

労働総研 ニュース

No. 396・397

2023年4・5月号

発行 一般社団法人労働運動総合研究所（略称：労働総研） rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 <http://www.yuiuidori.net/soken/>

本号では、前号に引き続き、昨年12月2日に行われた労働時間健康問題研究部会の公開研究会で報告された内容をもとに、2本の内容を掲載します。

日本の労働時間の動向と労働時間短縮の意義

鷲谷 徹

はじめに

「労働総研ニュース」No.384・385(2022年3・4月号)に「なぜ日本の労働時間は長いのか」(以下「前稿」とよぶ)という論考を執筆して1年経った。労働時間統計をみると、「コロナ禍」の雇用・労働に対する直接的影響が「一段落」したことから、全体として抑えられてきた労働時間が再び増加している。ひところ「新しい働き方」としてもはやされていた「リモート・ワーク」「テレ・ワーク」もブーム終了となりつつようである。例えば、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(インターネット調査、全6回、最新版は2023年3月調査)によれば、テレワーク実施頻度は、コロナ禍に入った直後の2020年5月時点でピークを迎え、「ほぼ100%テレワーク」と答えたものが10.3%であったが、

その後停滞、漸減し、最新の2023年3月調査では4.5%となっている。また同調査で、コロナ禍前の2019年12月と比べた労働時間の変化についてみると、2020年5月調査では、減少が39.9%、増加が7.9%、変化なしが52.1%であったが、2023年3月調査によれば、減少は22.4%、増加が16.2%、変化なしが61.6%となっている。

そうした状況の変化をふまえて、本稿では最新のデータに基づき、日本の労働時間の現状について紹介し、さらに、前稿で示した労働時間短縮をめぐる論点をさらに深めたいと考える。また、最近、雑誌『経済』に労働時間問題について、マルクス『資本論』との関係について論文を書いたので(鷲谷徹「労働時間をめぐるたたかい～『資本論』の時代と現代」『経済』No.332、2023年5月号)、その論文の内容とも関わらせながら論述していきたい。

1 労働時間の現状

図1は前稿で示した同じ表題の図を最新のOECDデータベースと日本のデータで更新したものである。OECDのデータベースに日本

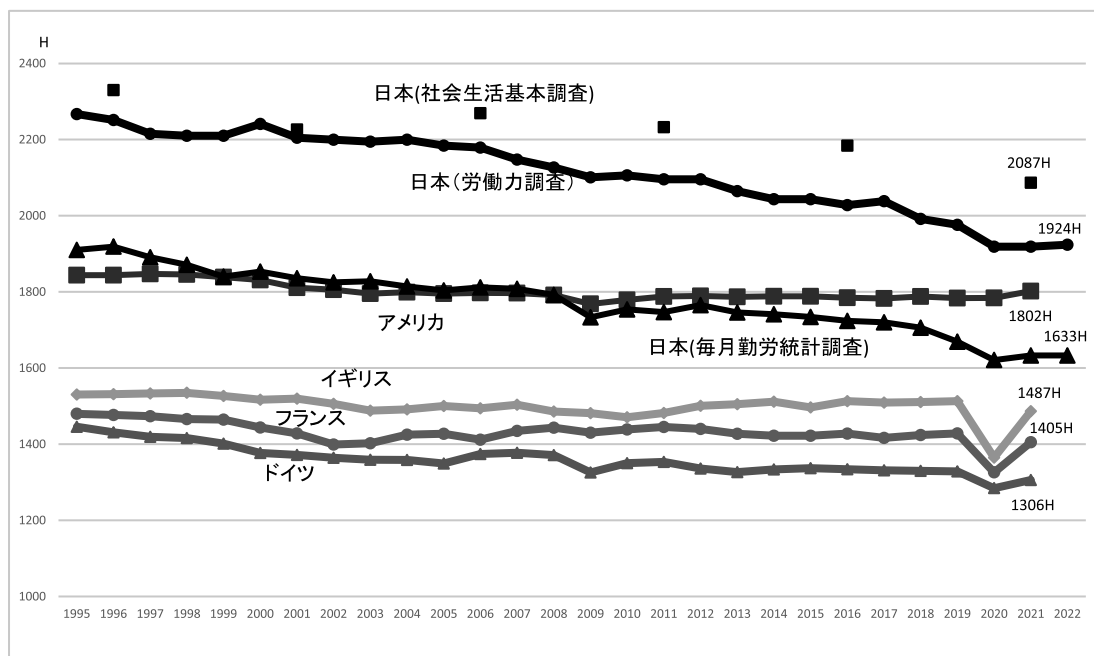


日本の労働時間の動向と労働時間短縮の意義	
.....鷲谷 徹	1
政府・財界による日本的雇用システムの造り	
替えと対抗軸.....藤田 実	8
研究部会報告ほか.....	16

の実労働時間として載っているのは厚生労働省「毎月勤労統計調査」結果であるが、私はそれに別の日本の労働時間統計2つ、すなわち、総務省「労働力調査」と同「社会生活基本調査」の結果を加えた。それは、OECDのデータベースに日本の実労働時間統計として掲載されている、厚生労働省「毎月勤労統計調査」のデータが真の意味での「実」労働時間であるとはいえないからである。「毎月勤労統計調査」の最大の問題点は、事業所調査という性格にあり、我が国のように事業所（企業）が労働時間の正確な把握を行わない（「不払い残業」、「サービス残業」の存在）場合には、労働時間は過小申告されることになる。そこで、前稿では労働者の個人調査（世帯調査）である「労働力調査」のデータを付け加えた。今回は、同様の理由から、「社会生活基本調査」のデータをさらに追加した。同調査は5年に1度行われる生活時間調査（最新版は2021年10月実施）であり、調査対

象者自身が2日間の調査日の生活行動を15分単位で記録し、いつ、何分、どんな行動をしたかを明らかにすることができる調査である。「労働力調査」も「社会生活基本調査」も労働時間のデータとして活用するには弱点がないわけではない。前者の場合、月末1週間という限定された期間のデータであり、また、後者は10月の特定の期間に実施される調査データであるという点で、代表性に問題がある。また、「労働力調査」の弱点として、自分の労働時間を過大評価しがちだという批判もある。その点については、生活時間調査としての「社会生活基本調査」は、すべての時間について何らかの行動をしたことを記載するわけであり、何かの行動を過大に記載することの意味がないので、より客観性の高い調査といえよう。なお、OECDのデータベースには2021年までのものしか載っていないので、2022年の欧米のデータは空白である。

