

東京の雇用就業を考える有識者会議
(第2回)

日 時：令和7年7月18日(金)
場 所：第一本庁舎 7階 大会議室

午前11時01分開会

【新田部長】 それでは、これより第2回東京の雇用就業を考える有識者会議を開会いたします。

本日は、ご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

事務局を務めさせていただきます、東京都産業労働局雇用就業部長の新田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、委員の変更についてご連絡いたします。沖野眞已委員より、6月30日付で辞任の申出がございました。

次に、委員の交代がございましたので、新しい委員をご紹介します。

東京労働局長、増田嗣郎様です。

【増田委員】 増田です。よろしくお願いいたします。

【新田部長】 以上でございます。

本日の会議は、10名中10名の委員の皆様にご出席をいただいております。

なお、橋本委員はオンラインでの出席となっております。

本日はゲストスピーカーとして、株式会社パーソル総合研究所 主席研究員 執行役員 シンクタンク本部長 小林祐児様にご出席いただいております。

本日の会議は、ペーパーレスで行います。資料は卓上のタブレット端末とモニターでご覧いただきます。

お手元には、議事次第、座席表、委員名簿、会議の設置要綱をお配りしております。

委員の皆様におかれましては、ご発言の際は卓上マイクのボタンをONにいただき、ご発言が終わりましたらOFFにさせていただくようお願いいたします。

オンラインでご出席の方には、通常はマイクをミュート、ご発言の際にマイクをONにさせていただきますようお願いいたします。

それでは、まず小池知事からご挨拶申し上げます。知事、よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、おはようございます。

もう日本はいつから熱帯、亜熱帯になったのかと思うぐらい暑うございます。そういう中、本日ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。ちなみに、この暑さも働き方に大きな影響を与えていると思うんですね。今後どういう体系にしていくのかなども、また皆様方とご議論していければと思っております。

加えまして、気候危機、人口減少、少子高齢化、さらに昨今、米国の関税がどうなるのかなどなど、非常に先行きが不透明な状況になっております。そして、東京も極めて多様な社会課題の最前線に立たされているところでございます。

皆さん、いろいろな分野の方々にお話を聞いても、まず冒頭出てくるのは、人手があり

ません、人手が足りていませんという、悲鳴に似たような声を聞くときがしばしばございます。結局それは企業業績にも影響をし、また、例えばお店などでも、とても美味しいことで評判のお店が、結局人がいないというので店を閉めてしまうというような話も聞くことがございます。こういった状況でございますけれども、現状を俯瞰しながら、結局は「人」の力の活かし方をどうするのか、その視点に立って、東京の雇用、そして就業を考える必要があると、このように思います。

今日のテーマでございますが、「多様な働き方」についてご議論いただきます。例えば副業や兼業。最近、スポットワークでも時間単位で働く、またそれが結構人気だったりするということで、状況に応じて働き方が選択できるような、そんな時代、流れかなとも思います。すなわちそれは活躍の機会が広がるということにもつながっている。企業も、より多くの人材を有効活用することで、人材不足に対して専門性も高めていけるのではないかと、このように思います。

そして、もうかねてから申し上げておりますけれども、デジタル化というのは今の大きな時代の流れの一つのコアかと存じます。いつも私申し上げるんですが、コロナ禍前とコロナ禍後で社会も意識も行動も変わってきているので、これは時代の分かれ目だったと、結果的にですけれども思います。西暦、紀元前のことを「B.C.」と言いますけれども、これをあえてなぞらえるならば「Before Covid」だと。コロナ禍前と、そして、ではその後は何か。「A.D.」でございますが、「Age of Digital」という位置付けにしても、社会の変化が捉えやすいかなと思っています。デジタルの力で生産性を上げて「手取り時間」を増やすということも一つの策かと思えます。様々課題もございますが、デジタルの時代に合った人材の確保や育成をすることが必要になってくる。多様な視点、また発想があつてこそ、人が足りないというこの課題に挑戦できるものだと思います。

それからもう一つ、これはもう以前から申し上げておりますけれども、いかにして女性の力を活かすかということでございます。これについても、東京の女性の活躍の輪を東京から日本全体へと広げてまいりたいと思います。ちなみに、「育休」という言葉から「育業」に東京都では変えております。それから、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉も、言葉にこだわるというのは一つの考え方だと思っておりますので、「ワーク・ライフ・バランス」を「ライフ・ワーク・バランス」にちょっと変えてみるだけで違うかなと思いますし、「育休」から「育業」に変える。2015年の段階で育休を取る男性は4.9%ぐらい（正しくは、4.5%）だったのが、今現時点では、意識やまた社会の考え方、そして制度が大分整えられてきたということから59%（正しくは、54.8%）——小数点は忘れちゃったけれども、これはすごい変化だと。10年での変化が、この数字は非常に端的に表しているのかなと、このように思います。

冒頭長くなりましたけれども、「人」が輝く東京、これをぜひとも追求していきたい、そして実現していきたいと思っておりますので、皆様の率直なご意見、また専門に基づいての様々な分析など聞かせていただければと存じます。と、ご挨拶をしながら冒頭で消えて

まいりますけれども、どうぞよろしくお願いを申し上げます。ありがとうございます。

【新田部長】 ありがとうございます。

知事は都合により、ここで退席をさせていただきます。

【小池知事】 では、ゲストスピーカーの小林さん、今日はどうぞよろしくお願ひします。ありがとうございます。

(知事退室)

【新田部長】 それでは、水町座長、議事の進行をどうぞよろしくお願ひいたします。

【水町座長】 どうもおはようございます。水町でございます。今回もいつもどおり楽しく実りある議論ができればというふうに思っております。

早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに事務局から説明をお願いいたします。

【新田部長】 それでは、資料3をご覧ください。事前にお送りしておりますので、ポイントのみとさせていただきますと思います。

初めに、1ページ目から3ページ目までは、令和7年第1回会議での主な意見をお示ししております。皆様からいただきました現場の声を踏まえながら各施策へのご意見をいただいておりますので、情報発信のチャンネルを増やすなど、普及啓発に努めてまいりたいと思っております。

2ページ目をご覧ください。「カスタマー・ハラスメント」につきましては、各団体の皆様には普及啓発等にご協力いただき、この場をお借りいたしまして御礼申し上げるところでございます。それぞれの事業を後押ししていただくようご意見もいただきましたので、引き続きウェブサイトやポスター・リーフレットの活用、啓発グッズの配布、動画広告による情報発信も進めながら条例の理念浸透に向けて事業を実施してまいります。

次に、本日の議題につきましてご説明いたします。

本日は、「『人手不足』が深刻化する状況下での『多様な働き方』の有効活用」について議題としております。東京の生産年齢人口は2025年をピークに減少に転じ、人手不足がますます深刻化していきます。そのため、働き方の抜本的な変革など対応が求められているところでございます。

サステナブルな働き方の実現に向けては、就業環境の整備やライフステージに合わせたキャリア選択、希望する誰もが活躍できる場を創出していくことが必要です。こうした中、フリーランス、副業・兼業、スポットワークといった「多様な働き方」が注目されていま

す。企業側、働く側、双方の視点から、テーマを踏まえて、現場の実態や課題、都の施策に対する期待等についてご意見をお願いいたします。

資料に戻ります。4ページから7ページは、「多様な働き方」に関連する都の施策を示しております。

4ページと5ページの上段につきましては、副業・兼業など「多様な働き方」を含む人材確保に関する相談、マッチング支援についてお示ししております。

4ページ目の下段、「DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業」では、システム関連業務において、経験と知見のあるGX人材を副業・兼業という形でマッチングにつながったという事例をご紹介します。

5ページ上段、「プラチナ・キャリアセンター関連事業」では、「経験を新たな仕事に生かしたい」というミドルシニア人材が、人手不足企業と副業・兼業でマッチングにつながったという事例をご紹介します。

下段は、フリーランスを含む働く全ての方への、両立支援に関する普及啓発に関する事業でございます。

6ページ目。6ページは、柔軟な働き方の実現に向けたテレワーク等の雇用環境整備支援でございます。下段には、今年度から新たにABWの導入支援などを進めていることについてご説明しております。

7ページ目です。7ページは、フリーランスや副業・兼業の活用に向けた相談、就業環境支援についての事業でございます。

8ページ以降につきましては、前回の資料を参考に添付しております。

事務局の説明は以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。今の事務局の説明に対するご質問、ご意見については、後で全体の質疑応答の中で時間を取っておりますので、後ほどお願いいたします。

続きまして、本日の議題の1つ目、『人手不足』が深刻化する状況下での『多様な働き方』の有効活用に関しまして、小林様にご報告いただきます。フリーランス、副業・兼業、スポットワークなど、多様な働き方が改めて注目されており、これらの働き方は柔軟性や専門性を活かした効率的な労働環境を実現する可能性がある一方で、働く人々が安心して活動できる環境整備を整えることも重要な課題となっております。労働・組織・雇用に関する多様なテーマについて調査・研究を実施されている小林様に、多様な働き方に関して、実情や今後の方向性、課題等を解説いただきます。

