

生産性向上と働き方改革

RIETI第16回ハイライト・セミナー

慶應義塾大学大学院商学研究科/RIETI

鶴 光太郎

第1回「働き方改革実現会議」(平成28年9月27日)での総理発言(抜粋)

- 本日の有識者の皆様の御意見も踏まえて、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げていきたいと考えます。
- 1番目に、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
- 2番目に、賃金引き上げと労働生産性の向上。
- 3番目に、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。
- 4番目に、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。
- 5番目に、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。
- 6番目に、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。
- 7番目に、高齢者の就業促進。
- 8番目に、病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。
- 9番目に、外国人材の受入れの問題。

鶴光太郎『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社 2016年9月27日発売



- 経済成長には「一億総活躍社会」は不可欠。それは、眠れる人材を覚醒させる、教育を含む広い意味での人材改革と働き方改革によってはじめて実現します。
- 本書は、ジョブ型正社員を導入することで様々な難問が解決することを示す労働経済改革の書。比較制度分析と最新の研究成果を駆使して、女性活躍、労働時間改革、格差固定打破、人材流動化、同一労働同一賃金、性格スキルなど、あらゆる課題への対策を示します。
- 序章 人材覚醒——アベノミクス第3ステージからの出発
- 第1章 問題の根源——無限定正社員システム
- 第2章 人材が覚醒する雇用システム
- 第3章 女性の活躍を阻む2つの壁
- 第4章 聖域なき労働時間改革——健康確保と働き方の柔軟化の両立
- 第5章 格差固定打破——多様な雇用形態と均衡処遇の実現
- 第6章 「入口」と「出口」の整備——よりよいマッチングを実現する
- 第7章 性格スキルの向上——職業人生成功の決め手
- 第8章 働き方の革新を生み出す公的インフラの整備
- 終章 2050年働き方未来図——新たな機械化・人工知能の衝撃を超えて

本日お話ししたいこと

- 働き方改革の何が問題か？
- ①働き方改革の全体像は？
 - － 会議体などの関係
 - － 欠けている視点—無限定正社員システムの改革
- ②働き方改革は「エビデンスに基づいた政策」であるか？
 - － 非正規雇用の賃金格差
 - － 不当解雇の金銭解決における解決金の分析
- ③生産性を向上させる働き方改革とは？
 - － ICTを徹底活用した働き方改革→時間当たり生産性への意識
 - － 「新たな機械化」(オートメーション、ロボット、コンピューター、人工知能の総称)の衝撃を乗り越えるための人的資本投資

安倍政権の会議体（雇用・労働関係）

第1期(2013年～15年秋)

- 規制改革会議
 - － 雇用WG
- 産業競争力会議
- 国家戦略特別区域諮問会議
- 経済財政諮問会議

第2期(15年秋～16年夏)

- 規制改革会議 →
 - － 雇用WG
- 産業競争力会議 →
 - 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会
- 国家戦略特別区域諮問会議
- 一億総活躍国民会議 →
 - 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会(2016年春～)
- 経済財政諮問会議

第3期(16年秋～)

- 規制改革推進会議
 - － 人材WG
- 未来投資会議
 - 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会
- 国家戦略特別区域諮問会議
- 働き方改革実現会議
 - 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会
 - 仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会
- 経済財政諮問会議

図 人材覚醒経済実現へのロードマップ

多様な働き方改革

- 「ジョブ型正社員＋夫婦共働き」のデフォルト化(第2章)
- ICT徹底活用による新たな働き方の普及(第2章)



- 女性の活躍(第3章)
- 働き方・人材の多様化によるイノベーション(第2章)

多様な働き方改革を支える環境整備

- 職場における健康・安全の確保(第4章)
- 公平・公正な処遇の実現(第5章)
- 雇用の「入口」、「出口」の整備(第6章)

働き方改革と補完的な公的インフラ整備

- 高齢者雇用促進・現役世代サポートと両立する社会保障制度改革(第8章)
- 多様な働き手の声が反映される政策決定プロセスの構築(第8章)

教育・人材力強化

- 性格スキルの向上(第7章)
- 新たな機械化と補完的なスキルの養成(終章)