図1 主要国の1人当たり平均年間総実労働時間（雇用者）の比較

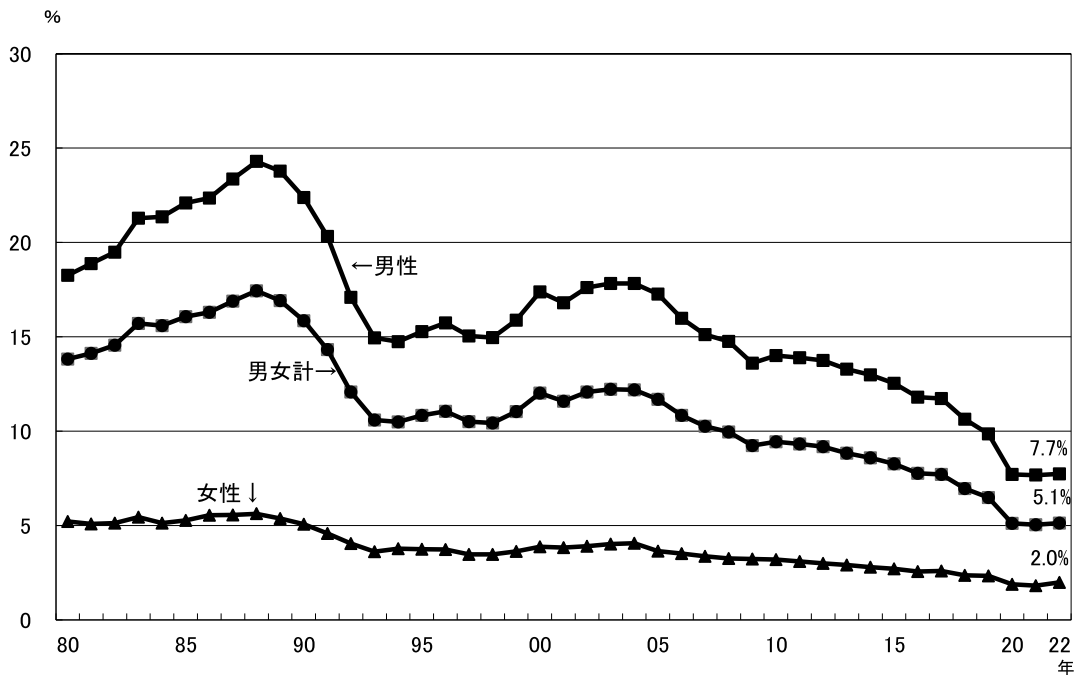


資料：OECD Database、「日本総務省「労働力調査」、「社会生活基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

前稿のグラフと比較すると、ヨーロッパ諸国のコロナ禍を原因とする2019年～2020年にかけての労働時間の大幅減から、2021年には大幅に「回復」したことが明らかとなっている。日本の場合、ヨーロッパほどのV字「回復」ではないが、2020年～2022年にかけて漸増しつつあることがわかる。

図2には前稿と同じく週60時間以上の就業者比率の推移を掲げた。2019年から2020年にかけて、大幅に減少したが、再び微増の気配を見せている。2022年の週60時間以上就業者の実数は298万人となり、これだけの数の労働者が「過労死水準」で働いていることがわかる。

図2 週60時間以上就業者比率の推移（非農林業雇用者）



2 労働時間と労働者生活の矛盾～労働時間短縮の意義と課題にたつて

私は前稿で労働時間短縮の意義と課題として、7つの論点を提示した。すなわち、

- ①労働者の健康確保
- ②労働者の家庭生活改善 ～'Work-Life Balance'、男女共同参画社会へ
- ③労働者の自立・社会参加・成長
- ④ワークシェアリング
- ⑤余暇生活の充実を通じた経済活性化

⑥生産性・品質向上、優秀な労働力確保

⑦公正な国際競争実現

以下では、この7つの論点ごとに、データに基づいて議論していきたい。

① 労働者の健康確保

長時間労働によって、労働者は長時間継続して労働負荷を受けることになり、それ自体、肉体と精神の負担を増加させ、疲労を増大せしめる。さらに、1日24時間という絶対的な枠組のもとで、労働と生活は対立せざるをえない。経営・資本によって強制される労働時

間の延長は非労働時間である個人的生活時間を圧迫し、個人的生活時間の中でも第一に確保されるべき疲労回復時間たる睡眠時間等の生理的生活時間を圧迫することになる。長時間労働によって加重された疲労は、睡眠時間の圧縮によって回復がいつそう困難となる。長時間労働は、労働者の疲労・負担を二重に加重させるのである。また、健康へのマイナスの影響は労働時間の長さだけではない。「いつ」労働するかも大きな問題なのである。とりわけ深夜労働の問題は大きく、本来の人間の生体リズムに反する深夜労働は同じ時間量でもより深い疲労をもたらすことが知られている。

表1に示した最新の「社会生活基本調査」の結果をみると、当たり前のことだが、労働時間が長ければ長いほど睡眠時間は少ない。ただし、それは単純な比例関係ではない。睡眠時間の「弾力性」は低いからである。労働時間が長くなると他の生活時間を圧縮しなければならないが、圧縮のプライオリティと程度は生活時間の種類によって大きく異なる。まず、「犠牲」になるのは余暇等の「自由」時間であり、一般に、弾力性が高いタイプの生活時間と考えられる。逆に「睡眠時間」はプライオリティの高い時間であり、最後に「犠牲」になる時間とあってよい。

② 労働者の家庭生活改善 ～'Work-Life Balance'、男女共同参画社会へ

「家事関連時間」の「弾力性」は男女及び、家族構成によって異なる。女性にとって「家事関連時間」は弾力性が低い時間で、とくに、家庭内に他の家事の担い手がないまたは少ない場合には圧縮ができない。表1でどの「仕事時間階級」をとっても男性の睡眠時間が女性を上回っているのはそのためである。ヨーロッパ諸国に比して、日本の家事労働のジェンダーギャップは極めて大きい。そもそも、睡眠時間が女性より男性の方が長い国はヨーロッパ先進国ではまれである(この点は前稿

で詳しく述べた)。

このことは、労働者の家庭生活改善の課題やワーク・ライフ・バランスの実現に直結する。日本の男性労働者は主に長時間労働の故に、家事の共同責任を果たすことができず、家事関連労働は女性に押しつけられてきた。働く女性は家事と労働の二重負担を甘んじて受けざるを得ない状況にある。男性の労働時間短縮により家事の共同責任を全うできる環境を作り出すことが重要である。

③ 労働者の自立・社会参加・成長

マルクスは著書『賃金・価格・利潤』の中で次のように述べている。「時間は人間の発展の場である。思うままに処分できる自由な時間をもたない人間、睡眠や食事などによるたんなる生理的な中断をのぞけば、その全生涯を資本家のために労働によって奪われる人間は、牛馬にもおとるものである。かれは、他人の富を生産する単なる機械にすぎず、体はこわされ、心はけだものになる」(新日本出版社・古典選書『賃労働と資本／賃金、価格および利潤』、170頁)。③の論点はこのことを指している。表1では「3次活動」として掲げられている、「自由な」活動時間中、テレビ等や「休養」等いわば「消極的」な活動時間に多くの時間が費やされ、学習・自己啓発やボランティア・社会活動等に充てられる時間が極めて少ないことがわかる。さらに労働時間が長くなると、「3次活動」時間は極限まで圧縮されていることがわかる。労働者が学び、成長し、階級的に自立するための時間の獲得は労働時間短縮によって可能となるのである。

