

これからの労働ルール

10の論点

リクルートワークス研究所
人手不足時代における労働に関する
法制度の論点を検証する研究プロジェクト

・プロジェクトリーダー
坂本貴志 (研究員/アナリスト)

・プロジェクトメンバー
岩出朋子 (研究員)
大嶋寧子 (主任研究員)
古屋星斗 (主任研究員)
松原哲也 (客員研究員)
菅原良枝 (アソシエイト)
谷本智子 (アソシエイト)

デザイン/小林正樹
校正/ディクシオン

これからの労働ルール

10の論点

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

<https://www.works-i.com/research/project/work-style/index.html>

2025年3月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>

これからの労働ルール 10の論点

3 はじめに

4 第1章 日本の雇用はどう変わったのか

10 第2章 これからの労働ルール10の論点

- 12 論点1 労働時間規制の緩和は必要か
- 14 論点2 働くニーズが多様化する時代の深夜労働規制はどうあるべきか
- 16 論点3 企業人事による広範な配転命令権は見直すべきか
- 18 論点4 スポットワークの実態と今後の制度的論点
- 20 論点5 一律的な労働者の健康確保の手法はこれからも有効か
- 22 論点6 職場情報開示義務のさらなる強化は必要か
- 24 論点7 多様化する労働のあり方に対して解雇や退職勧奨はどうあるべきか
- 26 論点8 65歳までの継続雇用義務のさらなる延長をどう考えるか
- 28 論点9 2024年「無期転換ルール」の活用実態はどうか
- 30 論点10 女性活躍推進法の実効性をもう一段高めるために何が必要か

32 おわりに これからの労働ルールのあり方を考える

はじめに

坂本 貴志

リクルートワークス研究所 研究員/アナリスト

日本の雇用を取り巻く制度や慣行は日本型雇用と称されたうえで、その是非について様々な議論が行われている。日本型雇用は、経済が好調なときは称賛され、そうではないときには批判の矢面に立たされるなど、これまで毀誉褒貶を経験してきた。

一方、このところの日本の労働市場は大きく変容している。例えば、これまで日本型雇用が長時間労働の温床になっているとされることもあったが、近年、労働時間はあらゆる年齢階層で急速に減少している。あるいは、過去、正規雇用者に対する過剰な保護が非正規雇用者への不当な差別を生んでいるという声もあったが、データを見れば非正規雇用者の処遇改善は近年大きく進んでいる。

日本独自と言われる雇用のあり方が長期的に変化しているなか、労働に関する法制度も近年変わっている。2019年に施行された働き方改革関連法では、労働時間の上限規制を定められ、2024年には経過措置が終了、全面的な適用になっている。あるいは企業において定められる人事制度も少しずつ変わりつつある。これまで人事異動や転勤などは企業人事の専決事項であったが、職務や勤務地を限定した雇用契約が広がり、副業解禁を行う企業なども増えているとみられる。

本報告書では、これらの変化を踏まえ、今後の日本の労働法制度のあり方について検討する。まず第1章では、現在の日本の労働市場で起きている構造変化や雇用慣行の変化を検証している。さらに、第1章で確認した環境変化を前提として、第2章では今後の労働に関する各種法制度について、どのような視点で考えればよいのかを提示している。10の論点に分けたうえで、それぞれの論点についてデータを用いた分析を紹介し、そこで判明した事実に基づいてそれぞれについて政策的な論点がわかるような形でまとめている。

法制度に関しては、何か制度をこう変えればうまくいくといったような簡単な正解が一つあるというわけではない。これからの法制度のあり方を考える場合には、これまでもそうであったように、制度の変化に伴って生じるメリットとデメリットをしっかりと比較衡量したうえで、どういった形が望ましいのかは社会全体として考えていかなければならない。本報告書がそれを考えるうえでの一助になれば幸いである。

第1章

日本の雇用は どう変わったのか

日本型雇用と称される、日本ならではの雇用慣行。過去、年功賃金や終身雇用など日本ならではの仕組みが正規雇用者を中心とした労働者の雇用の安定につながり、また企業側としても安定した人員確保を可能にした部分もあった。しかし、低迷する経済と歩調を合わせる形で日本型雇用は近年批判が行われてきた。こうしたなか、日本の雇用は変化しているのかあるいはそうではないのか。本章では、日本の労働環境が今どのように変化をしているのか確認してみたい。

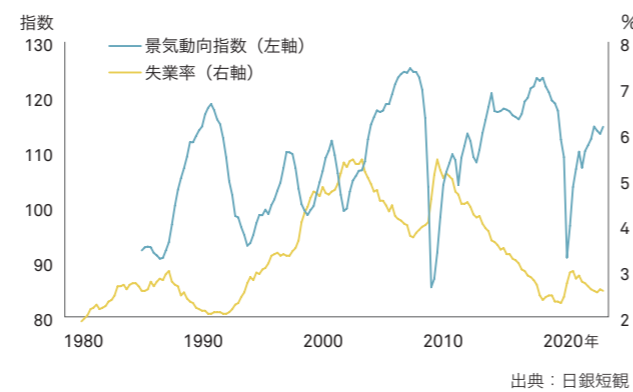
1 深刻化する人手不足

最初に、労働市場の需給がどのように変化しているのかをみてみよう。日本の近年の失業率の動向を確認すると、足元では概ね2%台半ば程度の水準で推移しており、長い間低位で安定している様子が確認できる(図表1)。失業率の過去からの推移を確認すると、現在のように2%台半ばの水準が安定して続いたのは1980年代後半から1990年代前半にいたるバブル期以来のことである。現在の失業率は概ね構造的失業率と同程度の水準にあるとみられ、景気の変動に伴う循環的失業が存在しない完全雇用の状況が続いていると考えられる。

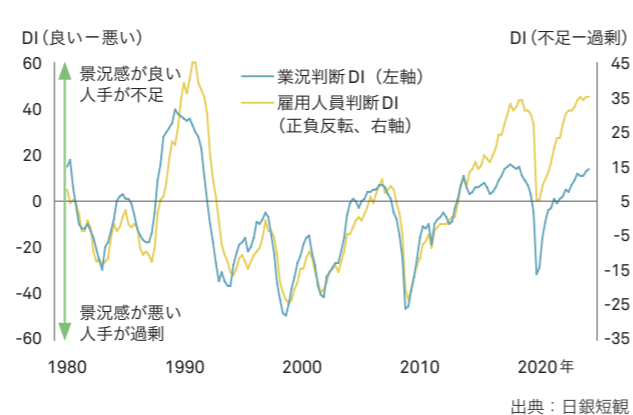
労働市場で失業者が少なくなっていると同時に、人手不足も深刻になっている。企業の人手不足感を表す指標としてよく使われ、かつ最も信頼性の高い指標である日銀短観の雇用人員判断DIがある。日銀短観では調査対象企業に対して自社の雇用人員が「過剰」か「適正」か「不足」かの3択で企業の状況を聴取しており、「過剰」の割合から「不足」の割合を引いた値を雇用人員判断DIとして公表している。

雇用人員判断DIをみると、現在の企業の人手不足感がいかに深刻かを理解することができる。図表2は雇用人員判断DIと景気の動向を指し示す業況判断DIとを比較したものであるが(雇用人員判断DIは正負を反転して表示している)、直近の2023年第4四半期で雇用人員判断DIは-30と多くの企業が人員不足だと答えている。これも過去の水準と比較すると1990年代初頭の水準に達している。企業の人手不足感という観点でも、バブル期以来の水準となっていることが確認できる。

図表1 失業率の推移



図表2 人手不足感と景況感



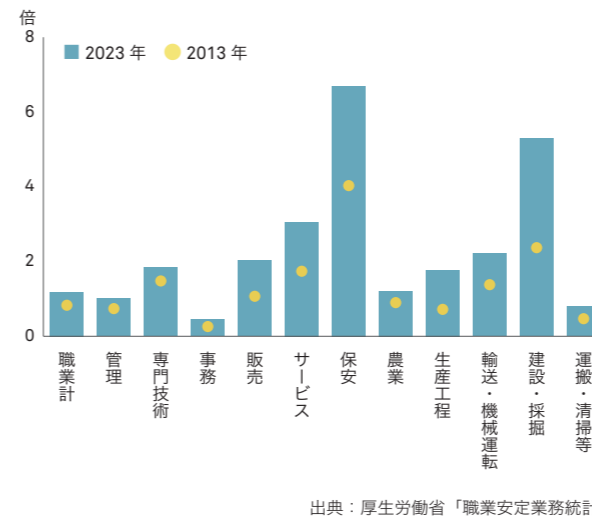
2 ホワイトカラーの人余りと エッセンシャルワーカーの 不足

日本全国の企業で人手不足が深刻化しているなか、どのような仕事で特に人が足りていないのか。図表3は厚生労働省「職業安定業務統計」から職業別の有効求人倍率を取ったものである。

有効求人倍率をみると、求人がたくさんあるにもかかわらず求職者が少ない仕事は、専門技術職(2023年平均:1.84倍)、販売や営業職の含まれる販売職(同:2.03倍)、介護サービスや飲食物調理、接客に関する職業などが含まれるサービス職(同:3.05倍)、警備員など保安職(同:6.69倍)、タクシーやバス、トラック運転手などが含まれる輸送・機械運転職(同:2.22倍)、建設・採掘に関する職業(同:5.29倍)などとなる。

一方で、職業安定業務統計があくまでハローワークを介した職業紹介に限定されているという点には留意する必要があるものの、事務職(同:0.45倍)などは比較的低い倍率を維持している。現在の労働市場を俯瞰してみると、IT専門職などハイスキル職種の人手不足が深刻化していると同時に、いわゆるエッセンシャルワーカーといわれる現場の仕事に従事するような職種で人手不足が深刻化しているのである。このように、ハイスキルワーカーとエッセンシャルワーカーが不足し、事務職など中間的な仕事で人余りが発生している「労働市場の二極化」は、世界的な傾向として指摘されている。

図表3 有効求人倍率



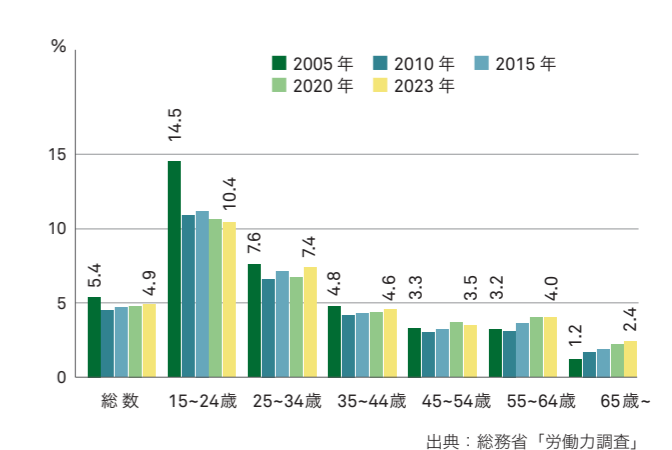
3 労働市場の流動化は 限定的

労働市場においてミスマッチが存在しているなか、転職者が全体として増えているのかどうかを確認してみよう。総務省「労働力調査」では、特定調査票において調査回答者に前職を辞めた時期を聴取している。この回答状況をもって、労働力調査では転職の実態を把握している。労働力調査が定義する「転職者」とは、就業者のうち前職のある者でかつ過去1年間に離職を経験した者とされている。

就業者のうち転職者が占める割合である転職者比率の過去からの経緯をとったものが図表4である。転職者比率の2005年からの推移を確認すると、2005年には5.4%だったものがリーマンショック後の2010年に4.5%まで下がり、その後は緩やかに上昇し2023年には4.9%となっている。転職者比率は景気変動による影響を受けながら上下しているが、総じてみれば大きな変化までは認められない。

年齢別にみても、25~34歳では7.4%、35~44歳では4.6%と、全体として転職者比率が上昇している傾向にあるとはいえない。一方、45~54歳は足元では3.5%、55~64歳では4.0%と、中高年齢者はもともと転職者の比率が低い近年はやや上昇している傾向が認められる。これには賃金カーブのフラット化や退職金の減少や確定拠出年金の普及などが背景にある可能性もある。また65歳以降に関しては、定年後も働き続ける人が増加していることが影響していると考えられる。

図表4 転職者比率の割合



4 大企業若手従業員の離職率は上昇している

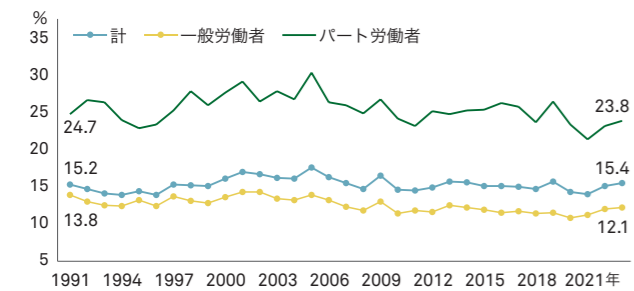
長期的にみれば、日本の労働市場の流動性が高まっていると明確にいうことはできない。これはほかの統計でも同様である。厚生労働省「雇用動向調査」から離職率の動向を取ったものをみても長期的に大きな傾向は認められない（図表5）。

ただ、日本の労働市場が全く変わっていないのかというところでもない。部分的にみれば転職者の比率が高まっている層もある。雇用動向調査では従業員の年齢階層に加えて、企業規模別に離職率の動向を分析することができる。

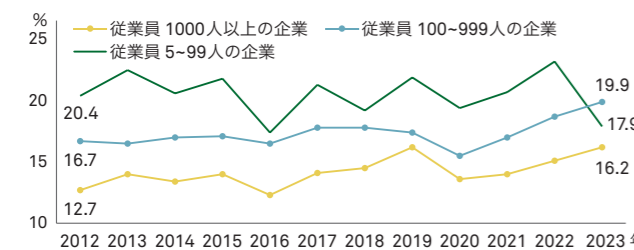
年齢層を絞ったうえで企業規模別の離職率の推移を集計すると、大企業や中堅企業において若手の離職率が緩やかに高まっていることがわかる（図表6）。雇用動向調査から20代の2023年時点の離職率を算出すると、1000人以上の企業では16.2%、100～999人の企業では19.9%と趨勢として上昇している様子が見て取れる。

これまで日本では、中小企業では人材は流動的に移動する傾向があるものの、大企業ではそういった動きが限定的であると指摘されてきた。しかし、近年では伝統的な日本の大企業においても、新卒採用で採用した従業員を長期で雇い続けるという傾向はやや変わってきているというも事実だと考えることができる。

図表5 離職率の推移



図表6 20代労働者の離職率の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」（図表5、図表6とも）

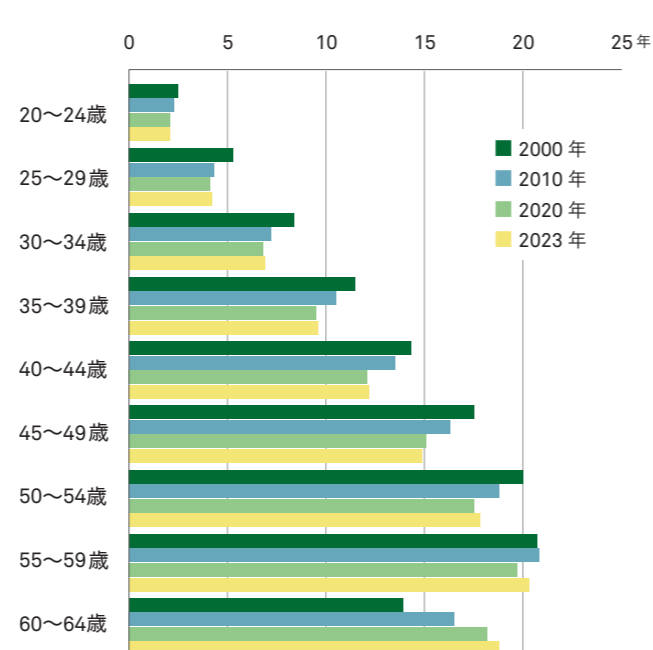
5 長期雇用の慣習は薄れつつある

終身雇用の変化を確認するために、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から勤続年数の推移を取ったものが図表7である。これを見ると、勤続年数は長期的に短くなってきている様子がうかがえる。