人材覚醒経済実現

- 個々の人材と経済全体の覚醒

働き方の多くの問題に結び付く正社員の「無限定性」

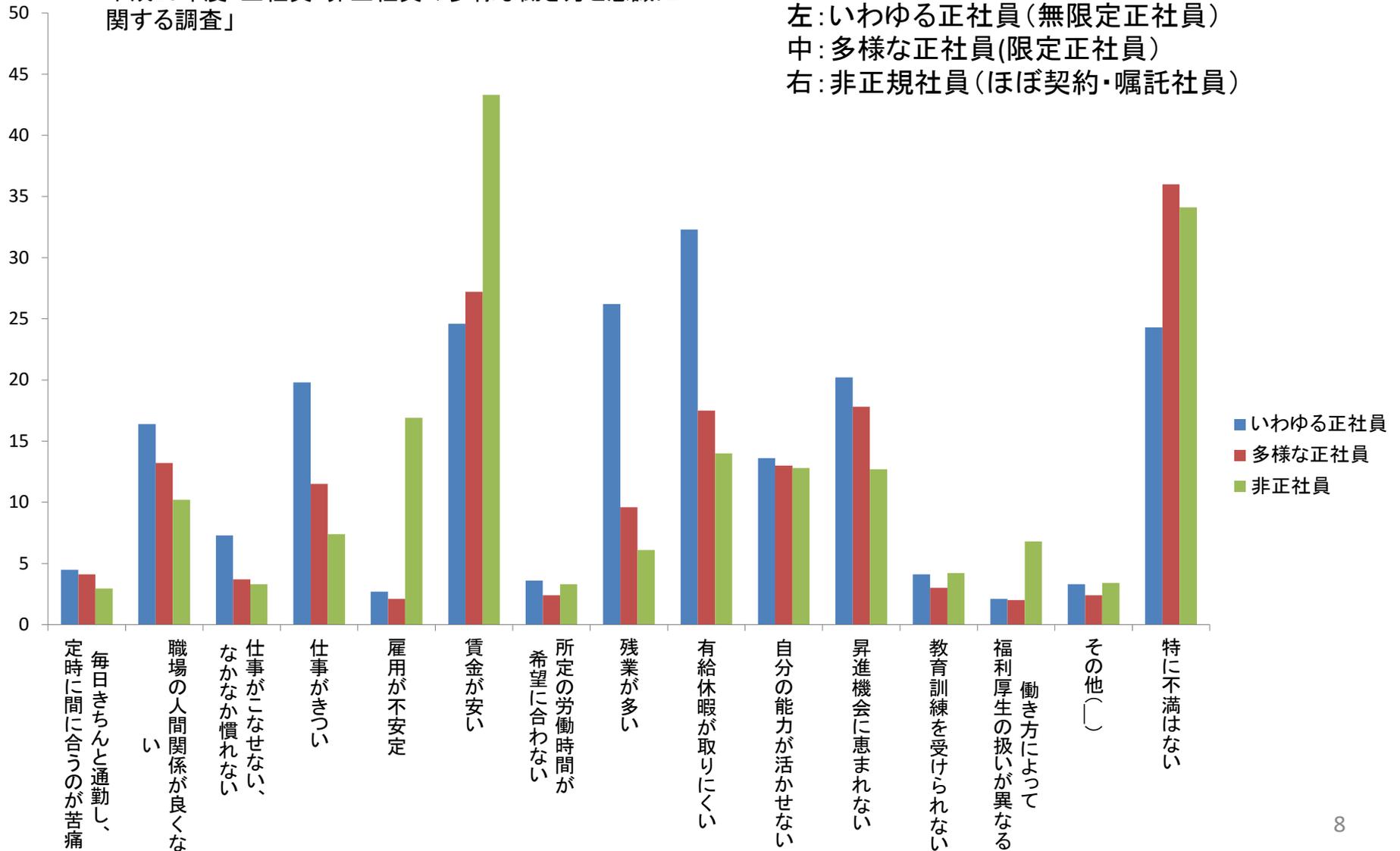
- 正社員の「無限定性」= 該当する労働者は将来の勤務地、職務の変更、残業を受け入れる義務があり、使用者側が人事上の幅広い裁量権を持つことが日本の働き方に関わるかなり多くの問題点と密接な関係
- **労働市場の二極化に影響？**
 - 非正規(有期)雇用から無限定正社員への転換は労使双方でハードルが高い。
- **ワークライフバランスはなぜ進まない？**
 - 無限定正社員は不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならない
- **女性の活躍を阻害？**
 - 無限定正社員が前提である社会では妻は専業主婦で家族を支えることが要請
 - 自ら正社員で働こうとしても子育てや介護によりキャリアの継続が困難
- **労働時間規制に関する広範な適用除外制度導入はなぜ難しい？**
 - そもそも自律的な働き方ができるかどうかポイントであり、無限定正社員が前提であればやはり困難
- **過労死、ハラスメント、ブラック企業と関係？**
 - 使用者側の人事上の裁量権が強くなりすぎれば、「無限定」という性格はいつしか「無制限」に
 - 日本の企業別労働組合はそうした裁量権が強くなり過ぎないように対抗するという役割

不満に思っていること(男性)

- 無限定正社員で「仕事がきつい」や労働時間(残業、有給)に対する不満が、他の形態よりも高い
- 限定正社員において、「特に不満はない」割合が無限定正社員よりも高い

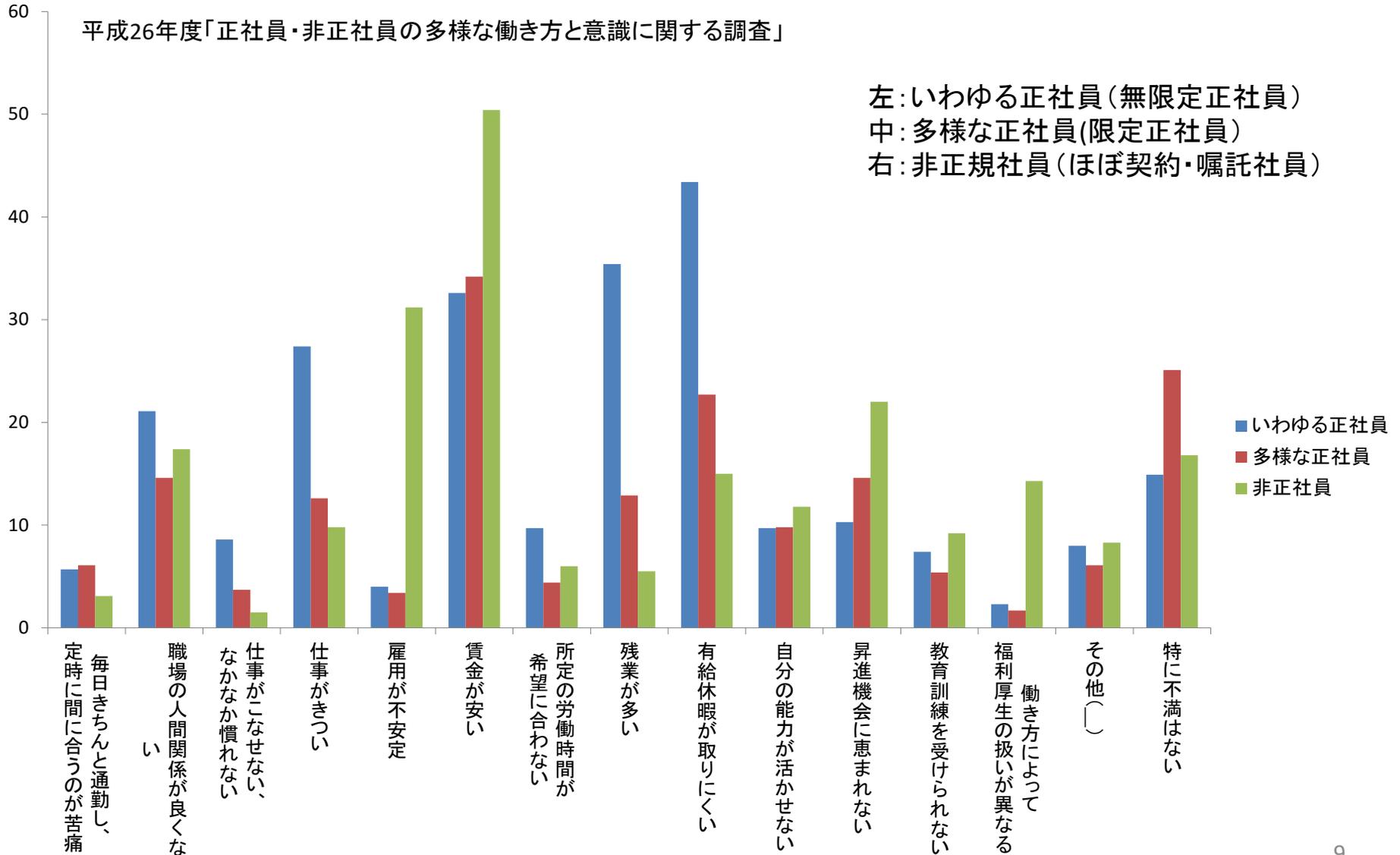
平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

