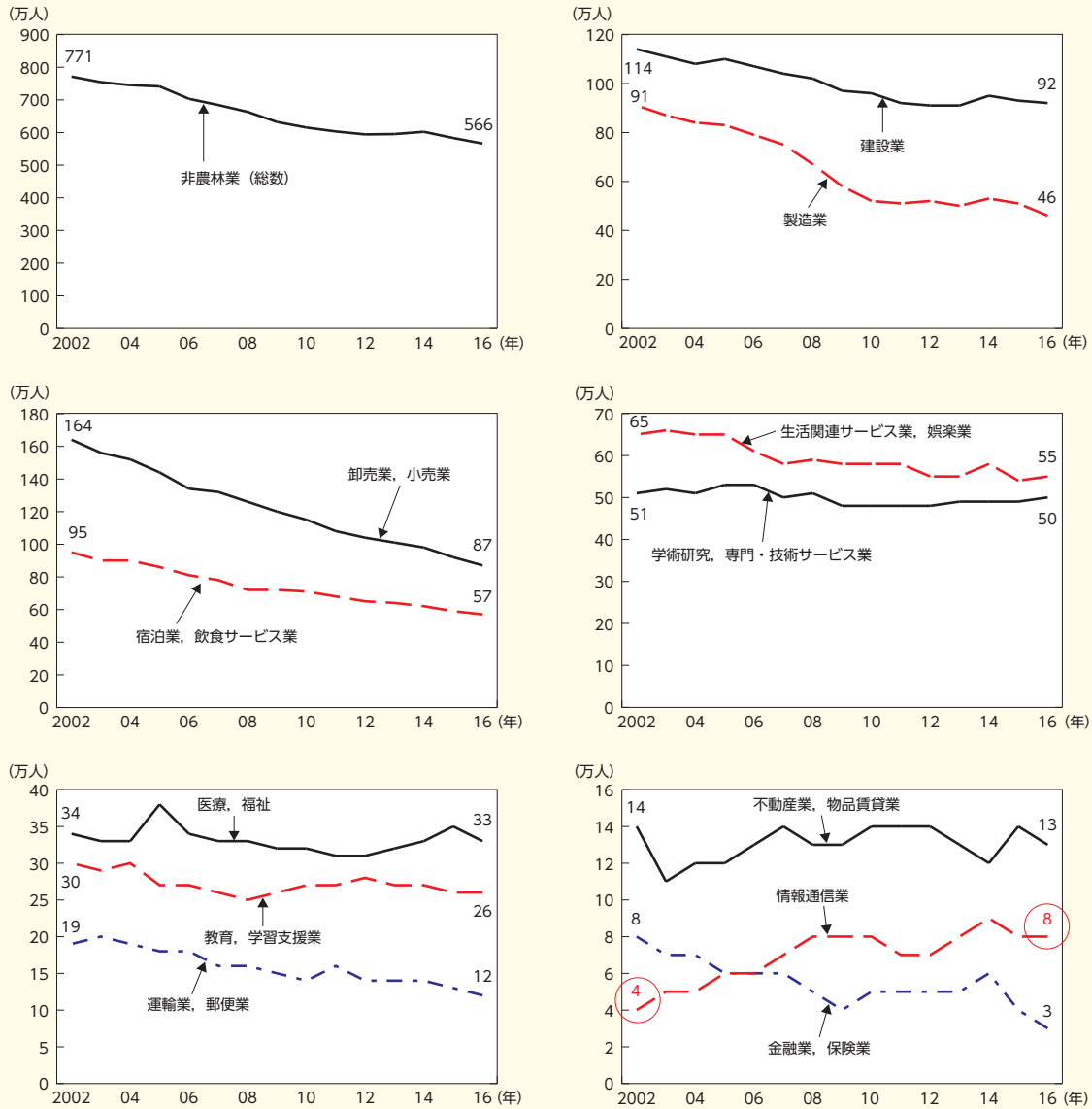


資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

41 OECD(2016)POLICY BRIEF ON THE FUTURE OF WORK “Automation and Independent Work in a Digital Economy” Figure 3. Change in the share of self-employment by age and occupation in Europe

第3-(3)-6図 産業別雇用によらない働き方をする方の推移

○ 雇用によらない働き方をする方は減少しており、産業別で減少か横ばいで推移している中、情報通信業だけは増加してきている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 雇用によらない働き方をする者の人数=就業者数-雇用者数(非農林業)とした。