例えば30代後半の勤続年数は2000年の11.5年から2010年に10.5年、2023年に9.6年と緩やかな減少傾向にある。40代後半も2000年の17.5年から足元では14.9年まで減少している。男性と女性を分けたうえで時系列で比較をしても、男性も女性もいずれも勤続年数は減少傾向にある。このようにしてみると、一つの会社で長く働き続ける終身雇用の慣行は少しずつ変わってきていると考えることができるだろう。

一方、先述のように総務省「労働力調査」や厚生労働省「雇用動向調査」から転職率や離職率の動向を確認すれば、必ずしも離職率が大きく増えている様子は確認できないが、転職市場の状況は比較的安定しているにもかかわらず、勤続年数が明確に減少傾向にあるのはなぜだろうか。これはもしかすると、過去は一部の人が短期間で頻りに転職していたものが、現在では多くの人が少数回転職するなど転職行動が変わっているのかもしれない。

図表7 勤続年数の推移



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

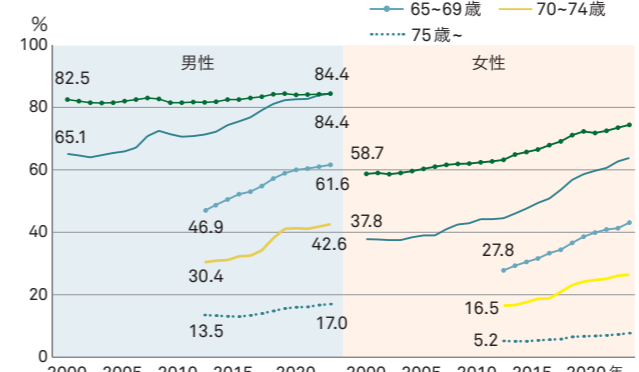
6 女性、高齢者が急速に労働市場に流入している

労働市場に参加している人の属性も変わってきている。近年の日本の労働市場を振り返ったとき、大きな出来事として挙げられることにはなんといっても女性の労働参加の急伸がある。2000年に58.7%であった日本の15～59歳の女性就業率は、足元で74.4%まで上昇している。女性の社会進出は世界的な潮流となっているが、主要先進国の中でも日本が最も急増している。また、就業率の水準でもすでに日本は女性の就業率が高い国である。北欧など一部の国や都市国家では日本よりも高い就業率を達成しているものの、日本の女性就業率の水準や近年の伸びは特筆すべきものだといえる。

この傾向は高齢者でも同様である。日本の高齢者の就業率もまた近年急上昇している（図表8）。男性の60～64歳の就業率は2000年時点で65.1%であったが、2023年時点には84.4%となり、15～59歳の就業率に追いついている。年金の支給開始年齢の引き上げや継続雇用制度の普及に伴って、就業率は大幅に上昇している。65～69歳の男性についても足元で就業率は61.6%と働く人が多数派になっている。

女性高齢者も就業率上昇が続いている。過去の世代においては、女性が働かないことが当たり前だった時代背景もあって高齢女性の就業率は低い水準にあった。しかし、この20数年の間に60代前半の女性の就業率は37.8%から63.8%まで急上昇した。また、60代後半の女性の就業率は2012年から2023年までの間に27.8%から43.1%まで上昇している。

図表8 就業率の推移



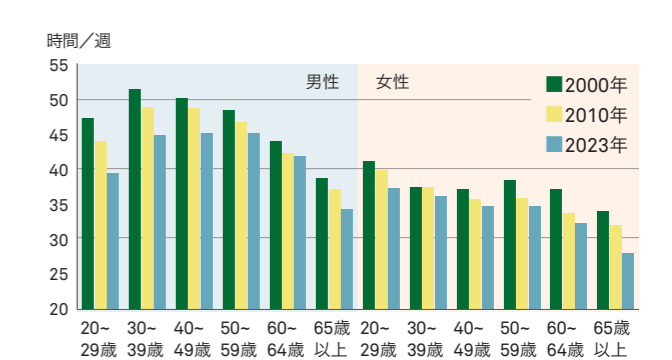
出典：総務省「労働力調査」

7 労働時間は大幅減少へ

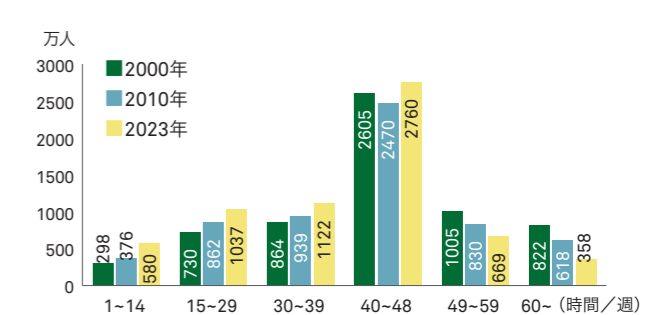
総務省「労働力調査」から、性別・年齢階層別に労働時間の変化をみても、あらゆる年齢層で労働時間が減少していることが確認できる（図表9）。特に男性若年層の労働時間の減少が顕著になっている。20代男性の週労働時間は2000年時点の46.4時間から2023年には38.3時間まで減少している。20代は進学率の上昇なども影響しているとみられるが、同様の傾向は30代男性にも確認される。30代男性は2000年の50.9時間から2010年の48.1時間、2023年には43.6時間まで減少した。

現代においては、幅広い企業で長時間労働が是正されており、平均労働時間も減少を続けている。そして、労働時間の減少には先述のように女性や高齢者など短時間労働者が増えていることも大きく影響しているものと考えられる。週労働時間別の人口の推移をみると（図表10）、週1～14時間働く人は2000年の298万人から580万人へ倍増しており、週15～29時間も730万人から1037万人へと増えているなど、短い時間働きたいという労働者の希望に合わせた働き方が現代では可能になっていることがわかる。

図表9 性別・年齢階層別の労働時間の推移



図表10 週労働時間別の就業者数



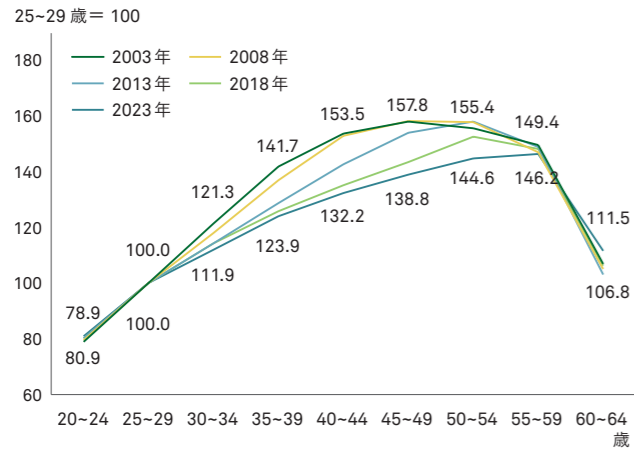
出典：総務省「労働力調査」（図表9、図表10とも）

8 賃金カーブはフラット化している

賃金の構造も近年変化がみられる。日本企業の賃金制度の特徴として、従来、若いころには実際のパフォーマンスよりも低い報酬を設定し、中高年になって高い報酬を支払う後払い賃金の仕組みが指摘されてきた。しかし、こうした年功賃金の仕組みは変化が確認される。

25～29歳時点の年収を100としたときの賃金カーブを時系列で比較すると、2003年にはピークである45～49歳が157.8となっていた（図表11）。2023年時点で

図表11 賃金カーブ



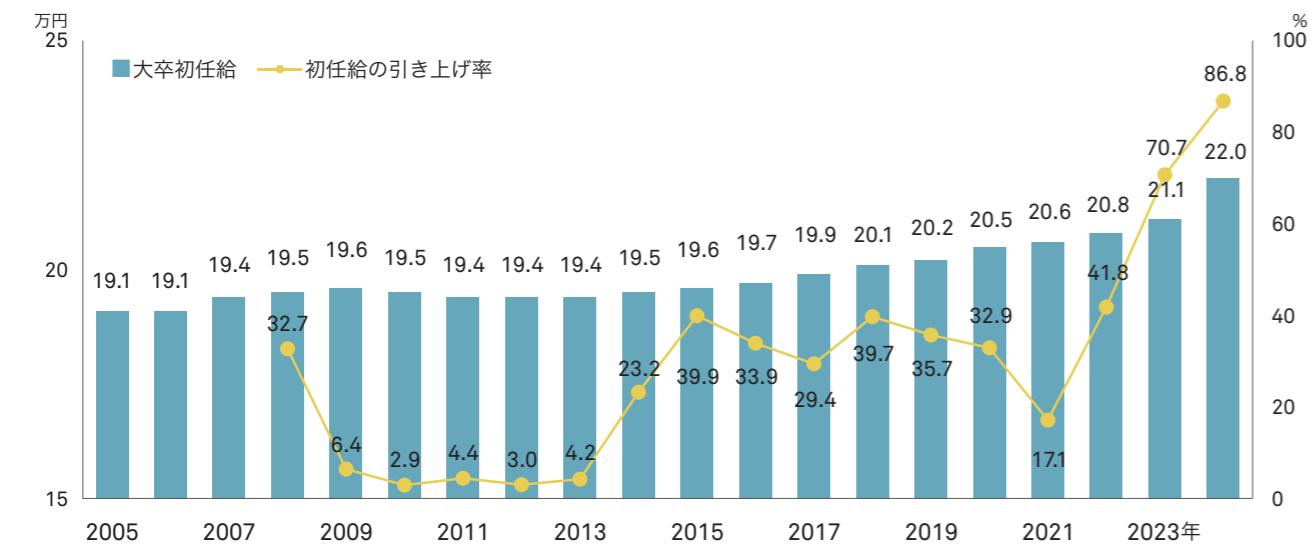
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

は同年齢の賃金指数は138.8となっており、賃金差はかなり縮まっている。こうみると、年功賃金は長い期間をかけて緩やかにではあるものの解消に向かっている様子が見えてくる。

なお、2023年時点の賃金のピークは55～59歳の146.2となっており、賃金カーブの山が後ろにずれてきていることも変化として挙げられる。これには昇進年齢の後ろ倒しに影響している可能性もあるが、おそらく人口動態の影響も大きいとみられる。現在の50代後半から60代前半は団塊世代と段階ジュニア世代のはざまに位置しており、人口が少ない世代となっている。部長職や課長職など役職に就ける人が相対的に多い世代になっていると考えられ、一時的に平均年収が高まっている可能性がある。

近年では若年人口の減少に伴う需給逼迫により、初任給を大きく増加させる企業も増えている（図表12）。人事院の調査によれば、2024年時点の大卒初任給は22.0万円、10年前の19.5万円から2.5万円（+13%）上昇しており、初任給の引き上げ率は8割に達する。今後を展望すれば、若手の人材獲得競争はますます激化することが予想され、若年層の賃金水準が大きく上昇することで賃金カーブは今後はますます急速にフラット化に向かう可能性が高い。近い将来、長く日本型雇用の特徴とされてきた年功賃金は、過去の慣行だったと評される時代が来るのではないかと見られる。

図表12 初任給の推移



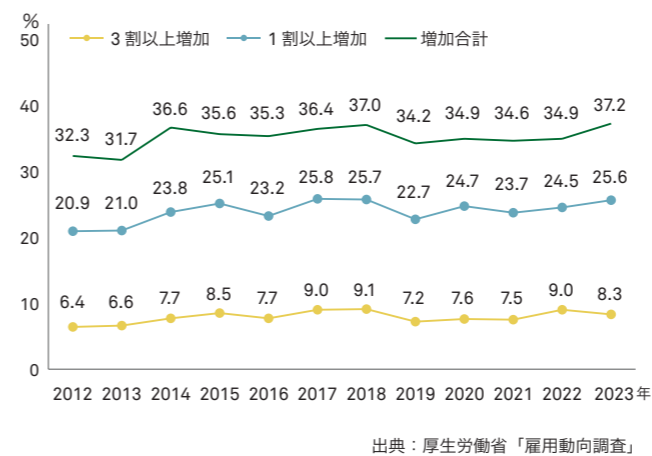
出典：人事院「職種別民間給与実態調査」、労務行政研究所「新入社員の初任給調査」

9 賃金は長い調整局面を経て、上昇局面へ

また、転職の動向を概観したが、一口に転職といっても、会社側の都合によって辞めざるを得ないこともあれば、より高度な仕事に移ろうとする積極的な転職もあり、その内実は多様である。そうした意味では、転職によって賃金が上がっているのか否かは転職の質という観点で重要な論点である。

同じく雇用動向調査から転職によって賃金が増加した

図表13 転職により賃金が増加した人の割合



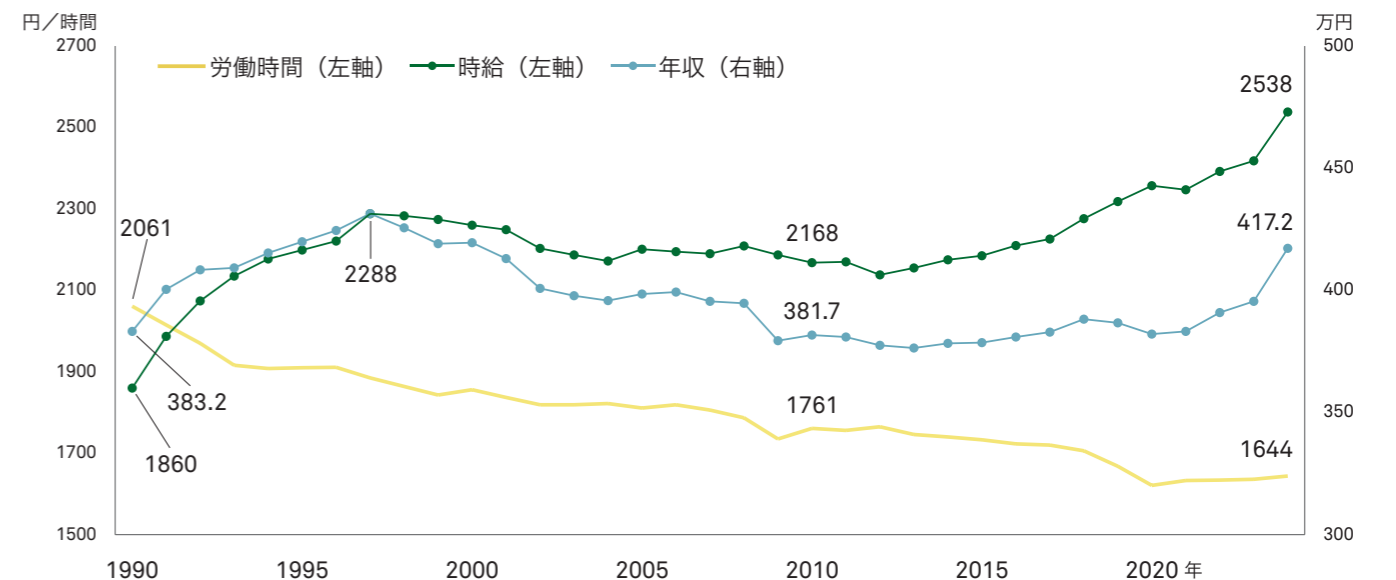
出典：厚生労働省「雇用動向調査」

人の割合をみたものが図表13である。同図表からは転職で賃金が増加した人の割合は近年高まっていることがわかる。2023年時点において、賃金が3割以上増加した人は8.3%、1割以上増加した人は25.6%、上昇した人は37.2%となった。いずれも2012年からみれば上昇傾向にあることがわかる。

転職による賃金増加に関しては、一般的には景気循環の影響を大きく受けると考えられるところ、近年の動向には労働市場の需給逼迫や景況感の改善が影響しているとみられる。この点、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をみても、長らく低迷を続けていた賃金が、近年は上昇し始めていることが確認できる（図表14）。日本人の賃金の推移を時給（年収/年間総労働時間）で確認すると、1997年にピークの2288円を記録したあと、およそ20年の間ずっと低迷を続けてきた。しかし、2010年代半ば以降ははっきりと上昇傾向に転じていることがわかる。2024年には2538円まで上昇しており、この10年ほどで16.7%増となる。

また、近年の賃金上昇は働き方改革などに伴う労働時間の減少に牽引されてきたものであるが、足元では年収水準が上昇する形に賃金上昇の姿も変わってきている。今後は、分母の労働時間の減少だけでなく、分子の年収水準自体も上昇していくことで賃金水準は継続して上昇していくと予想される。