左:いわゆる正社員(無限定正社員)
 中:多様な正社員(限定正社員)
 右:非正規社員(ほぼ契約・嘱託社員)



不満に思っていること(女性)

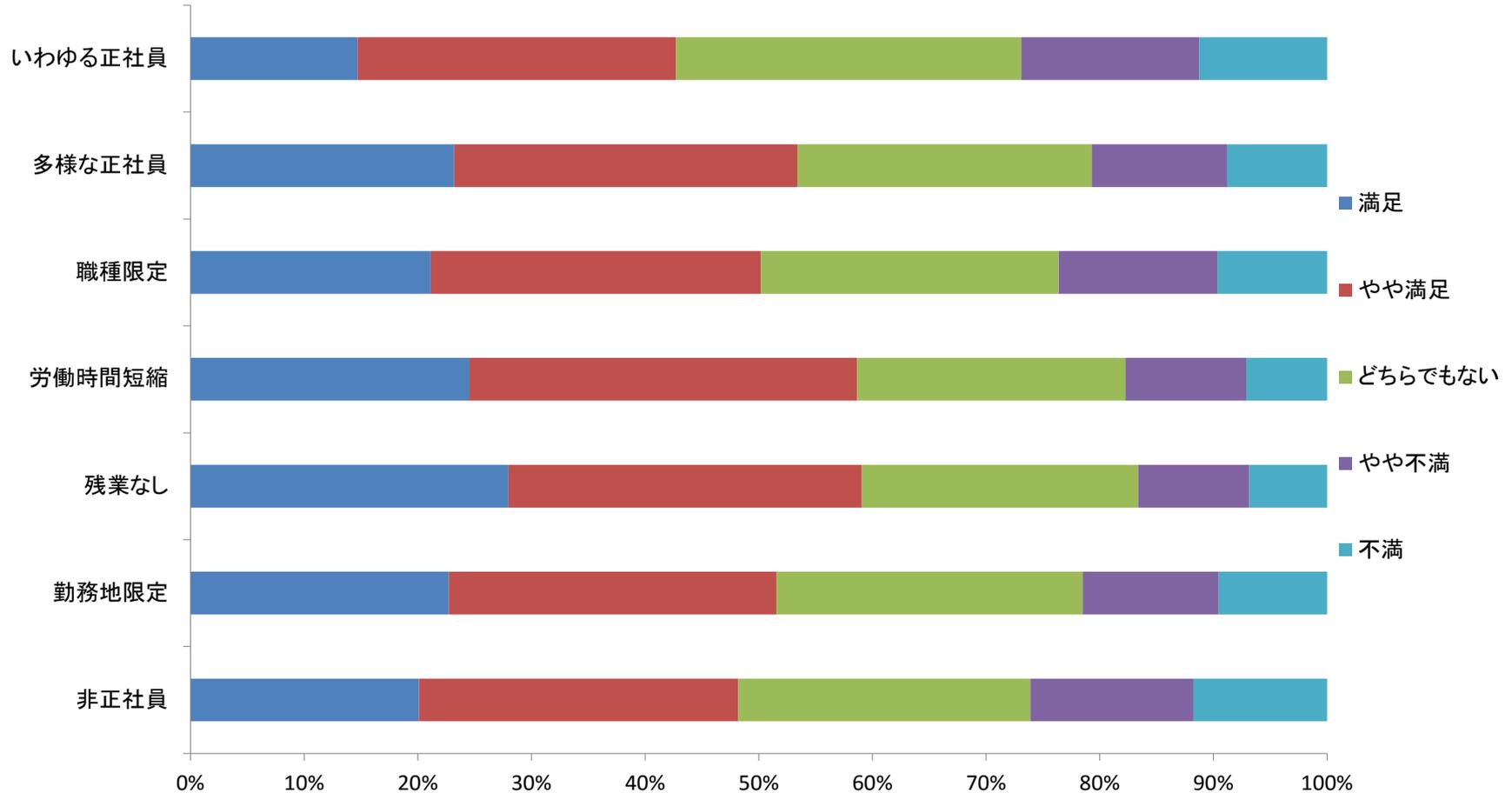
- 無限定正社員で「仕事がきつい」や労働時間に対する不満が、男性に比べてもより高い。
- 限定正社員において、「特に不満はない」割合がほかの形態よりも高いが、男性に比べて不満なしが少ない。



総合的な仕事満足度(男女計)

