

$$\begin{pmatrix} \text{令} & 4 & . & 5 & . & 1 & 7 \\ \text{総} & 1 & 0 & - & & & 1 \end{pmatrix}$$

これからの労働は どうなるのか

—脱雇用労働時代に向けて—

2022年5月17日（政府税制調査会）
神戸大学大学院法学研究科教授 大内伸哉

イントロダクション 1

ー「雇われない働き方」をめぐる議論の混乱ー

誰を想定するかについて、焦点が定まっていないのでは？

特殊スキル型

(芸能人・プロスポーツ選手など)

ハイ・ミドルスキル型

(伝統的なフリーランス)

ロースキル型

(ギグワーカーなど雇用類似の働き方)

イントロダクション 2

ー「雇われない働き方」をめぐる議論の混乱ー

DXの視点が十分に取込まれていないのでは？

デジタル・レイバー・プラットフォーム（DLPF）が介在する働き方が増加傾向⇒DLPFに着目した政策が必要

業務のデジタル化（AI, ロボットなど）⇒ロースキル型の大半は消滅
⇒ミドル・ハイスکیل型に着目した政策が必要

本日の話の ポイント

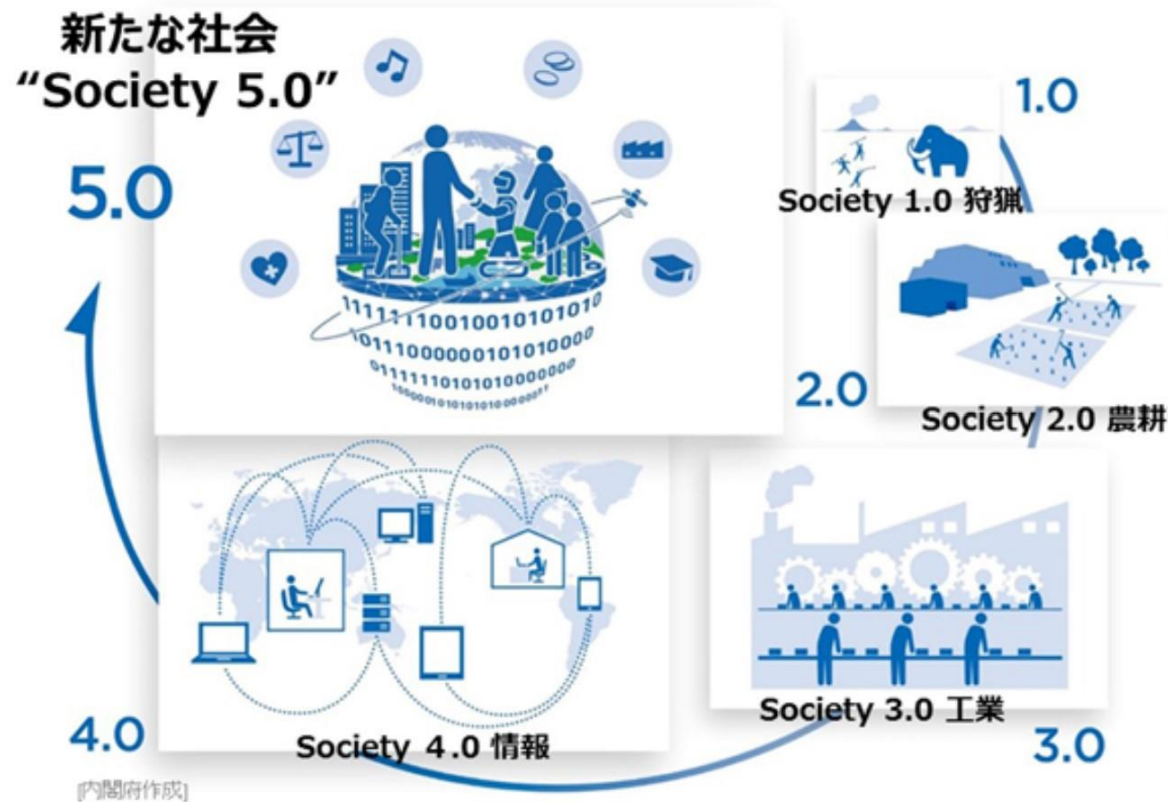
- 労働を「社会課題の解決のための活動」と定義して、変化を捉えるべき。
- 「雇われる働き方」が中心になったのは20世紀的な現象である。
- デジタル技術の発達は、「雇われる」必要性を低減させて、企業から個人へという流れを生む。
- 「雇われる働き方」を軸とした法制度・社会制度は見直しが必要となる。

Society 5.0

(2016～2020年度の第5期科学技術基本計画)

出典：内閣府

(https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/)



労働の原点 ： 農耕社会 (Society2.0)