④ ワークシェアリング

ワークシェアリングについては、下記の算式で説明することができる。

産出量(O)=(平均)労働時間(H)×労働者数(W)×労働生産性(P)×労働強度(I)

表1 平日の仕事時間階級にみた主要な行動の種類別総平均時間（15歳以上、有配偶者）

(単位：時：分)

区分	仕事時間階級		1次活動*	睡眠 (再掲)	食事 (再掲)	2次活動*	仕事 (再掲)	家事関連時間* (再掲)
男性 有配偶者	仕事をしない		12:00	8:35	1:58	1:39	—	1:34
	仕事をした	4時間未満	11:29	8:01	2:02	4:24	2:30	1:11
		4-5時間台	11:16	7:53	2:00	6:41	4:50	0:48
		6時間台	10:54	7:43	1:48	8:08	6:22	0:37
		7時間台	10:35	7:30	1:47	9:05	7:26	0:27
		8時間台	10:19	7:23	1:42	10:06	8:20	0:29
		9時間台	10:00	7:23	1:28	10:56	9:19	0:25
		10時間台	9:43	7:18	1:21	11:46	10:18	0:18
		11時間台	9:22	7:10	1:15	12:38	11:17	0:13
		12-13時間台	8:51	6:50	1:05	13:46	12:38	0:10
		14時間以上	7:16	5:42	0:52	16:03	15:18	0:05
女性 有配偶者	仕事をしない		11:02	7:42	1:51	6:04	—	6:01
	仕事をした	4時間未満	10:41	7:19	1:46	8:02	2:30	4:58
		4-5時間台	10:11	7:09	1:33	9:54	4:51	4:14
		6時間台	10:11	7:14	1:31	10:53	6:18	3:45
		7時間台	10:00	7:07	1:31	11:19	7:21	3:03
		8時間台	9:55	7:02	1:28	11:36	8:18	2:18
		9時間台	9:45	7:07	1:14	12:15	9:18	1:59
		10時間台	9:31	7:02	1:09	12:39	10:17	1:34
		11時間台	8:56	6:31	1:02	13:40	11:15	1:30
		12-13時間台	8:28	6:14	1:04	14:29	12:35	1:00
		14時間以上	7:08	5:44	0:37	16:06	15:04	0:35

区分	仕事時間階級		3次活動*	テレビ・ ラジオ・ 新聞・雑 誌(再掲)	休養・ くつろ ぎ(再 掲)	学習・自己 啓発・訓練 (学業以 外)(再掲)	趣味・娯 楽(再掲)	スポーツ (再掲)	ボラン ティア活 動・社会 参加活動 (再掲)	交際・付 き合い(再 掲)
男性 有配偶者	仕事をしない		10:21	4:37	2:13	0:14	1:12	0:30	0:05	0:08
	仕事をした	4時間未満	8:06	3:11	2:03	0:11	0:42	0:20	0:07	0:11
		4-5時間台	6:03	2:33	1:48	0:09	0:23	0:10	0:04	0:08
		6時間台	4:58	2:06	1:44	0:04	0:19	0:09	0:02	0:03
		7時間台	4:19	1:43	1:38	0:04	0:18	0:07	0:01	0:04
		8時間台	3:35	1:22	1:27	0:04	0:16	0:05	0:01	0:04
		9時間台	3:04	1:04	1:23	0:04	0:15	0:05	0:01	0:03
		10時間台	2:30	0:48	1:14	0:03	0:11	0:04	0:00	0:02
		11時間台	2:00	0:36	1:03	0:02	0:09	0:02	0:00	0:01
		12-13時間台	1:23	0:22	0:48	0:01	0:05	0:01	0:00	0:00
		14時間以上	0:40	0:12	0:20	0:00	0:04	0:00	—	0:00
女性 有配偶者	仕事をしない		6:55	2:43	1:55	0:10	0:37	0:13	0:03	0:12
	仕事をした	4時間未満	5:18	1:50	1:42	0:08	0:27	0:07	0:02	0:11
		4-5時間台	3:55	1:26	1:31	0:04	0:14	0:05	0:01	0:04
		6時間台	2:56	1:00	1:20	0:03	0:08	0:03	0:00	0:02
		7時間台	2:41	0:57	1:11	0:03	0:08	0:03	0:00	0:02
		8時間台	2:29	0:55	1:05	0:03	0:09	0:02	0:00	0:02
		9時間台	2:00	0:38	1:02	0:02	0:04	0:03	0:00	0:01
		10時間台	1:50	0:33	0:58	0:02	0:05	0:01	0:00	0:00
		11時間台	1:24	0:22	0:48	0:01	0:05	0:00	—	0:00
		12-13時間台	1:04	0:18	0:32	0:00	0:04	0:00	—	0:00
		14時間以上	0:46	0:13	0:21	0:06	0:01	—	—	—

注： 1) 1次活動=睡眠、食事など生理的に必要な活動、2次活動=仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動、3次活動=1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動

2) 「家事関連時間」は「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」時間の合計

資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

これは、労働時間と雇用の関係に関する一般式である。労働の結果としてのアウトプットは労働時間数に比例し、かつ、労働者数にも比例する。技術革新等によって労働生産性が上がる場合、あるいは、労働強化によってもアウトプットは増えるが、労働生産性、労働強度が一定と仮定すると、産出量は労働時間と労働者数の積に対応することになる。労働者数を変えずにアウトプットを増大させるには労働時間を増やすしか方法はない。逆に、労働時間を増やさずにアウトプットを増やすには労働者数を増やすしかない。これはワークシェアリングの考え方の根拠ともなる。

ここで、産出量、生産性、労働強度一定のもとで「不払い残業」をなくすことによってx万人の雇用を拡大するためには、図1でみたとおり、「労働力調査」によって明らかとなった不払い残業を含む2022年の日本の実労働時間は1,924時間であり、日本の非農林業雇用者数(休業者を除く)は5,807万人であるから、

産出量：O1=1924時間×5807万人×a(定数項)

前述のとおり、不払い残業を含まないいわば建前の実労働時間数は「毎月勤労統計調査」によれば1,633時間であるから、

ワークシェアリング後の産出量：O2=1633時間×(5807 + x)万人×a(定数項)