● 多様な正社員(無限定正社員)、特に労働時間短縮、残業無しの正社員は総合的な仕事満足度が相対的に高い。

左から、満足→やや満足→どちらでもない→やや不満→不満

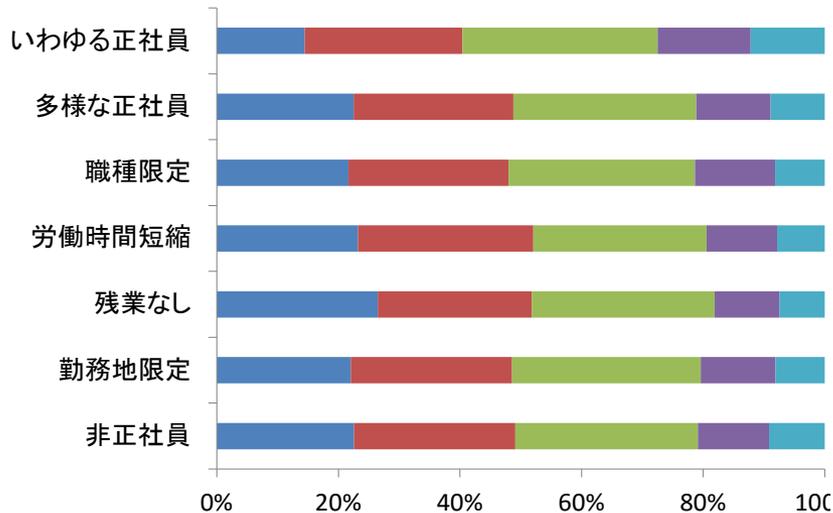


平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

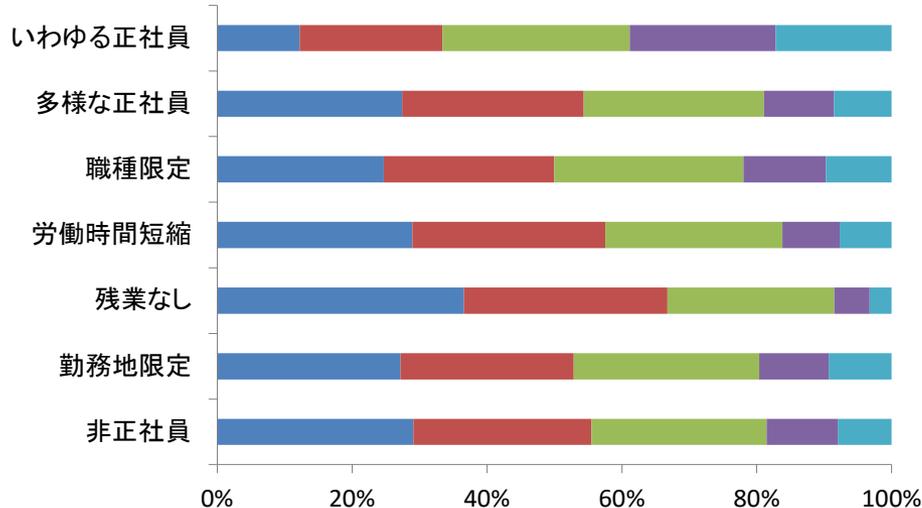
仕事に関する満足度(男女計)

● 仕事内容、労働時間の満足度は無限定正社員で低く、労働時間限定の正社員で高い。賃金の満足度は無限定正社員と限定正社員ではあまり変わらない。

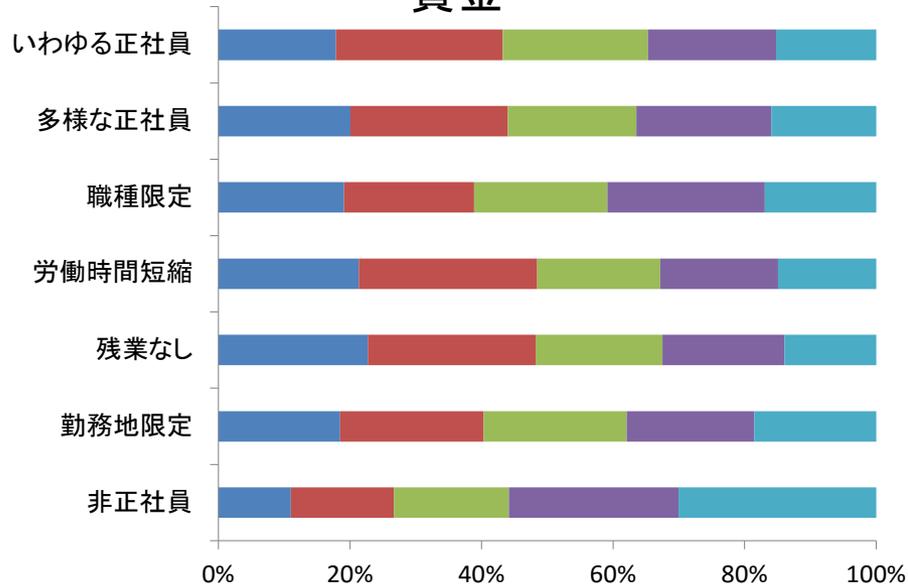
仕事内容



労働時間



賃金



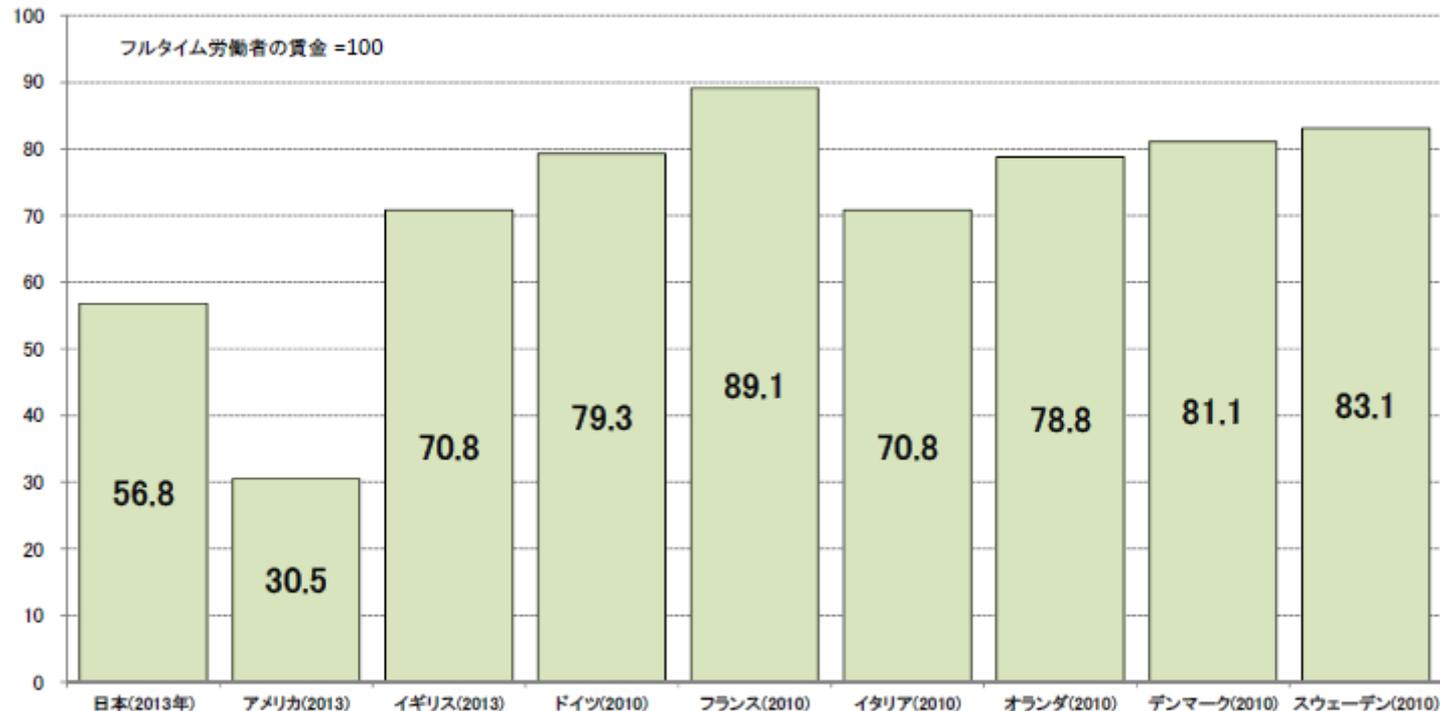
左から、満足→やや満足→どちらでもない→やや不満→不満

- 満足
- やや満足
- どちらでもない
- やや不満
- 不満

平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

○ フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2015」

日本:厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」 アメリカ:BLS(2014.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey

