

## 第13回 選択する未来2.0 議事要旨

---

1. 開催日時：令和2年10月21日（水）18:00～19:15

2. 場所：オンライン開催

3. 出席委員

座長	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
座長代行	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
座長代理	松本 大	マネックスグループ株式会社代表執行役社長CEO
委員	大屋 雄裕	慶應義塾大学法学部教授
同	川口 大司	東京大学公共政策大学院教授
同	権丈 善一	慶應義塾大学商学部教授
同	滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
同	羽生 祥子	日経xwoman総編集長、日経DUAL創刊編集長、ecomom編集長
同	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
同	広井 良典	京都大学こころの未来研究センター教授
同	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

---

概要：

○翁座長

第13回目の「選択する未来2.0」を開催する。

本日は、南場委員が御欠席である。

前回に引き続き、ポストコロナの経済・社会の在り方について、有識者の方々からヒアリングを行う。本日は、オックスフォード大学の苅谷教授と神戸大学の内大教授に御参加いただいている。まず苅谷先生よりEBPMと教育政策について、次に内大先生より雇用・労働と人材育成について、それぞれ15分程度で御講演いただいた後、意見交換に移る。

○苅谷教授

日本の行政が集めている様々なデータが上手く政策に活用されていないのではないかという視点から、主に教育政策を中心にお話をしたい。これは既に皆さん御承知のことだと思うが、今、先進国では政策決定において、いかにしてエビデンスを用いるかという、いわゆるEBPMと言われている議論が盛んに行われており、実際に既にエビデンスに基づいて施策を作っていくという動きは教育政策などでも始まっている。

当然、各省庁は、平常時にはそれぞれの政策課題の基礎となる調査を定期的に行って公表するが、公表されるデータのほとんどは、いわゆる専門家の目から見れば単純集計のレベルに留まっている。総務省もe-Statという大変素晴らしいシステムを持っているが、そ

それぞれの行政領域や同じ省庁の中でも言えることであるが、データ間の紐付け、結び付けがほとんどできない。例えば、市町村に当然何らかのコードが振られていると思うが、それを使い、何らかのプログラミングのシステムを作っておけば縦割り行政を超えて様々なデータの関連付けが可能。例えば、教育政策について分析するとき、市町村単位の人口構成や国勢調査における各家計の学歴構成などは、当然、経済力などの問題と関わってくるが、これらの関係を簡単に分析できるようにするためには、データを構築する段階で関連付けを前提にしたシステムが作られていないとなかなか難しい。

もう一点、専門的過ぎるかもしれないが、社会学者がいわゆるパネルデータと呼んでいるデータの重要性についてお話しする。現在、先進国では、広く一般に、同じ対象者に対して時系列で分析可能な追跡調査がきちんと行われている。これは市町村単位でも、あるいは学校単位でも同じことが言えるが、変化を捉えるとき、あるいは様々な観測されていない事象＝変数をいかにしてコントロールするかということについても、パネルデータは有効であり、こうした統計分析上の利点もパネルデータ化によって可能。しかし、これもまたそれぞれの年度のデータが途切れ途切れで、同じように集めていてもパネルデータにならない。現在、新しい政権の下でデジタル化が一つの行政改革の目玉になっているが、是非ともこういうことは進めていただきたい。

実は、今回のようにCOVID-19の感染が拡大すると、その影響についてどのように政府が対応するか、あるいは政策介入をするかといった判断を行う際に、そのエビデンスが非常に重要。ところが、今回、平時のデータ蓄積の不備が非常に大きな問題を生み出している。例えば、コロナの影響で学校が休業措置になったが、そのときに子供たちの学習の遅滞にどのような影響が及んだのかをどう見るかは、基本的なデータの問題。こうしたデータは文部科学省で担当しており、内閣府も調査をしているが、そのようなデータは紐付けることができない。このため、行政データから非常に一般的なイメージは掴むことができるが、そこから先、具体的な政策を進める上では問題が大きい。

次に、これもまた政府が現在力を入れている政策の一つであるが、教育のICT利用を進める場合に、ICTをどのように未来の社会につなげていくべきか、様々な資源配分が既に異なる中で、それらをどうやって補っていくかを検討する際に、当然ながら基礎データが必要。しかしながら、これも残念ながら存在しない。当然、皆さん御承知のとおり、こうした問題は実は全国平均でいくら数字を出しても仕方がなく、実際に多くの政策が地方レベルで実施されることから、最小の行政単位ごとの差異や偏差に注目することが不可欠。

次に、内閣府が本年6月に行った「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」を再分析した結果。これは、内閣府調査の結果が一般に公開後されてすぐに、現在共同研究している若手の社会学者の方々にしてもらった分析。本分析結果の一部は既に朝日新聞等でも報道されている多喜弘文氏と松岡亮二氏の研究。例えば、このコロナ禍における学校内と学校外でのオンライン教育の受講割合を家計収入ご

とに見ると、学校段階が上がるにつれて格差が大きくなる。グラフ中のブルーの学校内、オレンジの学校外ともに所得の収入の低い家庭と高い家庭の格差は大きくなる。内閣府の調査は親の学歴まで調査しているため、親が大卒以上か、それ以外かということで比較すると、これも同じように学年・学校段階が上に行くに従って格差が広がる。もちろん、こうした傾向は既にコロナ禍以前からPISAと呼ばれる国際調査のデータでも確認されていた。このように、コロナ以前のデータと、以後のデータを関連付けることができれば、変化が如実に掴める。ところが、これがなかなか難しい。今後、ICTを教育に活用する際もこのような格差を前提に考えるかどうかで結果が違ってくる。次に、居住地域ごとの差を見ると、これも大都市圏と非大都市圏ではやはりこれだけの格差がある。特にコロナ禍の休業期間中における学校でのオンライン教育の実施割合では非常に大きな格差。

これも内閣府から詳細データが早々と公開されたことで我々研究者が分析することができた。最初は、内閣府は非常にシンプルな基本集計しか公開していなかったため、こうした分析までは手が届かなかったが、現在は、より複雑な分析が可能な状況。我々のグループでは、これを使ってより複雑な分析をしているところ。

このように見ていくと、もちろん直感的に分かることでも、データがあると、例えば、親の所得・収入・学歴など地域差で非常に違いがあるということが分かる。こうした差異を前提に置かないと、政策の影響や結果が変わってくる、例えば、現在、文部科学省や経済産業省が進めようとしている学習の個別最適化の政策、すなわちICTやAIを使って一人一人の子供に最適な学習を提供しようとする政策だが、この最適化の前提を何と考えるかによって結果が大きく違ってくる。格差が拡大する方向に行くのか、それとも、それに対して何らかのICTやAIだけでは解決できない学習の保障などをどう行うべきか。しかし、こうした政策決定をエビデンス抜きでいくら議論してもほとんど説得力がない。