により我が国の状況を産業別にみると、全体の動きと同様にほぼ全ての産業で雇用によらない働き方は増加しておらず、むしろ減少傾向にある。ただし、情報通信業をみると、2002年以降増加傾向で推移しており、情報通信技術を利用することが多いと思われる業種では英国と同様に増加傾向にあることが分かる。そこで、我が国の今後の動向を確認する観点も含め、情報通信技術を活用した働き方に注目して見ていくこととする。

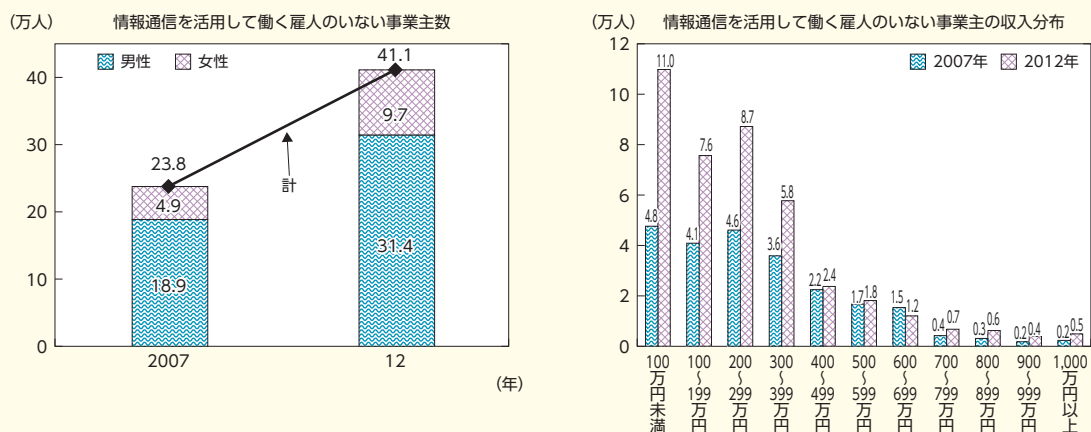
●雇人がおらず情報通信を活用して働く者は増加している

情報通信を活用した雇用によらない働き方については、様々なものが存在するが、いくつかの調査を基にその状況を整理してみよう。まず、第3-(3)-7図により情報通信を活用して働く雇人のいない事業主の状況をみると、2012年で男性が31万人、女性が10万人と男性の方が多くなっており、ともに2007年から増加している。一方で、収入分布をみると、100万円未満の層が最も多く、300万円未満の層が相対的に多い一方、年収1,000万円以上の層も一定程度存在している等、多様な状況にあることが分かる。続いて、このような雇用によらない働き方を選んだ方の満足度の状況をみてみよう。第3-(3)-8図にあるとおり、現在の働き方について約半数の方が「満足している」「やや満足している」と回答している。さらに、満足している理由についてみると「自分のやりたい仕事自由选择できるため」と回答した方が約6割と最も多くなっている。一方、不満足な理由をみると、「収入面（昇給なし・不安定等）」が最も多く、次いで「スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてないため」と回答する方の割合が高くなっている。

このように、雇用によらない働き方については、雇われて働く場合に比べると働き方の自由度の観点でメリットがあると感じる者が多い一方で、収入面など保障が少ない等の不安定な働き方である等の課題もみられる状況にある。

第3-(3)-7図 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主数の推移と収入分布

- 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主数は男女とも増加している。
- 収入が低い300万円未満の層が相対的に多い一方、年収1,000万円以上の層も一定程度存在しており、多様な状況にある。