小林様、ではよろしくお願いたします。

【小林様】 ただいまご紹介にあずかりました、パーソル総合研究所の小林でございます。

非常に広いテーマをいただいたなと思っておりますし、その割に時間が短いなと思っておりますが、15分から20分ほど、「スキマバイトと副業を中心に」とありますが、我々が

細かく調査したところと言うとそのあたりです。

資料をめぐっていただいて、自己紹介は大丈夫です。パーソル総合研究所は、様々雇用について調査している、パーソルグループが持っている研究所でございます。

(4 ページ) まずは人手不足状況についてですけれども、昨年、ではあと 10 年後どのくらい人手が不足するでしょうかというところを中央大学とともに推計させていただきました。現状はどこの調査機関も出しているのですが、減ります。減りますというか、不足いたしますというところですよ。

ポイントは、我々は時間を出しております。なぜかという、左側、就業者の見込みを見ていただくと分かるように、増える見込みでございます。これは過去のトレンドを引っ張って基本的には出しておりますので、人手不足と言いつつも、就業者は増えていく見込みである。それは、シニア、女性、外国人の就業者が引き続き順調に増えればということですが、一定増えていく見込みだろう。

一方で、ではそうした方々が長く働きますかという、そうではないというところが右側です。1 人当たりの労働時間が平均で言うが減りますよ。結果的には、このままいくと大分人手が足りなくなります。そういった推計でございます。このあたりは人口減少とよく紐づけてお話しされるので、人手がみるみる減っていくというイメージを持たれている方も多いんですが、どちらかという時間不足という面が強いということもございませぬ。例えばシニアの方だとか、パートタイムでしか働かないですとか、あとは家事・介護をしながら働く方、今後そういった方にも働いてもらう、労働市場に入ってきてもらう中でいうと、ではそれがフルタイムで残業しながら働くかという、そうではないわけですね。このあたりを含めて、我々、時間という単位で見えております。

次のページ (5 ページ) をお願いいたします。それでは伝わりにくいので、結局何人というところも出してはいるのですが、こちらは職業別です。35 年における職業別。こちらも過去のトレンドを引っ張っております。なので、事務従事者、いわゆる事務系・経理系とかですが、いわゆる一般的なホワイトカラーですね。かなり足りないよと出ております。では今、生成系 AI がこれだけ使われるようになったときにこれがどう変わっていくかということもありますが、現状で言うと、とはいえ足りないようである。

2 番目に専門的・技術的職業従事者が来ております。その次にサービス業。幅広く労働需要と労働供給が噛み合っていないというところですが、ここでポイントは、「労働力不足」と言うときに、私はいつも「人手不足」と「人材不足」は言葉としては切り分けたほうがスムーズなことは多いですよと申し上げております。それは単純に事業を営むに当たって、例えばサービス業、飲食、宿泊もそうですが、事業を営むに当たってヘッドカウント、つまり「人手」が確実に足りないということと、一方で、事業はできるんだと。会社自体は持っている。ただ、会社をこれ以上よくする、例えば DX に対応する、例えばマーケティング、デジタルマーケティングを推進する、そういった「人材」が足りないですよ。東京はどちらかという後者ですよ。人手自体は人口も含めて各都道府県に比べれば

だいいんですが、人材という面に当たっては中小企業を含めかなり苦勞されている。そういった状況でございます。

次（6 ページ）をお願いします。産業別に見てみるとこういった感じですね。産業別に見ると、やはりサービス業、労働の提供と利用が同じところで行われるような産業が非常に人手不足でございます。

次（7 ページ）をお願いします。では、多様な働き方を活かしませうという話なんです、多様な働き方。ここではいわゆる正社員ではない働き方の中での、近年よく注目されるような働き方がございます。定義が厳密なものがございます。非常にフリーランスが特に厳密ではないなという感じですが、一応以下のように整理いたしました。概要だけお伝えすると、フリーランスは、特定の企業や組織に雇用されずに、個人で業務委託だったり報酬を得る仕事。副業は、本業が別にありますよ、副次的にほかで働いていますという働き方。これ、雇用形態は多様です。スポットワークとよく言われる中でも少し分けたほうがいいのは、狭義のスポットワーク。これはもう一般的には「スキマバイト」と呼ばれることが多くなってまいりました。いわゆる直接雇用、パート・アルバイトの形態で数時間、もしくは1日単位の単発で働いて収入を得る。ギグワークというのは、主に業務委託。U b e r とかそのあたりをイメージしていただければいいかなと思います。このあたりのイメージ、定義で進んでまいります。

（8 ページ）お願いいたします。まず、フリーランスについて軽くですが触れさせていただけます。次（9 ページ）をお願いします。こちら、すみません、出所が抜けておりましたが、パーソルキャリアが調査しております、フリーランスに関する調査です。これは単純に、企業側に副業・フリーランス人材を活用していますかというところを聞いております。ハイクラス層・メンバークラス層というのは、ハイクラス層はどちらかというところと先ほどの高度なスキルを持っているような人材。目安ですと年収 800 万円以上、結構もらえている額ですが、ともにあまり活用されていなそうだとこのところでございます。検討者、興味者もあまりいないというような企業の活用率です。

次（10 ページ）をお願いします。では何を頼んでいるかですが、結構多いのは営業ですね。結構幅広く広がっております。あと、社内のデジタル化などが上位に来ております。メンバークラス層になると、より幅広く製造、マーケティング、物流などの実務を推進する業務の依頼が多いです。

次（11 ページ）をお願いします。では、活用しない理由です。これも結構多岐にわたっております。詳しくは後ほど見ていただければなと思いますが、費用が高そうみたいところが最も多いですが、実際には活用イメージが沸かない、メリットが分からない、あと社内に抵抗感がある。このあたりは結構メンタル的な、精神的な、マインドセット的なところですが、このあたりも高い。

次（12 ページ）をお願いします。活用するときの課題も非常にメンバーシップ型雇用の色が出ているなという感じもしますが、業務を外に出すことに対してそもそも手が回らな

いんだ、もしくは社内でいろいろ調整しなければいけない、すり合わせられない的な、調整的な悩みが多いというのが特徴でございます。

次（13 ページ）をお願いします。では、副業についてです。（14 ページ）副業は、先ほどのように本業を持っている人たちの実態、働き方ですが、なのでここでは正社員に限って主に調査しております。我々は2018年から調査しておりますし、様々調査ありますが、一言で申し上げれば、企業の容認率はかなり上がりました。つまり、副業をOKにしていますよという企業はジャンプアップしてきております。一方で、下、では正社員の個人が副業を実施しているかという、どちらかという減ってきている。これは結構世間のイメージとは違う、もしくは企業側の意向と違う、もっと言えば政策的な意向と違う。私もいろいろな方と議論しますが、伸びないねという話です。いろいろな調査の仕方がありますが、我々の調査でいくと微減傾向である。つまり、企業はやっていいよと言っているけれども、個人はそれに乗っかってきていない状況が比較的長く続いているトレンドです。

次（15 ページ）をお願いします。容認率としては、企業規模にかかわらず比較的高くなってきています。宿泊、不動産などが高いです。医療も高いですね。地域別に見てもあまり差がないというのも副業容認率の特徴でございます。

次（16 ページ）をお願いします。では、これは副業実施状況です。これは比較的波がありますが、比較的多いのは、まず若手、20代、30代ですね。副業に対して抵抗がないというところと、恐らく特に大企業においてはあまり残業をしない、大手企業のホワイト企業化みたいなことが進んでいて、その余った時間を自己成長含めて副業に向けている人が多いのではないかなと思います。一方で、職位としては、比較的高い方が専門スキル・経験を生かしているということがやや多いというような状況です。

次（17 ページ）をお願いします。副業の動機です。これも変化で見えておりますが、1位は皆さん想像のとおりかなと思います。副収入を得たいですね。あと、収入不安が高い。7位あたりが結構上がってきております。時間のゆとりがあるから。先ほど言ったようなところかなと思います。12位あたりが数年前と比べて下がっていたんですけども、現在の職場で働き続けることができるか不安だから。これは、先ほどもありましたが、ビフォーコロナというか、コロナ禍21年、まだ緊急事態というか、不安定が高かった頃は、やっぱりその不安ドリブンの副業が結構多かったわけです。収入面もしくはキャリア面で、「あれ？ この会社大丈夫かな。ちょっと副業でもしておかないと」という不安ドリブンの副業が多かったんですが、ややそれが下がってきた結果、副業実施率もやや下がってきたというように見えております。

次（18 ページ）をお願いします。では、やっていない理由は何ですかというところですが、一つは、希望スキルに合っていないので応募を控えてしまうというところがございます。単純作業とかそういったところだったら恐らくできるんでしょうが、やはり副業時給というところがあまりもらえないので、うーん、どうしようかなと。あとは、2番目は忙しいと。これはご想像のとおりですね。今、育児・介護あたり、男性も女性もやりましょ