図表14 賃金の推移



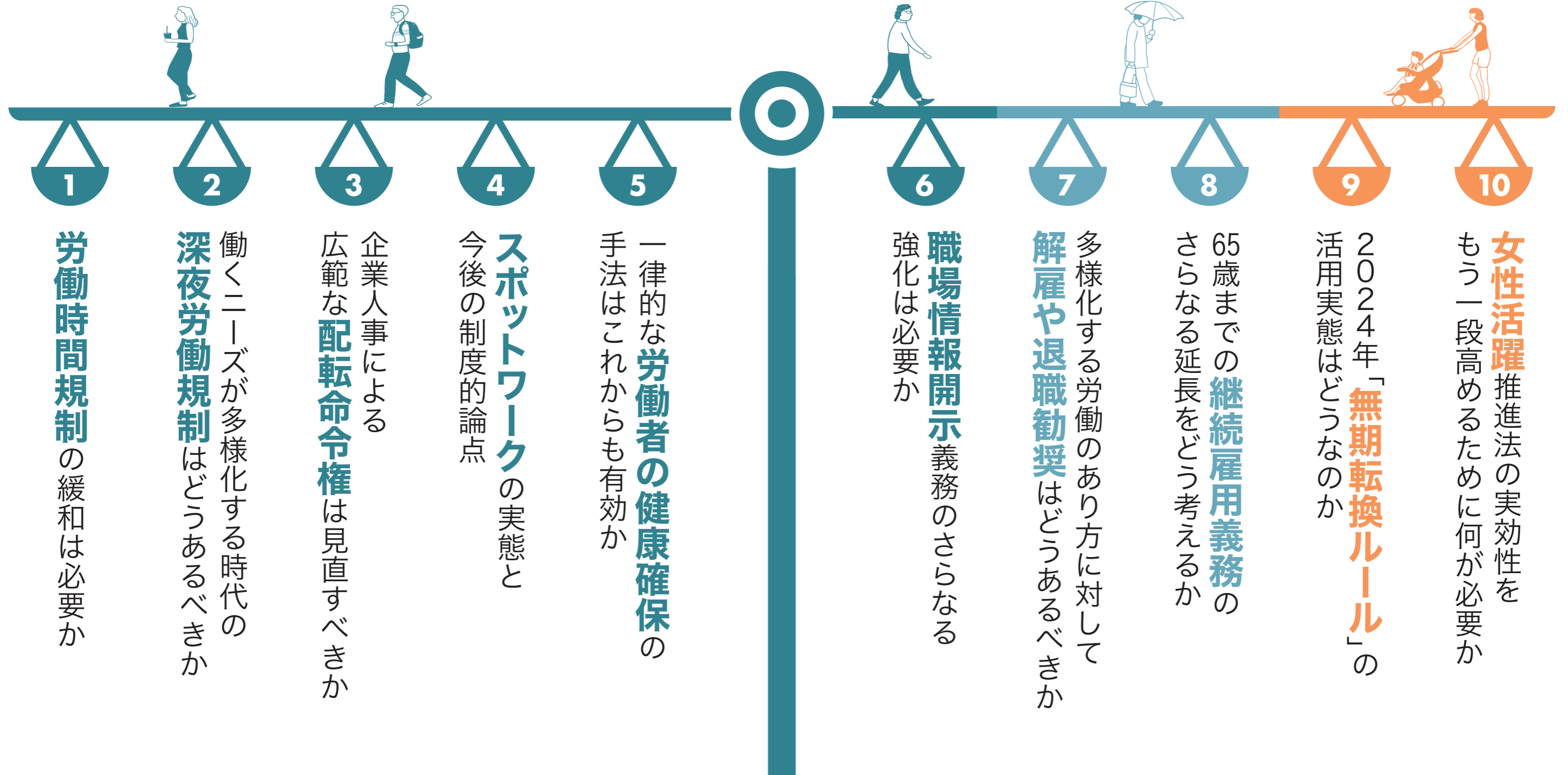
出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

これからの労働ルール 10の論点

(自立した個人の自由な働き方)

(雇用の入口と出口)

(働く人への不当な差別)



1 【労働時間規制】

執筆
坂本 貴志

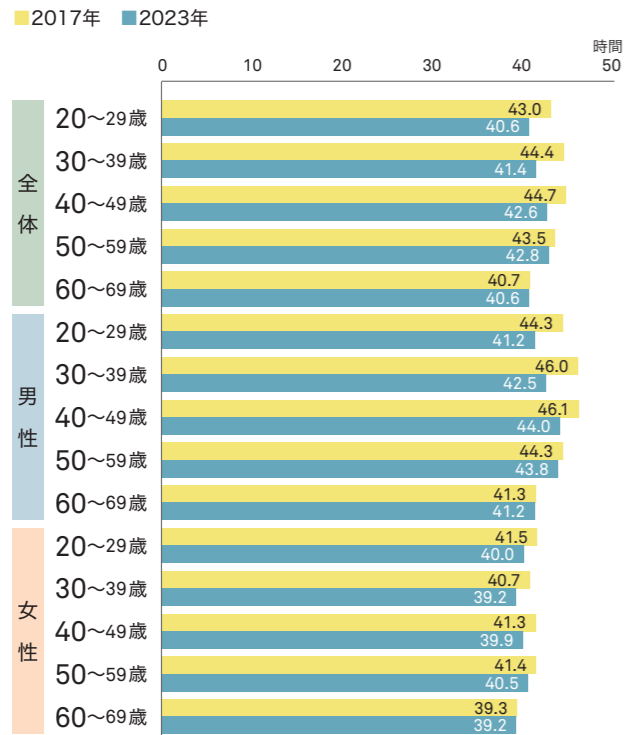
労働時間規制の緩和は必要か

働き方改革関連法によって労働時間の上限規制が導入されて6年が経過した。そして、法改正を契機に日本人の働き方も大きく変わった。一方で、恒常的な人手不足が続くなか、こうした規制が高い報酬を得るためにより長く働きたいと考えている人の希望を損ねている側面もあるのではないかとこの声も存在しており、労働者代表と使用者との合意の下で労働時間規制の緩和を図るデロゲーションの必要性が議論されている。このような労働時間規制の緩和は妥当かどうか考えていこう。

働き盛りの男性を中心に 正規雇用者の労働時間は着実に減少

働き方改革関連法は2018年に成立、2019年4月から

図表15 正規雇用者の性・年齢別週労働時間の変化



出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

大企業に、2020年4月から中小企業に適用され、企業側は労働時間を適正に管理し、従業員の健康を守る責任が強化された。同法においては、労働時間の上限規制が導入され、原則として、月45時間、年360時間以内の時間外労働が定められている。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用い、働き方改革の実施前と実施後の正規雇用者の労働時間の変化を探ってみよう(図表15)。比較する期間は、働き方改革実施前を2017年とおき、働き方改革実施後を直近の2023年時点としている。また、本稿のデータはいずれも正社員に絞ったうえで分析したものである。

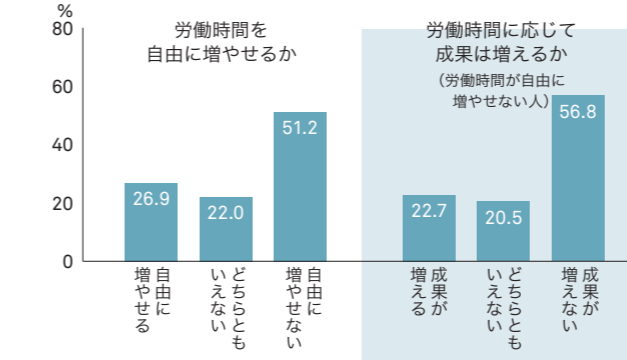
年齢層別の週労働時間を分析すると、特に減少が大きいのは男性である。20代の男性は2017年において平均44.3時間働いていたが2023年では41.2時間に労働時間が減少した。また、30代男性は性・年齢層層別にみたときに最も労働時間が縮減した層となっており、46.0時間から42.5時間と3.5時間減っている。一方で、女性に関してはもともと労働時間が短かったこともあり、相対的に影響は小さかった。20代女性は41.5時間から40.0時間(▲1.5時間)、30代女性は40.7時間から39.2時間(▲1.5時間)となっている。

労働時間を自由に増やせない人は多いが、増やしたい人は少ない

労働時間の上限規制の適用以降、働き盛りの男性を中心に労働時間は着実に減少している。一方、働き方改革が進む陰で、働きたいのに働けない人が多数発生する事態になってはいないか。

リクルートワークス研究所で行った就業者1万人に対するインターネットモニター調査「働き方のこれからに関する1万人調査」(以下、「1万人調査」という※調査の詳細はP35参照)では、回答者に対して労働時間を自由に増やせるかどうかを聴取している。同調査の結果によると、労働時間を

図表16 労働時間を自由に増やせるか

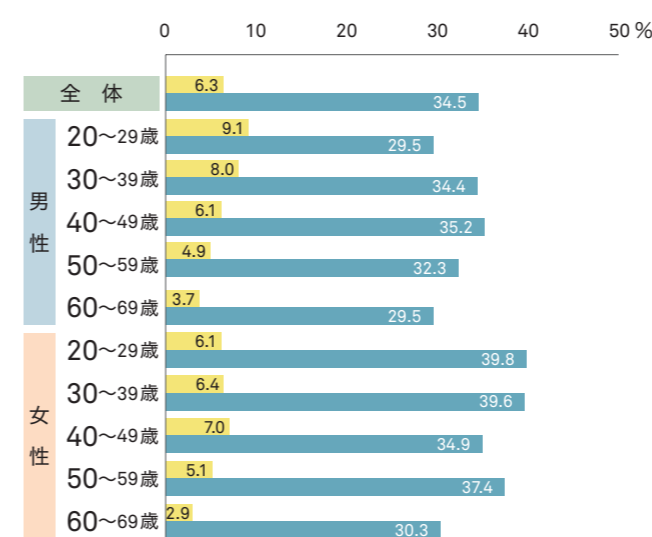


注：分析は正規雇用者に限定。2024年の数値
出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

自由に増やせないと答えた正規雇用者の割合は51.2%と半数を超えた(図表16)。労働時間を自由に増やせないと回答した労働者について、労働時間を増やしても必ずしも成果が増えるわけではないと答えた人(56.8%)もいる一方で、労働時間を増やせば成果が増えると答えた人(22.7%)もいるなど、労働時間規制が付加価値向上を抑制している可能性も否定はできない。

こうしたなか、労働者の労働時間に対する希望はどのようになっているか。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」から労働時間の希望を分析したものが図表17である。正規雇用者のうち労働時間を今より減らしたいという人は34.5%に上った一方で、労働時間を今より増やしたいという人は6.3%となった。性・年齢別にみると、20代男性(今より増やしたいと答えた人の割合：9.1%)、30代男性(同：8.0%)などは労働時間を増やし

図表17 労働時間の希望



注：分析は正規雇用者に限定。2023年の数値
出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

たい人がやや多い傾向となったが、総じて時間を増やしたい人は限定的な割合となっている。一方、20代女性(今より減らしたいと答えた人の割合：39.8%)、30代女性(同：39.6%)は労働時間を減らしたいという人が多かった。なお、高齢者は労働時間を増やしたい人も減らしたい人もほかの年齢層に比べて少ない傾向があった。

デロゲーションの導入は 慎重な議論が必要

以上、本稿では様々な観点から労働時間の希望についての分析を行ってきた。労働時間規制のあり方について示唆されることは何だろうか。

労働時間規制については、規制によって主に企業側の要請による過度な長時間労働を抑制することができる反面、それが規制であることからの当然の帰結として、本来であればもっと働きたいと思う労働者の自由を妨げるという損失も生じうる。分析の結果をみると、たしかに現代においては労働者が労働時間を自由に増やすことが難しい状況にあることが見えてくる。ただ、そのような状況においても、労働時間を増やしたいという労働者は現代においてかなり少数派だということがわかる。そう考えれば、経済全体の付加価値を高めるためにはあくまで生産性上昇を追求すべきという方向性になるだろう。

ハイススキル人材など自律的に働ける労働者に対して、労働時間の規制を緩和すべきだという主張自体は、素直に考えれば当然に導き出される帰結であり、理論的にも正しいと考えられる。しかし、賃金水準が高い労働者でかつ労働時間を増やしたいと思っている人は全体としてはかなり少数派であるとみられる。こうした分析を総合的に勘案すれば、デロゲーション拡充による社会的な利益は現代日本においてはかなり限定的にならざるを得ないだろう。

結局、デロゲーション拡充の是非を考えるうえでは、労働者の意思に反する長時間労働につながりうるリスクも考慮したうえで、それを上回る利益を得られるのかどうかという利益と損失との比較衡量の考え方にならざるを得ない。そういった観点で考えれば、こうした施策は慎重に判断していくべきだという結論になるのではないだろうか。データをみる限り、現在の労働時間規制は総じてみれば比較的うまく機能している。こうしたなかでデロゲーションを議論するというのであれば、慎重な議論が求められるだろう。

2 【深夜労働規制】

執筆
大嶋 寧子

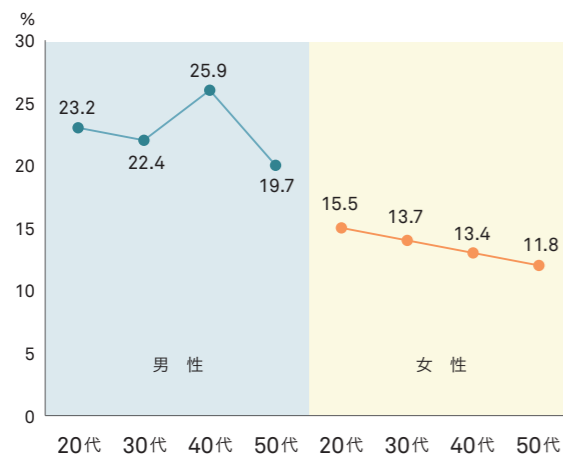
働くニーズが多様化する時代の 深夜労働規制はどうあるべきか

労働基準法は労働者に深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）の勤務をさせる場合、負担の大きさへの補償として、2割5分の割増賃金を支払うことを企業に義務付けている。一方、近年は子育てや介護をはじめとする事情で日中の労働時間を確保しにくい人が増えており、多様なニーズを抱える人材が柔軟に働けるよう深夜労働規制の見直しが必要ではないか、という指摘もみられる。深夜労働の規制は多様な労働ニーズにどう応えていくべきだろうか。

正社員の約2割が、 過去半年間に深夜労働を実施

リクルートワークス研究所1万人調査によると、過去半年間に深夜労働をしていた人の割合は正社員で21.5%、パート・アルバイトで9.4%、派遣社員で11.8%、契約社員で14.8%、嘱託で11.2%であった。深夜労働は正社員で最も広く行われている。

図表18 過去半年間に深夜労働をしていた人の割合（性・年齢階級別、%）



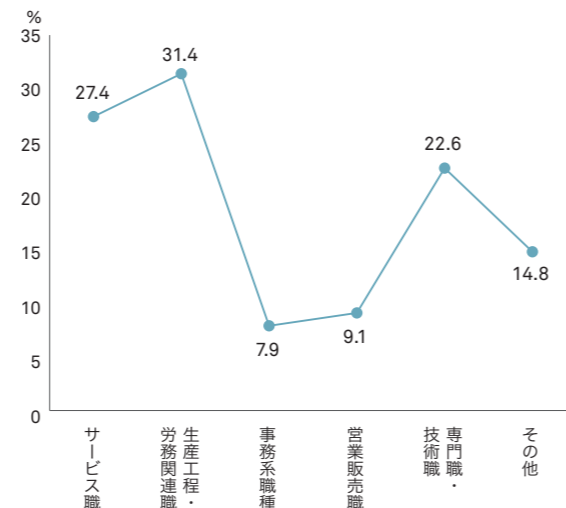
そこで正社員に着目し、深夜労働をしていた人の割合をより細かくみると、性・年齢別には40代男性で、業種別にはサービス職、生産工程・労務関連職の労働者で高かった（図表18・19）。働き方改革により総労働時間は減る傾向にあるが、管理職が多い年齢階級や、夜勤が組み込まれることも多い業種で、深夜労働を行う人は多い。