それでは、何が必要か。教育の問題を考えるときに、生徒や児童の社会的な背景はどのようなのか。SES（ソシオ・エコノミック・ステータス）は、社会経済的な家庭環境の違いであるが、それによってICTを活用しやすい学校や家庭があれば、そうではない学校や家庭もある。

こうしたことを踏まえると、パネルデータがどうしても必要。パネルデータを整備しない限りは、ネガティブな効果を含めて、実際の政策効果の有無は分からない。したがって、せっかくデータを取っていても活用のところで妨げられている。各行政単位の最小単位、この場合であれば学校単位だが、それをコード化して他のデータとしっかり紐付ける。こうしたことを可能にする方策が必要。

それでは、ほかの国はどうなっているか。様々な国のケースがあると思うが、たまたま私の友人がアメリカのシンクタンクに勤めており、本年7月に、その友人にアメリカにおける今回のコロナウイルスが教育に与える影響についてインタビューを行った。その時点では特別なことをしていないとの回答であった。その理由は、既にそういった分析ができるデータが蓄積されていてパネルデータもあり、それがきちんと紐付けられている環境が

あるため。加えて、アメリカの場合、当然ながら、州の方が行政単位で連邦政府よりも教育政策等への権限が非常に強いため、その州単位で定期的に比較可能な調査を行っており、それらがパネルで蓄積されている。したがって、今回のような問題があったときに、もちろん追加の調査は必要だが、追加の調査さえすれば、ビフォア・アンド・アフターの比較が簡単に可能。平時におけるデータの蓄積の差というのは、このようなときに露わになる。

また、これは日本ではなかなかできないが、政策効果の有無を厳密に調べるためには、いわゆるRCT（ランダム化比較実験）といった実験的な手法で、比較集団をランダムに抽出しなければならない。しかし、日本の教育政策において、こうした手法が用いられたことは皆無と言ってよい。恐らく行われたことはない。

要するに、日本では、適切な道具を持たずに、勘やコツの世界で政策対応をするところがいまだにある。特に、財政的な厳しさが高まれば高まるほど、その限られた財政を有効に使うためには適切な現状把握というのが必要になるが、それに対するデータの蓄積ができていないことに加え、何らかの政策を採ったときにそれが実際にどれだけの効果を上げたかについて厳密な評価ができていない。

それでは、現在、必要なことを最後にまとめたい。恐らくヨーロッパに比べると、日本の場合、感染症対策は比較的上手くいっているようであるが、イギリスでも私が住んでいるオックスフォードは比較的まだ良いが、マンチェスターや、本日のニュースだと、ノース・ヨークシャーなど都市ごとのロックダウンがまた始まるようである。ウェールズでは、既に学校の閉鎖も決まっている。こういうことが繰り返し行われるときに一体どうするか。レジリエントな教育システムをOECDは強調しているが、そういうことをやはり作り出すためにはどうしても何らかの政策的な転換が必要。

当然、資源が限られた中では、全国一斉の措置は取りにくいにもかかわらず、一番簡単なやり方は、ICTなどを均質に配ってしまうこと。ただし、それでは本当に必要なところには資源が行き届かない。もちろん、各行政単位での意思決定が重要であり、そこに対して国がどのような資源配分をするか。これは単にお金の問題だけではなく、人的あるいは知的なサポートも必要だが、そういうことについての何らかのデータをどう集めるかが重要。先ほど予算制約下でということをお話ししたが、こうしたことを行う上で残念ながら、官僚の方々は優秀だが、データをどう使い、構築するかに関しては、正直に言って素人。したがって、このようなところは社会調査の専門家なり、実際こういうデータを分析することに長けた人たちをなるべく上手く組織して上手く使うべき。

これについては様々な審議会があるが、そこでは政策内容についての議論はするが、そこで使われるデータをどう作り出すかといったところまではなかなか議論をしない。最低限でもそういうことができるための専門家集団へ協力を求めるということが重要であり、それができない場合には今回の内閣府のデータを早急にアクセス可能にさせていただいたように研究者にオープンにする。そうすると、研究者が分析してこのようなことができる。ただし、このときに先ほど言ったように、これらが紐付いていると更に様々なことができ

るようになるが、現状ではできない。

最後のスライドについて、具体的に何をするかであるが、e-Statの再構築というのは多少のお金を掛ければシステムをどう再構築するかによって使いやすさが全く違う。データの関連付けを省庁のデータをまたいでできるようにするために、これは非常に迅速にすべき課題の一つ。これはお金さえ掛ければ必ずできることであり、誰も文句は言わないことである。批判されるような内容ではない。

もう一点、実は一橋大学とオックスフォード大学の社会学科で共同して、現在取り組んでいることだが、日本の政府が集めたデータを匿名化してそれを公開するため、オックスフォード大学にそのようなセンターを創設し日本のデータにアクセスできる仕組みを作っている。まだ限られたデータしかアクセスできないが、こういうことをすると海外の日本研究を活性化することにもなり、匿名化することで個人対象データもアクセス可能になるため、このようなことについても進められるようなスキームを作ったら良い。それから、アメリカには「National Center for Education Statistics」という連邦レベルで様々な州のデータも含めて集める組織があるが、残念ながら日本の文部科学省の研究所はこのような役割を果たしておらず非常にデータに弱い。日本版の研究拠点はむしろ文部科学省に置くよりはどこかの大学に設置して、そこで研究者養成を兼ねて、こうしたことを行うことはできないか。要するに、いかにして研究者の養成とデータ分析を同時に上手くできるような環境を整備し、その結果を政策に活用できるようにするかということ。

最後に、委託研究の制度をもう少しオープンにし、政府が集めた様々なデータを用いて、政策評価あるいは政策立案に使えるデータを設計することは、特に新型コロナのような予想もしなかったような事態が生じたときにボディーブローのように平時の不備が効いてくるため、これについては手を着けられるならば、今、政治的なリーダーシップの下で行っていただきたい。

## ○大内教授

私は神戸大学の法学研究科で労働法を教えているが、本日は、労働法の話よりは広い観点から、労働と人材育成について話をしてほしいということかと思う。必ずしも法学者のテーマではないが、少し考えるところをお話したい。

デジタル技術がどんどん発達していく中で、雇用・労働という働き方が完全に無くなる時期は分からないが、減少傾向にあることはもう見えている。より自営的に働くことが増えていく。これまで日本では、労働者は企業に雇用され、会社員として働く中で企業によって人材育成をされてきた実情がある。しかし、もし自営的な働き方が増え、職業教育を担ってきた企業に頼ることができなくなったとしたら一体どうなるか。政府が行うべきことが結構あるのではないだろうか。政府がある程度介入し、国民に何を教えるかということをよく考えていかなければいけない。