うと。特に私が気にしているのは、育児時間が夫婦合計でかなり伸びてきているというところを結構気にしております。仕事は早く終わっても、結局送り迎え、お受験、あとはキャラ弁を作ったり、結局プライベートが忙しくて時間がない。私は、「育児のインフレが起きていませんか」とよく指摘していますが、結構このあたりも関わってまいります。

次（19 ページ）をお願いします。応募控え意識は何が原因なのかを軽く調べましたけれども、求人の柔軟性がないというところが応募控え意識と相関性は高い。あとは、役割・権限が重過ぎる。ちょっとそこまでは無理ですよ、経験スキルが私は足りませんよ。ハイスペック過ぎる求人というのが結構あるのかなと。あとは、情報の不透明さあたりも相関としては高くなっております。

次（20 ページ）をお願いします。では、副業求人の情報が不足しているなど感じる内容ですね。このあたりは求人情報をどう出していくかというところですね。仕事の内容の不明瞭さみたいなのを感じているのかな。あと、デメリットの情報を出しながらないというのはどこの求人情報も同じですが、そのあたりを個人調査としては、個人側の意見としては出てまいります。

次（21 ページ）をお願いします。あとは、安心・安全に働くといえば過重労働の問題が常につきまとしてまいります。我々もずっと調査しておりますが、比較的高く出ております。これは過重労働で体調を崩したり、もしくは本業に支障をきたした、どちらかにイエスと答えた人の割合です。18.3%。まあまあ高いです。これはあまり下がってきておりません。このあたりはやはり常々議論になるところですが、ややリスクはやはりある。いわゆる働き方改革で両立支援みたいなことを一方で進めながら、副業というところがそれをライフ・ワーク・バランスを崩すということになってはならないかなと思います。

次（22 ページ）をお願いします。過剰労働リスクの要因分析は結構細かく多変量解析を使って出しました。端的に結論だけ申し上げれば、本業側の働き方の自由度が高かったり、そもそも本業の労働時間が長いと、副業過重労働リスクは上がります。もちろん副業的に成果、責任が恐らく重いということですが、成果報酬型であったり労働時間が長いともちろん過重労働リスクがある。つまり、今どこの会社もかなり多様な働き方を許容するために、フレックスタイム制だとか週休3日みたいなことはあるのですが、その自由度がある種、副業をしたときの自由に働ける分、やり過ぎるみたいなことが起こりがちだということですね。これはあまり論点にならないので、ご参考に持ってまいりました。

次（23 ページ）をお願いします。副業者受入れですね。企業側の懸念事項です。やはり労務管理の問題ですね。これは政府の委員でも話題になっておりますが、やはり2つの事業所をまたぐ働き方ですので労務管理が煩雑ですよと。あと、情報漏えいの発生も結構気にされているんだなというところはございました。

次（24 ページ）をお願いします。副業でどう活躍してもらおうかみたいなのところですがやはり、やはり日本の働き方は固有のルールが多い。そして、人的なネットワークに支えられる傾向が強いです。これは中小企業で、私も中小企業で働いておりましたが、非常に強

いなと思います。転職して、「あっ、あのルールってあの会社だけのものだったんだ」ということがよくございます。副業という働き方は、逆に言えばこのあたりをキャッチアップするのが結構苦労しそうだというのが分かる分析結果でございます。

次(25 ページ)をお願いします。スポットワークです。いわゆるスキマバイトということで、非常にメディアに取り上げられることも多くなってまいりました。

お願いいたします。(26 ページ) スキマバイト定義は先ほど申し上げたとおり、雇用契約を結ぶような、いわゆるバイト、アルバイトだと思っていただければいいかなと思います。

お願いいたします。(27 ページ) では、どの程度働いているのでしょうか。全国 15 歳から 69 歳、男女で広く取ると、「経験あり」が 3 年以内で 6.5%。まだまだパーセントとしては低いですね。直近で言うと、1 年以内がやはり多いです。サービスが広がり始めてまだ間もないので、かなり新しい働き方だということが分かります。

次(28 ページ)をお願いします。では、どのような人がスキマバイトを行っているのか。先ほど副業のデータを見ていただきましたが、スキマバイトは圧倒的に偏りがございます。端的に言えば若い人です。20 代が圧倒的です。そして学生も非常に多い。今の大学生に聞くと、レギュラーバイトを持っていて、かつスキマバイトも授業の合間にちょこちょこやっていますという人が恐らくスタンダードになってくるのではないかなと思うぐらいですね。今、大学生、かなりバイトしなければいけないような状況になっております。お小遣いが減って結構苦しい人も増えている中で、スキマバイトが収入補填として効いている人。あと、派遣社員も比較的多いということも見て取れます。ただ、全体で若いですね。

次(29 ページ)をお願いします。どのようなスキマバイトを行っているのか。これ、緑の線はレギュラーバイトとの比較です。こういう調査はあまりないので、レギュラーバイトと比較して何が多いんだろう。確実に多いのは軽作業系ですね。工場で言うと、最後の梱包とか、物流周りとか、本当に誰でもすぐできるような作業。どこの工場にも最終的にあったりするんですが、そこはもうスキマバイトにどんどん置き換わってきております。一方で、接客サービスは、多いとはいえ、まだレギュラーバイトのほうが多いんだなということも分かります。販売職、専門技術職などもそうですね。

次(30 ページ)をお願いします。いわゆる労働時間と稼働時間と時給です。スキマバイトはやはり短くなって、まあそれはそうかなと思いますが、時給はレギュラーバイトと同じぐらいです。いろいろなデータを見ましたが、大体同じぐらい。これはふーんと思うかもしれないですが、これは結構、後ほど論点にもなりますが、賃上げという面においては見方が変わります。つまり、今スキマバイトが広がっているというのは、企業からするとシフトが埋まるからです。つまり、同じ時給でスキマバイトだったら埋まるわけですよ。でも、同じ時給ですと。というときに、もちろん企業の人件費は上がっております。紹介費が入りますので。上がりますが、個人がもらう時給としては同じぐらいだけど、レギュ

ラーバイトは全く埋まらずにスキマバイトは埋まるという状況です。これをどう考えるかということですね。時間ですとか融通が効くということの価値がそれぐらいあったということが言えますし、ではこれは賃上げということの上昇圧力はどうなるのかということも考えなくてはいけないと思います。

次 (31 ページ) をお願いします。なぜスキマバイトを選んだのか。これは想像どおりだと思いますが、好きな時間・場所で働ける。これも折れ線がレギュラーバイトですが、差があるのはプライベートとのバランスを取りやすい。まあ、それはそうだろうなと思います。

次 (32 ページ) をお願いいたします。すみません、先ほどとは逆ですね。レギュラーバイトのほうがプライベートとのバランスが取りやすいというのは、結構安定的にシフトが入るからだだと思います。

では、今後どうなるのかという話です。今スキマバイトをやってはいないんだけど興味があるなと思っている人は、これも端的に言えば先ほどと同じです。若手。特にこれは10代に線が固まりますね。学生、派遣社員と全く同じです。

次 (33 ページ) をお願いします。現状、先ほどやっている人というのを単純に掛け算して、ちょっとインターネット調査などでそこら辺もコントロールした上で、452 万人ぐらいやっていそうだなということを出しました。では、潜在的にやりたがっている人、一方で残業が多い人は無理だろうということでそれも排除しましたが、1,431 万人。3倍ぐらいは現状のスキマバイト興味というところで潜在的には伸びる余地がありそうだなというところを感じております。今後、事業者のマーケティングだったり認知度でこのあたりがどう変わってくるかですが、かなりポテンシャルはありそうだなというところです。

次 (34 ページ) をお願いします。先ほどの労働推計と掛け合わせると、先ほどの潜在的なスキマバイトが今の平均時間ぐらい稼働すると、労働時間で言うと 33%相当。結構埋まる余地はありそうだなというところですし、時間という観点で出している意味があるかなとも思います。

次 (35 ページ) をお願いいたします。店長・管理者側、いわゆる現場の管理者、もしくは企業側のメリットですね。やっぱり繁忙期や欠員発生時だけ雇うことができるという閑散期の対応。あと、スキマバイトは、どこの事業者もレギュラーバイトとか正社員にスカウトオーケーですよ、何ならしてくださいというような戦略を取っております。しかもそこに紹介費が乗っかってきておりません。なので、2番目あたりにレギュラーにできるんだみたいなことで、2番目にメリットがある。これはつまり、スキマバイトというのは単純に、この日は忙しい、バイトが埋まらないから埋めるというだけではなくて、単純に労働供給の媒体の変化ということでございます。今までだったら紙・ウェブで募集して雇っていたものが、一回スキマバイトしてみてからレギュラーにスカウトする、こんな使い方が非常に普及しているということです。