深夜労働の理由別に同じ割合をみても、最も多かったのは「業務の性質（シフト勤務や海外とのやり取りなど）上必要なため、深夜時間帯に勤務をしていた」人で、男性で11.7%、女性で6.7%であった。また「仕事が多すぎる・仕事が終わらないために、深夜時間帯に勤務をしていた」人も男性で4.6%、女性で2.4%と、2番目に多かった。

自発的理由で深夜労働を行う人も

一方、自発的な理由で深夜労働を行う人もいる。「より賃金が高いため、深夜時間帯に勤務をしていた」人は

図表19 過去半年間に深夜労働をしていた人の割合（職種別、%）



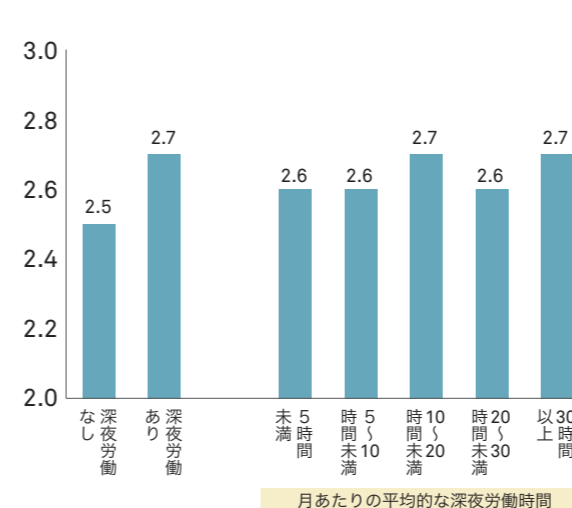
男性で4.4%、女性で3.2%、「育児・介護などで日中の業務時間が十分に取れないため、深夜時間帯に勤務をしていた」人は男性で1.0%、女性で0.8%、「それ以外の自分の希望により深夜時間帯に勤務をしていた」人は男性で2.1%、女性で1.0%であった。育児・介護理由による自発的な深夜労働は、6歳以下の子どもがいる正社員に限定すると男性で2.8%、女性で4.8%となり、特に女性で日中確保できない労働時間を補うための深夜労働ニーズが一定程度存在する様子がうかがえる。

注意したいのは、自発的な深夜労働であれば負担が軽いとは限らないことだ。深夜労働を業務理由で行う人と自らの希望で行う人とで深夜労働の長さを比べると、後者が1か月あたりの深夜労働時間がより長くなる傾向がみられた。深夜労働を自発的に行う労働者のほうが、働き方の自由度がやや高い傾向にあるが、それ故に一部で歯止めが利きにくくなっている可能性もある。

深夜労働をしている人で 主観的な不健康度が高い

深夜労働の有無や深夜労働の長さの別に、心身の不調に関する8つの項目（「頭痛やめまいがする」「背中・腰・肩が痛む」「動悸や息切れがする」「ひどく疲れている」「気がはりつめている」「ゆううつだ」「食欲がない」「よく眠れない」）から作成した主観的な不健康スコアを確認した（図表20）。すると、深夜労働をしている場合や、深夜労働の時間が長い場合に同スコアの平均値が高くなる傾向が

図表20 深夜労働の有無/長さによる、
主観的な不健康スコア*注



*注 主観的な不健康スコアは、「頭痛やめまいがする」「背中・腰・肩が痛む」「動悸や息切れがする」「ひどく疲れている」「気がはりつめている」「ゆううつだ」「食欲がない」「よく眠れない」の8項目への回答（1.いつもあった～5.全くなかった）の平均値（数値は逆転）を採用している。

確認できた。念のため、統計的な手法を用いて、労働者の属性や週労働時間等の働き方を統制したうえで、深夜労働と主観的な不健康の関係を分析したところ、深夜労働を行わない場合を基準とすると、月あたり平均5時間未満および同5～10時間未満の深夜労働は主観的な不健康と有意な関わりを示さなかった。一方、月10時間以上の深夜労働は主観的な不健康と正の関わりを持ち、この関係は労働者が労働時間を選択できる、就業場所を選択できる、中抜けをできるといった働き方の裁量や自由度に関わる状況を統制しても変わらなかった。つまり、深夜労働は長くなると労働者の健康に影響する可能性があり、働き方が柔軟だからといってそれが解消されるとはいえない。

労働者の健康を守りつつ、 そのニーズの多様化に応えるための さらなる情報把握が必要

以上のように、働き方改革が進んできた今日でも深夜労働を行う労働者は一定割合を占め、その負担は一部の労働者に集中する傾向があるため、深夜労働の規制の見直しは慎重に行われるべきだろう。そのうえで、医療や介護など深夜の労働が避けられない仕事を抱える事業所が、テクノロジーを活用した負荷軽減に取り組めるような支援を一層充実していくことが必要ではないか。

一方、子育て中の男女などで、深夜時間帯の労働を行うニーズも存在していたように、多様な働き方のニーズにも向き合う必要がある。ただし自発的な理由で深夜労働を行う場合にその時間がより長い傾向があったこと、一定以上の深夜労働と主観的な不健康の間に相関関係があり、この関係は裁量労働や在宅勤務、中抜けなどの働く時間・場所の柔軟性を統制しても変わらなかったことを踏まえると、多様な労働ニーズに応えようとする際にこそ、細心の注意が必要ともいえそうだ。

結局のところ、働く人の健康を守りつつ、多様な労働ニーズに応じていくためには、どのような時間（量）や時間帯、労働時間の把握方法ならば、健康への影響を最小化できるのかの丁寧な把握や検証を行うことが欠かせない。そのうえで、今の時代に即した深夜労働規制のあり方を再検討することが望まれる。

企業人事による広範な配転命令権は見直すべきか

近年、企業の配置転換命令権（以下、配転命令権）のあり方が注目されている。勤務場所を限定した職種での採用は10年ほど前から一般化した。すでに2021年卒の段階で大手企業（従業員規模5000人以上）では23.1%の企業が勤務地限定の新卒採用を行っている¹。定期的な転勤可・不可の申告を開始する企業も現れる²など、より根本的な打ち手をとる企業も出ている。職種の転換に関しても、職種限定合意のあった労働者に対して行われた職種転換の命令に対してその有効性を認めない旨の最高裁判決が出ている（滋賀県社会福祉協議会事件、令和6年）。

企業の解雇権濫用法理が存在する日本において、企業の広範な配転命令権を認める判例法理は解雇を回避して労働者の長期雇用を保障するために必要なものとして形成されてきた³が、その関係性に変化が起こっている。本稿では、日本における企業の配転命令権のあり方を、就業者の「許容範囲認識」から考える。

望まない勤務地変更では30%以上が「退職を考える」

調査では、望まない配転命令によってどの程度退職意向が生じるかを調査した⁴。配転命令の内容については以下の5点である。それぞれについて、「退職を考える」～「退職は考えない」のリッカート尺度4件法⁵にて調査している。

- 1 望まない職種への異動
- 2 望まない勤務地への異動
- 3 望まない部署への異動
- 4 望まない上司のもとへの異動
- 5 役職の降格

本稿においては基本的に現職が正規社員の者のみを対象に分析する。図表21に全体結果を示す。まず「望まない職種への異動」では「退職を考える」は21.3%、「どちらかといえば退職を考える」は37.1%であり、合わせると6割近くが退職意向が高まるとしている。「望ま

ない勤務地への異動」では「退職を考える」は30.4%であり、5項目の中で最も高かった。「望まない部署への異動」では同18.9%、「望まない上司のもとへの異動」では同21.0%であった。「役職の降格」は同15.9%であり、5項目の中では最も低い。

性別による「許容度」の高低

では性別ではどうか（以下、すべて分析対象は正規社員のみである）。

「役職の降格」を除き、女性のほうがすべて退職意向を持つ割合が高い（5%水準で有意）。特に、「望まない勤務地への異動」は36.8%となっており、4割近くに上っている。他方で、男女ともに「役職の降格」は15%台と低く、許容されやすいといえる（図表22）。

ライフイベントとの関係

また、ライフ面の状況との関係を分析する（図表23）。まず、前年にライフイベント（子の出生、介護の必要の発生等）が起こった者の退職意向率がやや高い（「あり」44.9%、「なし」40.1%）。ライフイベントがあったことで、勤務地や働き方の変更等に対する抵抗感が高まったためだろう。

世帯における主な稼ぎ手では、「自分自身」の者（39.7%）が「配偶者（事実婚を含む）」の者（46.2%）と比較して低い傾向にある。やはり、「大黒柱」的な働

き手は望まない配転命令に際しても退職しづらい。

介護実施の有無別では、「介護している」者（47.5%）のほうが、「介護していない」者（39.9%）よりも退職意向率が高い。これも、勤務地や働き方の望まぬ変更への許容度が低いためだろう。

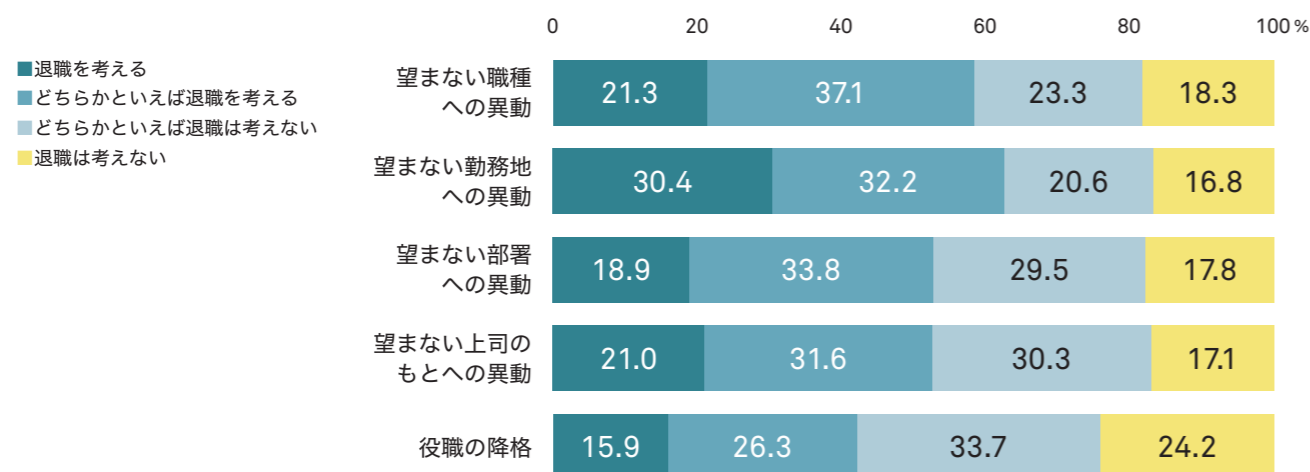
子どもの有無や数との関係では、「0人」が41.8%に対して、「1人」43.3%、「2人」35.7%、「3人以上」33.6%となっている。介護有無と同じロジックでいえば、子どもの数が増えるほど退職意向率が高まりそうだが、逆の傾向を示していることは興味深い。子どもにかかる教育費などを鑑みて、望まない配転命令を甘受せざるを得ない状況にある者が存在している可能性がある。

配転命令を受け入れがたい者を認識する

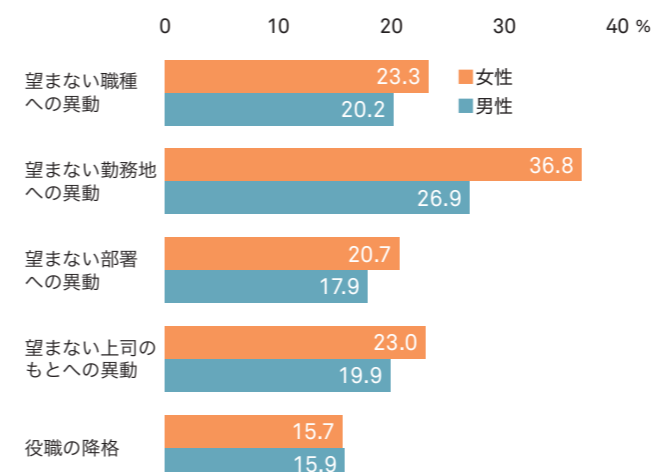
多様な就業者が活躍する職場が増えていくなかで、配転命令に対する許容度が低い社員が顕在化している。このことは、人材の定着を促し、その力を活かすために、配転命令に関する議論を避けることは難しいことを意味する。企業による配転命令権の行使が、現代においては特定の労働者に対してより受け入れがたい性質を有することを認識する必要がある。冒頭に述べたとおり企業の配転命令権は判例法理によって広範に認められてきたが、現在の判例法理自体が、フルタイムワーカーの属性やライフキャリアの画一性が現代よりも高かった社会で構築されたものであるということを、忘れてはならない。

・注釈*1～*9はP35に掲載

図表21 望まない配転命令による退職意向（正規社員のみ）



図表22 性別・望まない配転命令による退職意向



図表23 ライフ面の状況別・配転命令時退職意向率

前年1年間のライフイベント ⁶ の有無	なし	40.1%
	あり	44.9%
世帯における主な稼ぎ手 ⁷	自分自身	39.7%
	配偶者（事実婚を含む）	46.2%
介護をしているか ⁸	介護している	47.5%
	介護していない	39.9%
子どもの数 ⁹	0人	41.8%
	1人	43.3%
	2人	35.7%
	3人以上	33.6%

4 【スポットワーク】

執筆
古屋 星斗

スポットワークの実態と今後の制度的論点

近年、注目を集めているのが「スポットワーク」と呼ばれる数時間単位で継続を前提としない1回限りのパートタイムワークである。過去に実施されたギグワーク¹⁰研究のように実態把握を企図した調査・研究が十分ではない領域であり、他方で、特に飲食店や軽作業の人手不足が深刻化している現場において、重要な労働供給主体となりつつある経済活動である。従来の労働統計では把握が難しいが、登録者数が2500万人を超えるプラットフォーム¹¹もあり、すでに900万人以上がスポットワークを経験している。

しかし、厚生労働省の統計では「労働者」や「パートタイム労働者¹²」として明確に分類されず、その規模や実態は可視化されていない。本稿では、スポットワークの実態を明らかにし、労働市場への影響を分析し、今後の論点を抽出する。

スポットワークの規模

調査では、スポットワーク実施の有無、およびここ1年間の実施頻度を聞き¹³、そのうえで実施者に対してはその1回あたりの実施時間を聴取した¹⁴。

調査の結果、過去1年間に1回以上スポットワークを経験した人は全就業者の8.2%であった（図表24）。特に、29歳以下の若年層における実施率は14.0%と高く、60歳以上では4.0%と低下するが、70歳以上では6.8%と再び上昇している（図表25）。これは高齢者が「小さな仕事¹⁵」としてスポットワークを活用する傾向を示唆している。

スポットワークの頻度については、「1年間に1回」や「2・3回」が最も多く、それぞれ1.8%の割合を占めた。週に4・5回以上行う者は0.2%と少数派である。また、

正規社員における実施率も8.6%とほぼ同様の傾向を示し、幅広い層に普及していることがわかる。

日本の全労働時間の0.46%

スポットワークの1回あたりの実施時間は「3時間」が最も多く15.5%、「4時間」13.8%、「2時間」10.6%と続いた（図表26）。スポットワーク実施者の1週間あたりの平均実施時間は2.04時間となった。就業者の8.2%が週平均2.04時間実施しているという数値は、労働市場全体における総労働投入量（就業者数×労働時間、日本の就業者の合計総労働時間）に対してどの程度の割合なのか。まず、本調査における就業者全体の本来の労働時間の週平均値は36.2時間であった¹⁶。スポットワーク実施率が8.2%（8.19%）であったことを踏まえると、本業における日本全体の労働投入量を100とした際の、スポットワークの割合は0.461となる。つまり、総労働投入量に対する割合は0.46%である（就業者100が36.18時間労働するのに対して、スポットワークによって就業者8.19が2.04時間活動していることによる相対値）。

これは、日本の就業者数（約6814万人）を基準に換算すると、約31.4万人分の労働量に相当する。ただし、この影響が特定業種（飲食・軽作業など）に集中している点を考慮すると、業界によってはその影響は平均以上に大きい。