本日のお話の構成は、資料のとおりであるが、まずは、社会・産業の大きな転換につい

て確認をした後、デジタル技術の活用の浸透、そして雇用から請負へ、最後は人材育成の担い手が企業から個人・政府へという流れになることについてお話ししたい。

まず社会の変化についてであるが、我々の社会は20世紀型社会から21世紀型社会へ移行しつつある。

20世紀型社会とは、18世紀以降にイギリスで発祥し広がっていった産業革命という大きな技術革新の後、産業資本主義の広がりによって農業社会から工業社会へ変わっていく中で定着していった社会。こうした社会が20世紀に定着する中での労働とは、主に株式会社という形態を採るが、営利目的で生産活動を行う法人である企業に雇用されるタイプのもの。これが労働の中心。現在でも我々が労働と言うときには、こうしたイメージで捉える。この営利・企業・雇用が重要なポイント。この工業社会が引き起こした様々な労働問題・社会課題の解決方法として、私が専門で研究している労働法がある。

他方、21世紀のはじめの20年間は、平成の時代とほぼ重なるが、21世紀型社会への移行期。21世紀型社会の到来はもう少し先かと考えていたが、新型コロナウイルス感染症の影響で到来が早まった。この21世紀型社会とは、デジタル技術を中心に活用しながら、個人が社会課題の解決のために自らの労働を提供し、それをみんなで共有する社会。これはデジタル技術の部分を除くと、実は労働の原点と見ることもできる。人類の歴史を見ると、農業が発達し定住が進み、共同体社会ができていくわけであるが、そういう中でみんながみんな農業に従事するわけではなく、様々な社会において自分ができること、農業以外の形で貢献できることがある。こうした分業体制の中で各人が自らのできることで社会に貢献していくことが労働の原点であった。これが形を変えてデジタル技術も背景にしながら、今後、21世紀型社会はそういう社会になっていくと見ている。

次に価値の変化について、産業は元々、狩猟、採取、農業から始まった。そして、産業は、農業から工業、工業から情報へと移っていく。まず人間は食の確保のために労働を行い、工業社会になると、生活必需品の充足から、だんだんと奢侈品などを得て、生活の利便性を向上させていく。ただし、これらは必需品ではないため、欲望を刺激した需要喚起が行われ、例えば、これが20世紀型社会における広告宣伝の発達につながっていく。

情報は昔から大事なもの。元々は生存に必要な情報が大切であったが、その後、共同体の運営に必要な情報や生活のクオリティを高めるための情報が大切となった。昔から現代に至るまで情報は非常に重要であり、広い意味での社会課題を解決するための情報がずっと価値を持ってきた。ただし、情報がかつてはアナログ情報であったのに対し、現在はデジタル情報中心になってきている点が最近の大きな変化。

よく言われている話であるが、工業社会から情報社会への移行についても確認する。まず、工業社会・ものづくりが限界に達しつつある。日本社会ではものづくりにこだわる議論があるが、我々の社会ではモノが過剰になっている。これもよく聞く言葉だが、若者を中心にモノ消費からコト消費へと欲望の対象が変質してきている。様々な商品が次々に品質を改善、バージョンアップしても、これらに消費者が余りなびかなくなっている。

次に環境問題について、モノの生産は環境に大きな負荷を掛ける。最近、はやりのSDGsに生まれたときから親しんでいる、いわばSDGsネイティブ世代が今後どんどん大人になってくる。例えば、スウェーデンのグレタ・トゥーンベリ氏などが有名。こういった方が社会的にも大きな影響を持ってきていることが大きな変化。ものづくりに対する疑問、あるいは更に言うと、資本主義への疑問が出てきている。

他方、先ほどもお話ししたとおり、情報社会では、情報がデジタル化されることで非常に価値が高まってきている。ICT、情報通信技術が発達し、デジタルデータ、特にリアル・ビッグデータが、IoT（Internet of Things）であらゆるところのセンサーやカメラから収集されてくる。5Gがどんどん広がると、大量に多くのデータを収集するリアルデータ、現実社会のデータを収集できるようになり、それをAIが分析・提案して社会に実装化されていく。さらに、それがリアルデータとして集積される。この循環によって大きな価値が生まれていくというのがSociety 5.0であり、政府が推進してきたもの。現在の政府がどうかは分からないが、安倍政権では、Society 5.0を非常に推奨してきた。

さらに、ビジネスの観点から見た場合でも、こうしたリアル・ビッグデータを活用し、社会課題の解決に利用していくことが、これからのビジネスの中心的なポイントになってくる。こういう中では、恐らくは非営利活動の重要性が高まる。必ずしも株式会社などの営利社団法人という形を採らなくても良いのではないか。

こうした中で、DX、デジタルトランスフォーメーションのインパクトについてお話しする。デジタル変革については、少し前までデジタルイゼーションという言葉で様々な社会でデジタル技術が活用されていくと言われていたが、今ではデジタル技術を使って生活や社会の在り方がどんどん変化していく。恐らく菅政権はこうしたDXを推進していこうという立場だと考えられるが、産業の情報化が現実起こってきている。既存産業と情報技術の融合や第四次産業革命という言葉に値する現象が起きている。また、産業・行政・医療・教育・公共のサービスなど、我々にとって非常に重要なエッセンシャルなサービスもオンライン化がどんどん進んでいく。これがDXのインパクトであり、この点は日本が極めて遅れているという認識。日本人としては残念。本日の教育の話とは違う話であるが、こうした点について早急に政策的に手を付けていただきたい。

また、DXのもう一つのインパクトは、企業内のスマート化。産業の変化もあるが、企業内でもICTが発達すると、単に情報のやり取りを効率化するだけでなく、もっと根本的に仕事の進め方が変わっていく。また、AIやロボットという広い意味のデジタル技術を活用することで次々と省力化、さらには省人化が可能。産業ロボットによる省人化は既にある話だが、事務系の仕事においても、AIと呼ぶかどうかはともかくRPAなどが使われており、どんどん人間の仕事が減ってきている。このような形で企業内における仕事のやり方も変わっていく。

次に、求められる人材の変化について、雇用型か請負型ということであるが、最終的には請負型になっていく。先ほどもお話ししたとおり、雇用型は20世紀型社会における働き方

