

経済構造改革ワーキンググループ

ポスト・コロナの「新常態(ニューノーマル)」に対応する
「時間・空間にとらわれない新しい働き方」のために

新型コロナウイルス感染症の蔓延は世界及び日本の経済に未曾有の打撃を与えつつある。生産・消費活動の激減によるかつて経験したことのない経済大収縮は、企業、働く人、消費者の行動をはじめ経済構造を根底から変化させることになる。

ところが、こうした変化を想定できていない現行法令や規制が数多く存在しており、変化を阻害している。特に労働法制については、サービス業が日本の GDP の約 7 割、国内総従業員数の約 8 割を占めているにも関わらず、製造業を前提とした「工場法」的色彩を色濃く残した時代に合わないものとなっている。旧来の働き方のみならず、新しい働き方を例外と扱わずに新しい原則と認める柔軟な発想と視点が求められる。

ポスト・コロナ時代を見据えた制度や規制の改革が遅れば、もともと生産性が低く競争力を失いつつあった日本の経済社会は、ルール形成で主導権を握る欧米や、比較優位を最大限活用するアジアなどの新興国の狭間で、凋落することを免れない。今こそ、テレワーク、ギグワーク¹、兼業や副業、フリーランスといった「新しい働き方」に適合する抜本的な法体系の構築や環境の整備を進めることで、これまで以上により多くの人たちが、一人ひとりの多様な働き方を通じて生産性を劇的に高めていくことを国として後押しすべきである。

同時に、従来の考え方を超えて、被用者のみならず、経営者、個人事業主も含めたすべての働く人たちが安心して働き方を選択できるセーフティネットの再構築が必要である。それによって、労働の流動化を推進していく施策を構築すべきである。

1. テレワークを最大限に活用できる時間管理のあり方

時間や場所に制約されず自律的に働くことが可能な職種や業種の人たちについて、「時間による管理」の原則を大胆に見直す。テレワークであっても、自律的に働くことができる場合については、パソコンログやタイムカード、上司による現認を原則としてきた管理を改め、これまで例外としてきた自己申告による管理を広く認めるような転換が必要である。

働く時間は個人の自由に任せ、そのための新しいルールを作ることにより、テレワークをいつでも選択できる環境を整備すべきである。時間を制限することだけで労働

¹ 単発で仕事を請け負う働き方

者保護につながるという旧来の視点にとらわれず、多様な働き方を前提とすることで、働き手の満足度を高め、仕事の付加価値を高めることで、子育て中や若いカップルでも、より多くの収入が得られるようにすべきである。

そのためには、例えば、

- ・ICT(情報通信技術)を活用した「現認」の解釈の明確化
- ・「テレワークガイドライン」における、「テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の禁止等」の規定を見直すことなど、個々人の状況に応じた働き方への対応
- ・本人の希望に応じて、所定時間内に深夜に業務の一部を実施する場合の、時間外や休日・深夜の割り増し手当の支給の弾力化など、時間外・休日・深夜労働の在り方の見直し
- ・時間によらない労働を前提とした雇用の仕組みとして導入された「高度プロフェッショナル制度」の実際のニーズを踏まえた改革

など多くの識者から指摘されている問題点を早急に対応すべきである。

また、多様な働き方の選択肢を確保する観点から導入されている「裁量労働制」の適用範囲拡大のための法案を遅くとも2021年の通常国会に提出することを求めたい。

2. ジョブ型雇用、同一労働同一賃金、兼業・副業の推進

今後、ポスト・コロナの時代になっても、テレワークが下火になることはない。今後、1日全体だけでなく半日など部分的なテレワークが当たり前になっていく。そうした中で、企業が付加価値を創出していくためには、責任を負う「ジョブ」を明確にした上で、「フェア」かつ十分な職務給・成果給を支給するなど、成果に応じた評価を行うことが中心になる。そうすると、単に勤続年数による報酬ではなく、「ジョブ」に対する対価としての色彩が強くなり、同一労働同一賃金の重要性が一段と増してくる。また、企業と働き手の関係も、働く時間や場所を拘束し、相互依存や過重労働を助長していた関係から脱却し、個人の意思や能力に応じて、兼業・副業なども選択できる関係を構築していくべきであり、国もそうした変化を後押しするべきである。

上記の観点から、例えば、

- ・同一労働同一賃金を先導するベストプラクティスの選定など同一労働同一賃金の制度の趣旨を生かすため職務の内容等を適切に反映する企業の取り組みを推進
- ・兼業・複業にあたって複数雇用先での労働時間管理について、「時間合算ルール」は誰が責任を持って労働時間を合算するのかが不明確な点もあることから、兼業・副業の実態に鑑みて実効性のあるルールを策定する