イギリス:Office for National Statistics(2013.12) 2013 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

その他:Eurostat Database"Structure of earnings survey 2010"2014年9月現在

(備考)日本:非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代除く) アメリカ:産業計、16歳以上フルタイム労働者の週当たり賃金の中央値

イギリス:産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)

イギリスを除く欧州:産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)

出所:厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

ニッポン一億総活躍プラン

(平成28年6月2日閣議決定抜粋)

(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

- 女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。
- 我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。
- 再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

有期雇用の賃金格差

- 職務(将来の責任も含む)や能力・キャリアなど他の条件が同じ場合、無期雇用(正規雇用)と有期雇用を比較すると、有期雇用は雇用が不安定な分、リスクが補償されるプレミアムが賃金に上乗せされるべき→有期雇用の方が無期雇用よりも賃金は高くなるべき(Rosen(1986))。
- しかし、有期労働者の処遇は正社員に比べて明らかに低い。
 - 上記補償賃金の議論は無期・有期雇用間の自由な移動を前提(裁定が働き、情報の偏在がない競争的な市場)
 - 一方、労働市場が分断化されておれば、上記補償理論は成り立たない。
 - 既存の文献で紹介されている他の仮説
 - スクリーニング・仕分け仮説(試用期間は有期で低い賃金を提示、正規へ転換した場合は高い賃金を提示、優秀な労働者は応募)→正規雇用への転換可能性の高い国に適合
 - 労働組合仮説(有期労働者は組合に加入していないので賃金が低い)
- 有期雇用は正社員との区別の象徴、異なる処遇の象徴
 - 有期雇用(一般に非正規雇用)は正規雇用とは違う枠組みで雇用するオプションが与えられていると企業は認識
 - 異なる処遇を正当化させるのに都合のいい明確な形態の差異であることがポイント

有期雇用の賃金格差

- ヨーロッパの正規・有期雇用間賃金ギャップ(OECD(2002))
 - スペイン47%、フランス29%、ベルギー21%、オーストリア19%、ドイツ17%
 - 年齢、教育、職種等の属性をコントロール→10~20%程度に縮小
- 日本の有期雇用の相対的賃金水準
 - 正社員の所定内給与100に対し、有期雇用者63.8(浅尾(2010)、「賃金構造基本統計調査」)
 - ただし、属性がコントロールされていないという問題あり
 - 性別・学歴・職業・年齢コントロールした有期雇用の相対的賃金水準は、正社員100に対し契約社員男85.5、契約社員女82.4、浅尾(2010)、厚労省「就業状態の多様化に関する総合実態調査」特別集計を使用)
 - 賃金ギャップはほぼヨーロッパ並

Table 3.6. Relative wages of temporary workers, 1997

Distribution of hourly gross wages (in ECU) for full-time workers by temporary/permanent status^d

	Work arrangement	25th percentile	Median	75th percentile	Mean	Wage gap ^b
Austria	Permanent	7.4	9.2	12.2	10.2	n.a.
	Temporary	5.8	7.7	9.6	8.3	0.81
Belgium	Permanent	8.6	10.8	14.0	11.9	n.a.
	Temporary	7.1	8.9	11.2	9.4	0.79
Denmark	Permanent	13.4	15.7	18.6	16.7	n.a.
	Temporary	11.3	12.7	15.3	13.0	0.78
Finland	Permanent	8.2	10.0	12.6	11.0	n.a.
	Temporary	6.5	7.8	10.0	8.4	0.77
France	Permanent	6.8	8.9	12.0	10.2	n.a.
	Temporary	5.3	6.4	8.2	7.2	0.71
Germany ^c	Permanent	9.1	11.5	14.9	12.5	n.a.
	Temporary	7.1	8.9	11.7	10.4	0.83
Greece	Permanent	3.7	5.0	6.7	5.6	n.a.
	Temporary	2.5	3.4	4.4	3.8	0.67
Ireland	Permanent	6.8	9.3	13.0	10.7	n.a.
	Temporary	4.9	6.5	8.6	7.1	0.67
Italy	Permanent	6.1	7.4	9.1	8.0	n.a.
	Temporary	4.3	5.6	6.7	5.8	0.72
Portugal	Permanent	2.0	2.7	4.4	3.9	n.a.
	Temporary	1.6	2.1	2.7	2.5	0.65
Spain	Permanent	4.9	6.9	10.6	8.4	n.a.
	Temporary	3.1	4.1	5.2	4.4	0.53
Netherlands	Permanent	10.5	12.9	16.4	14.6	n.a.
	Temporary	7.0	8.7	11.0	9.1	0.63
United Kingdom ^e	Permanent	6.9	9.6	13.4	11.1	n.a.
	Temporary	5.5	7.0	9.5	8.2	0.74

n.a.: Not applicable.

a) The wage data refer to dependent employees working more than 30 hours per week.

b) The wage gap is computed as the ratio of the mean wage of temporary workers to the mean wage of permanent workers.

c) The data refer to national panel surveys included in the ECHP: the Socio-Economic Panel for Germany and the British Household Panel Survey for United Kingdom.

Source: Secretariat calculations based on microdata from the European Community Household Panel, wave 4.

Table 3.7. **Multivariate estimates of the wage penalty for temporary work, 1997**

OLS coefficients from log-wage regression for full-time workers^a

	Men		Women	
	Number of observations	Coefficient	Number of observations	Coefficient
Austria	(1 587)	-0.06*	(854)	-0.12**
Belgium	(1 155)	-0.12**	(72)	-0.02
Denmark ^b	(1 427)	-0.06**	(1 097)	-0.05**
Finland	(1 550)	-0.16**	(1 525)	-0.12**
France	(959)	-0.14**	(861)	-0.20**
Germany ^c	(2 994)	-0.10**	(1 724)	-0.18**
Greece	(1 311)	-0.12**	(743)	-0.20**
Ireland	(1 334)	-0.12**	(748)	-0.20**
Italy	(2 501)	-0.13**	(1 372)	-0.15**
Netherlands	(2 270)	-0.24**	(862)	-0.22**
Portugal	(2 322)	-0.07**	(1 558)	-0.14**
Spain	(2 582)	-0.16**	(1 212)	-0.19**
United Kingdom	(2 088)	-0.13**	(1 481)	-0.13**
ECHP countries ^d	(19 739)	-0.15**	(11 918)	-0.16**

ECHP: European Community Household Panel.