であり、その特徴は、企業が指揮命令して人材を活用するという点。この前提として、専門経営者の方が事業をどう遂行するかについて情報を多く持っている。したがって、労働者は、経営者の指示を忠実に実行できる能力を持っていることが重要であり、これが正に雇用という働き方。そういう働き方は従属性があるため、要保護性を伴う。労働法あるいは日本型雇用システムが、こうした従属性問題の解決方法の一つ。長期雇用や年功型賃金は、こうした観点から見ることもできる。

これが請負型に変わっていく。先ほどお話ししたとおり、今後は単純な仕事は機械がやってくため、経営者が持たないような専門的情報を持つ労働者が求められるようになってくる。こうなると、企業からの指揮命令の必要も無くなっていく。知的創造性により価値を生み出す能力が重要。ただし、従属性がないため保護システムの適用外、すなわち労働法の適用外。ここでの問題は、要保護性は従属性からしか生じないのかということ。

次に、日本型雇用システムの下での人材育成について、先ほども少しだけ触れたが、要するに企業が教育していく。ただし、今後、企業が求めるものが変わる。急速な技術革新の中で、これまでは企業が正社員を新卒時から抱え込んで自前で育成していく方法には限界。例えば、5年後の技術進歩を予測することが難しくなると、企業は人材育成になかなか投資ができなくなる。この結果、その時々で必要な人材を労働市場から調達するという即戦力採用になる。実際、経済界も新卒一括採用を止めて、通年採用に移行すると言っており、これは恐らく実現していく。

専門のプロ人材を見つけることを、これまでのように自前で行うことは難しい。ただし、AIやデジタルプラットフォームの発達によりマッチングやサーチをすることが簡単になってきていることから、現実味が出てきている。

創造的な仕事においては、いつどこでどのようにすれば成果が出るかは個人が一番よく知っている。こうしたことから、自由な働き方の必要性が認知されることで、より請負的な働き方になっていく。

個人で行うだけでなく、起業することにもなる。昔は起業するには、土地・機械・工場など高価な物的資本がなければ生産はできなかった。しかし、現在はそのような状況ではなくなっている。パソコンやICTがあり、アイデアさえあれば非常に様々なことができる時代になってきている。

最後に、教育・学習がどう在るべきかについて、請負型人材の職業教育は誰が担うか。従来は企業が担っていたが、今後は自助自学がどうしても避けられない。ただし、全面的な本人任せ（自己責任）は無謀。要保護性は教育機会の不足から生じるのではないか。20世紀型社会では、雇用における従属性が要保護性の原因であった。他方、現在は、教育機会の不足・不平等が大きな問題となり、これが従属性・要保護性を生み出す。ここに政府が介入する必要性が生じる。

何を学ぶべきか。オンライン教育やデジタル学習はあくまで手段であり、これらを用いて何を教えるかが非常に重要。21世紀型社会における労働という観点からも、AIなどの



デジタル技術も活用しながら社会課題を解決できる能力、個人が各自の得意分野で社会貢献できるような能力を教えることが重要。

そもそも教育の目的は、共同体が蓄積してきた情報やそれを体系化した知識を後世に伝えることだったのではないか。こうしたことが個人の精神的な自律をもたらし、社会貢献できる能力の基盤となる。こうした目的に照らしたものは何かということを考えていく必要がある。さらに実践的な能力の習得も重要であり、これは恐らく現在の最大の優先課題。デジタルディバイドを生まないためにも重要。情報リテラシーも必要。STEAM教育も必要。あるいは、経済的自立という点では、金融・ファイナンス・契約などの基礎知識も必要。これらの知識を組み合わせながら21世紀型社会の人材を育成していくことが必要ではないか。

#### ○翁座長

まず、大臣に御発言をお願いしたい。

#### ○西村大臣

貴重な御意見をいただき感謝申し上げます。先生方は以前から様々なところで発信されており、是非一度、お話をお伺いしたいと思い、本日、御講演をお願いした。

荻谷先生にお伺いしたい。本日、取り上げていただいた内閣府の調査については、コロナ禍での生活意識や行動変化を把握するために緊急的に実施したもので、約1万人を対象にウェブ上で調査を実施した。この調査結果については、公開しているので、有効に活用していただけるとありがたい。私自身も大臣に就任してもう1年になるが、データの収集やその分析力が非常に弱いと感じている。特にコロナを機に、感染者の方々のデータを分析するにしても、そもそもデジタル化されておらず、紙のデータをどう処理するかというところから始まって大変苦労してきた。菅政権の下でデジタル庁を創設し、デジタル化を進めるということになっているので、思い切ったことをやっていきたい。

その上で、こうしたデータについても、是非、更に分析を加えていただけるとありがたい。荻谷先生の資料のうち、意外に思ったのが4ページと5ページ。子供のオンライン教育の受講割合と、その親の収入の大きさや親の学歴との関係についてのデータ。よく言われるように、正に、これらが貧困の再生産や教育格差につながっているという話かと思う。私立学校では、公立学校よりもオンライン教育を充実させているところが多い。他方で、意外にも親が大卒か非大卒かとの関係を見ると、確かに高校生になると10%ポイント程度の差はあるが、収入の差に比べると非常に縮まっている。これは中学生や小学生でも同様。小学生に至っては、親が大卒か非大卒かで、学校でのオンライン教育の受講率に余り差がないように見える。当然、大卒の方が収入は高いと思うが、実は大卒といっても収入が低い人も多いということなのかもしれない。是非、様々な分析をしてほしい。

私自身も決して裕福な家で育ったわけではないので、全ての子供たちに平等にチャンス

が与えられ、それぞれが能力を発揮できるようにと常に思っている。また、更なる分析をお願いしたいと思うが、教育のデータもなかなか揃っていない中で、データ分析の必要性については、本会議をはじめとする様々な場面でも意見を伺っていることから、是非、引き続き様々な御提言をお願いしたい。

大内先生と苅谷先生のお二人にお聞きしたい。正に、大内先生がおっしゃるとおり、雇用の形態や働き方の形態は、御指摘のような方向に変わっていくのだろう。大内先生の資料のうち、求められる人材の変化が雇用型から請負型に変わっていくというところは、正にそういうことだと思う。ある意味でフリーランスのような働き方。

フリーランスも正にここに書かれているとおり、コロナを機に、フリーランスの方々が保護されていない、多くの方々が新たな働き方をしているのにもかかわらず雇用の形態に入っていないという理由で保護されていないことが分かった。そこで、様々な支援策を講じたが、いまだに支援は十分ではなく、今般、フリーランスについてのガイドラインを作ろうとしている。フリーランスを雇用形態と見て保護する方が良いのか、それとも請負形態で、いわば下請的に独占禁止法や下請法の世界で下請的に抑圧されているといった法体系で保護すべきなのか。現在、二つの法体系のどちらでも保護されるようなことも含めて整理している。恐らく新たな働き方がどんどん増えていく中で、能力を自由な立場で発揮していこうとする方が増えると思うが、実態上、様々な仕事を受けたときにそれが雇用の形態なのか、あるいは下請的な形態なのかというのを見ながら、様々な形で保護できるような仕組みができないかと考えている。現在、議論しているところであるため、特に大内先生には、この点について御意見を聞かせてほしい。