また、本業の労働時間とスポットワークの関係をみると、週労働時間が20時間未満の者のスポットワーク実施率が11.1%と高く、労働時間が短い人が収入補填の手段として活用していることが確認された。また、労働時間が60時間以上の層でも実施率が10.6%と比較的高く、長時間労働の中でもスポットワークを行う人が一定数存在することがわかった。残業が減少した分や空いた時間で行う「補完的スポットワーク」と、元の労働時間は変わらないがさらに行う「追加的スポットワーク」とが存在していることに留意が必要である。

スポットワークの今後の制度的論点

スポットワークは、現在の労働市場ではまだ0.46%の労働投入量にとどまっているものの、潜在的な成長余地は大きい。その影響はまだ限定的ではあるものの、特定業種の人手不足解消や柔軟な働き方の選択肢として重要な役割を果たしている。他方、労働統計に反映されていないなどの課題点もあり、ごく少数ではあるがスポットワークを中心に所得を得ている可能性のある就業者も存在していた（全就業者の0.01%前後¹⁷）。今後、実態把握の仕組みづくりや健康管理が必要な従事者を事前確認できる仕組みづくりや支援策を講じつつ、より適切な働き方として位置付けることが求められるだろう。

・注釈*10～*17はP35に掲載

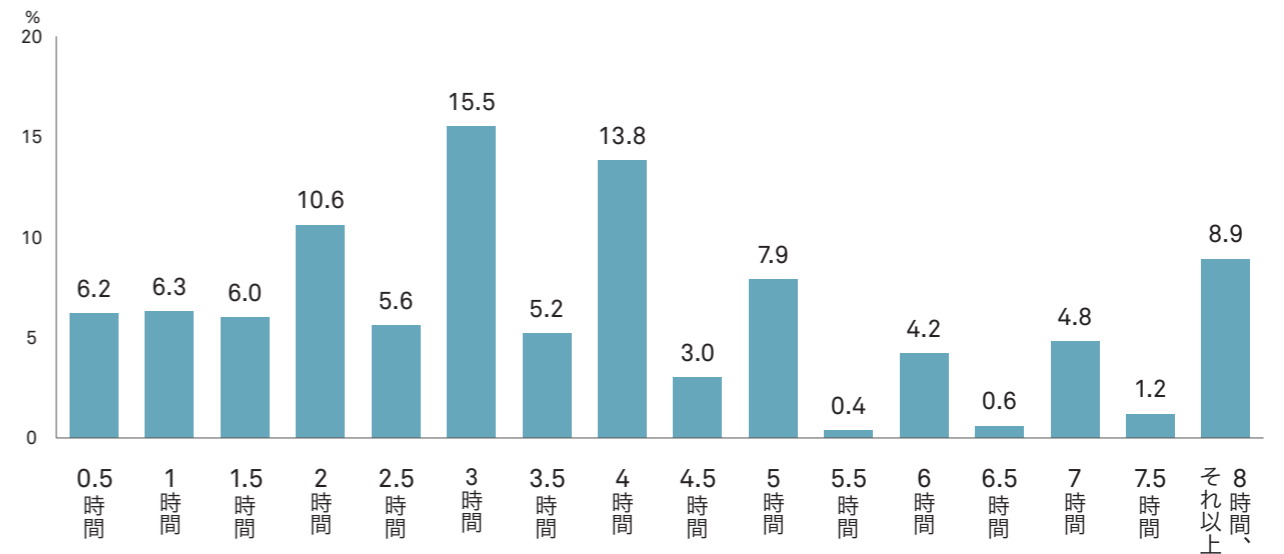
図表24 直近1年間のスポットワークの実施率

この1年間で行ったことはない	91.8%
1年間で1回	1.8%
1年間に2・3回	1.8%
半年間に2・3回	1.3%
1か月に1回	1.1%
1か月に2・3回	1.0%
1週間に1回	0.6%
1週間に2・3回	0.5%
1週間に4・5回以上	0.2%

図表25 スポットワーク実施率（年齢層、性別）

年齢	15～19歳	18.9%
	20～29歳	14.5%
	30～39歳	10.5%
	40～49歳	6.3%
	50～59歳	5.1%
	60～69歳	4.0%
	70歳以上	6.8%
性別	男性	9.5%
	女性	6.8%

図表26 スポットワークの1回あたりの実施時間



5 【労働者の健康確保】

執筆
松原 哲也

一律的な労働者の健康確保の手法はこれからも有効か

働く人の健康確保については、制度的には、雇入れ時の健康診断、1年に1回行われる定期健康診断、著しく暑熱な場所における業務、深夜業を含む業務など特定業務に従事する者への健康診断、そして労働時間の把握に基づく医師の面接指導などが、労働安全衛生法等で企業に義務付けられている。働き方改革により労働時間の上限規制や産業医の役割強化がなされ、長時間労働者の割合は減少しており、こうした取り組みは働く人の健康を守るために一定の役割を果たしてきているといえる。しかし、自分を「健康である」とする人が約8割いる一方で、健康診断による有所見率が6割弱と高い状況である現実をみると、これまでの平均的労働者を基準とした一律的な健康確保という手法が、働く人の意識や働き方の多様化が進展するこれからの時代に対応していけるのだろうかという疑問も生ずる。

職場の人間関係が働く人の健康に直結

1万人調査によると、「あなたが心の面でも、身体の

面でも健康に働くためには、何が重要とありますか」の問いに対し、「職場の人間関係が良好であること」が約40%を占め、高い割合を示している。「自分の価値観に合う会社や職場で働くこと」「仕事の成果が正当に評価されること」といった働く人の主観に基づくものが、それぞれ約13%で続き、「自分の健康は自分で管理できるようになること」が約10%、「医師、保健師等に簡易に相談できること」は約1%という結果となっている（図表27）。

「職場の人間関係が良好であること」が高い割合であることは、どの性、就業形態、年齢階層においても変わりはないことから、働く人は良好な職場の人間関係を構築することが自らの健康にとって何より大切と考えているといえる。これに対処するためには、制度的な対処というよりも、企業と働く人が「対話」を通じて共感と情報共有を図り、働くためのコンディションを整えていくとともに、働く人が働くことや日常に関する自分の価値観を周囲の方々と交換することを通じて、自分を知っていくことが大切となるだろう。

図表27 「あなたが心の面でも、身体の面でも健康に働くためには、何が重要とありますか」

	全体	男性	女性
1 職場の人間関係が良好であること	38.6%	32.1%	45.8%
2 自分の価値観に合う会社や職場で働くこと	13.5%	14.1%	12.9%
3 仕事の成果が正当に評価されること	13.1%	15.7%	10.3%
4 仕事のやり方や労働時間等の働き方を選べること	11.0%	9.0%	12.8%
5 自分の健康は自分で管理できるようになること	9.6%	10.8%	8.2%
6 自分の能力を発揮できる仕事についていること	9.3%	11.4%	6.9%
7 将来のキャリアに希望がもてる仕事についていること	3.3%	4.5%	1.9%
8 医師、保健師等に簡易に相談できること	1.1%	1.4%	0.7%
9 その他	0.6%	0.7%	0.4%

企業と個人の相互作用による健康確保

これに対し、「自分の健康は自分で管理できるようになること」は10%程度であることは、これまでの一律的な健康確保手法の定着を反映しているものと考えられる。一方で、年齢層が高くなると自分の健康は自分で管理しなければ健康を守れない、という意識が強くなり、特に非正規雇用労働者は年齢層の高い男性がその意識を強く持つようになる結果となっている（図表28）。

サービス産業で働く人や高齢者の増加に伴い非正規雇用労働者が増加し、また、人口減少や労働力不足が深刻化している状況を踏まえると、「自分の健康を自分で管理する」ための手法が一層求められてくものと考えられる。現状は、非正規雇用労働者も一定の要件を満たせば健康診断等を受診することが可能であるが、各種調査によると、企業規模や正規・非正規で受診率に差が出ている状況にある。非正規雇用労働者の抱える様々な制約、例えば収入のために副業せざるを得ない状況等を考えれば、年齢の高い層を中心に非正規の方へ、デジタルヘルステクノロジーを活用した健康確保のためのツールの提供を行うなど、一律に対処するのではなく、企業の提供する健康支援の枠組みを活用しつつも、自らの健康を自分で管理するための支援を、制度として作っていくことも選択肢としてあり得るものと考えられる。

健康格差解消のために発想の転換を

企業規模や正規・非正規という雇用形態により健康確保の支援が異なることは、「働く人」という視点に立てば不公平なことであり、この解消が必要だ。そのためには、上記のような職域のみの取り組みだけではなく、地域レベルでの健康支援の取り組みを視野に入れていく必要がある。特に中小企業においては地域と連携した健康支援が効果的と考えられる。健康格差を是正していくためには、これまでの発想では効果に限界があり、従来の「職域」と「地域」を分ける考え方から脱皮し、働く人個人を起点として考え、職域と地域の連携を図り、関連するステークホルダーを結集した対応をしていかななくてはならない。

職種や働き方が異なる中で健康を守るには

働く人の働き方が多様化し、まちまちになるなかでのこれからの健康確保のための支援は、予防という視点に立って、

- ・すべての働く人に共通するベーシックな健康支援
- ・個々のニーズに応じて選択できる、テイラーメイド型の健康支援

に分けて考えていく必要がある。

定着している現在の健康確保の手法の良いところは継続しつつも、平均的労働者を基準とした一律的な健康確保から、個人個人に合わせたテイラーメイドの健康確保をする制度、個人個人を起点として働く人の健康を守るという考え方、手法への転換も考えていくべきときである。こうした考え方を実現していくためには、例えば労働安全衛生法に基づく健康診断を行いつつ、ウェアラブルデバイス等を用いた日常的なモニタリングに基づく健康確保手法を予防または事後措置として明確にしていき、その一方で、個人情報保護の観点から、こうした取り組みに基づく健康情報のオーナーは働く人自身であるとし、企業による健康情報の取得目的とその情報の活用方法を限定していくことなども考えられる。

こうした内容は健康情報の取得に基づいた企業の安全配慮の考え方を修正していく必要性も含まれることから、影響を受ける制度も多々ある。このため、まずは実態を動かしていくことが肝要と考えられ、働く人が健康を自分で守る意識を持ち、予防の必要性を理解していく方向に政策誘導しつつ、デジタルヘルステクノロジーなどを活用して自らの健康管理を行っていくという形を創っていくことが求められるものと考えられる。¹⁸

・注釈¹⁸はP35に掲載

図表28 「自分の健康は自分で管理できるようになること」への回答割合

	男性		女性	
	15~44歳	45歳以上	15~44歳	45歳以上
正規社員	9.3%	10.8%	6.6%	10.4%
非正規社員	8.0%	16.2%	6.4%	9.4%

職場情報開示義務のさらなる強化は必要か

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消すること、そのうえで若者が充実した職業人生を歩んでいけることを目的に、若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）では職場情報の幅広い提供が企業の義務とされている¹⁹。

応募者の立場からみると、入社前に職場の状況をできるだけ知りたいと思うのは当然である。しかし選考過程では、自分の質問が選考評価に影響するのではないかという不安から、本当に知りたい情報について質問するのは簡単ではない。

こうした観点から、実際、新卒採用において入社した人のうちどのぐらいの人が事前に必要な職場情報にアクセスできているのか。また、こうした情報を事前に知れることは、転職・退職とどのように関係しているのか。

若年層ほど、入社前に情報を知る機会あり

まずは、現在勤めている企業への入社前に、その企業

に関する情報について知る機会があったかを年代別に確認した²⁰（図表29）。特徴的なのは、若者ほど企業についての情報に触れていることである。その中でも「前年度の新卒採用者数・離職者数」「平均勤続年数」「前年度の有給休暇の平均取得日数」「前年度の月平均所定外労働時間」に関する情報を知る機会があったとする人が多い。また、どの年代でも「あてはまるものはない」の選択率が最も高い状況は共通しており、ミスマッチを防ぐための情報提供にはまだ努力・改善の余地があるといえる。

職務情報に触れている人は転職・退職意向が高い

続いて、入社前に企業や職場の情報を知ることと、転職・退職には関係があるのかを検討した（図表30）。年代については若年層（15～24歳、25～34歳とした）を対象に、情報の内容については先の結果で相対的に多くの人が情報を知る機会ありと回答した「平均勤続年数」「前年

度の有給休暇の平均取得日数」「前年度の月平均所定外労働時間」の3つ²¹に限定して検討した。さらに、現職の勤続年数は3年未満の人に限定している。

図表では、情報を事前に知る機会の有無に分けて退職意向の分布（割合）を集計している。退職意向は「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている（転職活動中）」「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない（転職希望・非活動）」「いずれ転職や就職をしたいと思っている（いずれ転職希望）」「転職や就職をするつもりはない（転職意向なし）」の4つである。

結果を確認すると、いずれの情報についても、入社前にそれらを知る機会があった人の方が、機会がなかった人に比べて退職意向が高かった。この結果にはさまざまな解釈が考えられる。例えば、事前に情報を知る機会があったことから「良い職場なのだろう」という期待が高かったにもかかわらず、実態が期待と異なっていたケースが考えられる。また、入社前に情報の把握に努める人は、より職業選択に対する感度が高く自分に合った職務や職場、労働条件を求める傾向を持っているため、退職意向が高い可能性もある。いずれにせよ、情報開示によって採用力を高める効果とその後の離職率を抑制する効果は、分けて考える必要があるだろう。

職場情報の積極的開示の後押しを

若年層ほど入社前に会社の情報を知る機会が多い傾向があるものの、「あてはまるものはない」が最も多く、十分

な情報に触れているとはいえなかった。加えて、入社前に各情報を知る機会があった人は、そうでない人よりも退職意向が高い傾向にあった。先に取り上げた情報は多くの候補者が入社前に知りたい情報と考えて差し支えないだろう。応募段階で知りたい情報を知れているにもかかわらず退職意向が高いという点は予想に反する面もある。

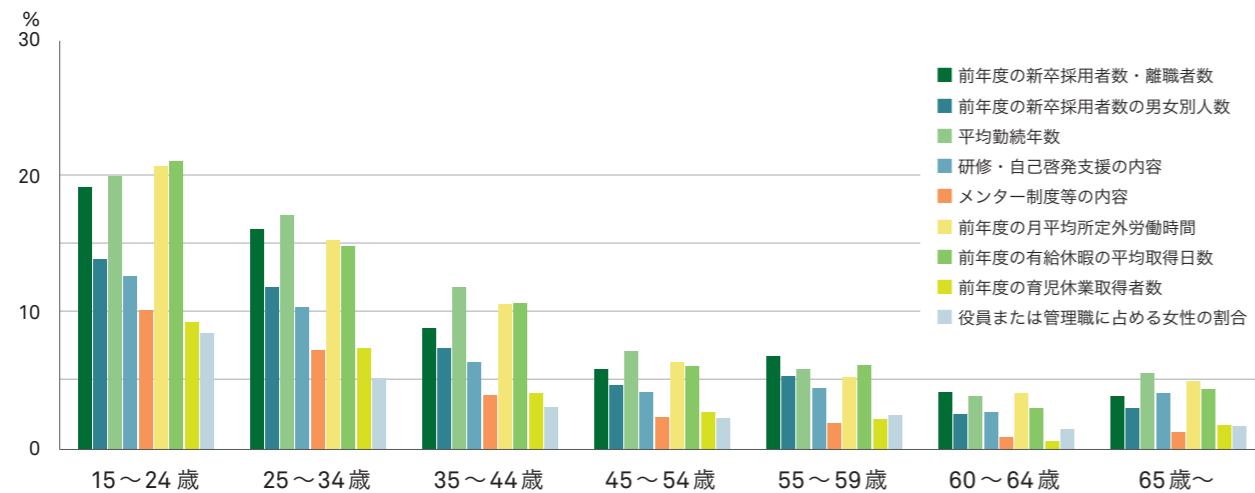
こうした結果から推察されることは何だろうか。まず、現時点では職務情報が応募者にしっかりと行き届いているとはいえ、法の実効性を保つためにも職務情報のさらなる提供強化の必要があるということだ。その過程では、候補者がどのタイミングで何についての情報を知ることがミスマッチの抑制につながるかなどの検討を行うことも重要だろう。