* and ** denote statistical significance at the 10% and 5% levels, respectively.

a) OLS coefficients for a dummy variable for temporary employment. The dependent variable is the logarithm of the gross hourly wage and the regression is estimated for full-time workers (> 30 hours per week). In addition to the dummy for temporary work, controls are included for age, education, firm-size, public or private sector, one-digit occupation, job tenure.

b) Data refer to 1996. Therefore, Denmark is not included in the pooled ECHP-countries model.

c) There is no information on firm-size for Germany which is, therefore, excluded from the pooled ECHP-countries regression.

d) Pooled regression for all countries shown above, except Denmark and Germany.

Source: Secretariat estimates using data from the European Community Household Panel, waves 3 and 4.

久米・佐野・鶴・安井(2016)*の暫定的結果

- 経済産業研究所(RIETI)によるWebアンケート調査「平成26年度 正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査(以下、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」)」によるデータを使用

正社員と有期契約社員(契約社員等)の賃金格差(時間当たり)

- 全体:36.4%(推計値の差)
 - 属性で説明できる:27.6%程度(内、勤続年数7.9%、職務6.0%)
 - 属性で説明できない:8.8%程度
- 男性:32.1%(推計値の差)
 - 属性で説明できる:23.7%程度(内、勤続年数8.5%、職務8.5%)
 - 属性で説明できない:8.4%程度
- 女性:16.8%(推計値の差)
 - 属性で説明できる:12.9%程度(内、勤続年数2.2%、職務7.6%)
 - 属性で説明できない:3.9%程度
- * 久米・佐野・鶴・安井(2016)「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」
RIETI DP 近日公開予定

同一労働同一賃金の実現などの非正規雇用の処遇改善へのインプリケーション

- 「合理的理由のない待遇格差の禁止」というより包括的な概念の下、ガイドラインや法制度の整備が進められる予定(水町(2016))
- 職務内容、勤続年数、キャリアコースの違いなどに基づく格差は客観的に合理的と認められる可能性
- 学歴、勤続年数、職種で格差を設けることは合理的
- 上記分析ではこうした要因で説明できる格差は大きいので、「合理的理由のない待遇格差の禁止」という取り組みを行ったとしても、賃金格差はそれほど縮小しないのでは？

非正規雇用の処遇改善への インプリケーション(続き)

- 学歴、勤続年数、職種で格差を設けることは合理的だとしても違いに応じてどの程度の格差が合理的であるかを上記の分析が示しているわけではない。
- また、たとえ、「同一労働同一賃金」が強制されたとしても、企業は正社員と非正規社員の職務・職種を変えることで賃金格差を正当化しようとするインセンティブを持つ。
- 上記の分析においても職務の要因で説明される部分が比較的大きいことに注意。
- したがって、格差を設けることが合理的と判断される場合でも、格差が要因の違いに見合ったバランスのとれたものすること(均衡処遇)重要であるし、どの程度の格差が妥当であるかをケースバイケースで検討する必要(特に、職務の場合)

雇用終了に関する紛争解決の問題点

現状評価

- 都道府県労働局や労働委員会における「あっせん」、裁判所における「労働審判手続き(調停)」などの制度が整備
- 裁判所における「訴訟」とともに目的や事情に応じた解決手段の選択、金銭的な解決も可能

問題点

- 解決までに要する時間的・金銭的なコスト(弁護士費用等)をどこまで負担できるかで選択できる手段が限定
- 労働局のあっせん→利用しやすいが解決率が低い→不当な解雇でも解決金すら得られない場合も
- 訴訟において「解雇無効」の判決→これまでの雇用契約の継続確認→労使双方の利益に必ずしも沿わない場合も
 - 企業との信頼関係が崩壊している場合などを含めさまざまな事情で復帰が困難な場合の対応が制度化されていない。
 - 元の職場への復帰への保証(就労請求権)はなし(その判断は企業に任されている)。
- 訴訟での長期にわたる係争が可能な場合→敢えて解雇無効(労働契約の継続)を求めて争う→有利な和解金を期待

↓

- 解決手段の違い、または、同じ解決手段の中でも、解決までの期間や解決金がまちまちなため、紛争解決の予測可能性が低い

労使双方が納得する雇用終了のあり方

規制改革会議アプローチ(2015年、3月「意見」、6月「答申」)

- 「解雇規制の緩和」、「解雇をしやすくする」、「金さえ払えば首切り自由」という批判を受けないことが重要
- **紛争の未然防止・転職支援**
 - 紛争そのものをなるべく起こさないようにする→再就職支援制度の充実
- **紛争解決の早期化**
 - 紛争が起こった場合でもなるべく効率的(コスト、時間)かつ円滑に解決
- **紛争解決選択肢の多様化**
 - 訴訟における救済の多様化
 - 労働契約関係の継続以外の方法で労使双方の利益に適った紛争解決を可能とする制度を検討すべき

紛争解決の早期化

- 労働局のあっせん
 - － 国民にとってより身近で利用しやすい労働局のあっせんは、当事者が参加した場合の解決率が高いが、現在は使用者側の参加率が低いことから全体の解決率も低い。
 - － 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。
- 労働委員会の機能活用
 - － 労働委員会は労使の委員が説得に参加し、納得感の高い解決が得られやすい。
 - － 訴訟において当事者同士の話し合いや和解による解決を目指す場合、労働委員会の機能活用の余地あり。
 - － 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。

(下線 閣議決定部分)

紛争解決選択肢の多様化

裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

- 目的

- 訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争回避
- 当事者の予測可能性向上とニーズに合った紛争の早期解決

- 内容

- 解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、**金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し（解決金制度の導入）、選択肢の多様化を図ることを検討**
- 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。（下線 閣議決定部分）
- 上記「意見」で、「この制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。」と明記。

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

個別労働関係紛争の増加傾向に伴い、労働紛争解決システムについては、民事訴訟等の一般的な司法手続に加え、個別労働関係紛争解決制度(平成13年10月施行)及び労働審判制度(平成18年4月施行)等が整備されてきた。

一方で、民事訴訟と比較して、他の紛争解決手段では低廉な額で紛争が解決される傾向にあることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態がある。また、解雇等の雇用終了をめぐる紛争処理に時間的な予見可能性が低いとの指摘もある。

このため、「『日本再興戦略』改訂2015」(平成27年6月30日閣議決定)及び「規制改革実施計画」(同日閣議決定)に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次の事項について検討を行う。