その上で、これからは新卒一括採用も変わり、新たな働き方が進んでくるだろう。以前、本会議に一橋大学の森口千晶先生をお呼びした際、終身雇用で年功序列の仕組みに入っている方は50代以上の男性社員だけであるといったお話をしていただいた。既にどんどん変わってきていると思うが、そのときに、現在、大企業にいる40代以上の方々にどう能力を発揮してもらうのか。40代でその会社で役員になれるかどうかだんだん分かってくるわけだが、そのことを知らず、自分は社長を目指していても空回りする。一方で、大企業にいれば、50歳・60歳、またはそれ以上まで一定の保護があることから、住宅ローンや教育費を抱えている中で、そのまま企業に留まった方が良いという判断がなされてしまう。本当はそうではなく、新しいベンチャー企業を起こすとか、そうではなくても別の企業で能力を発揮するとか、地方の中堅企業で自分の経験を活かすとか、そういった大企業にいる人材をどう解き放せば良いのか。そういった人材の背中を押してやらなければならない。大企業で20年間培ってきたことだけで難しければ、リカレント教育もしなければならない。大企業のこうした人材をどう活かしていくべきか、それぞれのお立場で何か御意見あればお聞かせいただきたい。

○翁座長

苅谷先生と大内先生から、それぞれ御回答をお願いしたい。

○苅谷教授

まず、データの更なる分析について御要望を頂いた。御承知のとおり、所得と親の学歴には、当然、相関関係があり、地域差もそれぞれ相関関係がある。したがって、今回、我々が使用した内閣府調査のデータはどうしても変数に限りがあるが、それらをより高度な統計手法を用いて分析することで、それぞれの所得・親の学歴などによる効果や影響を取り出すことができる。現在、このような分析を実際に進めており、まだ公表はできないが、12月ぐらいにある総合雑誌で、本日紹介した著者のうちの一人が論文を発表することになっている。

文部科学省もこのような学歴調査などを行っているが、残念ながらそういうところになかなか活かせない。特にパネルデータがないと、実際のところ、留まった次元の状態での格差は見えるが、私たちが政策的に考えなければいけないことは、それがどう変化をしているかの点が極めて重要だが、それを捉える手法がないということが現在の最大の問題。したがって、どれだけ複雑な統計分析や先端的な統計分析を用いても、そこはパネルデータでないと対応のしようがない。そのため、現在、一緒に共同研究をやっている人たちとも、何とかパネルデータを構築できないか議論しているところ。

次に、二つ目の御質問について、私は日本の雇用の問題を考えるときに、本日、どちらかというデータの話をして、あまり自分の専門分野の話をしなかったが、やはりジェンダーの問題と高齢者の問題が不可避であり、この問題を考えないまま雇用問題を解決することはできない。最近もある研究において、日本でなぜ少子高齢化、特に少子化の問題が解決しないかというアメリカ人の政治学者が書いた論文を読んだが、そこで出てきたことは、もう散々言われていることだが、結局はいまだに日本の家族制度と雇用制度が男性のブレッドウィナー型の構造が全然変わっていないということである。その結果、女性はキャリアを取るか、ダブルバーデンを取るか、それとも、もうキャリアを諦めるかというように、選択肢が極めて限られている。

もちろん40代以上の男性の活用をどうするかという問題はあるが、それよりも遥かにポテンシャルが高くボリュームも大きな女性をどう活用するかという問題については、アベノミクスで取り組もうとしたにもかかわらず結局余り変わっていない。これは企業と家族が全く変わらなかったからである。それが巡り巡って経済の停滞にも結び付く。経済の停滞は、要するに雇用の問題に直結する。そこで、先ほどの請負型という話で言えば、これも言葉を変えてしまうと、英語だとインディペンデント・コントラクターズという言葉があるが、ウーバー・ドライバーやウーバー・イーツの自転車やバイクで運ぶ人などのようなイメージの方が実は非常に大きく、言わば知的創造性を発揮できない仕事が圧倒的に増えている。そこへのアクセスをどうするかとは、高齢者ではなく若者の問題であり、これは、当然、教育と関係する。

ただし、残念ながら、教育の機会をいくら平等にしても、ジョブの機会が限られていれば、それはどうしようもならない。そのため、社会保障でそれを救うのか、ヒューマンキャピタルへの投資で救うのかということについては、既に様々な国で長年研究が行われ議論もしているが、残念ながらヒューマンキャピタルでは解決していない例が先進国でも圧倒的に多い。したがって、かつての福祉国家のようにはいかないが、何らかの社会保障システムを雇用と結び付けること、あるいは大臣のお話にもあったようなりカレント教育が必要。しかし、日本の高等教育は極めてその部分が弱い。これも結局は企業と家族の問題とジェンダーの問題。

したがって、せっかく若いときに大学を卒業するまでに能力を高めても、それを活用できない人たちが人口の半分とは言わないまでも、女性の中でそれを活用している人の割合が限られているとすると、かなりのポリュームが活用されていない。やはりそちらを活用する方法を考える方が、既得権者である大企業の40代以上の男性を再活性化するよりも社会全体としては有効かと思う。

#### ○西村大臣

女性の活躍については、この会議でも相当議論してきた。女性の就業率で見ると、M字カーブは解消しつつあるが、正規雇用率は、20代後半から結婚・出産等で減るため、L字カーブになっている。この現状に対して、我々は非常に強い問題意識を持って対応していきたい。

もう一点、日本では博士号の取得者が非常に少ない。ポスドク等の問題もあり、これについても支援が必要だが、博士号を持った人の企業の採用をもっと促していくような仕組みを作れないかとの提案をされる経済学者の方もいる。この点も今後検討していきたいと考えているが、何かまた提案があれば教えていただきたい。

#### ○大内教授

御質問いただいたどの論点も一つ一つ詳しく説明することが必要な論点。まず、最後の御質問から回答する。若者たちが、これからデジタルシフト・デジタル対策・デジタル対応の教育をどんどん受けるようになると、こうしたものへの問題意識や関心が高まる一方、大企業等ではまだ十分に対応できていないというミスマッチがある。このため、若者の活用を考えるためには、企業が変わらなければ駄目。しかしながら、恐らくこれは非常に難しく、例えば、東大生なども、自分で事業を起こす者が増えたり、日本の企業を見捨てたりするようなことになってきている。日本の企業が変わらなければ駄目ということが一点。