次 (36 ページ) をお願いいたします。デメリットです。単純に言えば、仕事を毎回新し

い人に教えなければいけないので大変であるということと、事前に面接ですか、書類選考みたいなことをオミットしますので、どんな人が来るか分からないというのは現場に行く
とよく聞きます。ああ、こういう挨拶もできないような人だったかみたいな人が来ると結構苦勞するということですし、あと、スキマバイト人材にどこまでやらせようかみたいなことも結構もちろん考えなければいけないです。このあたりは特に個人の飲食店などに話を聞くと、まあ皿洗いぐらいだったら、でもそれだとちょっとだけなんだよなみたいなことがお悩みとしては聞こえてまいります。

次（37 ページ）をお願いします。スキマバイトの働く側の困り事です。これも、仕事の教え方が分かりにくいという、先ほどの裏返しが1位です。一方で、先日厚労省もガイドラインを出されましたけれども、急に仕事がなくなったときに何か断られたんだけどとか、時間は短くなったけどこの分の給料はどうなるのみたいなところは、真ん中のあたりに10%程度ぐらいですかね、職場側の都合で就業時間と給料が減った7.5%あたりですとか、このあたりが関わってくるかなとも思います。呼んだはいいけれども何もすることがないみたいな状況は、高くはないけれども10現場に1回あたりぐらいは発生していそうだなということですよ。

ちなみに、こちらにもレギュラーバイトと比較しました。右側です。スキマバイトのほうが多い困り事は、職場の従業員の態度が冷たい。スキマバイトって、その日だけのお手伝いさんでしょうと見られがちです。なので、挨拶もしてくれないとか、まともに教えてくれないみたいなことがかなり発生している。すごく発生しているというよりも、やっぱりレギュラーバイトと比べてこういうハレーションが起きやすいというのは使う側も要注意でございます。

次（38 ページ）をお願いします。もう少しで終わりますかね。なので、マネジメントは複雑化いたします。これは結構、私、特に現場の方にお伝えするようにしていますが、きちんと指示しなければいけないというのは当たり前です。これもちょっと大変なんですけど、一方で、先ほど言ったとおり、スキマバイトで毎回流動性高く回し続けるだけではなくて、そこからレギュラーにしていくということを企業側が考えているんですよ。それはマネジメントの仕方がやや変わります。もうちょっと、「ああ、君いいね。仕事、ちょっとこれもやってみない？」みたいなことをして、「ありがとう。これ、すごい助かったよ」みたいな承認的なマネジメントをしていかなければいけないんですが、指示的なマネジメントをする群と、承認的に、ああ、レギュラーになってほしいなというスカウトを狙う人材のマネジメントを変えなければいけないし、先ほど見たように、それを今までのレギュラーバイトとしてのハレーションを防ぐ調整的なマネジメントも求められる。このあたり、現場のマネジャー、店長、事業者でうまくできる人が恐らくサポートしてあげないと結構難しいというのは、あまり論点になっていないんですが重要な点かなと思います。

次（39 ページ）をお願いします。まとめです。もう簡単にまとめますが、多様な働き方はまだまだ伸びしろがありそうだな、世間の注目度とかやってみようという意向に対して

はまだまだ伸びしろはありそうなのですが、スポットワークは恐らく伸びると思いますが、副業がどうも怪しいです。ただ、一方で、副業とスポットワークはオーバーラップいたしますね。主な課題は社内調整とその管理・マネジメントを含めてですし、あとは外部の就業者とのマッチングの効率性というところがやはり問題になってくるかな。

今後の注目ポイントです。スキマバイトプラットフォームの普及と実質賃金がどうなっていくかです。一方で、実質賃金低下というのが今でも続いていますし、やっぱり副収入的にやりたい人は今後も出てくるだろうなと思いますし、スキマバイトプラットフォームは今後も伸長するでしょう。これは副業という、先ほど見た伸びていないねといったところの上昇要因にはなるはずです。一方で、先ほど見たような働き方の自由度を上げると過重労働リスクも上昇していそうですよ、このジレンマを効果的に防ぐというのは論点です。もしくは、単なる副収入としてですと、やはりキャリアという視点では物足りないところがあります。今、越境学習といって、本業以外のところで学んだことを本業に生かすみたいな学習が注目されておりますが、そうした本業にプラスになるような、もしくはその本人のキャリアのプラスになるような副業がどこまで進展するのかなと。このあたりも要注目でございます。最後は、先ほどの現場マネジメントの高度化も起こりますよというところ です。

私からは、駆け足でございましたが以上です。よろしく願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。たくさんテーマについてコンパクトにおまとめいただいてありがとうございました。

私のほうから少しだけ、東京都の施策との関係で少し、労働法なり政策の観点をポイントでお話しさせていただくと、人手不足・時間不足の中でこういう多様な働き方が広がっているというのも一方でありますが、世界的に見ると、やっぱりプラットフォーム化とかデジタル化の中で働き方とか業務の切り出し方自体が大きく変わっていて、そういう意味ではフリーランスとかプラットフォームワーカーとか、いろいろな多様な、例えば雇用ではない形の業務委託も含めた働き方がすごく増えています。簡単にイメージとして言うと、プラットフォームを介して働いたり、AI・ロボットへの人間労働の代替が進んで、人間がやるべき仕事というのが、デジタルを生かしながらも難しいことを補完的にやるというような仕事と、デジタルにできないラストワンマイルとか単純なことをやるという場合に、その業務をすごくミニジョブ化して切り出して、この場合はもう外国にもアウトソーシングできるというような働き方が増えていく中で、業務の切り出し方自体が変わっていく中で働き方が変わり、別に正社員として月曜から金曜まで1日8時間、40時間、会社に来て働いてもらう必要はないよねという働き方に大きく変わっていると。その中で、例えば日本として、東京都として政策でやるべき課題というのは、そういう多様な働き方に対してインフラがどれくらい整備されているかと。インフラが十分に整備していないから、会社としても働く人としても不安な中で一步を踏み出せないとかということがよくあります。

そのインフラ整備として、一つはやっぱりマッチングですね。小林さんも最後におっしゃっていましたが、マッチングがうまく機能しているところもなくはないですが、兼業・副業についてはやっぱり、企業側のニーズをどう掘り起こして、企業側の足りないものにどうこの多様な働き方を当てていくかとか、そういうので多様な働き方をしたいと思っている人たちもどこにどう行っていいか分からない、ハローワークに行ってもあんまりピンとこないというような中で、マッチングをどう進めるか。ニーズの掘り起こしも含めたマッチングのやり方を一つ東京都として何か考えられないかということと、あと、働く人にとってはやっぱり不安定ではあるんですよね。週40時間働くという前提の働き方は、最低賃金も時間額で決められているので、フルタイムで働けば最低賃金でどれくらい生活できるかということがありますが、週40時間例えば働かなかったり、時期によって働く仕事が増えたり減ったりするという、その不安定さに対してどうサポートするかということと、あともう一つ、業務委託であれば雇用労働者に対する保護が十分に至っていないとか、さらには雇用であったとしても、例えば日本の雇用保険は現行だと週20時間が基準になっていて、週20時間未満だと雇用保険に入れない。法改正があって週10時間になりますが、そのような例えば雇用保険とか社会保険によるカバーがないと仕事を失ったときに十分なケアが受けられないとか、さらには、今世界的に注目されているのは教育訓練ですね。教育訓練を受けて、そのキャリアをどうやって育てていくかということのも多様な働き方の重要なところで、そういうことを政府として東京都を含めて何かできるかと。そういうインフラを整備しながら、企業側の人手不足のニーズと、こういう形だったら働きたいという働くほうのニーズをどうマッチングしていくかということが大きな課題になるかなと思います。

続きまして、東京労働局の増田委員から、多様な働き方に関する東京労働局の施策についてご説明いただくということになっております。

増田委員、よろしくお願ひいたします。

【増田委員】 よろしくお願ひします。私からは、フリーランス、副業・兼業、スポットワークの3つにつきまして、基本的な制度概要や最近の動向等について参考資料でご紹介をさせていただきます。

4ページをお願ひいたします。まず、フリーランスの関係ですが、昨年11月にいわゆるフリーランス法が施行されております。この法律は、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の3省庁委の共管となっておりますが、真ん中の左にあるように報酬額の明示などの取引の適正化のルール、それから、右側にありますように育児・介護等の両立、ハラスメント対応等の就業環境の整備の規定が設けられているところでございます。

次、7ページをお願ひいたします。一番左側でございますが、フリーランスの方から3省庁委の共通窓口に出がございまして、3省庁委で共有をさせていただいて、事案ごとにそれぞれの所管省庁が調査・助言等の対応をさせていただきます。また、トラブルについては、弁護士による相談等が受けられる「フリーランス・トラブル110番」も設置をさ

れているところがございます。

次のページ、8ページをご覧ください。労災保険の関係ですが、労働者以外の方が加入できる特別加入制度というものが労災保険にございますが、フリーランスの方も対象となっております。右下のほうにございますように、東京局管内では特別加入団体として5団体が承認をされておまして、その上にございますように、都内では5月末現在で累計約1,600人の方が既に加わっているという状況でございます。