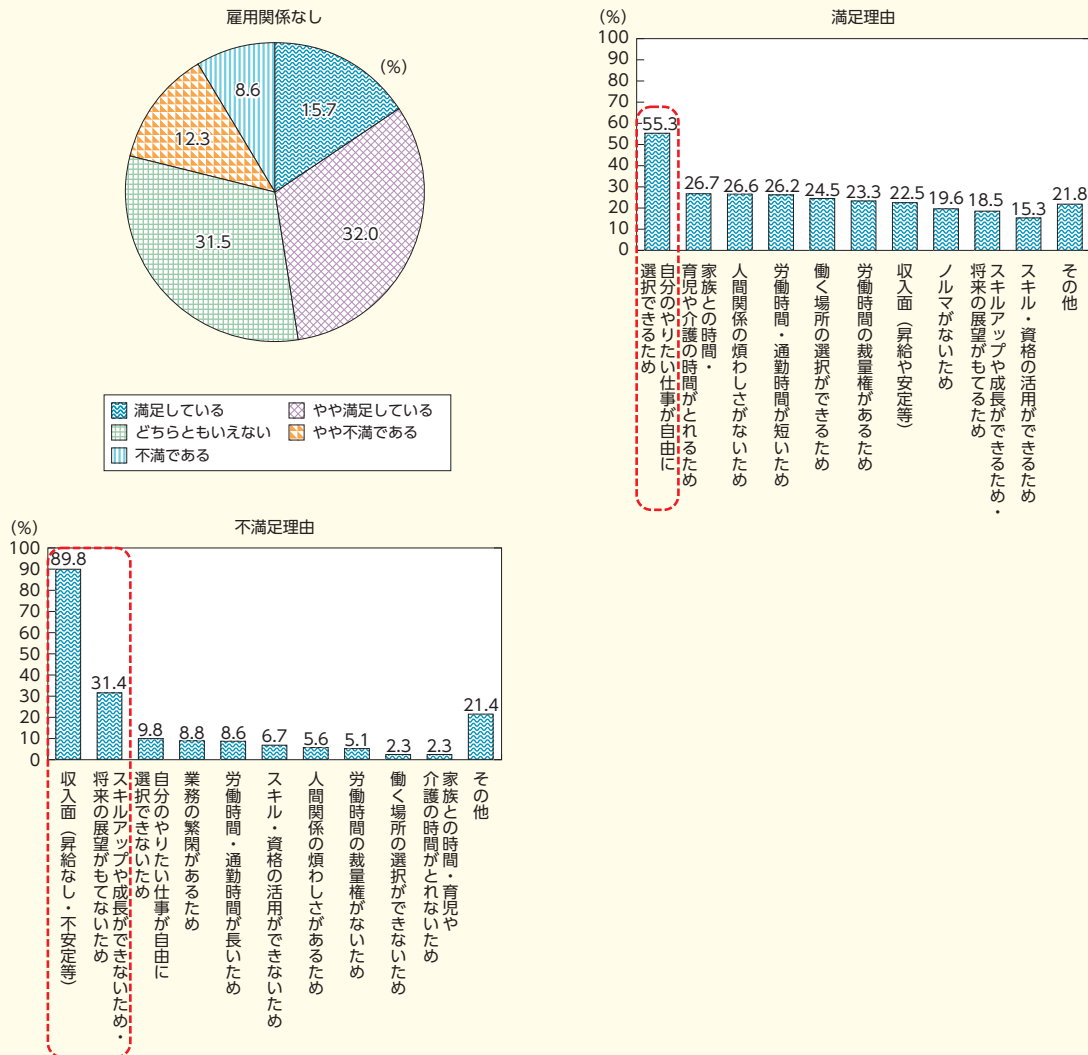


資料出所 総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 情報通信を活用して働く雇人のいない事業主とは、情報通信を活用しフリーランサーとして働くことが可能と考えられる技術者及び事務職であり、具体的にはデザイナー、建築技術者、ソフトウェア作成者等が含まれる。

第3-(3)-8図 雇用によらない働き方の満足度とその理由

- 雇用によらない現在の働き方について、約半数の方が満足している。
- 満足理由について、自分のやりたい仕事自由选择できると回答した方が多くなっている一方、不満理由について、収入面や将来の展望がもてないことをあげる方が多い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査」(2016年度産業経済研究委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 雇用関係なしについて、土業や自営業のみの就業者を除く。
 2) 右上図、左下図は複数回答。