次に、中高年層については、これは大きな問題であるが、私自身は少し違った発想を持っている。まず、意識の問題。日本でこうした会議を行うと、参加されている皆さんは、日本の経済が大きく変わってきている中で、このままではいけないという問題意識を持っているが、日本の労働者の中で、こうした意識がどこまで共有されているかが問題。

むしろ労働力人口が減少していることから、自分たちはまだまだ安泰であり、労働法の解雇権濫用の法理等で守られているという既得権があるように思っている。しかし、実は既得権が本当にあるかは相当微妙であり、日本の企業でも本気でリストラをする場合にはリストラを行う。解雇という形を採らなくても行われてきている。さらに、今後は、正面から解雇する可能性もある。解雇権濫用法理は決してどんなことがあっても雇用を守るという法理ではない。細かい話で恐縮であるが、整理解雇の有効性を判断する四要素には、人材削減の必要性や解雇回避努力を尽くすなどがあるが、本当にAIでの労働の代替がどんどん進んでいくと人材削減の必要性は極めて高くなる。企業内の人材教育では簡単に配置転換できなくなり、解雇回避もやむを得ない状況を企業がしっかり立証できれば、最終的には裁判所の判断次第ではあるものの、解雇が認められる可能性は高い。

こうしたことを踏まえると、日本の正社員は守られ過ぎていてとよく言われており、そういう面もあるのは事実だが、実際は法的にしっかりした手順を踏めば解雇することは可能。このため、労働者は、日本の大企業に勤めていること、あるいは日本の正社員であることを理由に油断することはできない。こうした情報を十分に持っていないと、自分たちは大丈夫だと思い、新しい問題に対応することに意識が全く向かないことが、大きな問題。

ただし、意識を変えて自分で対策を採っていかうにも、それをサポートする体制が不十分。このため、労働者側・国民がもっと意識を持つよう、政府から情報提供しなければならない。また、我々もこうした情報を広めていかなければならない。同時に、このように不安に思った人たちが自分で能力をブラッシュアップしていくためのサポートシステムがしっかりしなければならない。これは相当難しいが、やらなければいけない。

次に、高齢者の問題について、確かに苅谷先生がおっしゃったとおり、今後、高齢者をどのように活用するかは非常に重要な問題。他方、私は、高齢者の問題について若干楽観視しており、こうした問題もデジタル技術が解決するのではないかと考えている。私自身も、だんだんと高齢者に近付いていく中で、様々な場面で能力の限界を感じているが、今後はこうした部分はデジタル技術やロボット技術を使うことで相当程度カバーできている。これまで労働市場で弱者となっていた高齢者や障害者、女性にも当てはまる。知的勝負になり、体力はだんだんと要らなくなってくる。このため、これまでいわゆる弱者と言われていた人たちにチャンスが出てくる。ただし、これもデジタル技術をきっちり使うことが前提であり、企業もこうしたことを行うことが重要。しっかり取り組んでいけば日本の経済は上手く回っていく。

最後にもう一点、ウーバーの話において、先ほど大臣がおっしゃった請負型か雇用型かの問題について、恐らく大臣がおっしゃったことは、労働法の世界でウーバー・イーツの配達員などを取り巻く問題について、労働法の方に引き付けて保護すべきか、あるいは経済法の優越的地位の濫用の観点から保護すべきなのかということだと思う。私から見れば、それはあくまで従属性という状況に着目して、それをどちらの法分野でやろうかという問題。これはこれで重要であるが、そもそも私はこの種の仕事は今後なくなると思って

いる。従属的な状況の働き方、例えば、ウーバー・イーツの配達員は今後どこまで残るだろうか。ロボットやドローンが自動配送するようになっていくと、こうした肉体労働的な自営業は恐らく減っていく。海外のウーバーのドライバーも同様。

本当の問題は、こうした従属性とは関係なく一応独立して働いているが、教育機会がないために必要な能力を習得できず経済的に自立できないという問題をどのように解決するか。これは独占禁止法や労働法の世界の問題ではなく、やはり教育の問題。教育で経済的に自立できるようにしなければならず、政府はそこに力を入れるべきである。

#### ○翁座長

それでは、意見交換に移る。御発言いかがか。

#### ○川口委員

苅谷先生がおっしゃったデータ活用の重要性は全くそのとおり。現在、内閣府が所管する業務の中で、データを活用した方が良いと思われるものについて申し上げたい。今年の7月から8月にかけて貯蓄率がかなり上がっているが、これは国民に配った定額給付金が貯蓄に回ったことが原因ではないかと言われている。家計調査のようなマイクロデータは8月分まで整理されているはずなので、全体で見ると確かに貯蓄率は上がっているかもしれないが、苅谷先生がおっしゃった異質性の話のように、国民の中には本当に助かったという方もいるだろう。したがって、異質性に注目して、どういう方々が定額給付金を貯蓄に回さずに消費したのか分析し、資金援助が本当に必要な層を分析すると良い。

それから、苅谷先生は行政データを活用すべきだとおっしゃったが、労働の分野でもそうすべき。例えば、現在、市町村別でどれくらいの失業があり、どれくらい的人数が再雇用されているのか多くの自治体担当者が知りたいのではないか。こうした情報を統計から導くのは難しいが、厚生労働省には失業保険に関するデータがあるため、これを市町村別に集計し、どれだけの雇用が失われ、どれだけの雇用が作られているか分析すると、労働市場で何が起きているか把握できる。

したがって、教育分野をはじめ、様々な分野で行政情報を集計し活用していくと、政策を遂行する上で有用な情報を生み出せる場面が多いのではないか。

#### ○大屋委員

日本における問題は、データの使い勝手が悪い、データが整理されていない、あるいは他のデータと重ねることができないということ。例えば、教育分野では、まず学校がデータを収集するが、市町村レベルである教育委員会、さらに都道府県や国が、この集計前のデータを閲覧できる構造になっていない。つまり、権限のある団体がデータを取って分散管理している。こうした事態に陥っている理由は、分散管理することでデータの乱用や目的外使用を避ける形でコントロールしてきたという経緯があったため。

これでは実態が分からず、しっかりした政策形成ができないという苅谷先生の御指摘は全くそのとおり。私はデータをしっかりつなげて見られるようにし、不適切な使い方については行政監察や別のシステムでコントロールすべきだと主張しているが、加えて制度的な側面との関わりを意識しておく必要がある。その最たるものが、いわゆる個人情報保護法2,000個問題である。この辺りについては、国際的ハーモナイゼーションの問題も念頭に置いて改革していく必要がある。