- ・ 既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・ 解雇無効時における金銭救済制度の在り方(雇用終了の原因、補償金の性質・水準等)とその必要性

参集者名簿(五十音順)

◎ 荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石井妙子	弁護士(太田・石井法律事務所)
大竹文雄	大阪大学社会経済研究所教授
岡野貞彦	経済同友会常務理事
垣内秀介	東京大学大学院法学政治学研究科教授
鹿野菜穂子	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
小林信	全国中小企業団体中央会労働・人材政策本部長
小林治彦	日本商工会議所産業政策第二部長
高村豊	日本労働組合総連合会東京都連合会アドバイザー
土田道夫	同志社大学法学部・大学院法学研究科教授
鶴光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科教授
徳住堅治	弁護士(旬報法律事務所)
斗内利夫	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟政策・労働条件局長
中村圭介	法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授
中山慈夫	弁護士(中山・男澤法律事務所)
長谷川裕子	日本労働組合総連合会参与
水島郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授
水口洋介	弁護士(東京法律事務所)
村上陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長
八代尚宏	昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
山川隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
輪島忍	日本経済団体連合会労働法制本部長

厚労省の検討会として
2015年10月末より検討
開始

金銭解決に関する統計分析

2016年6月6日(月)

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の
在り方に関する検討会

大阪大学社会経済研究所

大竹文雄

慶應義塾大学大学院商学研究科

鶴 光太郎

1. JILPT(2015)データの再分析まとめ(1)

- 労働政策研究・研修機構(2015)『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』労働政策研究報告書No.174で作成されたデータを利用し、再分析を行った。
- データは各事案の紙媒体の記録をJILPT担当者が読み込み、あらかじめ厚生労働省、裁判所との間で取り決められた変数項目について電子データとして入力した。

サンプルサイズは以下の通り

- 都道府県労働局のあっせん事案
 - 2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案853件
(うち金銭による解決313件)
- 労働審判の調停・審判事案
 - 2013年に4地方裁判所で調停または審判で終結した労働審判事案452件
- 民事訴訟の和解事案
 - 2013年に4地方裁判所で和解で終結した労働関係民事訴訟事案193件

1. JILPT(2015)データの再分析のまとめ(2)

- 労働審判制度の解決金は、正社員では勤続年数あたり0.3程度という大きさを月収倍率が増加するが、解決金月収倍率の大きいグループと小さいグループで大きく異なる。
- 解決金月収倍率の小さいグループ(解雇効力の確度が相対的に高い(解雇有効の可能性が高い)と想定)では、解決金月収倍率は2.3か月程度で勤続年数とは無関係。大きいグループ(解雇効力の確度が相対的に低い(解雇無効の可能性が高い)と想定)では、解決金月収倍率は勤続年数の0.84倍程度で増える。
- この結果は、解雇効力の確度が高い(解雇有効の可能性が高い)場合には2～3か月の解決金のみで、解雇効力の確度が十分低い(解雇無効の可能性が高い)場合にはより大きな金額になるという当検討会での議論(2016/4/25検討会における難波弁護士の説明)と対応
- 年齢および解雇有効・無効の心証についての情報がないために、特に正社員については精度の高い分析結果になっていない。→年齢、企業規模、退職金などの情報が必要。
- 非正規労働者は単純なモデルで、ある程度の説明力がある。

2. 労働審判の解決金分析

- 勤続年数が長くなるに従って、解決金の月収倍率は高まる傾向がある
- 正社員の平均では変動の約17%の説明力
解決金月収倍率 $\doteq 5.5 + 0.33 * \text{勤続年数}$
- 月収倍率が低いグループでは、
解決金月収倍率 $\doteq 2.3$ （下位10%）で勤続年数とは無関係
- 月収倍率が高いグループほど勤続年数との関係が強くなる
解決金月収倍率 $\doteq 9.1 + 0.84 * \text{勤続年数}$ （上位10%）
- 解決金月収倍率がかなり高ければ解雇効力の確度が低い（解雇無効の可能性が高い）、逆にかなり低ければ解雇効力の確度が高い（解雇有効の可能性が高い）と仮定すると、解雇有効の場合と無効の場合で勤続年数の効果が異なっている可能性

労働審判の解決金分析（2）

- 非正規では
解決金月収倍率 $\doteq 3.4 + 0.2 * \text{勤続年数}$
で変動の60%が説明可能

3. あっせんの解決金分析

- あっせんの場合は、謝罪などの解決金なしの解決が多いので解決金なしの標本を除いて分析
- 基本モデル：
解決金／月給 $\hat{=}$ 1.49 + 0.081 * 勤続年数
- 解決金が少ないグループ（下位10%）
解決金／月給 $\hat{=}$ 0.33
- 解決金が多いグループ（上位10%）
解決金／月給 $\hat{=}$ 2.95 + 0.15 * 勤続年数
- 正規労働者よりも非正規労働者の方が勤続年数の影響が大きい

4. 和解の解決金分析

- 和解解決金の月収倍率は、勤続年数が約20年でピークとなる逆U字型になる。
- しかし、このような逆U字型は、あっせんや労働審判の解決金ではみられない

勤続年数1年当たりの解決金水準

- 労働審判のデータによる、0.33という係数は国際的にも妥当な数字
- 2012年世銀調査
 - 高所得国48か国→1.8週→0.41か月
 - OECD→2.1週→0.48か月
- OECD調査
 - OECDの英国、ニュージーランド、オランダ→20年で5.5、5、6、7か月→0.3か月程度
 - フランス、ドイツ→20年で16、18か月→0.8～0.9か月

上記分析への補足

- 分析の限界
 - 解雇効力の確度という最も重要な説明変数が抜けていることは今回の分析の最大の問題点であり、十分幅を持って議論する必要がある。
 - まずは、この確度が解決金水準の重要な要因であることも理解
- しかしながら、だからといって勤続年数は解決金と無関係との結論は正しくない。
- 解決金水準が異なるグループでも勤続年数は有意になっている（特に、労働審判）
- 他の要因が一定とすれば、勤続年数は解決金水準に影響を与える。
- これは、「在職期間が長い人については、有効無効に関わらずそれなりにプラスに働くのではないか」という検討会での議論（元裁判官）と整合的
- 一方、推計式の結果をそのまま、実際の解決金算定式に利用すべきと主張しているわけではない。
- 勤続年数の影響の評価と解決金算定式は切り離して考えるべき
- 新たな発見というよりも、今回の分析結果がこれまでの検討会の議論とも整合的であり、また、海外の状況ともかけ離れているわけではないことを示すことが最も重要な貢献