定住による社会形成

農業生産性の向上により非農業従事者が増加

社会で分業が起こる⇒職業

最高裁大法廷判決 (薬事法事件:1975年4月30日)

「**職業**は、人が自己の生計を維持するためにする継続的活動であるとともに、**分業社会**においては、これを通じて**社会の存続と発展に寄与する社会的機能分担の活動**たる性質を有し、各人が自己のもつ個性を全うすべき場として、**個人の人格的価値とも不可分の関連**を有するものである。」（憲法22条1項の「職業選択の自由」に関する判示部分）

* 事業者の事案（薬局の配置規制を違憲とした判決）だが、最高裁の「職業」概念は、雇用労働も含みうるもの⇒職業（＝労働）を、雇用と非雇用を超越して捉えたもの。

現代労働の起源：
工業社会
(Society 3.0)

科学革命（17世紀）⇒産業革命（18世紀）⇒機械制大工業の広がり（19世紀）



大量生産⇔工場労働者の増大



現場において労働問題の発生
（⇒労働法の誕生）

「労働」と 「企業」と 「雇用」と

- 社会に生起する課題（当初は生存確保）を解決するために、構成員である個人は分業・協働（職業＝労働の原点）。
- 社会が発展するにつれて、解決すべき課題も多様化（ただし、生存の必要性から遠いものも含まれるようになる＝欲望の増大）。
- 企業（営利社団法人）は、多様化した社会課題をよりよく解決する存在として期待されてきた（ヒト、モノ、カネを糾合し、個人の欲望を充足）
- 個人の多くは、経営者の手足として、企業に雇用されることをとおして、社会課題の解決に貢献する存在＝「雇用労働者」
- ただ、企業は「社会課題の解決」をするだけでなく、新たな社会課題をつくりだしていないか。⇒「資本主義の見直し」論（ESG, コーポレートガバナンス, 企業のパーパス論など）

①デジタル化の進行⇒人間が「雇用」される必要が低減（「AIが雇用を奪う」論）

機械が「手足」となり、「頭脳」を人間が担当⇒雇用労働ではなく、自らの才覚で価値を生み出す請負型人材が必要

②情報が価値の中心（無形資産の重要性）：ICT等のデジタル技術の発達により、多大な資本がなくても、情報を活用して価値を創造可能（起業も容易）
⇒企業という場を借りなくとも、個人が「社会課題の解決」に貢献可能

⇒雇われない働き方が中心となる



デジタル技術 のインパクト

当面の 政策課題

雇用されていないが、何らかの
従属性がある働き方の法規制が
不十分

- 独占禁止法は、この分野をカバーできる（優越的地位の濫用の規制）が、どこまで実効的に解決に寄与できるかは疑問あり。

プラットフォーム労働をめぐる
課題が問題

- 伝統的な労働法の枠組み(工場労働者が原イメージ)では対処困難（DLPFの使用者性、ギグワーカーの労働者性など）。アルゴリズム管理のもたらす「デジタル従属性」にどう対処するか。

日本型雇用システムという企業
福祉に代わるものが必要（真の
セーフティネットの構築）

- 顕在化したリスクへの事後対応：社会保障の見直し（働き方に中立的なものに再編）
- 事前のリスク対応：職業教育の重要性（企業には、もはや頼れない）

根本的な見直しの視点

誰を対象に

- 労働者，使用者という枠組みは，すでに時代後れ。

どのような事項について

- 人格的利益の保護は普遍性があるが，その内容が異なっている。個人情報やプライバシーの保護こそ中心的課題（たとえば，プロファイリングによる社会的排除の危険への対応）

どのような手法で

- デジタル・ファースト（たとえば，健康管理はヘルステックで自己健康管理が可能，教育はエドテックでアダプティブ・ラーニング）
- 行動経済学の知見も，慎重に使えば効果的（「ナッジ」など）

法が介入すべきか？

- 政治思想的には，「雇われない働き方」には，リバタリアン・パターナリズムが適している？

最後に デジタル技術のインパクト（税制と関係しそうな論点）

雇用から自営へ

- 雇用労働は機械が代替（→「給与所得」は減少）

営利から非営利へ：企業から個人へ

- 「社会課題の解決」は営利社団法人でないほうがよい？⇒ 担い手としての、NPO法人、労働者協同組合、個人（あるいは、Ad hoc な個人のつながり）など
- シェアリング・エコノミーの重要性（地域の個人の助け合いという視点：担い手としての個人をDLPFが仲介）

人間から機械へ：労働問題は財政問題になる!?

- 省人化の進行により、賃金生活者は激減⇒個人の所得（労働所得、資本所得、社会保障給付など）における労働所得の割合の激減⇒政府による給付の重要性（ベーシック・インカムなど）⇒財政論