次に9ページをご覧ください。フリーランス110番での相談の状況でございますが、大体月1,000件ぐらいの相談が寄せられている状況でございます。

次のページ、10ページをお願いいたします。どのような相談が多いかということについては、やはり報酬の支払い、それから契約条件の明示というものが非常に高くなっていると、そういう状況でございます。

続いて、副業・兼業についてでございますが、12ページをご覧ください。国では平成30年に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を制定して推進をしておりますが、これは企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができますように、基本的な考え方ですとか推進の方向性、企業への対応、労働者への対応等について示したものでございます。ニーズを踏まえまして、労働時間管理、健康確保のルールの明確化や情報公開等についても対応するようにしております。

一番下に事例集とございますけれども、11社に対してヒアリングをして事例を発表しています。労働者の成長とかキャリア形成のために推進をされているところもあれば、労働者の選択肢の一つとして認めるなど、導入背景も様々となっております。事前に申請等をいただいて、十分なコミュニケーションを取って始めるところが多いと認識をしております。

右側の東京局の取組でございますが、それらの周知をやることと、右下にございますように、ハローワークでは副業・兼業可能な求人についてはフリーワード検索ができるように記載を統一しているところがございます。今朝、ハローワークインターネットサービスで検索をしたところ、東京で働く求人については4,000求人ぐらいヒットするということでございますので、そのような働き方が可能であるという求人を検索するのに役立っていただけているのかなと思います。

次のページ、13ページをご覧ください。こちらは国の審議会に出されている資料でございますけれども、左の枠にありますように、この資料でございますと副業者の割合は6%ぐらいということです。右側のほうに副業の業種として何がいろいろ多いかというのは、枠で囲んであるところでございますが、卸売・小売、宿泊、飲食サービスなどがございます。また、下のほうに職種がございまして、専門的・技術的職業というのが非常に高くなっておりますし、次にサービスの職業というのが続いているという状況でございます。また、一番下の欄外にございますように、労働基準関係法制研究会の報告書を踏まえまして、割増賃金の通算等について現在国で検討が行われていると承知をしているところござい

す。

最後に、スポットワークについてのご紹介です。17 ページをご覧くださいませでしょうか。いわゆるスポットワークについては、国では短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くことと定めております。これにつきましては、有料職業紹介事業の許可を受けて行う場合が一般的であると認識しております。

次に、18 ページをご覧くださいませと思います。先ほどお話ございましたが、今月初めに国からスポットワークの労務管理の注意点というものが出されております。こちらは項目でございますが、まず、契約の当事者が誰なのか、成立時期がどうなっているのか、また、成立した場合は労働条件の明示などの法律をしっかりと守っていただくこと、また、休業させる場合の注意点、それから賃金・労働時間に関するトラブルになりそうな点についても言及がございます。その他といたしましては、通勤途中や工作中にけがをした場合でございますとか、ハラスメントの対応等についても触れさせていただいております。

19 ページ以下をご覧くださいませれば、実際に国で作っているリーフレットを紹介させていただいておりますので、後ほどご覧くださいませと思います。

私のほうからの説明は以上です。よろしく願いいたします。

【水町座長】 増田委員、どうもありがとうございました。

それでは、まずは先ほどの小林様のご報告を受けてご質問をいただきたいと思っております。ご発言はおおむね2分程度でお願いいたします。ご質問がある方は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

では、私のほうから一つ。フリーランス、副業・兼業、そしてスポットワーク。本質的には同じなのか、今たまたまマッチングがうまく機能しているところはすごく増えているけれども中身的には収れんしていくようなものなのか、それともフリーランス的な働き方と副業・兼業的な働き方とスポットワーク的な働き方というのは本質的に違うので、それはきれいに交わらないで住み分けられていくのかということについて、今後の予測を教えてくださいませと思います。

【小林様】 ありがとうございます。まさに多様な働き方というときに、これの区分けは非常に整理して議論しなければいけないなと思っておりますが、交わりやすいというか、重複が恐らく出てくるのは、副業とスポットワーク、スキマバイトですね。特に、いわゆる正社員が副業になかなか踏み出さないというのが先ほど紹介したデータです。でも、スキマバイトというのは就業を開始するところのハードルを限界まで下げたというような、そういうプラットフォームが出てきております。それは、書類選考なしの面接なし、そのあたりが、副業を始めようかな、どうしようかな、もう少しお小遣い欲しいな、お米も高いしなみたいな、正社員のニーズには実際には合っている。一方で、では正社員の方々がすぐできるとかやりたがるような業務が今中心かということ、では軽作業をやりたがるかということ

恐らくそうはなっていない。なので、注目すべきは、いわゆるオフィスワーカーですね。オフィスワーカーのスキマバイト副業がどこまで広がるかです。これは、事業者側、プラットフォーム側がどこまでその領域をある種広げにかかるかというところ。現状だと、引越したり、あとは介護の現場ですね。もちろん資格が要らない業務については恐らくぐんぐん広がっていくんですが、それがいわゆるホワイトカラーの領域もスキマバイトで、ちょっとデータ整理をお願いします、ちょっとエクセルをいじってくださいみたいなことが広がってくると、では、「あっ、あの会社、ちょっとスキマバイトでのぞいてみようかな」みたいに、キャリアを広げるようなスキマバイトの在り方が正社員領域で広がる可能性がある。そうすると、副業とスポットワークはややオーバーラップは見せてくるかなと思います。

一方で、フリーランスはかなり別個ですね。組織に雇用されずに個人で働く。まあ、フリーランスの定義も実は様々ありますが、これは比較的先ほどおっしゃっていただいたとおり不安定化しやすい。かつ、個人で立つというニュアンスが強いので、恐らく別個に進んでいくだろうなと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、ご質問。では、近藤さん、お願いします。

【近藤委員】 スキマバイトをやっている人数の割合では若い学生さんが多いということだったんですけども、一人当たり時間は少ないと思うので、総労働時間に占める割合はどののでしょうか。人数としては少ないんだけど、めちゃめちゃ長い間スポットワークが主な生計を立てる手段になっている人みたいなのが総労働時間に占める割合とかというのはどのぐらいなのかって分かるのでしょうか。

【小林様】 その計算はしていませんが、それほど学生、若い方は、長くスキマバイトをやっているということはないと思います。もちろんばらつきが大きい働き方ではあるんですけども、やっぱりスキマバイトなので比較的短いですね。学生4.5時間、社会人4.4時間。なので、それほど差もないです。それは先ほど言ったとおり、結局レギュラーバイトは持っている方が多いわけですよ。レギュラーバイトを週に2回ぐらい入れておいて、でもプラスアルファ、「あっ、ここ授業空いているな」とか、「ちょっと今度あっちに行く用事があるから、そこで例えばスキマバイトしよう」みたいな形で使われているので、総労働時間としてはそれほど長くなっていく見込みはないかなとは思っています。

【近藤委員】 では、かつて「ネットカフェ難民」という言葉があった時代に、日雇いの派遣を繰り返すことで生計を立てている人のタイミー版みたいなものというのは、世間で心配されているほどたくさん発生する可能性はないと。

【小林様】 スキマバイト自体を様々なところで繰り返すという働き方は一定出てくると思います。それは、確かに世間的には悪いイメージもつきがちなんです。「それってキャリアって伸びるの？」とか「不安定だよな」という話もあるのですが、一方で、例えばスキマバイト的に働くことのある種のよさというのは、深い人間関係を築かなくていいということにあるわけですよ。ご存じのとおり——ご存じのとおりというか、日本の企業というのは、大企業も中小企業も非常に職場の人間関係に重きを置く、もしくはトラブルも起こりやすい、もしくはそれに非常に重点が置かれやすいんです。スキマバイトって、それがライトでいいんですよ。つまり、今日お手伝いに来ました、で今日さようなら、がある種できる。それを繰り返せるということは、ある種人とコミュニケーションするのが苦手だよなとか、ちょっと前の職場でハラスメントを受けてトラウマが残っちゃっていますみたいな人がリハビリ的にスキマバイトを働くとか、社会との接点として、そういう人間関係が深くないような定型的なジョブからある種の社会との接点を持つみたいなふうにも使えます。その意味で言うと、そこが増えてくるということが、ある種労働市場にそういう方々も参加しやすくなるという面もあるし、一方で、よく言われるようなキャリアの不安定さだったり雇用的な生活の不安定さというところも生まれやすいというところで、両面を見たほうがいいのかなどは思っていますね。

【水町座長】 ありがとうございます。
ほかはいかがでしょうか。首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 ご報告ありがとうございます。大変興味深く拝聴しました。
1点教えていただきたいのが、副業なんですけれども、副業が企業の容認率は増えているけれども個人としては減っていますみたいなのは非常に興味深いご指摘だと思いますけど、これ、企業の容認の中身というのは分かっていますか。つまり、してもいいですよって言いながらフルタイムで残業もぼっちり働かせて、いつするんだみたいな状況って多分起きると思うんですけれども、ただ、企業によっては多分、する場合に時間をちょっと減らしてもいいですよとか、何かそういう選択をしているようなところもあると思うんですけれども、この容認の中身まで見たときに、本当に容認しているって言えるような容認率というのはどれくらいであるのかと考えられていますか。