#### ○広井委員

お二人の話では、ある意味で、デジタル化が進んだ社会において政府や公的部門の役割が逆に大きくなるということが共通していたと思う。大内先生はデジタルディバイドや格差の問題も触れながら政府の役割が重要であり、また、先ほどのやり取りにおいて、労働法的な保護もさることながら教育が重要になるということを言われて、それから、苅谷先生はヒューマンキャピタルと社会保障という2つの対応の方法があるが、ヒューマンキャピタルだけでは不十分で、むしろ社会保障の重要性が高まるとのこと。

その辺りのデジタル化が進んだ社会ということと、そこでの政府の公的部門の役割についてどう考えたら良いか。連想として、いわゆる北欧がデジタル化も進んで公的部門の対応も割としっかりしているようなイメージもあるが、その辺り、どのように考えたら良いかということをお教えいただきたい。

#### ○横田委員

苅谷先生は、アメリカではデータは比較的整理されていて、使い勝手が良いとおっしゃっていたが、今回のコロナ禍においてデータを活用し、迅速な政策立案に至った例、迅速な対応に至った例を御存知であれば是非伺いたい。

大内先生には2点伺いたい。一点目は、労働法は、その枠組みの中で何を変えていかなければいけないのかということ。今、年末の第五次男女共同参画基本計画策定に向けて動いているが、内容の大半が雇用を前提としており、新たな働き方に関する内容は1割ほど。企業も変化しなければならない中で、現状の労働法の中で組み上げるのか、切り離して考えた方が良いのか、変化を上手く促す流れをどう作った方が良いのか。

二点目は、最近のデータによるとテレワーク経験者が高所得者に偏っており、低所得者が勤める企業にはテレワークできる環境がなかったようだと分かるが、こうしたデジタルと切り離された企業も非常に大事であり、エッセンシャルワーカーやヒューマンキャピタルも含めた上でのデジタル教育が必要だと考えるがいかがか。

#### ○滝澤委員

苅谷先生にお伺いしたい。私自身も経済センサスとか様々なセンサス等を申請して、毎回申請の度に自分でパネル化するといった苦行を繰り返しているわけだが、イギリスでは

国家統計局にそうした人材がいて、既にパネル化したデータが提供されるようになってくるのかどうか。

○苅谷教授

アメリカはおっしゃるとおりである。イギリスについての御質問とのことを承知した。

○滝澤委員

国家統計局は7,000人ほどの人材がいる。どうすれば、そのように人材が割けるようになるのかなど、御存知であればお伺いしたい。

○羽生委員

私はジェンダーの不平等の是正が企業と国の成長につながるという分野が本業。そこで、大内先生が挙げられていた請負型という点で、今、女性リーダーの育成について勉強会を行っているが、今朝、ちょうどこのテーマになり、在宅やテレワークが増えて女性がジョブ型というより完全に請負型人材になってき始めており、それを続けてしまうと、なおさらのこと、リーダー層、意思決定層が、今の大企業にいる正に40代から50代のおじさんというところから全く変わらないではないかとの話になった。高い専門性は女性で、それを束ねるのは男性という状況を打開していかないといけないのではないかと侃侃諤諤勉強していたが、大内先生の資料で1点だけ聞きたいことが、企業の請負型にトレンドが行くと企業の指揮命令は必要なしというように書かれていたが、ここの本意と意味をお伺いしたい。

○翁座長

それでは、苅谷先生と大内先生、それぞれ御回答をお願いしたい。

○苅谷教授

個別に一人一人にというよりはまとめていくつかのポイントについてお答えしたい。

一つは、行政データの利用についてだが、研究者にとっては、特定の名称、固有名詞が重要なのではなく、ある特徴を持った行政単位の分析ができれば良い。個人でもそうだが、その意味では、匿名化されたデータを整備すれば比較的その問題は解決する。ただし、教育の場合には、学校の名前をどう扱うかという点が、全国学力調査のような学校間の比較で問題になる。これについては、行政のレベルでそれをどう捉えるかということは大事だとは思いますが、政策研究にとっては、それも実は匿名で全然問題ない。このため、そこは匿名化という方法を進めることである程度解決できると思う。

ただし、それを行政単位、1つのレイヤーで分析するのではなく、当然それが様々なレイヤーと関係するため、県・市町村、そして、最後の末端の行政機関がある。この間の関



係をきちんと分析することが重要であり、そのことを可能にするためにリンクを張らないといけない。したがって、市町村や県の名前を匿名化する必要はないが、少なくとも、学校や保健所といったもう1つ下のレベルの行政単位については、様々な行政領域によって違うとは思いますが、そこはある程度の匿名化で問題解決ができる。ただし、いずれにしても重要なことは、御指摘があったように、そういう分散や違いをどう見るかということを考えないと、とにかく頭割りで配ってしまうという非常に単純化した行政的な対応となってしまう。これが恐らく一番この時代に行ってはいけないこと。

加えて、公共部門の役割は確かに非常に重要になるが、これは私の専門分野である教育や社会の不平等、雇用を含めた観点から、様々な国の研究あるいは政策を見ても上手くいっているケースはほとんどない。北欧の一部の国では少しそれが平等化に進むような政策が採られているが、社会システム全体での負担率が全然違うことを無視しては議論できない。特にアメリカもイギリスもそれぞれ様々なことを行ってきたが、なかなか人的投資によって社会を平等化するには限界があるということが恐らく何十年の研究の歴史で分かっている。

結局、それはいくらお金を掛けても、実施する制度の問題や、最後のところでは教育であれば教員などの末端の人々の問題である場合があり、そのことを一緒に考えないと家庭的な背景を平等化することは実際なかなか難しい。ただし、それは相対的な格差の縮小は難しいとしても、絶対的な水準で取り残されていく人々を作ってはいけないし、それに対して、どのようにして最低限保障するかという公的な政府の役割がこのような時代だからこそ逆に考えなければならず、ある意味では給付型にならざるを得ない。

ただし、同時に、先ほど女性のことも言ったが、結局、高齢者にしても、中高年にしても、これはスクール・ツー・ワーク・トランジションと言うが、仕事に移行する段階で日本の場合は非常にチャンスが限られており、20代で終わってしまう。その後に、いくら大学院で勉強することでもう1回キャリアアップしようと思ってもなかなかできない。これは雇用の企業の問題なのか、家族、家庭の問題もあるため、両方だと思うが、社会の仕組みが大きく変わらない限りは、いくらそこでセカンドキャリアを高めるために教育を行おうとしても、実際、日本の場合は難しい。経済学の御専門家の方も本日はいらっしゃると思うが、日本は大学院を重点化するなど様々な取組を行ってきたが、大学院の私的収益率は非常に低い。大学の学部の収益率に比べても効果が少ないということは、雇用や働き方の問題であり、ヒューマンキャピタルの問題ではないのかもしれない。