解雇補償金の水準決定

- 欧州の解雇補償金の水準は国によってばらつきがあるが勤続年数を考慮(上限あり)
- 欧米では厳格な先任権制度(不況の場合勤続年数の短い従業員から解雇)があり、解雇補償金の制度と補完的(日本では、むしろ、中高年がターゲットになりやすい)
- 日本の場合、勤続年数の配慮は一定の合理性があり、労働者の希望でもあるが、中高年の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべき
- 大陸ヨーロッパの水準(月給換算)は高すぎる可能性も
- 労使協定などで労使の事情が柔軟に反映される仕組みも考慮すべき。

今後の課題

目標

- 制度的に新たな選択肢を作ることが重要
- しかしながら、解決金制度を直接利用した紛争解決を増やすことが目的ではない。
- 裁判で不当解雇になった場合でも解決金はこの程度という目安ができることで、むしろ、あっせんや労働審判などでもそれぞれの特徴に応じた目安ができることが期待され、迅速かつ納得のいく解決を増やしていくべき

課題

- 解決金制度導入に反対する労働者側、中小企業使用者側が納得する制度設計
- 解決金の水準の決め方(一律的な定め方の難しさ)
- 「1回的な解決」を図るための法制度的工夫

対応

- 労働者側からの申し立てのみを認める
- 労使協定(過半数組合または過半数代表者と使用者)の活用
 - 制度適用の要件
 - 解決金の水準決定(国による最低基準の提示と労使協定による上乘せ)→当事者の実情や多様性を反映した柔軟性の確保、様々なニーズへの対応可能

生産性を高める働き方改革とは？

- ICTを徹底活用した働き方改革(『人材覚醒経済』第2章)
 - 時間、場所を選ばない働き方の導入
 - ✓ 働き方の選択肢の多様化(テレワーク等)
 - 時間当たり生産性を意識した働き方
 - ✓ 労働時間(努力)、成果の把握が容易に
 - ✓ その結果、インセンティブの付与も工夫が可能
 - ✓ 調整業務の効率化→自律的な働き方
 - ✓ 子供を持つ主婦、高齢者からもサポート

「新たな機械化」の衝撃を乗り越えるための 人的資本投資①(『人材覚醒経済』終章)

- 技術変化で代替されるのではなく補完的になるようなスキルの育成(Autor (2015))
 - － 機械にはできないが新たな機械化を伴うと価値が高まるスキル
 - － 人とつながりたいという欲望が人間的な要素・スキルへの需要を創造(Brynjolfsson and McAfee (2014))
 - 人間の持つ芸術性(演劇、音楽)、身体能力(スポーツ)、思いやり(セラピー)、もてなし(レストラン)などへお金を払いたいという需要を生む。

新たな機械化と労働の補完性

具体例①

- 例1: 米国で銀行ATMが普及していく過程
 - 大きく減るとみられた銀行の窓口係の数は30年間でむしろ増加
 - 現金を扱うような定型業務は縮小
 - ITの発展で個々の顧客と密接な関係を作ることが可能→追加的なサービス(クレジットカード、ローン、投資)を提供する新たな業務が誕生
- 例2: チェス
 - 人間とコンピューターのチームが最強のスパコンに勝利
- 例3: 米アマゾン・ドット・コムの倉庫で活躍するキバという物流ロボット
 - 完全自動化ではない。
 - ロボットは棚を動かすというルーティン作業を担当する一方、労働者は商品を扱い、全体の活動はソフトウェアで制御

新たな機械化と労働の補完性

具体例②

- 中スキルの職務は異なるスキルが組み合わされているものもあるため機械化で代替されにくい。
- 中スキルの職務も細かくみるといくつかの異なるスキルが要求される業務(タスク)で構成、互いに補完性が存在
- 一定の技術が求められるが定型的な業務、対面的やりとり・柔軟性・適応性・問題解決といったスキルが要求される非定型的業務の組み合わせ
- これらの業務をばらして前者のみ機械化→効率性が大きく損傷→新たな機械化で代替されにくい→職務の二極化が永遠に続くことはない
- 中スキルの職務例
 - 医療技術者、配管工、大工、電気工事士、自動車整備士、調整や意思決定が必要な流通部門の事務職など

新たな機械化と労働の補完性

新たなスキル職務の割合増加

- 近年、中スキル職務全体の割合低下、新たな中スキル職務の割合むしろ増加(Holzer (2015))

米国の中賃金雇用の割合 (▲はマイナス)		
	2000年	13年(00年比)
中賃金雇用全体	39.1%	36.6%(▲2.5%)
伝統的な中賃金雇用	24.3	21.0(▲3.3)
建設	3.6	2.9(▲0.7)
生産	6.0	4.5(▲1.5)
事務	14.7	13.6(▲1.1)
新しい中賃金雇用	14.8	15.6(▲ 0.8)

(出所) Holzer, H. (2015), "Job Market Polarization and U.S. Worker Skills: A Tale of Two Middles", Brookings Institution Economic Studies

新しい中賃金雇用の例:
医療技術者、取り付け・保守・修理技術者、
経営(ローエンド)、サービス(ハイエンド)

「新たな機械化」の衝撃を乗り越えるための 人的資本投資①

- これまでにない新しいアイデアやコンセプトを思いつくスキルの育成 (Brynjolfsson and McAfee (2014))
 - 機械は答えを出すことはできても、問いを発する能力はいまだ備わっていない。
 - モンテッソーリ教育法
 - イタリアの医師が20世紀初めに考案した、自由な環境での自発的学習を重視
 - 「好奇心の赴くままに学ぶ」「どうして世界はこうなっているかを問う」
 - 米国で著名な起業家を輩出→Amazon.comの創立者ジェフ・ベズス (Jeff Bezos)、googleの共同創立者サーゲイ・ブリン (Sergey Brin) とラリー・ページ (Larry Page) など

性格スキルの重要性

(『人材覚醒経済』第7章)

- ペーパーテストで測れる認知スキル(認知能力)はかなり人工知能に分
- 「新たな機械化」が性格スキル(非認知能力)の相対的な重要性を更に高める可能性

まとめ

- 今後、機械学習などの活用で予想以上のことが「新たな機械化」で実行可能
- 一方、どこまでも人間しかできないことが必ず残る→人間しかできないことを高く評価するのも人間
- 人と人工知能との協働が重要→人工知能を上回り、人工知能に支配されない唯一の道
- 大きな環境、技術の変化に対応して人材、経済を覚醒する雇用制度改革、人材育成を大胆に進めいくことこそが、新たな機械化・人工知能の衝撃を乗り越えていくためにも必要