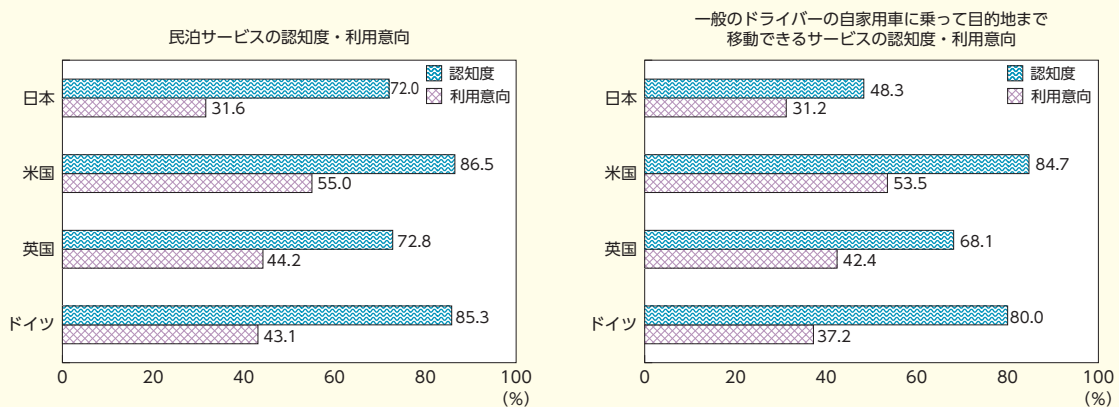
●シェアリングエコノミーの市場規模は世界各国で拡大

米国などで雇用によらない働き方が拡大している背景の一つとして、欧米を中心に広がりを見せるシェアリングエコノミーの市場があると考えられる。2016年11月にまとめられた内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室「シェアリングエコノミー検討会議中間報告書」によれば、現在のシェアリングエコノミーは、不特定個人がサービスを提供し、不特定多数の個人がサービスを楽しむことが基本であること、プロではないサービス提供者がマッチングプラットフォームを提供する者(以下「シェア事業者」という。)を通じてサービスを提供する形態となっていること、事後評価の仕組みを活用していること等の特徴を有するとされている。代表的なものとして、住宅を活用した宿泊サービスを提供する「民泊サービス」や「一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービス」などが登場している。ここで、現在の我

が国におけるシェアリングエコノミーの認知度はどうなっているか、他国と比較して状況をみてみよう。第3-(3)-9図をみると「民泊サービス」「一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービス」のいずれの認知度も我が国が最も低い状況であり、利用意向についても同様の状況であることが分かる。しかし、今後、我が国においてもシェアリングエコノミーの認知度の高まりやサービスの内容によっては、雇用によらない働き方も広がるのではないかと推測される。実際に、シェアリングエコノミーの市場規模を第3-(3)-10図でみると、各国合計の市場規模は2013年の150億ドルから、2025年には3,350億ドルまで拡大することが予測されている。我が国の市場規模についても、2014年度の233億円から2020年度の600億円までに拡大することが予測されており、このような点からも我が国で今後雇用によらない働き方が広がっていくことが示唆される。

第3-(3)-9図 シェアリングエコノミーサービスに関する認知度・利用意向

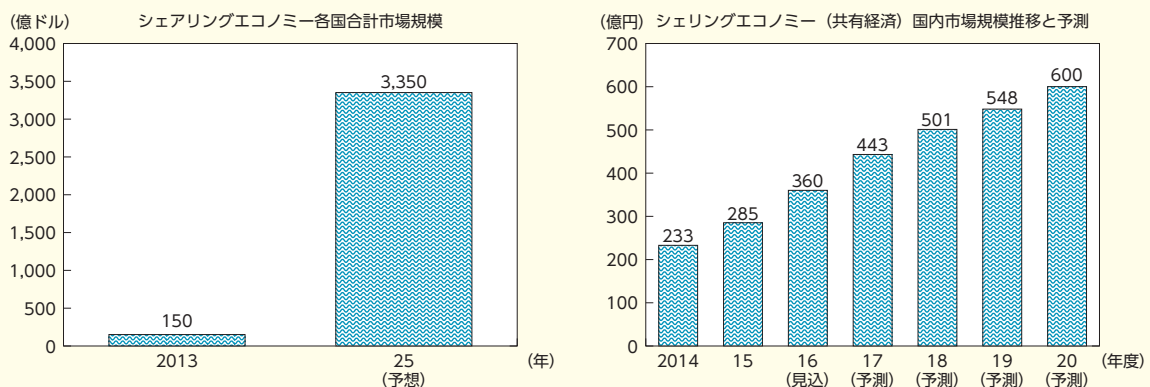
- 我が国におけるシェアリングエコノミーサービスの認知度・利用意向は他の国と比較して下回っている。



資料出所 総務省「IoT時代における新たなICTへの各国ユーザーの意識の分析等に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第3-(3)-10図 シェアリングエコノミー各国合計及び国内市場規模の推移と予測

