
全労済協会
「これからの働き方研究会」
概要

第3回（2017年8月28日 開催）

1. 委員発表①「職業構造の変化と労働市場のフロー」

(神戸大学大学院経済学研究科准教授 勇上 和史 氏)

職業ベースでみた労働力の配分がどこでどのように起こっているのか、それが職業間ミスマッチや失業にどのような影響を及ぼしているのか、調査検討した結果をご報告します。

なお、調査は総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを加工して、労働力配分に関わる各職業への「新規就業者数」「離職無業者数」「職業間の転職者数」のデータを作成し、調査前1年間のフローを1992年と2007年で比較検討しました。

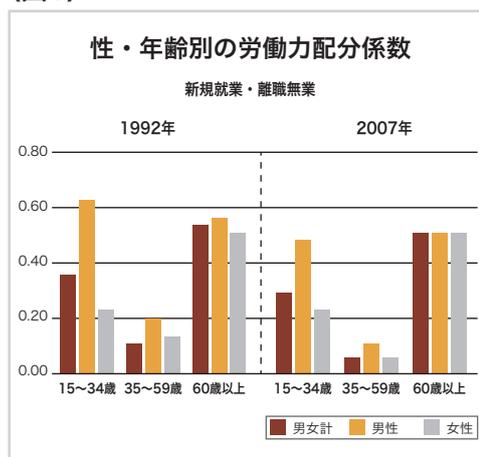
(1) 新規就業・離職無業の性別・年齢別内訳

図1のように、職業間の労働力配分は、若い人の入職(新規就業)と高齢者の退出(離職無業)に依存しています。

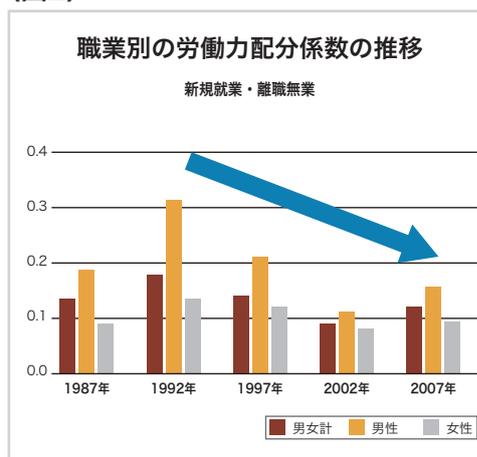
また、入職と退出による職業間の労働力配分は大きいですが、図2のように労働力配分全体への寄与は減少しています。これは、高齢化により退出する層が増加するので若い人を補充しているという面があり、同じ仕事内で入職と退出が行われているためと考えられます。そうすると、別の仕事で転入超過、転出超過が起きにくくなります。