【小林様】 そのあたりは、やっぱり条件付きの、ある種「してもいいよ」という、まさにあのガイドラインのとおりなんですけど、あれに従ったというのが現状だと思います。あと、条件の中に、そもそも残業が多い人は駄目よという条件を付け加えることも多いです。あとは管理職だけオーケーよ、つまり労働時間管理をしなくてもいいよねという人だけオーケーとする会社はあるかなと思います。一方で、ではどんどんしましょねと。キ

キャリアも広がるし、勉強もできるよねみたいな形で広げる会社は非常にごく一部です。なので、実情、「いやいや、本業が忙しいよ」という人は別にしなくていいし、別にそんなにどンドンしてねというふうにもなっていないのが現状かなと思います。

一部の大手企業においては、特にミドルシニアの不活性化問題というのを抱えております。その中で、いろいろなキャリアを見てほしいな、先ほどの越境学習的な効果を狙って、副業あっせん的なこと、こんな副業がありますよ、もしくは社内でこんなジョブがありますよ。これはIT企業とかもやるんですが、そういったところを紹介して、どうですかというか、こういうことを選択肢がありますよというふうにする会社はごくごく一部ありますね。ただ、本当に一部なのと、個人として、では越境学習するぞ、キャリアを広げるぞみたいな意思が育ってはおりませんので、結果、増えないなというところでございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

残り時間も大分迫ってきておりますので、ここから、小林さんにはこの後も引き続きお残りいただくということで、小林さんに対する質問も含めて、この後は本日の議題資料に関してどのような内容でも構いませんので、自由にご意見、ご発言をいただければと思います。おおむね2分程度でそれぞれお願いいたします。ご発言がある方は挙手をお願いいたします。

斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 連合東京、斉藤です。

本日の『人手不足』が深刻化する状況下での『多様な働き方』の有効活用』について、各種のデータを用いて実態をご説明いただきまして本当にありがとうございます。フリーランスがコスト高なイメージにあることですか、副業は労働者が非常に慎重になっているということも分かりました。スポットワークについて、幾つかの視点で課題をこの有識者会議で共有させていただきまして、東京都や国の施策への意見として反映できるということで発言させていただきたいと思います。

まず、スポットワークについてなんですけれども、労働者にとって好きな時間、好きなだけ働くことというのは本当に理想的な働き方だと思いますし、学生など空いている時間に働くといった利用で、就職をする前に職業体験的に普及していくのであればいいなというふうに思いますけれども、就職をせずに、先ほども委員からご意見ありましたけれども、このままの働き方で生計を立てられればいいのかという若者も増えてくるのではないかなということを懸念してしまっていて、そうなると、スポットを渡って行って、それがスポットではなくなって、本人の将来的なキャリア、あるいは企業から見ると、スポットワークに頼るがゆえに生産性やスキル・ノウハウの蓄積ができないような企業というもの出てくるのではないかなというところに懸念を持っているというところです。

また、私が聞いている事例ですけれども、人手不足の産業・職場でスポットワークの活

用が進んでいるようで、子どもの命と育成を預かっている保育の現場にもスポットワークが入り込んでいると聞いています。仮に保育の資格を持っている方がスポットワークで働くということだとしても、日々の保育士同士のコミュニケーションや保護者とのコミュニケーションというのも重要な職場だと思っていますので、事故が発生したときに誰がどのような責任を負うのかというのが、活用に当たってルールが明確になっていないようなところがスポットワーク活用の企業の中にあるのではないかとこのところ懸念も持っているところです。本来、労働者が望む勤務環境というものは、正規雇用されているという前提の中でライフスタイルに応じた短時間勤務や多様な勤務形態があるということだと思っておりますので、働くことを選択肢があるということはいいと思いますけれども、急な退職で次の職員が見つかるまでのつなぎとかのスポットとか、本当の「スポット」というものの定義をしっかりとしないと、これが今の若い人たちの主流の働き方になっていって、日本の将来的な雇用環境というところに影響が出てくるのではないかとこのところ懸念を持っているということで、きちんと「スポット」の定義をしていくべきではないかというところを発言させていただきました。ありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかいかがでしょう。小山田委員、まずお願いします。

【小山田委員】 ご指名ありがとうございます。小林さん、多様な働き方についてのご説明ありがとうございました。非常に勉強になりました。

今回、冒頭ご説明のあったこの席上の資料ですが、要するに『人手不足』が深刻化する状況の中での『多様な働き方』の有効活用について」という内容であったと理解しています。この課題設定の背景については私もそのとおりだと思いますが、このフリーランスや副業、スポットワークなどを多様な働き方の中でどう位置付けるかというのは結構大事なテーマ、ポイントではないかと思えます。今回あまり具体的にご説明がありませんでしたが、いつも資料ということでつけていただいている有識者会議（事務局）の資料の例えば9ページでは、人手不足割合は正社員で55.3%となり1月としては過去最高となっています。つまり、今人手不足は過去最悪の状況にあるといえます。ただ一方で、この席上で配っていただいた資料を見ると、これからさらに人口は減っていくわけです。ですから、見方を変えれば今はまだ一番いい状況であり、ここからさらに状況は悪くなるかもしれない、それほど人手不足は深刻になっています。再三申し上げますが、この深刻な人手不足への対応をどうするかという、まずは大きなビジョンといたしますか、この人手不足に対して東京都としてどう対応していくのかという大きなピクチャーがまず必要ではないかと思えます。その中で、例えばこういう多様な働き方、フリーランス、副業、スポットワークをどう位置付けるかということだと思えますが、正直に言えば、これらの働き方は人手不足解決へのメインストリームにはならないだろうと認識しています。選択肢は広がると思

いますが、これらの働き方に頼ることには限界があるだろうと思います。

その上で、今度は21ページをご覧いただきたいのですが、女性の正規雇用比率の推移、いわゆるL字カーブが見て取れます。今後の大きな方向性として、このL字カーブをどのように解消するかについて、対応を迫られると思っています。女性の就業率は、L字カーブという形で急激に正規雇用比率が落ちていきます。加えて23ページです。一方で、多くの女性が就業調整をしていることも分かります。私は、この2点は表裏一体の関係で、本来はこのL字カーブをどう解消するかというのがやはり一番大事で、施策で解決すべき一番の課題だと思います。これに対して東京都がどう考え、どのように対応するのか、ぜひそういった議論がこの場でできるといいと思います。様々な施策があり、一つ一つは非常にきめ細かく丁寧に実施いただいておりますが、施策全体の大きな枠組みの中で、何を大事にし、何を中核・中心として考え、PDCAを回していくのかについて、一度整理する必要がありますのではないかと感じました。

副業についても17ページ(ゲストスピーカー資料)に少しご説明がありましたけれども、副業を行おうと思った動機の1・2・3位が、副収入を得たい、現在の仕事では将来的な収入に不安がある、生活するには本業の収入だけは不十分だからという、ある意味、「不本意な副業」です。これは、本来正規で働いて十分な収入や処遇が得られれば、あえて副業はする必要はないという労働者が多いということだと思います。小林さんがおっしゃったように、活躍の場を広げるなどの、もっとポジティブな意味での副業が今後広がると非常にいいと思いますけれども、残念ながら現時点では、上位3位までというのは不本意副業となっており、単に副業推進というだけではなく、これをどうしていくかというのも、また大事なテーマではないかと思っています。

最後になりますが、冒頭水町先生がおっしゃったことは、私は全くそのとおりだと思います。デジタルを上手に活用し、プラットフォームを作り、そこに様々な求職情報を載せ、一方で業務をしっかりと切り出し、きめ細かいマッチングを実施すること。これは人手ではなかなか難しいと思います。デジタルプラットフォームをしっかりと作り、現時点でのマッチングだけではなく、「育成」という観点をも入れて、スキル向上を支援しなければ、働く人は成長できないと思います。こういったプラットフォーム形成を、民間だけに任せていいのかという点については、疑問があります。ハローワークやいろいろな機関が共同して、私ども商工会議所のような支援機関も一緒になって、地域が一体になったプラットフォームをつくっていく。これはデジタルもそうですし、ヒューマンネットワークもそうです。現在、地域で一体となって企業や働く人のサポートをする支援体制をつくっていくという内容のレポートとりまとめており、この秋に公表を予定しています。東京都さんとも内容をシェアさせていただき、東京全体でそういった、冒頭に水町さんがおっしゃったようなベース、プラットフォームをつくっていききたいと改めて思いました。

