

## 1

## 就労環境

## 多様で柔軟な働き方に向けた提言を公表——経産省3研究会

経済産業省は3月14日、多様で柔軟な働き方に関する三つの研究会——「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会」「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会」の報告書を公表した。産業構造審議会「新産業構造ビジョン」（昨年4月）で、「第4次産業革命によって、就業構造や『企業と個人の関係』が劇的に変化していく」との分析がなされたこと、また、9月以降、政府を挙げ検討している「働き方改革」で、「柔軟な働き方」が掲げられていること等を踏まえ、新たに研究会を創設し、各テーマの現状や課題、今後の政策の方向性について議論を重ねてきた。

報告書では、兼業・副業を促進する観点から、「モデル就業規則の改正」や「パイロット事業の創設」等を提起。また、フリーランス・アライアンスといった「雇用関係によらない働き方」の確立に向けて、「教育訓練・人材育成システムの構築」や「働き手のセーフティネットの在り方の検討」「企業（発注者）との取引環境の改善」等の必要性を提言した。さらに、中小企業・小規模事業者の人手不足に対応するため、100を超える好事例から人手不足への対応時に重要な三つのステップを抽出し、ガイドラインとしてとりまとめた。

以下、それぞれの概要を紹介する。

兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会

副業の希望者は約368万人(5.7%)

「兼業・副業を通じた創業・新事業

創出に関する研究会」（座長＝柳川範之・東京大学大学院経済学研究科教授）の報告書によると、副業をしている就業者は約234万人（全就業者のうち3.6%）で、副業を希望する就業者は約368万人（5.7%）（総務省統計局「平成24年度就業構造基本調査」）となっている。一方で、兼業・副業を容認・推進する企業は、全体の約22.9%にとどまっており、人材育成や優秀な人材の獲得・流出防止、新たな知識・顧客・経営資源の獲得といったメリットが期待される反面、本業への支障や人材の流出、従業員の健康への配慮や情報漏洩等、様々なリスク管理がデメリットとして懸念され、企業は慎重な姿勢を崩していないのが現状である。

こうしたなか、報告書では、兼業・副業の促進が、オープンイノベーションの促進や、自己実現・人材育成を通じた「一億総活躍社会」の創出への貢献、また、地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化といった、様々な効果に繋がりと指摘。その上で、「兼業・副業は、企業からの許可を得て行うのが原則とされるべきではなく、むしろ企業は正当な理由がなければ兼業・副業を制限することはできないものとされるべき」とし、「労働者が自由に判断して兼業・副業を行おうとする時に、それが妨げられることのない環境をいかに醸成できるかが重要になる」などと提起した。

「モデル就業規則」の改正を

そうした環境づくりに必要な施策として、報告書は、兼業・副業の正確な理解の促進に向けて、①事例集や企業

表彰等による社会的気運の醸成、②公務員の兼業・副業解禁の検討を挙げた。また、兼業・副業に意欲のある企業・従業員を支援するため、①地方におけるリーディングケースの創出（兼業・副業を試行する企業の働き手を支援するパイロット事業を創設（地方を中心に10件程度））や、②経営者・従業員向け相談体制の整備の必要性にも言及。さらに、制度的な課題の打破と実務的な環境の整備に向けて、①兼業・副業を前提とした「モデル就業規則」の改正や、②兼業・副業に関連する法的論点（例えば、兼業・副業に関する指針の策定）に関する、関係府省庁への提言等を列挙している。

こうした施策等を通じ、「パラレルキャリア・ジャパン」を目指すことで、企業、従業員それぞれが創業・新事業へ積極的に挑戦するような企業文化・社会が、我が国の「その先の未来」になると、報告書は結んでいる。

「雇用関係によらない働き方」に関する研究会

4タイプが存在し、1,064万人と推計

「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」（座長＝高橋俊介・慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授）の報告書によれば、「近年、企業が不特定多数の人に向けて業務委託先を募集する“クラウドソーシング”と言われるような就労形態の活用が広がるなど、請負を中心として、雇用契約によらない形で（企業の指揮命令を受けず）働く働き方が、普及してきている」。