O1=O2であるためには

$$1924 \times 5807 \times a = 1633 \times (5807 + x) \times a$$

上式を解くと

$$x = 1035$$

1,035万人の追加的雇用者が必要ということになる。ちなみに、2022年の完全失業者数は平均179万人であり、全員が職についたとしても、とても足りない。

さらに、支払われたと考えられる所定外労働時間もゼロとするためには、「毎月勤労統

計調査」結果による所定内労働時間は2022年には1,512時間であったから、

$$1924 \times 5807 \times a = 1512 \times (5807 + x) \times a$$

上式を解くと

$$x = 1582$$

1,582万人の追加的雇用者が必要ということになる。

⑤ 余暇生活の充実を通じた経済活性化

表1からは労働時間の長さが積極的な余暇活動を阻害することが明らかになった。趣味にせよ、スポーツにせよ、ある程度まとまった時間が確保されなければ実行困難だからである。コロナ禍での様々な社会活動抑制が飲食業や観光産業にマイナスの影響を与えた。長時間労働も同様の社会活動抑制をもたらすのであるから、逆に、労働時間短縮が第3次産業を中心とした経済活性化に寄与することは明らかであろう。

⑥ 生産性・品質向上、優秀な労働力確保

長時間労働が労働者の健康にマイナスの影響を与えるということは、同時に労働者の労働の質にもマイナスの影響を与えることを示している。現在、物流産業業界では「2024年問題」ということばが流行っているようである。「働き方改革関連法」成立による労基法改定で、曲がりなりにも時間外労働の罰則付上限が制定されたが、いくつかの業界では適用猶予となっていた。その一つが自動車運転業務であり、その猶予期間が2024年3月で終了するということが問題となっている。すなわち、これまで、むちゃくちゃな残業・休日出勤をさせていたが、それができなくなるので、人手不足となり、需要に応えられなくなるという訳である。長時間労働による自動車運転労働のマイナスの影響の最も端的な例が交通事故である。長時間労働を原因とする長距離バスやトラックの悲惨な事故の例をし

ばしば目の当たりにしてきたことを考えれば、何をいまさら2024年問題なのかと言いたくなるところであるが、解決策はシンプルである。賃金を上げ、労働条件と労働環境を改善すればよいのだ。

⑦ 公正な国際競争実現

わが国の労働時間短縮が労働基準法の法定労働時間の短縮(週48時間→40時間)として始まったのは1987年であった。その直接的な要因は国際貿易摩擦にあり、欧米からは日本の長時間低賃金労働はソーシャルダンピングであり、国際競争の不正要件となっているとの批判によるものであった。図1でみるとおり、日本の労働時間は先進国として極めてレベルの低いものであり、このことが国際競争を通じて欧米の労働者にマイナスの影響を及ぼすことにもなる。低きに水は流れる訳であり、日本が国際的な労働条件の向上の足を引っ張ることになる。前稿でも述べたとおり、ILO、EU労働時間指令等のInternational StandardにNational Standardを近づけていくことが労働者の国際連帯をはかるうえでも重要なことである。

3 労働時間短縮のたたかい

紙幅も尽きてきたので、ごく簡単に結論を述べよう。労働時間短縮を実現するためには労働組合のたたかいと労働法制の改革が両輪となる。

まず、労働組合の運動は職場の労働者の労働実態の正確な把握と長時間労働の原因の解明から始める必要がある。その際、単に労働基準法や労働安全衛生法に適っているか否かというレベルではなく、労働者が快適に働いているか、ワーク・ライフ・バランスはとれているかどうかという高いレベルからの点検が必要である。その点で、国民春闘共闘が所定労働時間を1日7時間に短縮するとの方針は評価されるべきである。また、すでに

ヨーロッパでは法定労働時間の水準を超える7時間労働が労働協約の標準となりつつあることに学ぶべきである。36協定の上限時間引き下げをめぐる共同闘争の必要性についても強調しておきたい。

労働法制に関していえば、現在もくろまれている裁量労働制適用範囲拡大を阻止すること、そして、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度等、この間進められてきた規制緩和の流れを押し戻す闘いが重要である。さらに、「働き方改革関連法」で定められた時間外労働規制の水準の大幅な引き下げと、勤務間「インターバル制度」の強行規定化も重要な課題である。

最後にもう一点、市民運動等の社会運動と労働運動の連帯について述べておきたい。前述したとおり、長時間労働は市民としての労働者の活動を抑制する。そればかりか、労働者を企業社会に閉じ込め、企業の論理に従わせようとする力が働く。わが国では企業論理に取り込まれた企業別労働組合が市民運動や住民運動と敵対する例が多く存在してきた。公害や環境破壊、原発等、「雇用を守る＝企業を守る」との短絡的論理のもと、市民・住民の被害を容認・拡大するケースがあった。こうした企業論理を乗り越え、社会正義の立場から労働組合と市民運動が連帯する必要がある。アメリカの社会運動ユニオニズムが注目されるようになって久しい。既存のビジネス・ユニオニズムでは要求実現できない未組織労働者、マイノリティと市民の連帯による新たな運動形態としての社会運動ユニオニズムは、大きな成果をあげつつある。わが国でも、長時間労働を強いるいわゆる「ブラック企業」を糾弾する「ブラック企業大賞」の運動などが存在しているが、まだまだ、規模は小さい。長時間労働の抑制を市民運動との自覚的な連帯で進める労働組合の取組が模索されるときがきているのではないだろうか。(わたしたに てつ・中央大学名誉教授・労働総研会員)

政府・財界による日本的雇用システムの造り替えと対抗軸

藤田 実

はじめに

高度成長期に確立された日本的雇用システムに対して、1980年代から財界などは能力主義や成果主義への強化、リストラなど、賃金制度や雇用システムを変えようとしてきた。その結果、マクロ的に見れば男性正規労働者の賃金が年齢と勤続年数に応じて上昇する傾向自体は現在でも続いているが、上昇カーブは緩やかになっており、とくに35歳から54歳までは大きく減少している。長期勤続傾向も維持されているものの、勤続年数は緩やかに低下傾向にある。

また近年では、財界による日本的雇用システムへの批判も強まっている。例えば、『2022年版経営労働政策委員会報告』では、長期勤続雇用に関して、働き手の多くが定年までの勤続を当然と認識しているので、主体的なスキルアップや自己啓発への意欲を阻害している可能性があるとしたり、年功型賃金に関して、実際に発揮した職能や賃金水準の間に乖離が生じやすいと主張したりしている。政府も「新しい資本主義」と称して、労働市場改革を打ち出している。