また、「時系列と個別の開示」にも言及しておきたい。例えば従前より提示が義務化されている月額基本給はあくまで入社時点の水準であり、その後の給与額推移の情報などは欠けており、その会社との中長期的な関係を考えるうえでは最も基本的な情報が不足している。報酬に関しては、例えばモデルケースにおいて期待される報酬水準のパスを提示するなどの方法もあるのではないか。あるいは、今後は、職種別採用の有無や配属先選定の基準といった具体的にその会社でのキャリアを考えるケースにあたって必要な情報も重要となる。

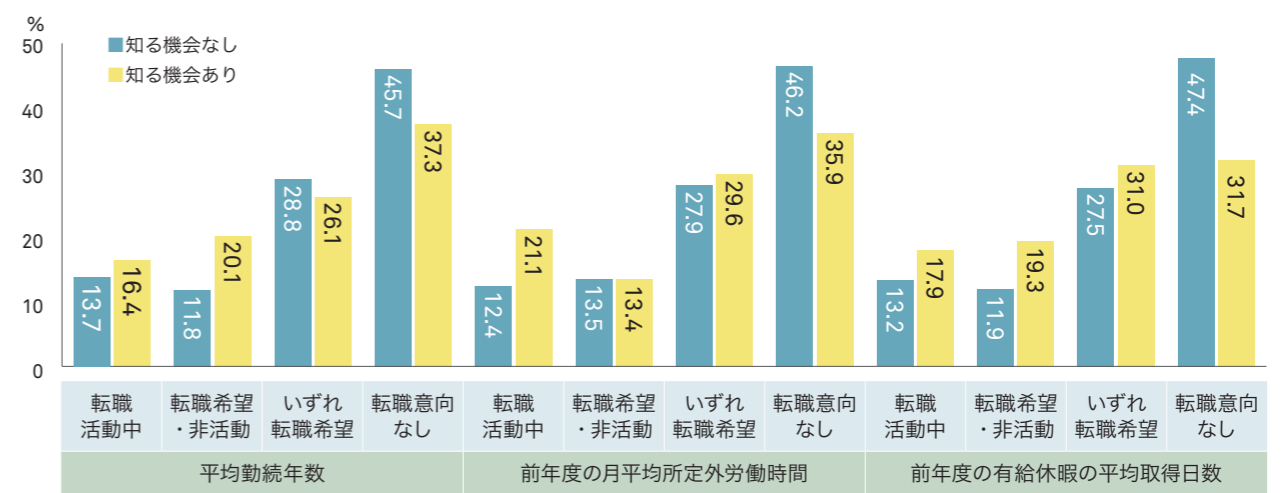
人と企業の関係性が変わりゆくなかで、採用の魅力と人材育成・定着促進を図るために、労働市場の情報開示の取り組みはさらに広げていく必要があるだろう。

・注釈*19～*21はP35に掲載

図表29 入社前に情報を知る機会ありの割合（年齢階層別）



図表30 入社前に情報を知る機会の有無と退職意向（年代・情報の種類別）



7 【解雇／退職勧奨】

執筆
古屋 星斗

多様化する労働のあり方に対して 解雇や退職勧奨はどうあるべきか

東京商工リサーチの調査によれば、2024年（11月中旬時点）の上場企業の早期・希望退職の募集人数はのべ1万人に迫る水準となっているとされ、これは2023年の通年の約3倍の水準とされる²²。昨今でもさまざまな企業で募集のニュースが入っている²³。

また、解雇無効時の金銭救済制度について2022年に厚生労働省が法技術的論点を整理した報告書をまとめるなど議論されている²⁴。無論、解雇をどのように規制すべきか、解雇に伴う制度をどう設計すべきかについてはさまざまな議論があるが、本稿では今後の建設的な議論に向け、以下の点を働く人に対するデータに基づいて検証する。

①日本においてどの程度、普通解雇や退職勧奨が実施されているのか、どういった企業で行われているのか
②就業者はどの程度、金銭解決を許容しているか

8.8%の就業者が解雇や退職勧奨された人が自社にいたと回答

まず、この1年間で解雇や退職勧奨を行った会社がどの程度存在しているのかを推計する。調査では“あなたの勤務する会社において、この1年間で「解雇」または「会社から退職を勧奨された」従業員はいますか。ただし、

「解雇」は懲戒解雇を除きます”と質問している。全体と従業員規模別結果を図表31に示す。

全就業者（正規社員）の8.8%が「いる」と回答し、59.2%が「いない」、32.0%が「わからない」と回答していた。「わからない」については社内に部署が複数あるなど解雇が存在していたかどうか就業者として判然としないケースで多く選ばれたものと考えられるため、本稿では「いる」と回答した者に注目して分析する。「いる」とした回答の場合には、少なくとも1人以上は解雇や退職勧奨された者が社内に存在しているためである。

従業員規模別では、中小企業（300人未満）では「いる」が8.7%、中堅企業（300～1999人）では同8.4%、大手企業（2000人以上）では同9.7%であった。なお、規模別の「いる」割合の差は5%水準で有意ではない。ここで重要なポイントは、企業規模別に大きな差がないという点である。一般的に、「日本では解雇は難しいが、中小企業やスタートアップ企業など、小規模な企業は頻繁に解雇を行っている」というイメージを持っている者も多いと考えるが、結果が示すのは、企業規模による解雇発生認知の差はないということだ。企業規模を問わず、10%弱の正規社員形態での就業者がこの1年間に自社で解雇が行われたと認識している。

図表31 この1年間で解雇、退職勧奨された従業員が自社にいたか（正規社員、59歳以下、公務員以外²⁵）

	全 体	中小企業 (300人未満)	中堅企業 (300～1999人)	大手企業 (2000人以上)
いる	8.8%	8.7%	8.4%	9.7%
いない	59.2%	67.2%	50.5%	52.6%
わからない	32.0%	24.2%	41.1%	37.7%

「配転命令」と「金銭による退職等」の許容度の深い関係

就業者が【配転命令権のページ】で分析した「望まない勤務地・望まない部署への異動などの、望まない配転命令を受けた際に退職意向を強く感じるか」という点と「金銭による退職等」をどう認識しているのか、合わせて分析する。これは、部門の消滅や支社の統合などによる配転命令によって配置を変えなければ雇用を維持できないという状況が存在し得るためである。こうした状況に対して就業者はどう考えているのだろうか。

図表32に、解雇・退職勧奨への金銭解決に関する認識と配転命令への許容度、2つの就業者の認識を組み合わせた出現率の結果を示した。重要なポイントを以下に列記する。

- ①「いくら上積みされても退職したくない」就業者の多数は、配転命令への許容度が高い。配転命令にNGなしは19.5%（黄色背景部分）、他方で配転命令にNGありは7.5%である
- ②「配転命令への許容度が低い」就業者の多数は、「金額によって退職はありうる」としている（赤字部分、34.9%）
- ③ ①と②からは、就業者の認識において、ある種の“トレードオフ認識”が成立していることが示されている。つまり、配転命令を許容するので解雇はされたくない者（黄色背景部分）と、条件次第で解雇されてもよいが配転命令を許容しない者（赤字部分）の両者が顕在化している
- ④ また、左上枠のように金銭解決による解雇・退職勧奨および配転命令、ともに許容度が高い就業者が

38.1%存在する

⑤ 右下枠のように、いくら上積みされても退職したくない、かつ配転命令への許容度が低い就業者は7.5%にとどまる

企業と就業者の多様な関係構築を支える仕組みを

つまり、正規社員での就業者の認識ベースでは、我が国において判例法理が示してきた「退職か配転命令か」といった原則が、心理的にも成立しているといえる。「金銭による退職等も、配転命令もNG」という就業者は7.5%とごく少数であるためだ。「いくら上積みされても退職したくない」就業者は、その多くが配転命令の許容度が高く、解雇ではなく配転命令を望んでいる。

こうした就業者の多様な心情に対して、労働政策はどのように寄り添い・支えることができるだろうか。劣悪な環境に直面し、金銭解決が救いとなり得る就業者も存在している。また、生活面での都合上、どうしても勤務地変更はNGであるという就業者も存在し、こうした者のうちの多数が金銭解決は検討できるとしている。他方で、いくら上積みされても退職したくないが企業の勤務地変更や部署変更などの配転命令は許容できるとする就業者も一定数存在している。

こうしたデータを検討すると、労働政策は悉皆的な一律規制を前提としつつも、それだけでは労働者の多様な状況を支え、守ることができない可能性が示唆される。個別契約を支えるためのハローワーク等での相談支援体制構築を考える必要がある段階へ入ったのではないだろうか。

・注釈*22～*25はP35に掲載

図表32 金銭による退職等と配転命令への許容度（正規社員、59歳以下、公務員以外）

		解雇・退職勧奨への金銭解決に関する認識	
		金額によって退職はありうる	いくら上積みされても退職したくない
配転命令への許容度	高い (NGなし)	38.1%	19.5%
	低い (NGあり)	34.9%	7.5%

65歳までの継続雇用義務のさらなる延長をどう考えるか

高齢者活用の巧拙が企業利益を左右する時代に

高齢者の就業率は近年上昇を続けており、高齢者雇用のあり方も大きく変わり始めている。近年の企業の採用環境を振り返ってみると、人手不足の深刻化に伴って、多くの企業において優秀な若手の採用や定着に困難が生じてきている。また、特に若年層においては長時間労働への忌避感が強まり、従業員に長時間働いてもらうことは不可能になってきている。

労働市場が大きく変化するなか、シニア人材に対する企業側の見方も変わりつつある。これまでであれば、低いコストで十分な質・量の若手人材を獲得することができたことから、シニア社員を積極的に活用しなくとも、企業現場の業務をこなすことは十分に可能であった。しかし、そのような前提が崩れていくとともに、企業側も高齢社員に対する考え方を変え始めている。

豊富な就労経験を持ち、かつ積極的な教育投資を行わなくとも即戦力として活躍してもらえ人材であるシニアに対して、期待が高まっているのである。今後は、いかにしてシニア人材をうまく活用できるかが、企業利益にますます大きな影響を及ぼすようになっていくとみられる。

大企業では3割程度、中小企業では1割程度年収は減少する

本稿では、改めてシニア社員の報酬水準についての分析を行いながら、これからの時代の継続雇用などシニア活用のあり方を考える。

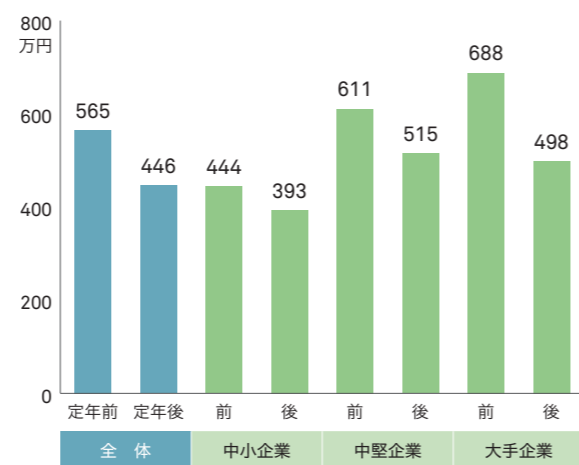
まず、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて、定年前後の賃金変化を分析したデー

タを紹介する(図表33)。同図表では2018年時点に56~60歳であった正規雇用者でかつ2023年時点に同じ会社で働き続けている人について、2023年の賃金水準がどのように変化したかを分析している。

定年前に正規雇用者であった人の定年後の年収は約21.1%減少となった。定年後に2割程度、年収水準が下がるというのが相場であることがわかる。

年収の減少幅は企業規模に応じて変動する。中小企業では、定年後の年収の減少幅が約11.5%と比較的小さい。中堅企業では、定年前の年収が611万円と中小企業よりも高い水準にあるが、定年後の年収は515万円に減少する。減少幅は約15.7%であり、中小企業よりも大きい。そして、大企業では定年前の年収が688万円と最も高くなっているが、定年後の年収は498万円に減少し、減少幅は約27.6%と最も大きくなっている。

図表33 定年前後の平均年収の変化(企業規模別)



注：2018年から2023年の変化
出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

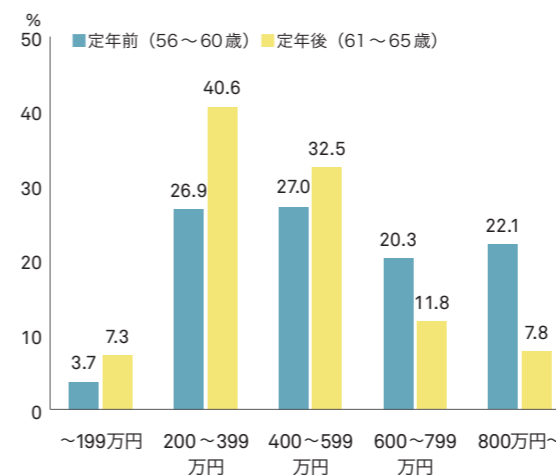
年収帯は200万円から600万円に集中

続いて、定年前後で年収分布にはどのような変化が生じているかを確認する。図表34では前図表と同じく2018年時点に56~60歳の正規雇用者であった継続雇用者について、2018年時点の年収と2023年の年収分布の変化を図示している。

定年後の年収分布を見ると、200~399万円の層が大幅に増加しており、定年前の26.9%から定年後には40.6%に達している。また、最も低い年収帯(~199万円)も定年前の3.7%から7.3%に増加している。このことは、定年後に多くの人々が収入の減少を経験し、より低年収層に移行する傾向が強まっていることを示している。

一方、400~599万円の年収層は、定年前の27.0%から定年後には32.5%に上昇している。600~799万円の層は20.3%から11.8%に減少し、800万円以上の層も22.1%から7.8%に減少している。これらのデータは、定年後に高年収層から中間層、さらには低年収層へと移行する人が多くいることを示唆している。その一方で、800万円以上が7.8%存在することからも、少ないながらも定年後においても高い収入を稼ぐ従業員も一定数存在していることがわかる。

図表34 定年前後の平均年収分布の変化



注：2018年から2023年の変化
出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

継続雇用義務延長の実現は、企業の人事制度改革の先に

このような状況があるなか、政府が継続雇用のさらなる延長を企業に求めるのであれば、企業内におけるシニア活用の実績がどれだけ積みあがってくるかが重要だ。

高齢期に報酬が大きく減少する背景には、日本企業の多くが実質的に採用している年功賃金がある。つまり、多くの企業では若いころには実際のパフォーマンスよりも低い給与水準を設定する代わりに、中高年の時期にパフォーマンスよりも高い給与水準を設定している。こうしたなか、高齢期にパフォーマンスに見合った給与水準を設定したとしても、従業員側にとってみれば、仕事内容の変化はさほど大きくないにもかかわらず、給与は実態よりも大きく削減されていると感じてしまう。

一方で、近年、こうした状況は大きく変化していることも事実である。若手社員の採用難から若年層の報酬水準は上昇に向かっており、かつ高齢者雇用の義務化の影響などから中高年の報酬水準が抑制されるなど報酬水準のフラット化が進みつつある。将来を展望すれば、今後も労働市場の圧力から、多くの企業は賃金カーブのさらなるフラット化を模索せざるを得ないだろう。これにあわせて、年齢にかかわらず同一の労働であれば同一の賃金を支払うという考え方も少しずつ広がっていく可能性もある。

企業における高齢者の処遇・人事管理のあり方も変わっていく。今後は現役世代と変わらぬ働き方をするシニア社員には現役時代と遜色ない報酬を支払い、そうではない社員にはパフォーマンスの低下に応じて報酬を大きく下げるといった形へ、多くの企業の報酬体系が収斂していくことになると思われる。これと並行して、定年前の中高年期における過度に高い報酬が修正されていけば、高齢者雇用義務化に伴う問題は軽減されていくと考えることができる。

最終的に、キャリアの最終盤の選択は、あくまで個々の従業員の意思決定によることになるのが理想だ。そのためにも、企業人事による人事制度改革や現場のきめ細かな評価、個々の従業員の適切な働きを引き出すための高度なマネジメントが企業側にも求められる。今後のシニア活用が高度な次元で実現すれば、70歳までとはいわずとも、67歳もしくは68歳までの継続雇用義務のさらなる延長は十分にありうるだろう。