- シェアリングエコノミーの各国合計の市場規模は、2013年の150億ドルから2025年の3,350億ドルまで拡大すると予測されている。
- 我が国の市場規模についても、2014年度の233億円から2020年度の600億円までに拡大することが予測されている。



資料出所 (株)矢野経済研究所「シェアリングエコノミー(共有経済)市場に関する調査」(2016年)、PwC「The sharing economy - sizing the revenue opportunity」(2015年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 右図について、サービス提供事業者売上高ベース。数値について、見込値、予測値は2016年7月現在。

●日米ともに情報技術を活用した時間や場所にとらわれない働き方に魅力を感じる者の割合は高い

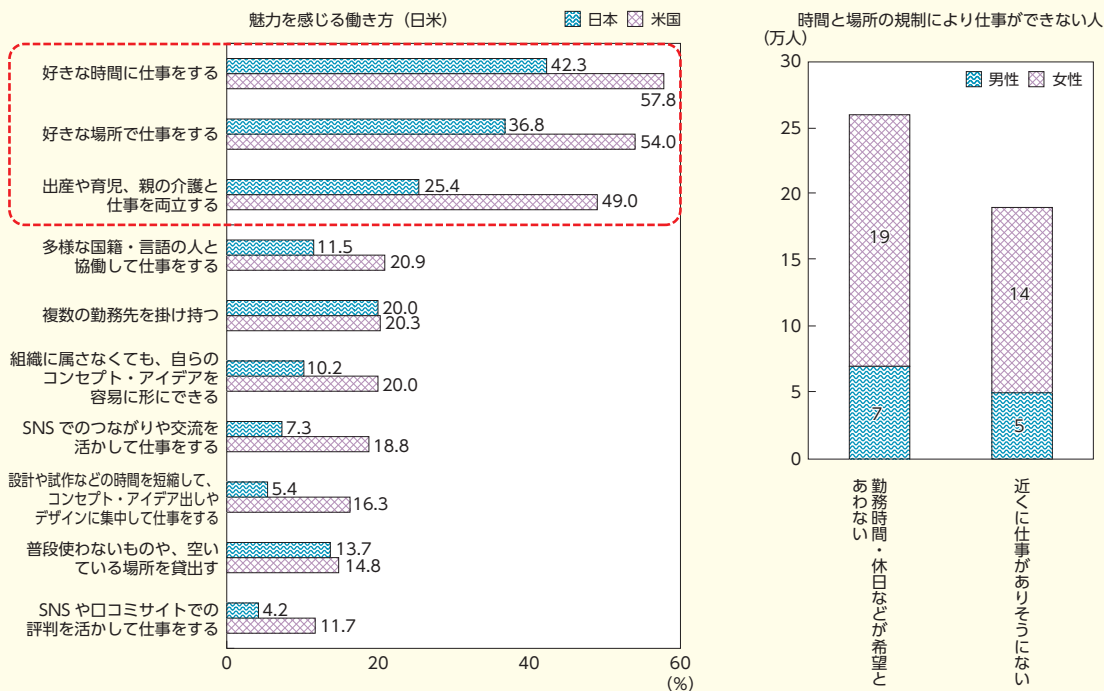
前述したように、雇用によらない働き方が増加することが推測されるが、働く方はこのような働き方についてどのような意識を持っているのだろうか。そこで、シェアリングエコノミーを始めとした新しい働き方についての働く方の意識について日米で比較しながらみてみよう。

第3-(3)-11図の左図で、情報技術の進行を通じた新しい働き方について、魅力を感じるかを日米で比較したところ、全ての項目で米国が我が国を上回っている結果となっており、働く側の意識は米国と比べると、我が国の方が慎重になっていることが分かる。一方で、回答を個別にみると「好きな時間に仕事をする」「好きな場所で仕事をする」「出産や育児、親の介護と仕事を両立する」を回答する者の割合が多くなっており、時間や場所にとらわれない働き方について我が国においても一定のニーズがあることがうかがえる。