そこで本稿は、政府・財界は日本的雇用システムをどのように造り替えようとしているのか、その動きに対する対抗軸はどう考えるべきなのか、検討したい。

1 「新しい資本主義」のもとでの雇用システム改革と日本的雇用システムの変容

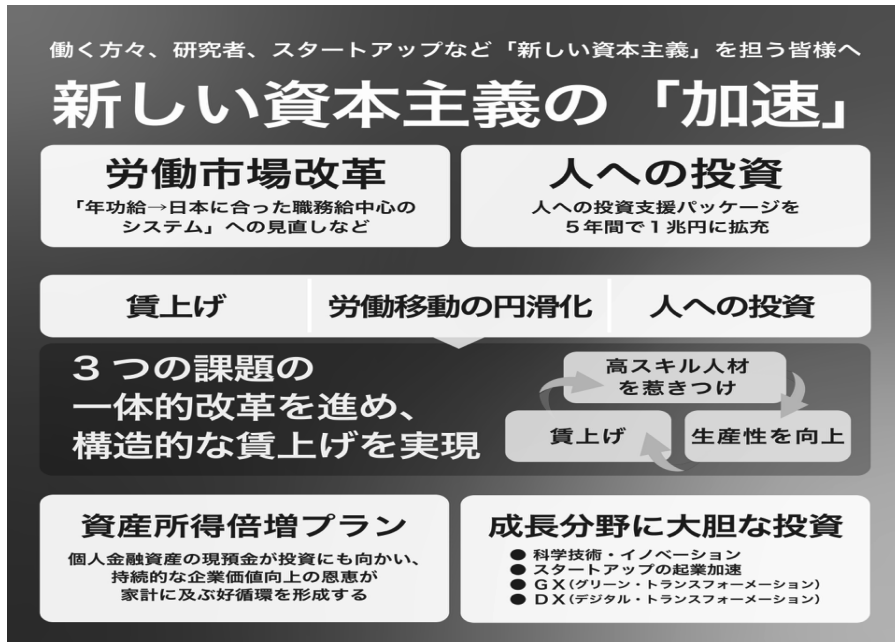
岸田首相はアベノミクスに代わる旗印とし

て「新しい資本主義」を掲げ、人への投資と、労働市場改革を打ち出している。DX（デジタル・トランスフォーメーション）に対応することなどを目的として、人への投資を強化し、それにより労働力を衰退産業から成長産業に移動させるとともに、生産性を向上させ、経済を成長させ、それにより賃上げを実現するという道筋を描いている（図1）。

そして人への投資を強化するために、企業経営における人的資本の可視化を求めている（図2）。内閣官房の「人的資本可視化指針」によれば、市場環境の構造変化やデジタル化への対応により、新たなビジネスモデルへの対応が迫られ、それに対応した経営戦略が必要とされているが、そのためには経営戦略と人材戦略の連動が必要となる。人材戦略では、「動的なポートフォリオ」で将来の事業構想を踏まえた人材ポートフォリオを策定し、現在の人材とのギャップを認識し、人材を再配置したり、不足しているスキルを社内でのリスキリングで育成したり、外部から採用を進めるなど柔軟な人事配置を進める。社員のエンゲージメントを高めるために、ポジションの公募や兼業・副業など多様な働き方を推進する。こうして多様な個人からなる企業組織とし、労働者に対してはテレワークなどによる時間と場所にとらわれない働き方を推進する。

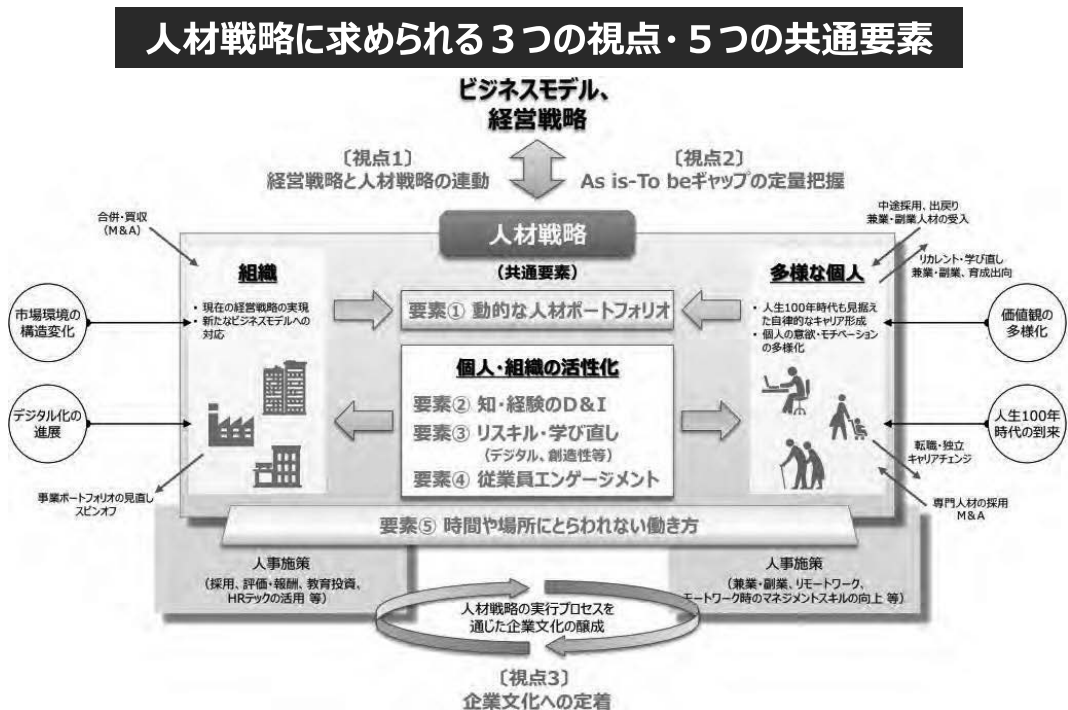
このような「人的資本可視化方針」に従えば、以下のように従来の雇用システムは変化することになる。すなわち企業は経営戦略に基づく事業構造を確定させれば、必要とされる人的能力が明確になる。人的資本の可視化である。必要とされる人的資本が可視化され

図1 岸田「新しい資本主義」による経済成長



出所：首相官邸ホームページ「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（更新2022年11月1日）より

図2 岸田「新しい資本主義」における人的資本可視化戦略



出所：内閣官房「人的資本可視化指針」より

るということは、事業に必要なジョブ(職務)も明確になる。労働者はジョブ単位で採用・配置され、その職務に応じた賃金が支払われる。不要なジョブに携わっていたり、必要なスキルを持たない(と判断された)労働者は自己責任でリスクリングで必要なスキルを身につけたり、リストラで社外に放出されたりする。

図1でも、年功給から日本にあった職務給中心のシステムへの見直しという労働市場改革が掲げられていることからわかるように、政府は従来型の日本的雇用システムをジョブ型雇用・ジョブ型賃金の方向に変容させようとしているのである。