9 【無期転換ルール】

執筆
岩出 朋子

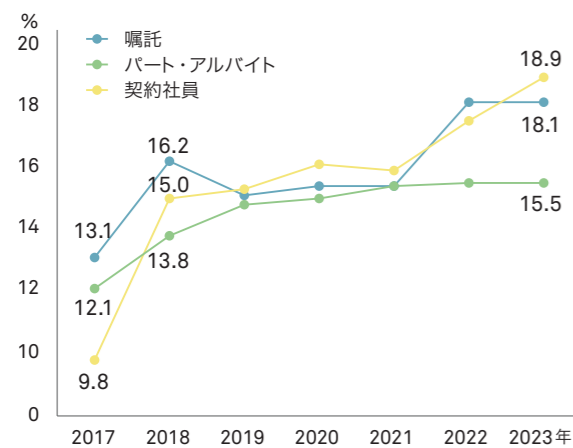
2024年「無期転換ルール」の活用実態はどうなのか

2013年4月に施行された改正労働契約法の無期雇用への転換は、2024年時点でどのくらい活用されているのか。「無期転換ルール」とは、2012年に改正された労働契約法に基づき、同一の使用者との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者が申し込むことにより無期労働契約に転換できる制度である。このルールは、労働者に対し雇止めの不安を解消し、雇用の安定を図ることを目的としている。無期雇用契約への転換が可能になることで、労働者はより安定した雇用環境の中で働くことができ、キャリア展望の向上が期待される。

「無期転換ルール」が与えた無期雇用契約への影響

「無期転換ルール」による影響についてリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を基に分析する。無期転換する場合に①同じ呼称で無期に転換する場合、②違う呼称（多様な正社員など）に移行している場合が

図表35 無期雇用契約率の推移（雇用形態別）（2017～2023年）



ある。本稿では、①に関わる状況を見るためにパート・アルバイト、契約社員、嘱託のうちの無期雇用契約率（労働契約が無期雇用である人の割合）を確認する。

無期転換の申込権は、2013年4月1日以降に締結・更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超えて更新された場合に発生する。図表35からは2018年に無期雇用契約が大幅に増加しており、雇用契約における無期雇用が進み、雇用の安定化に寄与した様子がうかがえる²⁶。特に契約社員においては、2017年の9.8%から2018年には15.0%と5.2ポイント上昇している。その後も上昇が続き、2023年には18.9%となっている。

非正社員の「無期転換ルール」の活用は7.4%、内容を知らないは62.3%

1万人調査を基に、「無期転換ルール」の活用状況について、非正社員、パート・アルバイト、契約社員・嘱託の3つの雇用形態で比較した（図表36）。「無期転換の申込権を使い、既に無期雇用に移っている」（以下、無期転換ルール利用者）と回答した人は、非正社員が7.4%、パート・アルバイトが6.5%、契約社員・嘱託が10.5%であった。「無期転換ルールの内容を知らなかった」と回答した人は、非正社員が62.3%、パート・アルバイトが66.1%、契約社員・嘱託が48.2%であった。非正社員の約6割はルールの内容を知らない。2013年4月の施行から12年が経過したが、ルールに関する認知が行き届いていないことがわかる。労働者が内容を知らないのであれば、自発的に無期転換を申し込むのは難しい。

注目したいのは、「無期転換ルール」を認知している人がどのくらい無期転換を希望しているのかである。「無期転換ルール」の活用について（図表36）、選択肢（4）

～（7）を選んだ人を「無期転換ルール」の認知がある人として確認すると、非正社員59.2%、パート・アルバイト57.8%、契約社員・嘱託62.7%が無期雇用を希望していた。労働者がルールを認知している場合、約6割が無期雇用を希望している計算である。

女性ミドルシニア層での活用率が高い

非正社員で無期転換をした人たちはどのような人々なのだろうか。非正規雇用に占める女性の割合が高いこともあり、無期転換者のうち男性が26.0%、女性が74.0%と、女性が男性の約3倍に達している。女性では45～54歳の層が31.1%と最も高く、ミドルシニア層が際立っている。

実際に無期転換した40代の女性数名に追加で聞き取り調査を実施した。彼女たちはこのルールの存在を知らなかったものの、勤務先での人事説明会や契約更新時の面談で知ったという人が多かった。その中には無期雇用に移り替わったが、それが「無期転換ルール」に基づく対応だとは認識していない人もいた。無期転換を申し込んだ理由としては、「長期休暇を取得しても解雇される心配がない安心感」が多く挙げられた。具体的には、育児や介護に伴う長期休暇のほかに、自身の病気による長期休暇の不安も多く挙げられた。45～54歳の年齢層では、健康

上の不安が雇用不安に直接結びつくという現実があった。

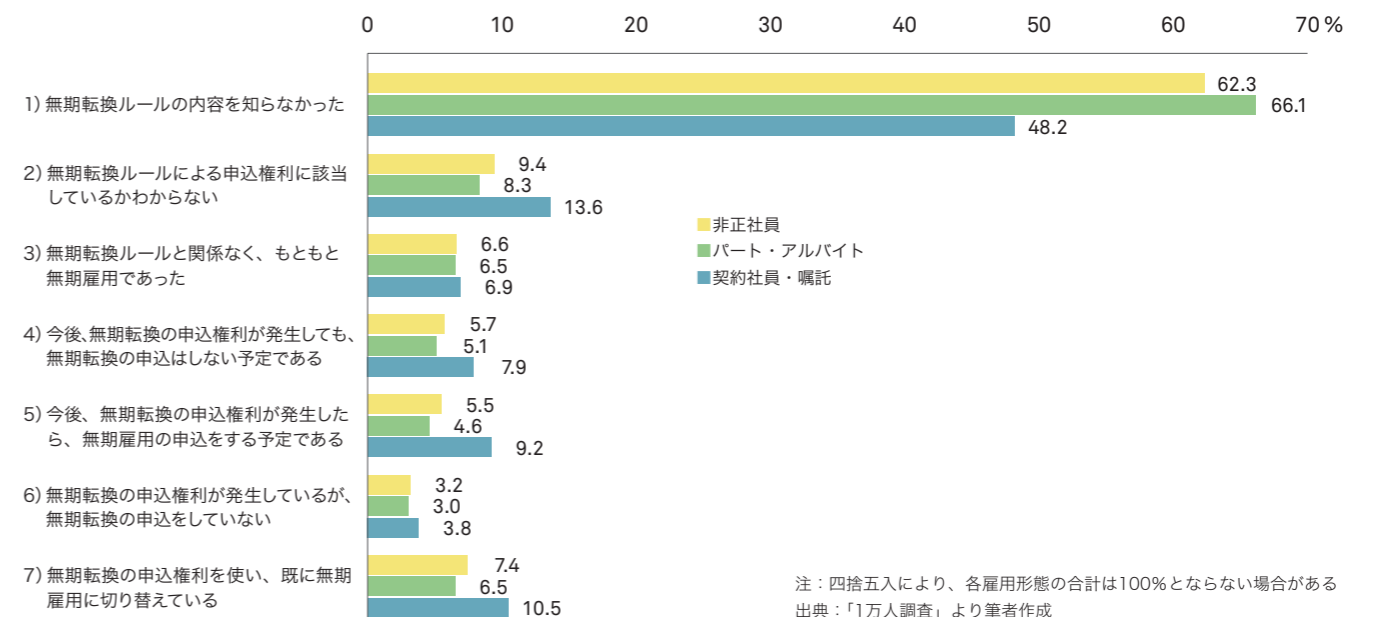
「無期転換ルール」の認知度向上が人材確保の要

「無期転換ルール」は非正社員の雇用安定化に寄与していた。また「無期転換ルール」を認知している人の約6割は無期雇用を希望していることもわかった。しかし2024年時点で、約6割の非正社員らがその内容を知らないことを踏まえると、多くの有期契約の労働者がルールを知らず、権利に基づく申し込みをしづらい状況にあることも確認された。労働者が「無期転換ルール」を活用できるように認知度向上が求められる。

2024年4月から労働条件明示のルールが改定され、無期転換申込権が発生する契約の更新時に「無期転換申込機会」と「無期転換後の労働条件」が明示事項として追加されている（厚生労働省、2024）。今後、「無期転換ルール」の認知度が向上することが期待できる。しかしそれ以前に、労働市場の需給逼迫が進むなかで、企業が積極的に「無期転換ルール」に通じた雇用の安定化を進めることは、人材確保の観点からも重要な人事戦略となるのではないだろうか。企業側においても、「無期転換ルール」の活用を促進するために、情報提供や労働条件の改善に努めることが重要だ。

・注釈*26はP35に掲載

図表36 「無期転換ルール」の活用について



女性活躍推進法の実効性をもう一段高めるために何が必要か

101人以上の企業の大多数が行動計画を届け出

女性の就業率、雇用者に占める正社員の割合は上昇基調にある一方、管理職における女性比率は政府が目標としてきた30%に程遠い状況である²⁷。また、男女の賃金ギャップも依然として大きいことをはじめ、女性がその意欲や能力を十分発揮できる機会を得ることやその働きを賃金その他の面で正当に評価されることに関しては課題が多く残されている。

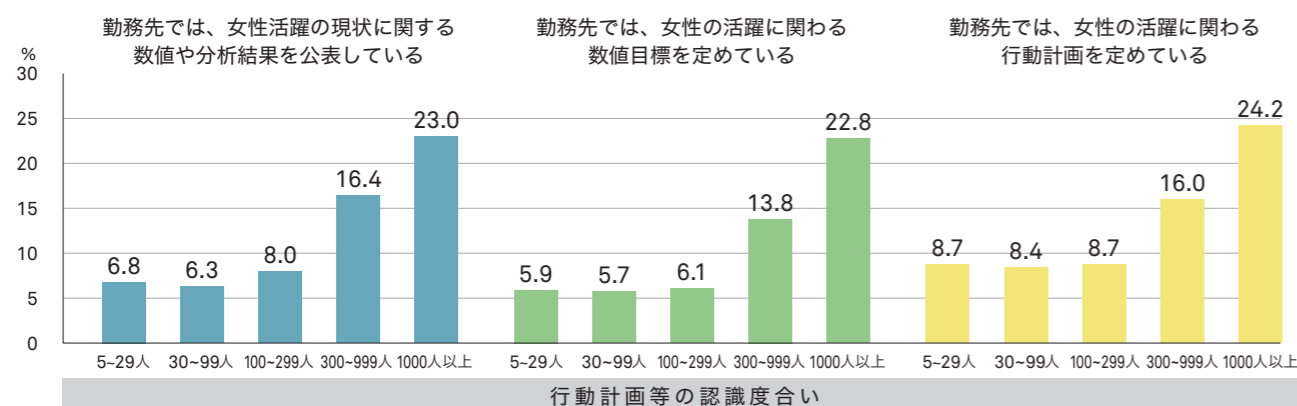
このようななか、日本では2015年8月に職業生活における女性の活躍に向けた取り組みを推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）が成立し、一部は翌年4月に施行されている。同法は民間企業に自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、女性活躍のための行動計画の策定・社内周知・公表、行動計画策定の届け出等（以下、行動計画等）を行うことを義務付けるもので、当初は常時雇用する労働者が301人以上の企業を対象としていたが、その後の法改正で101人以上の企業に義務が拡大された

ほか（2022年4月施行）、情報公表項目の見直しも行われている。厚生労働省²⁸によれば、2024年9月30日時点で、常時雇用する労働者が101人以上の企業の98%が同法に関わる行動計画の届け出を行っており、100人以下の企業の届け出も9158件に上る。

大企業でも多くの女性が自社の行動計画を知らない

では企業で働く女性は、女性活躍に関わる数値目標や行動計画についてどのくらい認識できているのだろうか。以下では、働き方や人材マネジメントの特性を揃える観点から、正社員女性のデータを使って分析する。女性労働者のうち「勤務先では、女性活躍の現状に関する数値や分析結果を公表している」「勤務先では、女性の活躍に関わる数値目標を定めている」「勤務先では、女性の活躍に関わる行動計画を定めている」の3つの質問に「どちらかというとあてはまる」または「あてはまる」と回答した人の割合を確認したところ、300人以上の規模の企業で高くなる傾向がみられた（図表37）。このことは2022年3月30日まで女性活躍推進法による義務の対象が常時雇用する労働者

図表37 女性労働者のうち、勤務先の行動計画等を認識する割合（企業規模別）



が301人以上の企業だったことを反映していると考えられる。一方で気にかかるのは、1000人以上の企業に勤める女性に限定しても、上記の割合が約2割にとどまることだ。女性活躍推進法が定める義務の中には、行動計画を社内周知することが含まれているが、それにもかかわらず大企業で働く女性の多くが行動計画等を認識していないことは、社内周知が形式的なものにとどまっている可能性を示唆している。

行動計画等を認識することは女性の働く意識とポジティブな関わりを持つ

勤務先の女性活躍に関わる行動計画等を認知することは、女性の働く意識とどう関係するのだろうか。行動計画等の認知に関する3つの質問の回答（0～5）の平均値により行動計画等の認識スコアを作成し、そのスコアの高さによって女性労働者を低・中・高の3つのグループに分けた。そのうえで、「自分の働きに対する正当な評価を得ていた」という認識（以下、正当な評価感）、「仕事を通じて『成長している』という実感を持っていた」という認識（以下、成長実感）、「今後のキャリアの見通しが開けていた」という認識（以下、キャリア展望）を持つ人の割合がどのように異なるのかを比較した（図表38）。

これによると、勤務先の行動計画等の認知スコアが高いほど、正当な評価感や成長実感、キャリア展望を持つ女性の割合も高くなる傾向がみられた。なおこの関係は企業規模をはじめとする要因が影響している可能性もあることから、勤務先規模、年齢、業種、柔軟な働き方の利用可否等の属性をコントロールし、女性の働く意識に

関わるほかの要因（経営者のバイアス、仕事や能力開発機会のジェンダーギャップ、成果目標主義のマネジメント）も説明変数として考慮した重回帰分析を行って確認したが、やはり行動計画等の認知が、女性の働く意識とポジティブな関わりを持つことには変わりがなかった。

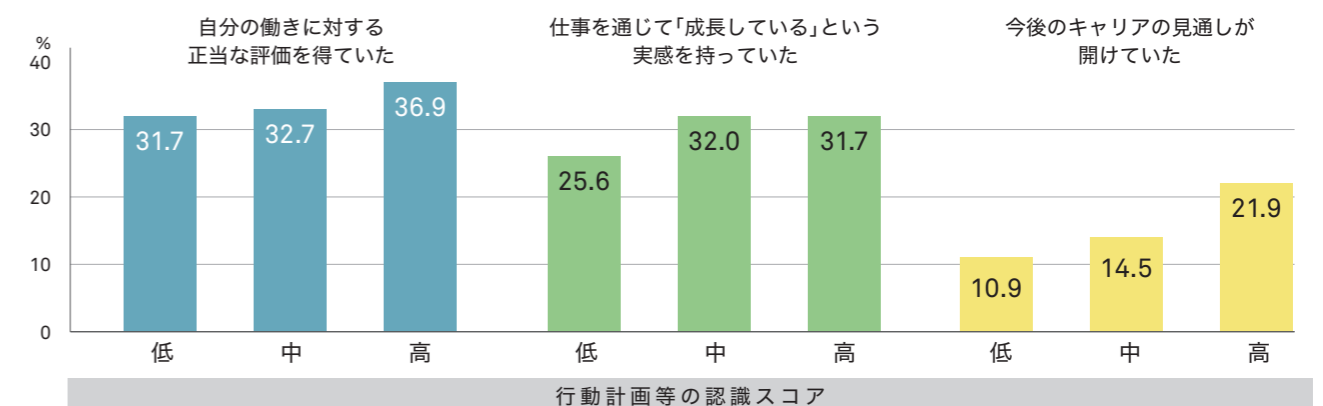
行動計画等について、企業と社員の真摯な対話を促す仕組みを

企業が把握する女性活躍の現状、それに基づく行動計画には、策定時点での組織の課題が含まれており、明るい材料ばかりではない。数値目標の水準についても、様々な賛否を引き起こす可能性もある。一方で、企業が女性活躍の現状やそれに基づく数値目標、行動計画をわかりやすく社内に広報したり、内容について労働者と対話したりすることは、働く人が日々いかなる問題に直面しているのかを組織が深く理解し、より現実的な解決方法を見出すことを促すだろう。行動計画等の認知が、女性の働く意識とポジティブな関わりを持つ背景には、そうしたポジティブなサイクルを促す効果があるからではないか。

