

これからの働き方とセーフティネット

「空洞化」を避けるために

— 玉木先生のご報告を踏まえて —

東京大学社会科学研究所

玄田 有史

2022.11.7

報告の主なテーマ

- 労働における「共助」とはどのようなものか
- リスクの異なる労働者間での支え合いとは
- プロ人材と労働市場の流動化の期待は実現するか

労働市場の二重構造論について

- 労働市場は、つねに一枚岩ではない
- 内部労働市場と外部労働市場の二枚岩でもない
- 内部労働市場は、上位層、下位層（基盤層）、職人層など多層
- これまでは内部と外部のリスク格差が指摘されてきたが、コロナ以後は、内部間での分断がより深刻になる
- 今後課題になるのは、流動化が難しく、プロ人材を支える **基盤層**（多数の正社員と一部の非正社員等から構成）



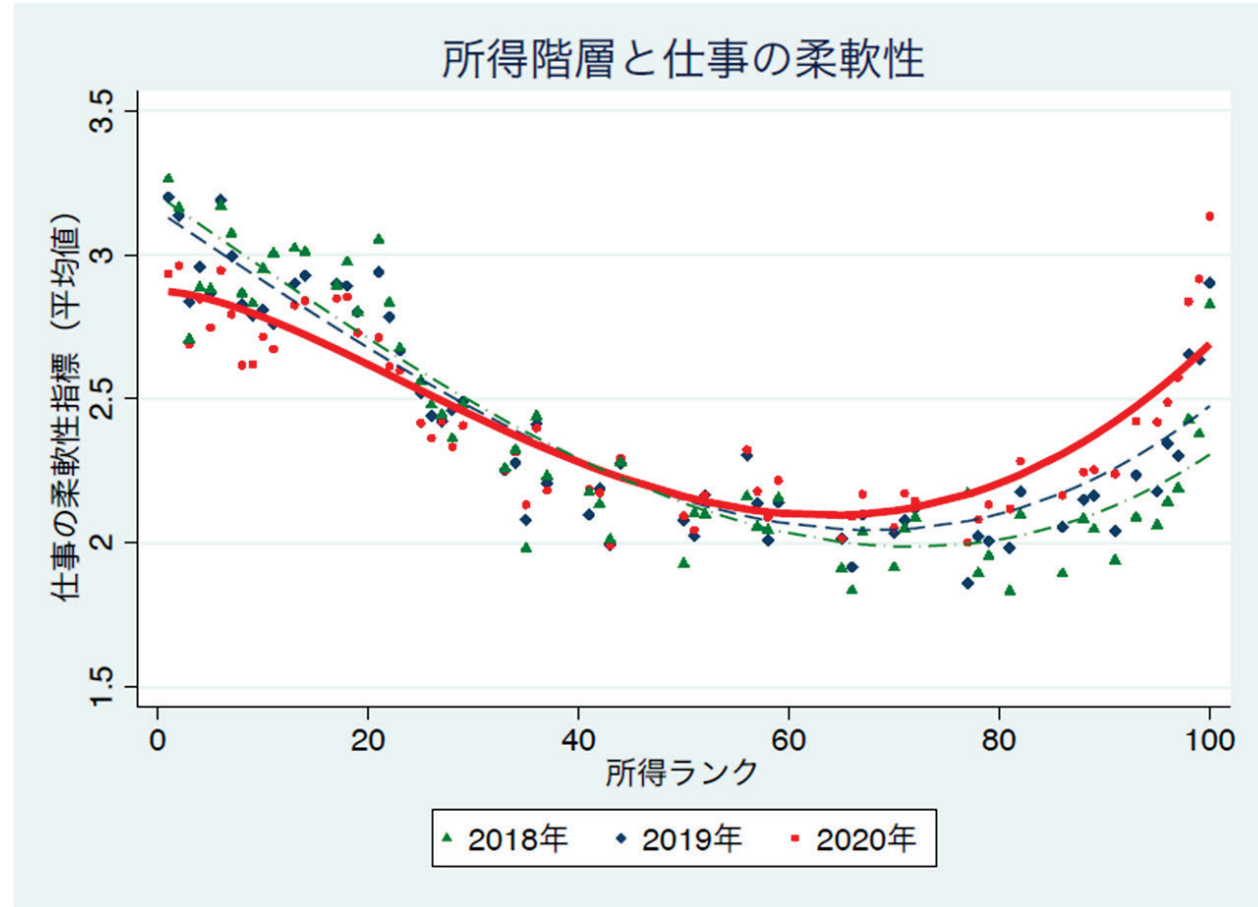
仕事から見た 「2020年」

結局、働き方は
変わらなかったのか？

玄田有史・萩原牧子〔編〕

慶應義塾大学出版会

図 1-2 所得ランクと仕事の柔軟性

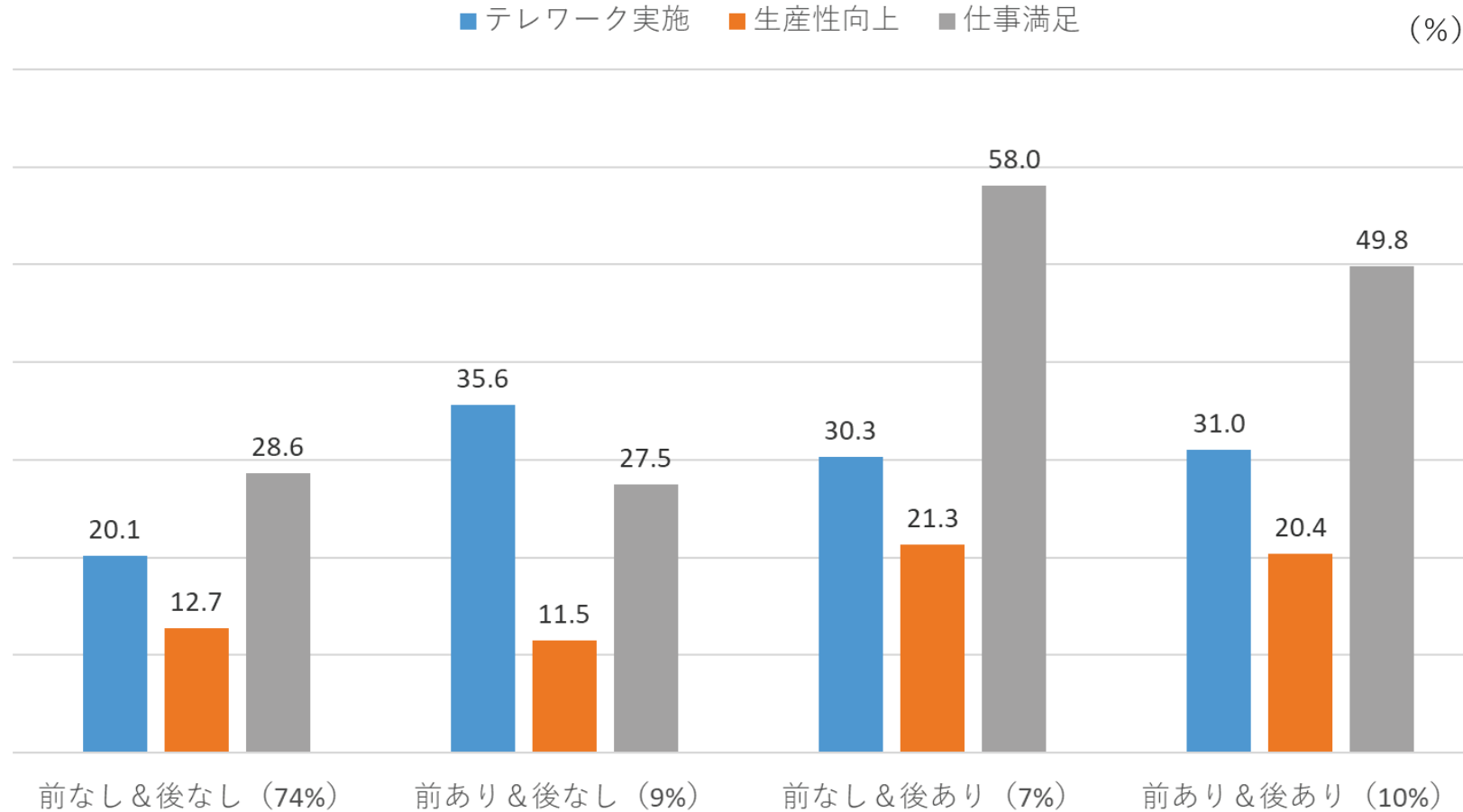


出所) 第 1 章・山本勲論文

働き方の変化の特徴（まとめ）

- 2020年の感染急拡大を契機とした働き方の変化は、一部少数の人々や企業に偏在しながらも、確実に進展しつつある。
- 感染拡大により所得・安定の違いに関する「二重の格差」から、所得・安定・柔軟の違いに関する「**三重の格差**」が今後、社会問題化するおそれがある。
- 働き方に加えて、**学びや生活にも違い**がみられることで、感染状況次第では、労働市場の構造も変わっていくかもしれない。

図8-4. 緊急事態宣言発出前後の労働者代表の有無とテレワークに関する状況



注) 「あり」「なし」の区分は図1と同様。緊急事態宣言の発出前は2019年1月から12月、発出後は4月16日から5月14日の状況。

注) 労働者代表があるとは、労働者を代表して企業と交渉・相談する組織や手段が確保されていることを指す。

打開策はあるのか

- ストロング・タイズとウィーク・タイズ (M.グラノヴェッター)
- エンジニアリングとブリコラージュ (レヴィ＝ストロース)
- 離脱と発言の両方による組織衰退の回避 (A.ハーシュマン)
- 労働市場を補完する企業を超えた仕事の再配分メカニズム
(公共職業紹介、官民連携の産業雇用安定センター、NPO等)