2 財界による日本的雇用システムへの批判と造り替え

(1)『経労委報告』にみる財界の日本的雇用システム批判

日本経団連は、従来は新卒一括採用、長期勤続雇用、OJTを中心とする企業内人材育成などからなる日本の雇用システムを「人間尊重の経営」として、高く評価し、維持すべきとしてきた。

しかし、日本経団連は2020年頃から日本的雇用システム批判を強めてきた。例えば、『2020年版経労委報告』では「転換期を迎えている日本型雇用システム」として、Society5.0の時代では問題点が顕在化し、その見直しが求められていると述べている。

『2022年版経労委報告』では、日本型雇用システムについて、より批判的に言及するようになっている。例えば、新卒一括採用が中途採用や再チャレンジを困難にし、中小企業やスタートアップ企業の振興を阻害しているとしている。

長期勤続雇用に関しては、働き手の多くが定年までの勤続を当然と認識しているので、

主体的なスキルアップや自己啓発への意欲を阻害している可能性がある」と断じるようになっている。自己啓発に取り組む労働者が日本では少ないというのは、各種調査でも指摘されていることではあるが、それは企業や社会のあり方に原因がある。日本企業の人的投資はOJT中心で、Off-JTへの投資は少ないことが国際比較調査から明らかになっている。また、企業外部でリカレント教育やリスクリングする基盤が整備されていないということもある。さらに仕事に直結する資格などが少なく、たとえ資格を取っても評価や賃金に結びつかないという企業の人事管理上の問題もある。このような実態からすれば、自己啓発やスキルアップに取り組む労働者が少ないのは、長期勤続雇用に安住しているからだというのは極めて皮相な決めつけである。

年功型賃金に関しては、実際に発揮した職能や賃金水準の間に乖離が生じやすいと主張している。しかし現実の賃金制度では、年齢・勤続年数が決定要因となる年功型の要素は、若年層以外では少なく、役割・成果給の割合が高くなっており、単純な年功型の賃金体系ではなくなっている。

日本経団連が日本型雇用の問題点を指摘し、見直しを掲げる理由はどこにあるのか。それは、企業戦略や事業構造の変化に応じて自由に正規労働者も入れ替えたいということであろう。ジョブ型雇用の導入も、ジョブの変化に合わせて自由に労働者の入れ替えを進めることがねらいである。『経労委報告』が想定する雇用システムは、長期勤続の労働者は経営幹部層など一部に限定し、労働者の多数は企業戦略や事業構造の変化に対応して流動的にするというものである。非正規労働者が増加していることと合わせて考えると、正規労働者も含めて、日本の労働市場を企業の都合に合わせて流動的なものにしていくというのが狙いだといって良い。

(2) 財界による副業・兼業の推進

日本の雇用システムの造り替えで、政府・財界が最近力点を置くようになった一つは、副業・兼業の推進である。『2022年版経労委報告』では「副業・兼業は、スキルアップや自己研鑽、社外での幅広い視野・経験の獲得を可能にするなど、働き手の主体的なキャリア形成を支援する施策として」積極的に位置づけている。

このような『経労委報告』の観点は、2021年10月に出された日本経団連「副業・兼業の促進」という報告書に基づいている。報告書では、「働き手のエンゲージメントを高め、働き方改革フェーズⅡを推進する」施策の一つとして位置づけられている。

経団連が副業・兼業の促進を打ち出す背景としてあげているのが、コロナ禍でのリモートワークの推進で、都市と地方の二拠点居住や都市在住者の地方からの仕事の請負が可能になったということである。5Gなどインターネット環境が整備され、在宅でもクラウドサービスを利用することで、オフィスと同じ執務環境を創り出すことができるようになったということは、仕事をする場所を選ばないということでもある。情報通信産業分野では、単発の仕事を請け負うギグワークという働き方で国境を越えて外国からの仕事を請け負う事例すら現れている。この意味では、経団連が主張するように、企業さえ認めれば、副業・兼業がやりやすくなったのは事実だ。

また経団連が主張するように、副業・兼業という仕事自体に注目すれば、労働者のスキルアップや社外での幅広い視野・経験の獲得につながることは否定できない。それによって労働生産性向上をもたらす可能性もある。

しかし、財界の副業・兼業推進策は根本的な矛盾に突き当たる可能性がある。というのは、財界は労働者に対してエンゲージメントを強調するようになっているが、副業・兼業

を推進するということは、エンゲージメントを高めることにはならないと思われるからである。エンゲージメントとは、経団連などによれば、「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念」(『2020年版経労委報告』)だという。つまり、労働者が組織目標の達成に向けて意欲的に仕事をすることで、充実感を感じ、自らの成長も実感できるということである。労働者が副業・兼業を行い、企業もそれを認めるということは、従来のような企業帰属意識や企業忠誠心に基づいて、労働者を会社目標に統合していく機能も失われ、職務(ジョブ)契約のような契約関係に移行することになる。職務契約のような関係の下で、しかも一つの勤務先ではなく複数の勤務先がある状況で、一つの組織に主体的に貢献する意欲や姿勢をどう高めていくか、労働者を企業目的の達成に駆り立てるための意識付けは困難になるのではないか、と思われる。したがって、副業・兼業を推進することとエンゲージメントを高めることは矛盾する関係になることが予想される。

では、なぜ財界や政府は副業・兼業の推進という政策を進めるのだろうか。『2020年版経労委報告』では、副業・兼業などによって「社内のみならず社外にも通用する職能やスキル・経験を持つ多様な働き手が増えていくことが、社会全体での円滑な労働移動の実現にもつながるものとして期待される」と述べていることからわかるように、政府・財界は副業・兼業の推進を流動的な労働市場に変えていく一助にしようとしているのだと思われる。

また副業・兼業を促進するということは、従来の企業や社員のあり方を変えることになる。副業・兼業先ではインディペンデントコントラクター(独立自営業者)という位置づ

けで仕事を請け負うこともできるので、企業の中で雇用責任を負う労働者ではなく、雇用関係によらない働き手が増えてくれば、実際に仕事を行う社員の多くを自営業者化できることになるからである。企業を自営業者の集合体にすることも可能になる。

こうして副業・現業の促進は、労働市場の流動化を促すとともに、労働者の自営業者化にもつながる可能性があるということにも注意すべきである。これは、経団連が本格的に日本型雇用システムの造り替えに乗り出すことの意味表明と見なすことができる。

3 ジョブ型雇用・ジョブ型賃金による日本の雇用システムの造り替え

(1) ジョブ型雇用による労働市場の流動化

政府・財界による労働市場改革、雇用システム改革の方向性をみてきたが、この問題を考える鍵は、ジョブ型雇用・ジョブ型賃金である。

政府が打ち出している人的資本の可視化方針では、必要とされる人材像を明確化することを求めている。必要とされる人材像を明確化するというのは、すでに述べたように、職務能力を明確化することである。すなわち採用や配置、昇進などでは、「〇〇が出来る」「〇〇をする能力がある」「〇〇の経験がある」ということを明示することを意味している。新卒採用も含めて採用、内部昇進の基準がジョブになるということである。