ここで改めて気になるのは、大企業も含めて行動計画等を認識しない女性が多数を占めることである。企業は女性活躍に関わる状況把握や数値目標の設定、行動計画等を策定する際には、それらについて社員と対話するプロセスを組み込むことが重要ではないか。また政策面では事業主行動計画策定指針の改訂などにより、企業が行動計画等を更新する際に、以前の目標や行動計画を社員がどの程度認識しているか、行動計画をどう評価しているかも把握を求めていくことが、法が意図する「企業主体の女性活躍の推進」の実効性をより高めるのではないだろうか。

・注釈*27、*28はP35に掲載

図表38 行動計画等の認識度合い別にみた女性の仕事意識（あてはまる・計）



本レポートでは、近年の労働市場の変化を概観し、それと合わせて今後の労働法制に関してどのような論点があるのかを提示してきた。本報告書の最後として、こうした状況を俯瞰的にみたく、今後の日本の労働法制のあり方を考えてみよう。

日本の雇用は緩やかにではあるが、確実に変わってきている

労働市場の環境を振り返ってみると、過去から現在に至るまで変わらないものもありつつも、その多くは時代とともに緩やかに変化してきていることがわかる。

まず目立つのは、終身雇用や年功賃金といったこれまで日本型雇用の特徴といわれてきた雇用システムの変容である。大企業正社員を中心とする長期雇用の慣行やスティープな賃金カーブはいまなお現存してはいるが、勤続年数は長期的に低下傾向にあり、賃金カーブのフラット化も進んでいる。特に、賃金カーブの修正についてはこのところの人手不足に伴う初任給上昇の動きもあって、これからますます加速していきだろう。

労働市場の需給も大きく変動している。バブル経済後の労働市場を振り返ると、恒常的に需給は緩い状態が続き、一貫して人員の過剰感が問題視されてきた。しかし、足元の労働市場の需給はタイト化に方向感を大きく変え、深刻な人手不足が発生している。人手不足が深刻化すれば、労働力の買い手に対して売り手の力が増すことから、労働者による価格交渉力は高まることになり、今後も継続的な賃金上昇が実現するだろう。

これに伴って労働市場の流動性が高まるかどうかはわからない。労働者としてはより良い労働条件を実現できる企業に移ろうとする動きも生じうが、企業としても労働条件を改善して従業員の定着を促すために引き止め

にかかると考えられるからだ。ただ、こうしたなかでこれからの労働市場は企業に労働者の待遇改善を強く求める展開になることは間違いないだろう。

採用のあり方も今後変わると見込まれる。若者人口が減少していくなか、新卒採用のウエイトが下がり、中途採用の割合は今後相対的に増えていく。賃金カーブがフラット化し、賃金体系がペイフォアパフォーマンスに近い形に近づいていけば、中高年層の流動性も自然と高まっていくと考えることができる。

労働法制のあり方は、雇用慣行や市場の需給と関係する

こうした雇用慣行の変化と労働市場の需給構造の変化は、法制度のあり方とどのように関係すると考えるべきだろうか。

労働市場の需給はその時々景気循環に伴って変動するものであって、法制度のあり方はそれとは独立して考えるべきであるという意見もあるかもしれない。あるいは雇用慣行についても、あくまで慣行である以上、法制度のほうが理想とする環境を定義し、企業はそれに従属して行動を修正する主体だとみなす考えもあるだろう。

労働市場の需給環境の変化は、景気変動に伴う循環的なものと人口動態などに伴う構造的なものに分けることができる。そして、現下の人手不足は後者の側面もかなり強いと考えられる。こうしたことを踏まえると、近年の労働市場の構造変化に対応するための労働法制はどうあるべきかという考え方が、改めて重要性を増していきのではない。

過去、就職氷河期と称された時代においては、労働法制の課題は大きくクローズアップされた。経済全体の需要不足が深刻化し、労働市場の需給が緩むなかで、有期

雇用法制や解雇規制など労働に関する法制度についての活発な議論が行われてきた。過去の環境において行われてきたものの一つに、正社員の雇用を守るための法規制を強化すべきといったものがあった。あるいはむしろ逆に既存の労働者の権利を過度に守れば、企業が新規の採用を抑制することになり、若年層の雇用不安を招くという議論も行われた。このように、市場の需給が緩み、雇用が不安定化した際において、法令による制約や企業内の人事制度が実体経済に大きな影響を及ぼし、政府や企業はどういった思想で法制度の体系を整備するのかその説明責任が問われてきた。

これからはExitの役割が重要性を増す

その一方で、労働市場の需給が恒常的に逼迫する局面においてはどうか。需給環境がタイトな状況であれば、企業よりも労働者側の力が強くなることから、労働法においても「弱者としての労働者を守る」という点だけに軸足を置いていくことは難しくなるのではない。

これまでであれば、労働法制による規制が雇用の安定性や労働条件の改善のために果たしていた役割は大きかった。あるいは団体交渉などを通じて労働者側が声を上げ、待遇改善を勝ち取る重要性も高かった。もちろん、これらの役割は今後なくなることは決してない。しかし、今後労働者の待遇改善については、労働市場が担う部分が拡大していきだろう。つまり、転職などによって適切な労働移動が行われるなかで、企業が優秀な従業員の採用や定着のためにより高い報酬を提示し、より働きやすい環境を提供する。そして、労働者は目の前にある数ある選択肢の中から、最適な労働条件の職を選び取る。こうした市場メカニズムによる自浄作用が労働者の待遇改

善に向けた大きな圧力となると考えるのである。

今後、労働市場の圧力が果たす役割が大きくなると予想する根拠は、労働市場の需給環境だけにあるわけではない。マーケットが果たす役割が大きくなるという主張のもう一つの根拠は、第1章でも触れた年功賃金の修正がある。

後払い賃金ともいわれる中高年層に手厚い報酬は、若い時期に低い報酬で我慢をさせることから、従業員側に長期雇用のインセンティブを与え、企業としても労働力の安定的な確保を可能にしてきた。また、従業員に継続してモチベーション高く働いてもらうための仕組みとしてもこれまでうまく機能し、それも企業側の利益となった。労働者側の観点からも、家計の支出が多い時期に多くの報酬を受け取ることができ、生活給という観点からも利益は大きかったとみられる。

年功賃金には一定のメリットがある。しかし、その一方で、従業員としては若いころに被った損失を回収しようとして会社に居続けることを選択することから、年功賃金には、中高年層に転職しようとするインセンティブを抑制させてきたという副作用も大きかったと考えられる。また、労働者側が会社に居続けなければならない状態におかれるなかで、それが企業側に交渉上有利な状況をつくり出し、労働者が労働条件改善に向けた声を抑制することにもつながったと考えることもできる。過去の局面においては、日本型雇用の様々な特徴が健全な外部労働市場の形成を妨げ、労働条件改善の動きを抑制することにもつながっていたとも考えられる。

ただ、今後、人手不足の進行と若者人口の減少に伴って、初任給をはじめとする若年層の賃金が増えれば、このような状況は自然と解消に向かう可能性が高いだろう。そうなれば、労働市場の流動性は自然と高まっていくと予想することができる。そして、労働者として



《注釈一覧》

【論点 3】 16～17P

- *1 リクルートワークス研究所,2020,採用見通し調査
- *2 日本経済新聞,2024年10月29日,三井住友信託、「転勤可・不可」半年ごと申告制 離職防ぐ
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUB181090Y4A011C2000000/>
- *3 金井幸子,2018,使用者の配転命令権と雇用保障・日本労働研究雑誌 2018年9月号
- *4 あなたは、会社から以下の異動等の辞令が出た場合に、現在の会社を退職したいと思いますか。あなたの考えにそれぞれ一番近いものを選んでください。
- *5 「退職を考える」「どちらかといえば退職を考える」「どちらかといえば退職は考えない」「退職は考えない」
- *6 前年（この場合は2023年中）の1年間に、自身もしくは配偶者の妊娠、子の出生、結婚、親・義親の要介護認定があった者。本項目は59歳以下を対象に集計。
- *7 2023年末の回答。調査上はほかにも「父または母(義理を含む)」「兄弟姉妹」「祖父または祖母」「子ども」「孫」が存在するが、除外して集計した。
- *8 2023年末の回答。
- *9 2023年末の回答。末子年齢18歳以下の者について集計。「0人」は59歳以下を対象に集計。

【論点 4】 18～19P

- *10 例えば「ギグワーク」とスポットワークについては厳密な区分は法的にも社会的にも存在しないが、多くのケースでギグワークは業務委託契約によるもの、スポットワークは雇用契約によるものと分類されることがある。他方、本調査ではこの契約形態の相違を認識しつつ、回答者が自身の活動を平易に認知する設問として設計すべく、その特徴を踏まえて「数時間単位で行う1回限りのアルバイト」と定義した。
- *11 株式会社タイムー <https://corp.timee.co.jp/news/detail-3510/>
- *12 「パートタイム労働者」とは、「常用労働者」のうち次のいずれかに該当する労働者のこと。
(1) 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。
(2) 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者。厚生労働省、毎月勤労統計調査の定義より
- *13 あなたは、「スポットワーク」と呼ばれる数時間単位で行う1回限りのアルバイト（スキマバイトなど）を行ったことがありますか。また、行ったことがある方は、この1年間について、何程度実施しましたか。（※同じ職場で繰り返し実施した場合、実施の都度1回としてください）
- *14 1回あたりの実施時間はどの程度でしたか。この1年間で実施した際の平均時間をお答えください。
- *15 坂本貴志,2022,ほんとうの定年後、講談社などで、リクルートワークス研究所坂本研究員が提唱している概念。
- *16 前年12月時点の回答結果。
- *17 「週4・5回以上」実施、かつ1回あたり「8時間、それ以上」の回答者の割合。

【論点 5】 20～21P

- *18 リクルートワークス研究所では、産業保健の専門家で作成される「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会を設置し、「働く人の健康」「働く人の意識の変化と多様化する働き方に伴う課題への処方箋」「健康格差への対処」をテーマとして議論を行い、上記のような内容を含む報告書 (https://www.works-i.com/research/report/workers_health.html) を取りまとめているので、参照いただければ幸いです。

【論点 6】 22～23P

- *19 本法律の施行は2015年10月1日だが、職場情報の積極的な開示に関する部分は2016年3月1日施行である（厚生労働省,2024）。
- *20 調査票での設問は次のとおり。教示文は「現在お勤めの企業に入社する前に、その企業に関する以下の情報を知る機会がありましたか。あてはまるものをすべて選択してください。※一つを選択肢の中に複数の情報が含まれている場合、いずれかの情報を知る機会があれば、あてはまることとして選択してください。※各研修や制度については、それが社内でないことを事前にわかっていた場合もあてはまることとして選択してください。」である。選択肢は厚生労働省・職場情報の提供制度を参考に、「前年度の新卒採用者数・離職者数」「前年度の新卒採用者数の男女別人数」「平均勤続年数」「研修・自己啓発支援の内容」「メンター制度・キャリアコンサルティング制度の内容」「前年度の月平均所定外労働時間」「前年度の有給休暇の平均取得日数」「前年度の育児休業取得者数（男女別）」「役員または管理職に占める女性の割合」「あてはまるものはない」とした。
- *21 15-24歳で情報を知る機会があった割合が20%を超えている項目に限定した。

【論点 7】 24～25P

- *22 日本経済新聞,2024年11月19日,2024年の早期退職募集、1万人目前電気機器が最多
- *23 報道されているもので、第一生命早期退職1000人募集（2024年11月）、富士通間接部門の幹部社員対象の早期退職募集（2024年10月末めど）、住友ファーマ早期退職制度に604人から応募（2024年10月）など。
- *24 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25037.html
- *25 2023年末時点の回答結果であり、分析対象は2023年末から本稿における調査を行った2024年9月の間に転職等をしていない就業者に限定した。

【論点 9】 28～29P

- *26 無期雇用転換の申込権は、早いケースでは2018年4月1日より前に発生しうる。例えば、2013年4月1日に締結した3年間の有期雇用契約の場合、次回の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生する。

【論点 10】 30～31P

- *27 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」によれば、管理職等に占める女性の割合は、部長相当職で7.9%、課長相当職で12.0%、係長相当職で19.5%にとどまる。
- *28 女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況

もより良い労働条件を実現するための転職を前向きに志向しようとするだろう。今後は、人手不足の中で従業員の離職を防ぐための方策として企業は賃金引上げをより積極的に模索せざるを得なくなると同時に、転職という選択が身近になることで、社内に残る従業員が労働条件の改善について声を上げやすくなる。これからは、従業員が声を上げるという“Voice”と労働条件の悪い職場からは離職を辞さないという“Exit”の双方が労働条件改善の原動力となっていくと考えられる。

過度な規制を避けつつも潜在的な労働力を活かす制度体系へ

こうした前提のもとで、改めて今後の法制度の論点を振り返ってみよう。本レポートで取り上げたこれからの法制度の論点は、まず労働者の保護という視点を守りながらも、いかにして自立した個人の自由な働き方を実現するかという点である。たとえば、労働時間に関するルールについて、労働者の健康を確保するための最低限のルールは必要でありながらも、より多くの稼ぎを得たい人は相対的に長い時間を働き、かつ短い時間でそれなりの給与を得たい人はそれが実現できるような法規制の体系をどう構築するかは重要な論点として挙げられるだろう。

あるいは、今後も終身雇用、年功賃金などの慣行が緩やかに修正されていくなかで、企業人事のあり方も問われることになる。この点において、本レポートで論点に掲げたのは配転命令権のあり方である。これまでは、企業側には従業員の雇用に強い責任を課される一方で、企業人事による広範な配転命令権はこれを認められ、本人の意思とは関係なく行われる企業都合の転勤や異動などを従業員側は受け入れてきた。こうした仕組みについても、これから外部労働市場との接続が強まり、労働者の

力が優位になっていくなかで、本人同意が求められる方向性へと、少しずつ変わっていかざるを得ないとみられる。

解雇に関する制度も継続的な議論が必要な課題だ。整理解雇の4要件など過度な権利の濫用を防ぐ規制は引き続き機能させながら、いかに解雇される従業員に対する金銭補償を制度上担保するか。そしてそのうえで、労働者の意思に基づいて円滑に生産性の高い企業に所属を移していくためにはどうすればよいか。円滑な労働移動を促進するためには、求人情報の充実など情報開示の促進も政策的に求められるだろう。

最後に取り上げたのは、働く人への不当な差別の禁止である。これまでの日本の労働市場の主役はフルタイムで働く男性労働者であった。しかし、昨今、女性や高齢者などこれまでの日本の労働市場では周縁的な役割にあった人たちが、急速に労働市場に流入をしている。

特に高齢者には、より短い時間で働きたいという希望を持った方々が多く、非正規で雇用される人も多い。企業や労働者が自由に経済活動を行えるための多様な就業形態を認めつつも、深刻な人手不足が続くなかでこうした人たちの労働力をいかに社会として最大限取り込んでいくか。こうした観点から、これまで企業のメンバーシップの外にいた人たちについて、公平な処遇をいかにして実現するかは引き続き重要なテーマとなるだろう。

構造的な人手不足を迎えるこれからの局面において、労働法制のあり方は過去とは異なるものになると予想される。労働者の権利が適切に守られているかを社会全体で監視しつつも、規制による過度な制約は避け、日本に存在している潜在的な労働力を活かすことができる法体系はどのようなものであるのか。それが日本社会が継続して考えていかなければならない課題なのである。

【調査概要】働き方のこれからのに関する1万人調査

- | 調査対象者 | 全国就業実態パネル調査 2024 において、2023 年 12 月時点で会社・団体等に雇われていたと回答した方
- | 調査方法 | インターネットモニター調査
- | 実施期間 | 2024 年 9 月 27 日～2024 年 10 月 7 日
- | 有効回答数 | 合計：10681 名
- 性別：【男性】52.6% (5619 名) 【女性】47.4% (5062 名)
- 年代：【15～24 歳】7.7% (826 名) 【25～34 歳】20.4% (2176 名) 【35～44 歳】19.5% (2082 名) 【45～54 歳】24.4% (2602 名) 【55～59 歳】10.3% (1103 名) 【60～64 歳】8.0% (855 名) 【65 歳以上】9.7% (1037 名)