具体的には、「プラットフォームと呼ばれる事業者を介して、インターネット上で企業と働き手のマッチングが容易にできるようになったことが普及に拍車をかけている」状況にあり、プラットフォームの一つであるランサーズの整理によれば、フリーランスには、①常時雇用されているが副業としてフリーランスの仕事を行う「副業系すきまワーカー」(39%)、②雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約する「複業系パラレルワーカー」(25%)、③特定の勤務先がない独立した「自由業系フリーワーカー」(6%)、④個人事業主・法人経営者で一人で経営している「自営業系独立オーナー」(29%)の4タイプが存在し、広義のフリーランスは2016年現在、1,064万人と推計されているという。

### 報酬の適正化やセーフティネットの拡充等を

こうしたなか、同研究会では、雇用関係によらない働き方の実態を把握するため、webモニター調査等も交えつつ、雇用関係によらない働き手の環境を改善するための施策の方向性として、①交渉上の立場が弱く、労働法制の適用がない働き手の報酬の適正化(下請法の適用対象であれば、その遵守を求める、報酬支払遅延等をカバーする金銭的補償手段を開発する等)や、②セーフティネットの拡充(新たな民間保険の創設の検討・周知・活用による休業時の補償制度の充実、廃業後の生活資金を積み立てる小規模企業共済制度の活用の周知等)を提起した。

また、③社会的信用の向上(「雇用関係によらない働き方」の地位の確立、働き手のリスクを過大評価せず、適切に融資する新たな金融サービスの提供等)や、④働き方に中立的な税制の必

要性等にも言及。さらに、「中長期的には、労働法制や社会保障の中で雇用関係によらない働き手をどのように位置付けるか、議論を深めていくことも求められる」などと提言している。

### 働き手のスキルアップや取引環境の健全化も

このほか、報告書では、「雇用関係によらない働き方」を選択肢として確立するには、「働き手個人が自ら能力・スキルを継続的に形成していくことが必要」として、教育訓練のあり方に触れた。また、企業と働き手の取引環境の健全化に向けて、「今後、ガイドライン等によって、『雇用関係によらない働き方』の取引について企業が遵守すべき(あるいは遵守することが望ましい)内容を示していくことが考えられる」などと提起した。

#### 中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会

### 人手不足対応の3ステップを整理

「中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会」(座長=今野浩一郎・学習院大学経済学部経営学科教授)の報告書によると、「人手不足は中小企業の経営上の不安要素として、年々大きくなっている」。こうしたなか「女性や高齢者等の多様な働き手に目を転ずれば、活路が開ける可能性はある」し、「一人あたりの生産性を向上させていくアプローチもある」。また、「人材育成により、働き手の能力を高めることも生産性の向上につながる」が、「多様な人材確保も生産性の向上も決して簡単なことではなく、絶対的な手法はない」のが実情である。

だが、「制度やインフラなどの職場環境の変革や、設備導入等による生産

性の向上に取り組み、人手不足を克服し、かつ、経営にプラスの影響を与えた好事例」も多くある。そこで、同研究会はそうした事例の分析を通じ、人手不足に対応する上での考え方のフレーム(三つのステップ)を整理した。

三つのステップとは、①経営課題や業務を見つめ直す、②業務に対して、生産性や求人像を見つめ直す、③働き手の目線で、人材募集や職場環境整備を見つめ直す、というもの。すなわち、①人手不足の背景にある経営課題や事業戦略を再確認し、業務を見つめ直した(業務の細分化等)上で、②求人像を見つめ直し(拡げる等)、生産性の向上を検討する(省力化等)。そして、③働き手の立場から、職場環境(時短勤務、在宅勤務等)や自社PR・採用手段を改善していくとしている。

### 人手不足対応アドバイザー(仮称)を配置

報告書では、こうしたステップに、取組事例を加えてガイドラインにまとめている。

その上で、今後の政策の方向性として、①ガイドラインの普及((i)厚労省の女性や高齢者の活躍推進に係る啓発事業等との連携、(ii)中小企業3団体、労働局と連携し、全国でセミナーを展開、(iii)中小企業大学校で人手不足対応に関する研修を充実)を提起。また、②相談対峙の強化(よろず支援拠点に人手不足対応アドバイザー(仮称)を配置)や、③関連施策の活用の促進(3ステップについて、関係省庁による関連施策の活用を促進(例えば、ガイドラインに沿った取り組みを行う中小企業が参加するマッチングイベントを実施))にも言及した。

(調査部)