採用、配置、昇進がジョブ単位になるということは、事業構造の転換などで、不要になったジョブは廃止され、解雇されるということでもある。そして不要になった労働者は自らリスクリングをして、能力を高め、他の「成長」産業に移動してもらう(図3)。

また必要なジョブは内部や外部から調達するようになるということである。内部から調

達するというのは、必要な能力を持つ労働者を社内から公募や推薦、抜擢により異動させるということである。したがって、リスクリングなどを企業が責任を負うのではなく、個人に任せることが多い日本では、労働者は自ら自己啓発や社内外の研修などで能力を向上させる必要がある。

外部からの調達では、正規労働者としての採用だけでなく、プロジェクト単位で採用する有期雇用や副業・兼業での採用、外国人やパート労働者の採用、フリーランスなど雇用関係によらない労働者といった多様な労働者を採用できるようになる。

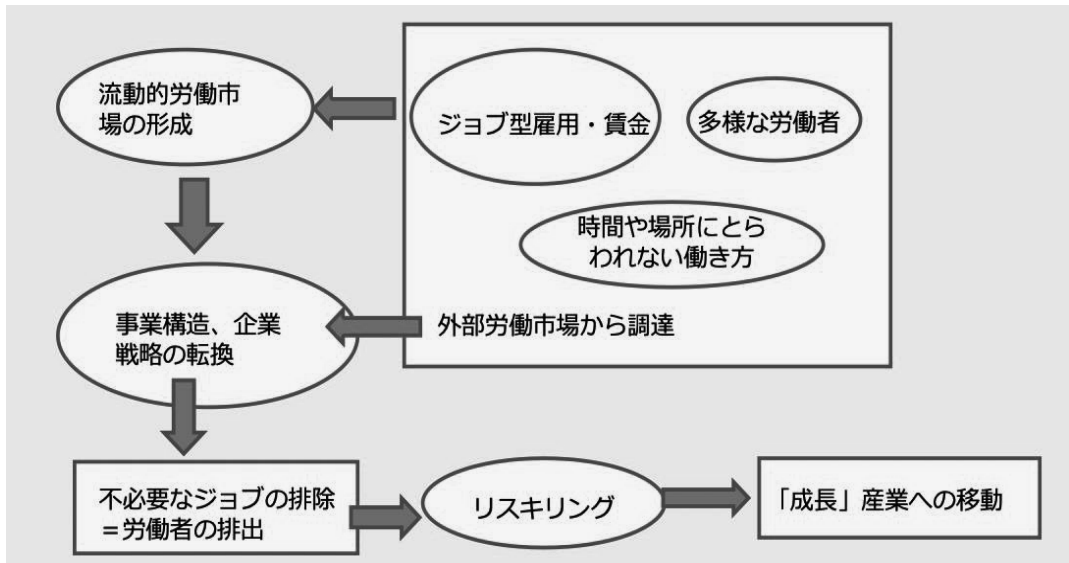
(2) ジョブ型による労働時間規制の緩和

雇用や賃金がジョブ型になり、労働時間規制の緩和が進むと、企業や労働者は時間や場所にとらわれない働き方を選択しやすくなる(図3)。政府や企業はジョブを明確にし、その職務に対して賃金を支払うというジョブ型賃金(職務給)にすれば、労働時間とは関係なく、職務遂行を求めることができるとされている。与えられた職務を決められた時までに行えば、時間や場所にとらわれない働き方が可能になるということである。

そのためには、労働時間規制の緩和が必要になる。実際に、厚労省は「これからの労働時間制度に関する検討会」(2021年7月)報告で、労働時間管理の規制緩和について次のように述べている。

「裁量労働制の趣旨に沿った制度の活用が進むようにすべきであり、こうした観点から、対象業務についても検討することが求められる」「まずは現行制度の下で制度の趣旨に沿った対応が可能か否かを検証の上、可能であれば、企画型や専門型の現行の対象業務の明確化等による対応を検討し、対象業務の範囲については、前述したような経済社会の変化や、それに伴う働き方に対するニーズの

図3 ジョブ型雇用を軸とする日本的雇用システムの造り替え



変化等も踏まえて、その必要に応じて検討することが適当である」

また日本経団連も、労働者のアウトプットを高めるためには、エンゲージメントを高める必要があり、そのためには自律的・主体的な業務遂行と場所・時間にとらわれない働き方が必要で、それを可能とするのが裁量労働制であるとして、企画業務型にPDCA型業務と課題解決型開発提案業務を導入することを要求している。

しかしジョブ型雇用、ジョブ型賃金に変えたとしても、労働時間管理をしなくても良いとはならない。政府や財界の考えでは、職務の範囲や大きさを企業が一方的に決定し、労働組合の介入などがなければ、労働者は職務を達成するために際限の無い労働を強いられる危険性が出てくる。それは、現在でも過労死・過労自殺が後を絶たない日本では、時間や場所にとらわれない働き方ということで、過労死を引き起こすような長時間労働を合理化するとともに、労働時間の実態を隠蔽することになる。

4 日本の雇用システムの造り替えへの政策的対抗軸

今まで見てきたように、政府・財界はジョブ型雇用・ジョブ型賃金を軸にすることで、日本の雇用システムを造り替え、流動的な労働市場に変えようとしている。

まず確認しておくべきことは、日本的雇用システム自体に対しては大きな問題点があるということである。従来の日本的雇用システムが適用されるのは、大企業・男性・正規労働者で労働者全体から見れば少数で、非正規労働者や中小企業労働者、女性労働者は対象外であったからである。しかも、日本的雇用システムが適用されている大企業・男性・正規労働者の間でも、賃金の低下やとくに中高年層を対象にしたリストラが横行しており、従来の定年までの安定的な雇用と賃金は後退しつつある。またAI・デジタル化、自動車のEV化、産業のグリーン化が進む一方で、電機産業のように国際的な産業競争力が衰

退しているなど、産業構造や事業構造の転換が進んでいる。この意味では、事業構造の転換に応じて、職務の転換が必要になる場合もありうる。

(1) ジョブ型雇用における同一労働同一賃金原則の適用

政府や財界は日本経済・産業の構造転換を背景にして日本的雇用システムの造り替えを本格化させている。

では、政府・財界による雇用システムの造り替えに対して、政策的な対抗軸はどのように考えるべきなのだろうか。

まず、政府・財界はジョブ型雇用・ジョブ型賃金に転換しようとしているが、それならば処遇は同一価値労働同一賃金とならなければならない。雇用システムがジョブ型になれば、採用、昇進、処遇がジョブで決まるということになるので、賃金は職務価値で決まるからである。職務で賃金が決定されるということは、雇用形態には関係なく同一の職務については同一の賃金ということになる。