加えて、実際にデータの活用例があるか、また、イギリスの場合はどうかという御質問もあったが、私は今のところ分からない。特にCOVID-19の下で実際どこが使っているかということ今回調べることはできなかった。ただし、必要があればいつでもできる体制にはなっている。

しかし、アメリカやイギリスを見ていても、実は行政の対応が日本に比べると非常に遅れている。これは様々なニュースで伝わっていると思うが、コロナ対策は比較的アジア型

が上手くいっていて、欧米型が上手くいっていないため、教育などの話になる前にどのようにして命を守るかというところで精一杯であるため、なかなかそこまでは行かない。

恐らくイギリスの場合のデータ活用についても、これもすぐにはお答えできないが、サイトを見ればCOVID-19の影響がどうあるかということについてのデータは非常に早く公開されている。調査間の関連付けもできるようである。もう一つは、このような政府データ、行政データではなく、様々な政策領域についてのパネルデータが非常に充実しているため、研究者はむしろ専らそちらを使っている。

## ○大内教授

私もいくつか御質問を頂いた。まず基本的なことであるが、皆さんは、例えば男女の問題やフリーランスの問題など、現在抱えている問題や政策的課題に様々な取り組んでおられると思う。当たり前であるが、これはこれで非常に大切。ただし、やや距離を置いて、もっと先の社会を考えなければいけないこともある。教育が大切な理由は、教育の効果が出るのは少し先であるため。即効性がないからこそ、今、教育のことを論じなければならない。10年後、15年後あるいは20年後の社会を想定しなければならない。これには想像力が必要であり、社会科学にはなかなか馴染まないかもしれないが、やらなければならない。どうしても現実の問題からアプローチしていると、政策としては何か足りない感じがあることを、まず一つ申し上げたい。

ただし、これは苅谷先生もおっしゃった話でもあるが、私は数年前、ヨーロッパに行った際、デジタル時代の観点から見ると、これからのヨーロッパは非常に苦しいのではないかと感じた。ヨーロッパでも様々な取組を行っているが、日本と同じように過去の成功体験があり、労働法制も含めてある程度整っていることから、なかなかそこから脱却できない。ドイツは頑張っているが、アジアの国々の方が遥かに勢いがある。

アジア諸国の凄いところは、ある意味、失うものがないため、教育に非常に力を入れている点。教育に力を入れた国が最後は勝つことは分かっている。カエル跳び理論というものがあるが、デジタルシフトで一気に後方から追い抜く。こういう勢いを我々は見習わなければならない。我々が実は参考にすべきは、アジア諸国ではないか。日本は先進国、大国だと驕っていたら、10年後には本当にどんどんと下がってしまう可能性がある。

広井先生が御指摘されたとおり、政府の役割が強まるというのは、正にそのとおり。20世紀型社会では、企業が様々な福祉を担ってきた。現在でも労働法では、何かあったら企業に責任を負わせる内容。同一労働同一賃金も企業がもっと非正規労働者に対してお金を使うようにさせるもの。こうしたやり方ではなく、個人に着目して個人の力をどう高めていくかがこれから必要なこと。そのためには、まず自助であるが、それを政府が助ける。企業はそういうところから退場していくという図式で見ていくのが良い。このため、政府の役割は高まる。

次に、横田委員から労働法はどう変わっていくかという御質問を頂いた。非常に難しい

質問であるが、私自身のスタンスは、現在直面している問題は多数あるが、大きなトレンドとしてはICTの発達。指揮命令があるか否かが雇用と請負の一番大きな違いだが、それが曖昧になっていく。

繰り返すが、20世紀型社会は企業や専門経営者の方が圧倒的に情報を持っており、彼らは手足になるような人たちを集める。それが雇用。ある種、奴隷契約のようなもの。それを奴隷と思わせないよう、日本型企业は様々な取組をしてきたわけである。しかし、根本的には指揮命令して働かせる。こうした状況がICTの活用により揺らいできている。

これは雇用、これは請負といった線引きは余り意味がなくなる。現在の法律では両者に無理やり線引きをしなければならぬが、この場合、限界線上の事案で非常に不公平感が出てくる。この結果、裁判が増えてしまい勝ち負けで一喜一憂するという不幸なことになる。こう考えると、今後あるべき労働法は雇用や請負といった形態に関係なく、働く人という大括りにしたうえで一体何が大切なのか。いわば労働法をがらがらぼんすることが必要。恐らく現実的には無理だと思うが、研究者の発想としては、やらなければならないと主張していくことが必要。

1つだけ例を挙げる。最近、私は労働者の健康配慮について提唱している。安全配慮義務・健康配慮義務など、労働者の健康配慮は企業にとって非常に重要な責任。しかし、これは企業にパターナリスティックな責任を負わせるという発想。現在のデジタル技術を使うと、労働者がウェアラブル機器を着けて、バイタルデータなどの自身の健康状態をチェックできるようになる。そうすると、例えば、労働者が自分で健康管理を行い、血圧が高いとか体調が悪いかかが分かった場合には、休む権利を認めるなどの方法も可能。このように、労働者が自身で健康管理を行い、自身で休む権利を認める。企業は休みを認めれば良いだけであり、それ以上に健康配慮義務とか安全配慮義務を負わないということは、1つの法解釈としてもあり得る。支持してくれる人はまだ少ないが、企業に健康障害の結果についての責任を負わせるのではなく、デジタル技術を活用して個人が自ら健康管理ができるように、企業に協力する責任を負わせるという方向に現行の労働法の形も変えていったらどうか。

次に、テレワークについて、小商いの人たちはテレワークと馴染まないとの指摘があるが、正にそのとおり。共同体における社会課題は、デジタル技術も使うことによって様々な形で解決できる。デジタル技術「も」である。この趣旨は、ことの次第では、アナログ的なものも重要であるということ。現在の日本社会は余りにもアナログ過ぎるため、デジタルを強調しなければならないが、これは決してアナログの意味や価値を無視するものではない。アナログは非常に大切。アナログでしかできないことは、アナログでやってもらう。デジタルを使えるところはやった方が良いというぐらいの主張。

請負で指揮命令ということは、先ほどお答えしたことで多分言っていると思うが、法的な分類としては指揮命令関係にあるのが雇用で、指揮命令関係がないのが請負。

○翁座長

以上で会議を終了する。