逆に、いま伸びているような職業は、高齢層が退出する以上に若い人が入っていくので、その伸びを支えていると考えられます。

〈図1〉

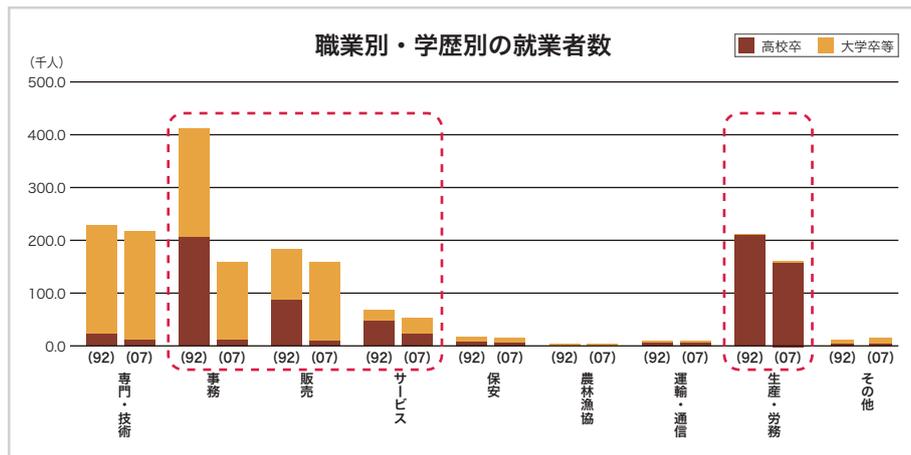


〈図2〉



(2) 新卒者の職業構造の変化

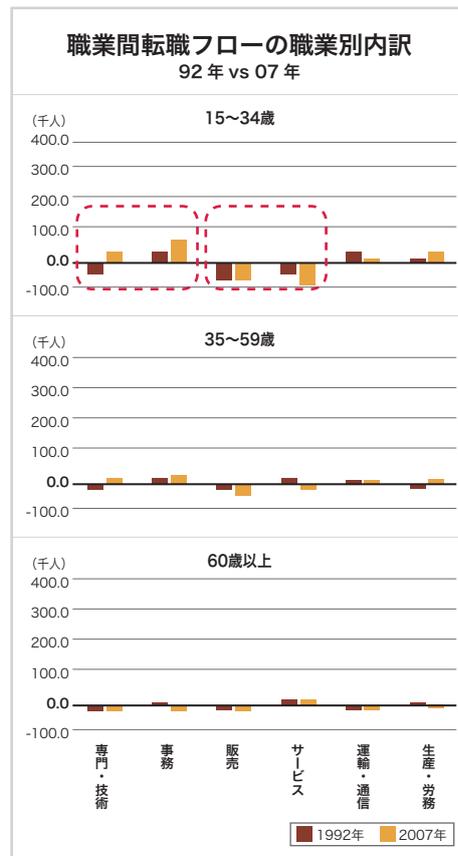
文部科学省「学校基本調査」によると、近年、高学歴化とともに、大卒者の就職先職業が多様化しており、「販売」「サービス」などの雇用が伸びている職業への就職が増加しています。逆に高校卒は就職者数そのものが減少しているなかで、「生産・労務」への就職集中度が上昇しています。



(3) 職業間転職フローの職業別内訳

職業間転職のフローは全体として上昇していますが、依然として転職は同一職業内で行われることが多く、年齢層が高いほど、職業間転職は少なくなっています。

若年層は新規就業者として「販売」や「サービス」に就職したあと、「専門・技術」や「事務」などに就職したあと、「専門・技術」や「事務」など、必ずしも雇用が伸びていない職業への転職が高まっています。これは、一旦就職した後に、当初希望していた職業への転職が行われているのではないかと推測されます。



(4) 労働市場のミスマッチ

厚生労働省の「職業安定業務統計」をもとに、「有効求人数のシェア」と「有効求職者数のシェア」の職業間ミスマッチをみると、2000年代半ば以降に拡大がみられます。また、雇用失業率と求人欠員率を調べても、摩擦的失業が増大していることがわかります。このように近年は、職業が変化するなかで、就きたい職業と人手が欲しい職業の間でミスマッチが起こっているようです。

2. 委員発表②「若者と健康問題:労働法学からの検討」

(東北大学大学院法学研究科 桑村 裕美子 氏)

近年、若年層の過労死等の事案がメディアで多数取り上げられており、内閣府の「子ども・若者白書(平成24年版、26年版)」における満29歳までの若者に対する「働くことに関する不安」の調査でも、「健康・体力面」の不安を6~7割近くが感じています。今回は、これらの「働く上での健康問題」について、労働法学の側面から検討しました。

(1) 過重労働による健康被害の定義

労働者が業務に起因する健康被害を被った場合、補償の対象になります。過重な業務による健康被害は次のように分類されます。

- ①長時間の業務等による「脳・心臓疾患」(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞など)。死亡した場合、「過労死」。
- ②過労による「精神障害」(うつ病など)。死亡した場合、「過労自殺」。

「脳・心臓疾患」は高血圧や動脈硬化などの基礎疾患をもつ労働者に多く、主に40代以降の中高年層で発症します。そのため、法的には業務と脳・心臓疾患発症の間の相当因果関係(業務起因性)が問題になります。

逆に、「精神障害」で労災認定を受けるものの約5割が39歳以下の若年層となっています。

(2) 過労死等事案の現状と法的判断

体力がある20代の若者でも深刻な事案が多く、特に過重労働によるうつ病などの精神障害が若者の間で増えています。これは、若年層が年次有給休暇を取得しづらという状況にも関係していると思います。

「業務起因性」については、行政実務上、「発症前概ね6か月に月80時間を超える時間外労働」を業務過重性(長期間の疲労蓄積型)の判断基準としています。

また、使用者には労働者の健康に配慮する法的義務(安全配慮義務、健康配慮義務)があり、労働者からの申告がなくとも、過重労働による体調悪化が看取される場合は、健康に配慮した措置が必要となります。

さらに、過重労働による健康被害についての損害賠償請求において、真面目、完璧主義など、うつ病親和性があるとされる性格を労働者がもつ場合でも、労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限りは、その性格を理由に会社の賠償額を減額することはできないとするのが最高裁判例です。使用者にとっては、労働者の性格の多様性を踏まえた労務管理が重要になると考えます。

(3) 過重労働を防ぐために

現状の時間外労働は、①一定の手続き(過半数代表との労使協定締結と行政官庁への届出)が必要で、②割増賃金規制も存在しますが、過重労働による健康被害が相次ぐなかで、さらに規制を導入すべきであると次のような議論がなされています。

①時間外労働に罰則付きの上限規制の導入

(働き方改革実現会議2017年3月28日決定)

原則:月45時間、年360時間/例外:1年で月平均60時間、年720時間

②年に5日の年休付与義務(継続審議の労基法改正案)

③高度プロフェッショナル制度での代替規制(継続審議の労基法改正案)

「健康管理時間」規制、勤務間インターバル、週休2日相当の絶対休日など

(4) 働き方の多様化と健康確保

クラウドワークなどの「非雇用型就業」が拡大しているなかで、上記のような健康確保規制が必要かどうかという議論が今後活発になると考えられます。現状でも安全配慮義務が及ぶ可能性はありますが、今後非雇用型就業にどのような規制が必要かは、契約の性格や要保護性を踏まえた慎重な議論が必要だと思います。

<文責:全労済協会調査研究部>