実際、我が国において、時間と場所の制約により仕事ができない方々が一定程度存在しており、特にこのような層にとってはシェアリングエコノミーを始めとした新しい働き方についてニーズが高いと考えられる。右図で、時間と場所の制約により仕事ができない人を「勤務時間・休日などが希望とあわない人」（時間による制約）と「近くに仕事がありそうにない人」（場所による制約）の合計と定義すると、2016年で男女合わせて45万人存在していることが分かる。一方、第3-(3)-12図でシェアリングエコノミーの働き方の米国の一企業の例をみると、週当たりの稼働時間は12時間以下、稼働時間帯は不定期とする方がそれぞれ半数以上となって

第3-(3)-11図 魅力を感じる働き方(日米)と時間と場所の制約により仕事ができない方の状況

- 日米ともに好きな時間・場所で仕事をする働き方や育児・介護と両立する働き方に魅力を感じている者が多い。
- 時間と場所の制約により仕事ができない方が、2016年で合わせて45万人存在している。

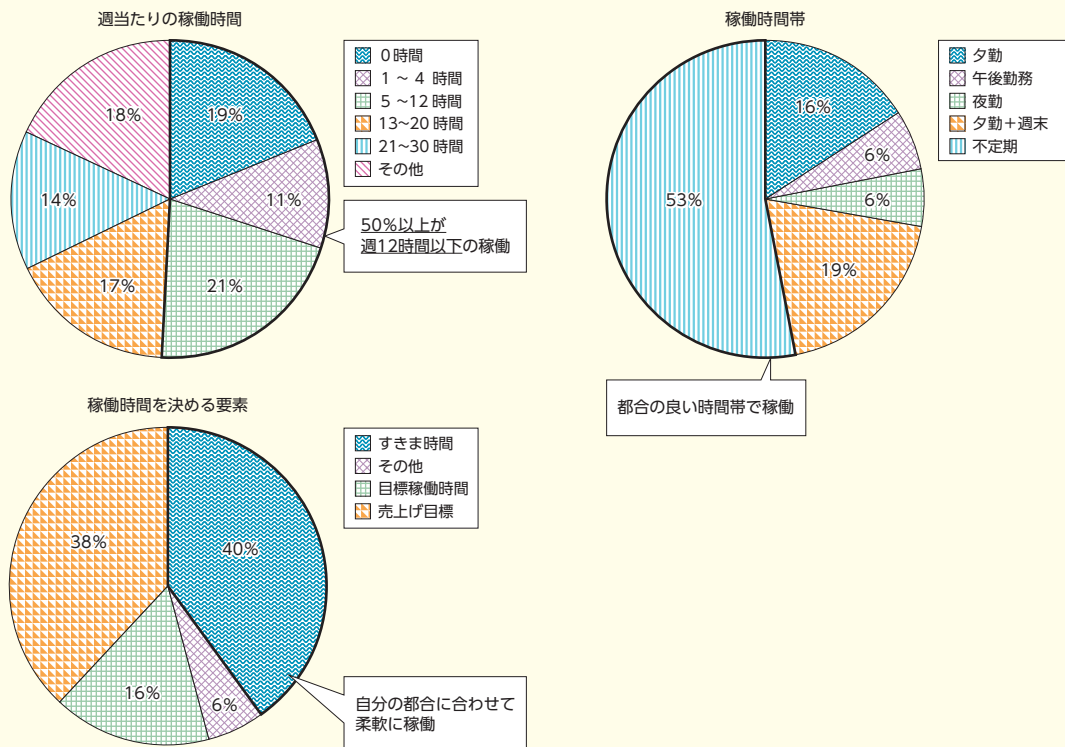


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」 「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 左図は、「テレワークやシェアリングエコノミー、デジタルアプリケーション等の普及によって、多様な働き方が選択できるようになると期待されているが、あなたはどのような働き方に魅力を感じますか。」という就労者への質問に対する回答の割合。複数回答。

第3-(3)-12 図 シェアリングエコノミーの働き方の米国の一企業の例

○ 週当たりの稼働時間は「週 12 時間以下」が 51%、稼働時間帯は「不定期」が 53%、稼働時間を決める要素は「すきま時間」が 40%となっており、自分の都合に合わせて柔軟な働き方をしている。



資料出所 Uber Japan (株)から提供いただいたデータをもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

おり、また、4割が稼働時間を決める要素として「すきま時間」であることをあげており、多くの方が時間にとらわれない柔軟な働き方をしていることがうかがえる。

以上のように、情報技術の進行によって、シェアリングエコノミーなど時間や場所にとらわれない働き方が広がることは、上記の理由で働くことのできなかつた方の就労を可能とするとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現した働き方を希望する方にとっても新たな選択肢を提供する可能性がある。