副業やスポットワークを否定するわけでは全くありませんし、選択肢を広げる良いツールだとも思いますが、一方でそれと併せてもっと考えなければならないこともたくさんあ

る点を少し申し上げました。

以上となります。ありがとうございます。

【水町座長】 ありがとうございます。一通り聞いた上で、小林さんにもコメントがあれば後でまとめてお願いしたいと思います。

それでは、梶田さん、次お願いできますか。

【梶田委員】 ありがとうございます。東京経営者協会、副会長の梶田でございます。小林様、ご説明ありがとうございます。大変勉強になりました。

既に皆様の意見あるいは議論の中にもあったのですが、3点お話しさせていただきます。

1点目はスポットワークですが、空き時間の有効活用あるいはすぐにお金を稼げるなどの労働者のニーズを満たすほか、企業における人手不足を一時的に補うことができる働き方といえます。弊社グループでも、業務量のピーク時に稼働不足を補うために活用しまして、お客様へお約束した品質を提供しています。また、相互に評価する仕組みも取り入れられているので、双方にとってWin-Winのマッチングとなるような工夫も見られ、長期雇用や正社員登用の契機となる可能性もあります。その上で、スポットワークのような働き方に関して留意すべき点について意見を述べさせていただきます。

やはり近年、企業経営においては、人的資本経営の観点から、人への投資を強化して、働きがいと働きやすさの追求や、働き手一人一人の自律的キャリア形成支援を促進することがますます重要となっています。こうした取組は、社員が一定期間同じ企業で腰を据えて働くことが必要となります。スポットワークは短時間・単発の就労ですので、働き手の中長期的なキャリア形成にはつながりにくいという懸念があります。先ほど申し上げたとおり、結果的に長期雇用につながるケースもありますが、あくまでも例外的なものであると思います。さらに、社会人経験がほとんどない若者が、利便性に引き寄せられてもっぱらスポットワークやスキマバイトのような働き方を続けた結果、十分なキャリアを積めないといった事態が生じることになると、氷河期世代の方々と同じような問題が生じることが強く懸念されます。スポットワークは既に普及し始めていまして、先ほどの厚労省の留意事項を取りまとめたリーフレットも今年の7月に公表されたところですが、多様な働き方の一つの議論のテーマに取り上げることは一定の意義があるとは思いますが、今申し上げました懸念点を踏まえすと、何らかの施策を検討する場合であっても、東京都がこのような働き方を積極的に推奨していると受け止められないよう、進め方を慎重に検討する必要があるのかなというふうにも思っています。

2つ目として、テレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方は人材の確保や定着に大いに資するものですが、業種や職種によっては制度の導入や適用が難しいケースが多くあります。ご存じのとおり、改正育児・介護休業法が段階的に施行されており、今年10月から、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者について柔軟な働き方を実現する

ための措置として、始業時間の変更やテレワーク、短時間勤務制度など、5つの選択肢の中から2つ以上の措置を選択して講じることが企業に求められるようになります。この措置について、当会の会員企業からは、やはり交代勤務で従事する現場の社員に導入できる措置が限られている、あるいはテレワークができない部門の人气が低下し、人手不足にさらに拍車がかかってしまうなど、対応に苦慮する声も寄せられています。東京都には、多様な働き方を促進するために、ぜひ様々な制度改正と企業実務のギャップを埋める効果的な支援策を講じていただくようお願いいたします。多様な働き方に関わる施策を検討する際には、現場で働くホワイトカラー以外の労働者のことも十分に勘案していくよう、重ねてお願いします。

最後になりますが、多様な働き方を進める上で、労働時間管理や副業・兼業を行う社員の健康管理など、労務管理を担う責任者への支援が大変重要だと考えています。特にミドルマネジメント層は、現場のマネジメントや部下の育成などのほか、ハラスメント対応をはじめとする法令遵守の役割を担っていますので、責任の負荷の程度が従来以上に高まっています。先ほどご紹介いただいたスキマバイト現場における3方向のマネジメントなども、恐らくそれを担うのはミドルマネジメントであります。副業や兼業を行う働き手を受け入れる場合も、ミドルマネジメントの負荷の増大につながる可能性があります。多様な働き方を検討する際には、ミドルマネジメント層の負担軽減の在り方についても併せて考えていく必要があると思っております。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。會津会長、お願いします。

【會津委員】 東京都中小企業団体中央会の會津です。かつてないほどの人材不足に直面しておる中小企業、小規模事業者の立場からご報告したいと思えます。

本日のテーマであります『人手不足』が深刻化する状況における『多様な働き方』の有効活用は時宜を得たものであり、中小企業の魅力を高めるため、働き方を工夫するとともに多様な主体の労働参加を促すことも必要で、外国人の雇用が中小企業においても広まっております特定技能制度の拡大に応じて中小企業は制度を正しく理解できるよう、引き続きのご支援をお願いいたします。

障害者についても、法定雇用率の引上げや対象事業者の範囲拡大により、中小企業においても一層の取組が求められております。これまで障害者を雇用していない企業にとっても、障害者をどのように採用していいかをサポートする、そういった企業の後押しをぜひお願いいたします。

さらに、ものづくり中小企業においては、次世代を担う若手技能者の確保や技能の継承などが深刻な課題となっております。現在、職業能力開発センター大田校は施設整備を進

めていると伺っておりますが、今後はものづくり企業が集積する城南地域の特性を踏まえ、ものづくりへの関心や理解を促す情報発信を強化するなど、東京のものづくり産業の人材確保や人材育成につながる取組を積極的に実施していただきますようよろしくお願い申し上げます。

加えまして、近年のデジタル化の進展により、DXを活用した業務プロセスの改善や生産性向上が重要となっております。これらを推進できる人材の確保・育成も急務です。中央会では、東京都の補助をいただきながら、「団体連携型DX人材育成推進事業」においてDX人材の育成を後押ししておりますが、引き続き、ものづくり中小企業の維持発展のため支援策を継続していただきたいと思います。

来週7月25日から、本会は共催者として東京都とともに、ものづくり産業の持続的発展を目指して、「ものづくり・匠の技の祭典」、モニターの左側にポスターがありますが、開催いたします。多くの方にもものづくりの魅力をお伝えし、中小企業の人材確保・育成の一助となるように努めてまいります。

最後に、東京都には雇用就業に関する様々な支援策を実施していただいております。それらをより有効に機能させていくためには、支援を必要とする中小企業にその情報を着実に届ける必要があります。東京都におかれましては、その高い発信力を生かし、支援策の周知に努めていただくようよろしくお願い申し上げます。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。橋本委員、先にお願ひできますか。

【橋本委員】 オンラインから失礼いたします。橋本です。東京中小企業家同友会の代表をしています。3点申し上げます。

商工会議所の小山田さんがおっしゃったように、一番の蛇口はどこかという、女性の正社員の比率がグッと落ちるL字カーブのところにあると思うので、その収入の壁というところを取っ払うのが一番本当は蛇口ではないかと思っています。超短時間やスキマバイトみたいところは、入口かもしれないが雇用の真ん中には来ない。それが新しい働き方だ、みたいになると、いろいろなことが起こりそうだなというふうに思っています。

2つ目は、品川区で今、「超短時間雇用促進事業」というのが始まっています。それはどういうものかという、たとえば、人工透析をしているとか、引き籠もっていたとか、そういうことで、学生さんとか若い人のアルバイトとは違い、なかなか長くまだ働けないという人に対して、1週間に1時間、2時間でもいいから、同じ企業に行って働きましょう、というものです。各企業に品川区が出向いて、仕事の切り出しをして、品川区がプールしている短時間でしか働けない人とマッチングしているという事業が始まりまして、すごく面白いです。例えば、不動産会社、土建会社の方が、毎週いろいろな行政の入札の状況を

調べたいんだけど、どうも日々の仕事に追われて後手後手になっちゃう。それを超短時間勤務の人が、全部調べてエクセルに入れてくれる。みたいな形です。私はこれ、ちょっとすごくいいなというふうに思っています。

それから、もう一つ。自社も同友会の皆さんも、今日の発表をされた方がおっしゃっていたように、副業しましょう、大丈夫ですよというふうに就業規則は変えましたと。けれども、結局それをやっていらっしゃる社員の人はいませんというか、少ないです。なぜなら、労務管理がなかなか大変なので、例えばデザインが好きだからデザイナーとしてちょっとECサイトで売っていますとか、農業とか、個人事業主として副業をするのは良いけれど、他の会社に雇用されるのは困る。そういう中で、今、社内副業みたいなことはできないかなということで動いています。例えば忙しくてむちゃむちゃ物流センターの仕事があふれたら、物流のところへ行ってピッキングするだけ。その作業を、その作業なりの時間給で働くみたいなことができ、社内副業みたいな形にする。それが結果、越境学習になるみたいなところを自社では今実験を始めようとしているところがございます。何か、スキマバイトだけではなく、新しい働き方をどうやって共有につなげていくか。育てることにつなげていくか。使い捨てではなくどうやってブラッシュアップしていくかというのも一つの視点かなと思ったので、お話しいたしました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。近藤委員。