- ・通算義務を企業に課すのではなく、労働者の自己申告に基づいて把握することで足りることとする

といった識者から指摘されている問題点について、早急に検討すべきである。

3. 時間管理に代わる健康確保措置のさらなる充実

安倍政権において時間外労働時間に上限を設定し、過重労働、長時間労働の抑制に取り組んできたところである。他方、「新しい働き方」を許容し、拡大していく中で働く人を守るためには、単に時間だけを制限することは不合理で、より柔軟であることが求められる。

具体的には例えば、

- ・「新しい働き方」の実状に応じて、時間管理に代わる新たな健康確保措置の導入
- ・健康・ストレス・ハラスメント等の問題に対応できる、会社から独立した医療や精神的ケア、法務の専門家にアクセスできる仕組みや、それら専門家によって定期的なチェックがなされる仕組みの創設

といった点について対応を急ぐべきである。

4. 安心してフリーランスとして働ける環境の整備

ミドルシニアを中心にフリーランスやギグワーカーは増加している。一方で、実態としては雇用関係に近いものであるにもかかわらず、請負契約を結ぶケースも増加している。働き手の自由を確保する一方で、契約の明確化や、契約不履行時の救済策などを強化することが重要である。また、従来「労働者」の範疇から漏れていた自営業者・フリーランスが安心して働ける環境の整備を早急に検討すべきである。

例えば、

- ・雇用契約と独禁法の適用関係の整理や受注契約書の義務付けなど、権利義務関係を明確化し保護するための法制度の整備
- ・実効性のある取引ルールの策定
- ・契約不履行の場合の救済措置や救済機関の整備
- ・労災保険特別加入制度の対象拡大をはじめ、セーフティネットの強化
- ・必要な手続きの窓口のワンストップ化の推進
- ・社会保険の適用範囲の拡大

といった懸案事項を早急に解決すべきである。

5. 「時間・空間にとらわれない」自立的な働き手を育てる「再学習制度」の整備

今後わが国では高齢化の進展と労働力人口の減少が急速に進む事になり、より付加価値の高い産業への労働力のシフトが、経済成長のためには不可欠になる。労働移動を促進するため、労働移動を阻害する規制を大胆に見直すことが必要になる。そのうえで、「時間・空間にとらわれない新しい働き方」に対応できる自立的な働き手を育成し、労働移動を支援する新たな再学習の仕組み、いわゆる「リカレント教育」を大幅に充実させるべきである。

例えば、

- ・大学再入学や海外留学を支援する新しい仕組みの創設
- ・誰でも最新の産業技術や知識を獲得するための「再学習」機会を得られる職業訓練制度の刷新

などを早急に検討すべきである。

以上

経済構造改革 WG 開催一覧

1	5/27	水	「働き方改革と生産性向上」 昭和女子大学 八代 尚宏 副学長・特命教授
2	5/28	木	“アフターコロナ”に向けた労働市場ビジョン (株)日本総合研究所調査部 山田 久 副理事長
3	6/1	月	これからの働き方と企業 東京大学大学院経済学研究科・経済学部 柳川 範之 教授
4	6/2	火	アフターコロナの労働市場改革について 関係省庁
5	6/3	水	1. コロナ問題を契機とした労働法制の見直し等 一般社団法人新経済連盟 2. コロナ禍で変わる日本のテレワーク 新しい時間管理と評価手法 (株)テレワークマネジメント 田澤 由利 社長
6	6/4	木	アフターコロナ・雇用ルネサンス (株)職業能力研究所 大久保幸夫 代表
7	6/5	金	with コロナ時代の『働く』について 連合 相原 康伸 事務局長
8	6/5	金	新型コロナ感染症対策についての考え方 東京財団政策研究所 小林慶一郎 研究主幹
9	6/10	水	With コロナ時代における働き方改革 森・濱田松本法律事務所 荒井 太一 弁護士
10	6/11	木	コロナ禍におけるコミュニケーションのDX (株)ブイキューブ 間下 直晃 代表取締役社長CEO
11	6/11	木	多様なフリーランスを取り巻く課題と実態 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田麻莉 代表理事
12	6/12	金	新しい組織と社会制度 サイボウズ(株) 青野 慶久 代表取締役社長 中根 弓佳 執行役員人事本部長
13	6/12	金	ポスト・コロナを見据えた労働分野における諸課題 一般社団法人日本経済団体連合会
14	6/25	木	ワーキンググループ提言（案）について