ところが、政府・財界はジョブ型賃金への転換を謳うものの、同一価値労働同一賃金のような同一処遇については言及していない。これは、現在、ソニーや富士通など電機大企業で導入が進んでいるジョブ型賃金が、担当すべき仕事内容を決定するJob Descriptionが「会社の期待度を表す」(富士通)とされているように、職務価値も厳密な職務評価に基づくものではなく、企業からの評価を含むものだからである。職務評価は会社の期待度というような曖昧な基準を評価項目に入れるのではなく、欧米のように非管理職については知識、技能、責任、負担、労働環境といったある程度定量化できるファクターに限定すべきである。

(2) リストラに対抗するリスクリングの重要性

2000年代に入ってから、収益低下や経営戦略の変化、事業転換や撤退などで希望退職募集などリストラが頻繁にかつ大規模に行われるようになったが、その際執拗な退職面談が行われたり、退職面談に応じない労働者に対しては今までの職務と異なる仕事を強要したりするなど問題の多い対応が多い。こうした人権侵害的なリストラに対して、全労連加盟の組合などはリストラに対抗する運動を展開し、多くの成果をあげてきた。

しかし資本主義経済である限り、産業構造転換、事業構造転換は避けられず、倒産や廃業、事業所閉鎖などで職場を離れざるを得ない労働者も多い。こうした労働者の中には、職種転換が必要となるケースもある。また事業構造の転換で、退職強要されない場合でも、新たな職務への転換を求められることもある。職種転換や職務転換の場合、リスクリングは必要である。

しかし、日本の企業のリスクリングを含む人的投資額は欧米諸国と比較して、極めて低い。例えば、2010年から18年までの人的投資額(GDP比率)は、ドイツが1.34%、フランスが1.15%、イタリアが0.74%、イギリスが1.58%、アメリカが0.99%であるのに対して、日本は0.34%にすぎない(宮川務・滝澤美帆「日本の人的投資について-人的資源価値の計測と生産性との関係を中心として」、RIETI Policy Discussion Paper Series、2022年5月)。日本の企業の人的投資は、OJTや自己啓発研修が中心で、組織的な能力開発研修は少ない。自己啓発にしても、時間外労働や持ち帰り残業などで時間がとれないということもある。

また政府が助成するリスクリング支援策にも問題がある。現在、雇用保険を受給できない求職者などを対象に民間教育機関が行う職業訓練を行う求職者支援訓練制度がある。この制度でも、プログラミングやWebデザイン

などデジタル分野での職業訓練が行われている。デジタル分野では、IT企業が教育機関としての認定を受けることもあるが、教育の質が担保されないのか、十分な政策効果を上げていない。例えば、2018年度のITコースは163あり、修了者は1,576人いるが、就職者は981人で就職率は62.3%にすぎない。他のコースでも同様で、人手不足が深刻な介護福祉コースの就職率73.3%を除くと、60%台前半である。しかもこの数字は、受講したコース以外の職種に就職したものや、アルバイトなど非正規雇用で就職した者を含む数字なので、受講したコースの職種に正規雇用で就職した者とする、就職率はさらに低くなる。

さらにリスクリングにおける経済支援も不十分である。各種調査で、日本でリスクリングが進まない理由として、授業料などの金銭的負担の重さがあげられている。日本の職業訓練への助成金の支払先は、2015年の調査では、サービスプロバイダーへの支払いが88.6%と最も多く、個人への支払いは11.4%と少なく、雇用主への支払いはない（関家ちさと『OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較』労働政策研究・研修機構、2019年）。このような状況では、中小企業ではとくに、また労働者個人もリスクリングを進めようとしても、その負担の重さから躊躇してしまう。

失業中にリスクリングを行い、新しい就職先を見つけようとしても、失業手当と職業訓練給付金は同時に支給されず、職業訓練給付金の支給条件も厳しい。例えば、給付金の受給には、本人収入が月8万円以下、世帯全体の収入が月25万円以下、世帯全体の金融資産が300万円以下、現在住んでいる所以外に土地・建物を所有していないなど、厳しい条件が課されている。

労働組合の力で違法なリストラを跳ね返すことはまず第一に行うべきことであるが、労

働者の生活を守るためにも経済的に安心してリスクリングできる経済的支援策、生活支援の拡充も必要である。

おわりに

労働市場の流動化は、経済の停滞や不況に陥るたび、何度も問題提起されてきた。この意味では、現在、問題になっているジョブ型雇用を軸とする労働市場の流動化の議論も一時的にすぎないという見方もできるかも知れない。

しかし政府も財界も、産業構造や事業構造の転換を背景に、ジョブ型雇用・ジョブ型賃金の導入、副業・兼業の推進など従来とは異なる、労働市場改革や雇用システム改革に本腰を入れているように見える。

政府・財界が推し進めようとしている労働市場改革や雇用システム改革は同一価値労働同一賃金原則に言及せず、リスクリングへの投資も不十分である。企業によるリストラに対抗するためにも、リスクリングに対する経済的支援の拡充を求める必要がある。（ふじた みのも・桜美林大学教授、労働総研理事）

研究部会報告

・女性労働研究部会（2023年3月24日）

「ジェンダー主流化でケア労働と女性の働き方を考える」として日野徹子さんが報告した。母親の介護の体験から介護休暇・介護休業と勤務時間とのギャップ、重い経済的負担、介護保険制度の問題点、さらなる改悪のうごきなどの具体的な提起があり、実態がよくわかった。家父長制の思想の中で女性たちが担ってきた家事・育児・介護などのケア労働をどう位置づけるか、生活時間と労働時間をジェンダー視点でとらえなおす必要がある。

ケアが大事にされる社会に向けて、「ケアの社会化」と労働時間短縮を土台にし、若者と高齢者を対立させる「全世代型社会保障」のねらいを許さず、社会保障制度の拡充、労働法制の改正などのとりくみの重要性について論議された。

- 4月7日 『国民春闘白書』打ち合わせ
 11日 第1回「私たちの労働政策を考える会」(労働法制中央連絡会・全労連労働法制闘争本部)。
 開会あいさつ＝桑田代表理事
 4月12日 企画委員会

3月～4月の研究活動

- 3月6日 労働運動史研究部会
 24日 女性労働研究部会
 賃金・最低賃金問題研究部会
 4月7日 労働時間・健康問題研究部会
 13日 労働組合研究部会
 22日 関西圏産業労働問題研究部会
 24日 賃金・最低賃金問題研究部会
 労働運動史研究部会

3月～4月の事務局日誌

- 3月7日 (公財)全労連会館理事会
 10日 全教と懇談(教職員の長時間労働解消をめざす給特法改正について)
 14日 『国民春闘白書』打ち合わせ