【近藤委員】 様々な議論をお伺いしていて、労働経済学者の視点からちょっとコメントがあるんですけども。やはり論点になっているのが、このスキマバイトをする人たちの、スキマバイトがなかった場合のカウンターファクチュアルが何かですよね。例えば短時間でしか働くことができない立場の人が、スキマバイトのプラットフォームがあることによって、そうでなければ無職だった人が働けるようになるというのであればいいと思うんですけども、ただやはりこういうプラットフォームがあると絶対に発生してきてしまうのが、フルタイムスキマバイターみたいな、それで生計を立てることになってしまうような人たちが現れてきてしまうと。現状の社会保障制度等を考えると、やはり社会保険に入らない形になってしまって、まさに氷河期世代が若かったときにフリーアルバイターという形で社会保険に入らない状態で働いていて、そのときはまだ若いので生計が立てられていたんですけども、今になって、「ああ、厚生年金に入っていなかった。どうしよう」ってなっているというようなことがまた繰り返されるという可能性は絶対について回ってしまうので。これに関しては多分プラットフォームを規制するというよりも、きちんと統計を取ってモニタリングして、そういう危うい状態にある人たちが増えてきてしまった場合には何かほかのところの手当てをしていくみたいな形で、プラットフォームを規制するよりも、それで生計を立ててしまう状態になってしまった人たちをそうではない方向に誘導してい

くというような形で、何らかの対策を併せて行っていくと、こういういわゆるハードルが低くてちょっとだけ働けるということの利点は潰さないで保っていくということができるのかなというのがあります。

あとは、やっぱり小山田委員も指摘されていたように、このタイプの働き方でできる仕事ってやはり限られると思うので、これだけが全てを解決するということはありませんだろうというのは私も同意します。これはあくまでも特定の業種の人手不足解消のための一手段というふうに考えるのがいいのかなと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

山下委員、お願いします。

【山下委員】 ありがとうございます。

先ほどの話で、プライベートの中で育児が忙しいというお話をいただいたんですが、確かにいろいろと子どもが小さいときに、また育ったときも、だんだん育児について手が離れないというのは現状だと思うんですね。小学校になったらそれなりにとか、中学になったら塾の送り迎えがあったりとかということもありますし、そういうことを、僕は社内副業で補ってあげられないかなと今思っています。それを例えば、時短勤務を希望する職員がいたときに、社内でその仕事の補助ができる職員がそこで違う部署から社内副業で補っていけばより効率も良くなりますし、補うほうも別にタダでやっているわけではないので、プラスで給料がもらえる、発生するというような形を取れば、よりよく、特に中小企業の場合はよりよく回るのではないかなと今日のお話で実感いたしました。ぜひ今後実施していきたいなと思っております。ありがとうございます。

【水町座長】 首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 すみません、最後になってしまって。では、一言だけ。

私も、これから人手不足の中で、やはり人的投資をどれだけ増やしていくのかということが極めて重要だろうと思っていて、その中で、より短く単発の仕事をするような労働者にやっぱり投資が進むかという、なかなか企業はそのインセンティブを持ちにくいだろうなと思います。やっぱりある程度労働時間を伸ばしていく、より継続的な声を高めていくということが多分必要になってくるとは思います。

インフラ整備をどう作っていくかという水町座長からのご提言、まさに私もそのとおりで思っていて、その一案として、例えば、やはり仕事の社会的な評価を高めていくための評価基軸というものを企業横断的に作っていく。その中で、例えばスポットワークでの就労経験なんかも評価の一つに入れていってもいいのかなと思いますけれども、例え

ばサービス業で今あんまり評価基軸ってないと思うんですよね。でも、サービス業とかでも働いていく中で判断力が高まったり共感性が高まったりというような能力の向上ってあると思うので、やはりそういったものを評価していき、人しかできないような仕事に対して高い評価を与えていくことがやはりもっと長く働こうみたいなことにもつながりますし、そういった評価が高い労働者を雇用することで、より付加価値を高めて、高いサービス提供をするというような好循環を回していくような形のインフラ整備というのが求められているのではないかと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

小林委員から何かございますか。

【小林様】 スキマバイトと育成の話がかなり出たかなと思いますが、これまでの非正規雇用、全体アルバイト、パートなどとスキマバイトが決定的に違うのは、いわゆる大手プラットフォームがある種介入している、介在しているということです。これはある種、その生かし方というところを様々に、いろいろなところで好き勝手にバイトしていますではなくて、一旦ここを経由していますよねというところなので、プラットフォームとのうまい協業みたいなことは比較的しやすいわけですよ。例えば、恐らく可能性としてあるのは、教えるのが大変ですと。だから育成もおざなりになってしまう。では、事前に、今AIを使って、いわゆる提携ジョブの動画OJTのツールなんて本当に一瞬で作れるようになってきました。では、そういったものをプラットフォームと共有して、少しでも今言われたようなスキルを向上させるだとか、事前にちゃんと教わった状態でスムーズに業務に入れるようなことを間に挟むことが、もちろんプラットフォーム側のメリットも関しながらですけども、そういったことは比較的できやすいんですよね。これは1点重要な論点かなと思います。

あと、2つ目。本日の話で言うと、L字カーブの話がちょこちょこ出ておりますが、L字カーブの話はどちらかというと正社員領域のお話ですね。あれは正社員で管理職だとかキャリアトラックに乗れないので非正規雇用を選ぶという女性側の選択なので、スキマバイトとかはどちらかというとM字カーブの解消のお話でございます。L字カーブについては私も散々研究・調査しておりますが、企業の最大のボトルネックは何かというと、いわゆる両立支援だとか柔軟な働き方に関しては大分進んでまいりました。だからこそM字カーブは解消に向かいました。ただ、一方で、柔軟な働き方とか両立支援は女性の意欲を別に上げることはありません。管理職意欲という形で、では働き続けるようになったことと「よーし、この会社で管理職を目指すよ」は全く別のことです。日本は、M字カーブがもうすばらしい政策的な成果も含めて大分解消に向かいました。一方、L字カーブが残りに残るに関して言うと、大分転換点です。女性活躍推進は、両立支援と柔軟な働き方を言い

続けても、もう多くの会社ではスタックしてしまっている。それは意欲を上げないからですね。それについてはいろいろ調査・研究していますので、またの機会にしたいと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。たくさん議論をいただいてありがとうございました。

簡単に今日の東京都の施策との関係でポイントをまとめさせていただきますと、1つは、スポットワークについては今広がってはいますが、将来に対するキャリアの不安とか不安定さというものもあるので、そこを考慮に入れながら政策の推進、特に教育・育成をどういうふうにするか、スキルについて何か評価基準を作って、客観的にそのスキルの向上につながるような利用の仕方がないかも併せて考えていくことが必要かと。

2番目が、これは中小企業の人手不足について、やっぱり現状をきちんと認識することが必要なのではないかと。例えば正社員的人材が不足しているのか、短時間でもいいから契約を結んで定常的に働いてもらう人が必要なのか、さらには今人手不足なので一時的にスポットで来てもらう人が必要なのか。実は、今の認識と、これからデジタル化が進んでいって業務の切り出し方が変わってくるとその現状も変わってくるかもしれないので、まずその認識をきちんと現状把握をして、その場合に、副業・兼業もこれから広がった場合には、例えば正社員人材とかにだんだん変わっていくような働き方になってくるかもしれないし、スポットワークについても部分的にはそれを補うようなものになるかもしれないので、少し、特にこの会議で力を置いている「東京都の中小企業の人材不足への対応」というのはもう少し現状認識を踏まえた上で政策を考える。その中で、例えばデジタルプラットフォームみたいなものをつくって情報を共有しながら、マッチングと育成を国と東京都の間で協力しながらできることはないかということが2番目。

3番目は、改正育児・介護休業法の中で、テレワークなどに向けた対応というのが中小企業ではなかなか難しいというところもあるので、多様な働き方について何か東京都として支援ができないか。併せて、多様な働き方について労務管理を行うというのがなかなか難しいので、ミドルマネジメントについてのサポートを具体的にできないかということのご提言がありました。

4つ目。特に東京のものづくり企業を支援するためには、さらに若手技能者がちゃんと集まってきて育成されるような情報発信も含めたサポートや、さらにはDXを使いながらものづくりをしていくというところに、そのDX人材をどうやって支援していくかというのも今後さらに課題になるというお話がありました。

さらには、多様な働き方の中で、例えば社内副業制度。これは大企業で今少しずつ広がっていますが、中小企業で行うときにはどういうふうな支援の在り方、モデルがあるかということとか、あと育児に対しては社内扶養制度というのも一つのモデルとしてこれから進んでいけば、東京都として何かそれをモデルとして支援していくことがな

いかというようなご提案もいただきました。

全部包括的にまとめることができなかつたかもしれませんが、私のほうからは以上のまとめとなります。今日は本当にどうもありがとうございました。

事務局にお返しします。

【新田部長】 水町座長、委員の皆様、ありがとうございました。本日はまた貴重なご意見、ご提案をいただきましてありがとうございます。

次回につきましては10月を予定しております。詳細は追ってご連絡をさせていただきたいと思います。

それでは、本日は誠にありがとうございました。

午後0時33分閉会