●シェアリングエコノミーサービスに従事している方の実態を踏まえた支援の在り方について検討が必要

第3-(3)-13表によると、シェアリングエコノミーが進行している欧米においては、シェア事業者との間で労働者性をめぐり裁判になっている例⁴²もみられている。2016年6月に欧州委員会がとりまとめたアジェンダのなかでは、労働者との雇用関係について「ある者がプラットフォーム(シェア事業者)の従業員であると考えうるかどうかについて判断する場合、プラットフォームに対する従属関係、労働の性質、報酬といった基準を考慮することになるであろう。」と指摘した上で「加盟各国は、シェアリングエコノミーのイノベティブな性質を考慮しつつ、

42 英国において、2016年10月にロンドン雇用審判所は、シェア事業者が提供している配車アプリを利用してサービスを提供しているハイヤードライバーについて、当該シェア事業者が同配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、労働者(worker)に該当する旨の判断を示した。

第3-(3)-13表 シェアリングエコノミー下での労働者性を巡る議論(米国・英国・ドイツ・フランス)

米国	・運転手の労働者性や病欠時の保障、医療保険等の手当等をめぐりカリフォルニア州やマサチューセッツ州、イリノイ州などでシェアリング事業者を提訴。
英国	・運転者2人が、シェアリング事業者に対して「従業員」としての身分保障を求めて裁判を提訴。
ドイツ	・提供サービスが旅客運送法に基づいておらず、タクシー業界等から競争阻害的であるとして複数の都市で訴訟が発生。
フランス	・運転手を被用者として扱うよう求める民事訴訟と、不法就労行為を訴える刑事告訴の2件の裁判が提起。 ・運転手がシェアリング事業者と同運転手の間に雇用関係があることを主張しパリ労働裁判所に提訴。

資料出所 経済産業省「第2回「雇用関係によらない働き方」に関する研究会」資料をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

国内の雇用制度の評価を行うべきである。」と指摘している。我が国においても、今後、シェアリングエコノミーサービスの進行の状況に応じて、シェア事業者との雇用関係等労働面の問題についても検討が必要となると考えられる。

実際、米国において一般のドライバーの自家用車に乗って目的地まで移動できるサービスを提供している事業者におけるドライバーを例にとると、約5割が18歳未満の子を持つ育児中の方であり、他は学生などとされている。また、7割弱の方が、副業があり、約5割の方が1週間のうち、運転時間が10時間以下となっており、これのみでは十分な収入は得られないという状況がうかがえる。一方、我が国におけるシェアリングエコノミーサービスを活用して働く方の状況については十分に把握されていないことから、その実態を把握する必要がある。

先に述べたとおり雇用によらない働き方については、働き方の自由度の観点でメリットがあると感じる方が多い一方で、収入が保証されなかったり、労働法による労働者の保護の対象にならなかったりするなどの不安定な面もある。実態としては雇用労働者と変わらないのに、社会保険料負担や労働法の規制を逃れるために、企業が働く方に対して雇用によらない働き方を強いるおそれもあるとの議論⁴³もある。我が国でシェアリングエコノミーを活用した働き方が広がった場合、実態の把握と併せて、収入面の確保やスキルアップ等、こうした働き方を行う方の実態を十分に踏まえた支援の在り方についても検討の必要があると考えられる。

●技術革新に伴い時間と場所にとらわれない柔軟な働き方が増えていくことが予想される

本節では、技術革新に伴う働き方の変化として、情報技術の活用と労働生産性や労働参画の関係やテレワークの状況、情報通信を活用した雇用によらない働き方や新しい働き方であるシェアリングエコノミーの状況を見てきた。

情報技術を活用することで、これまでみてきたようなワーク・ライフ・バランスの改善が期待できる一方で、新しい働き方については課題もみられるため、実態を十分に把握し、それを踏まえた支援の在り方などの検討が求められる。

43 経済産業省「「雇用関係によらない働き方」に関する研究会の報告書」(2017年3月)においても、労働法の適用や社会保険料の負担を回避するために、実質は労働者であるのに労働者とみなさないことによって、本来受けられるべき保護を働き手が受けられないという事態が生じないようにすべきことは当然であり、そのような形で「雇用によらない働き方」が悪用されることのないようにしなければならない旨報告されている。