

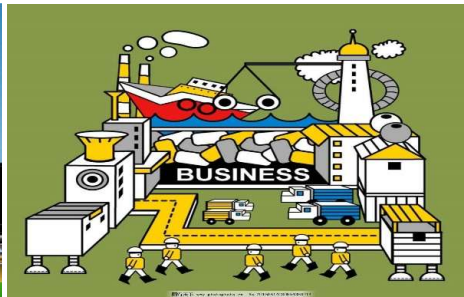
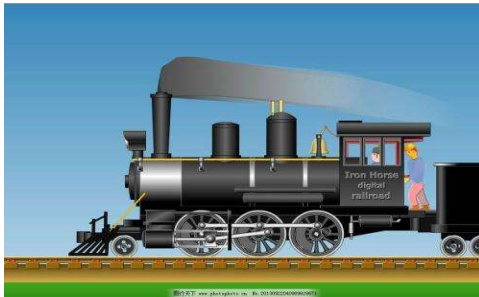


中国劳动和社会保障科学研究院  
Chinese Academy of Labour and Social Security

# デジタル時代の 雇用変革

鮑 春雷

# 01 はじめに：歴史は何を教えるのか？



## 1st Industrial Revolution

1760-1900

Use of steam and mechanically driven production facilities

## 2nd Industrial Revolution

1900-1970

Mass production driven by electricity and based on division of labor

## 3rd Industrial Revolution

1970-present

Extensive use of controls, information technology, and electronics for an automated and high-productivity environment

## 4th Industrial Revolution

Future

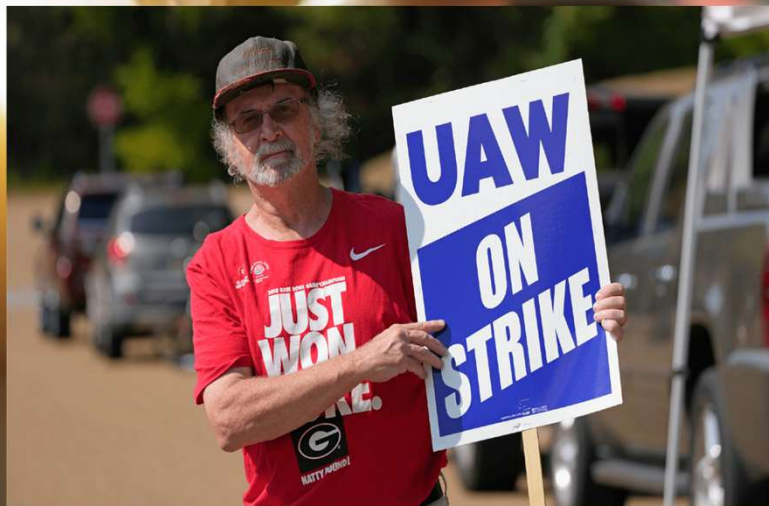
Smart applications that integrate virtual and physical production systems

出典: ADB based on Schwab (2017).

# 01 はじめに：歴史は何を教えるのか？



# 01 はじめに：デジタル技術は何をもたらすのか？



## 02 デジタル技術が雇用分野にもたらした変化

### (1) 生産組織のあり方と雇用形態の変化

01

新産業、新業態、新モデル

02

新たな価値創造モデル

03

新たな雇用資源の配置方法

04

新たな組織手法と勤務メカニズム

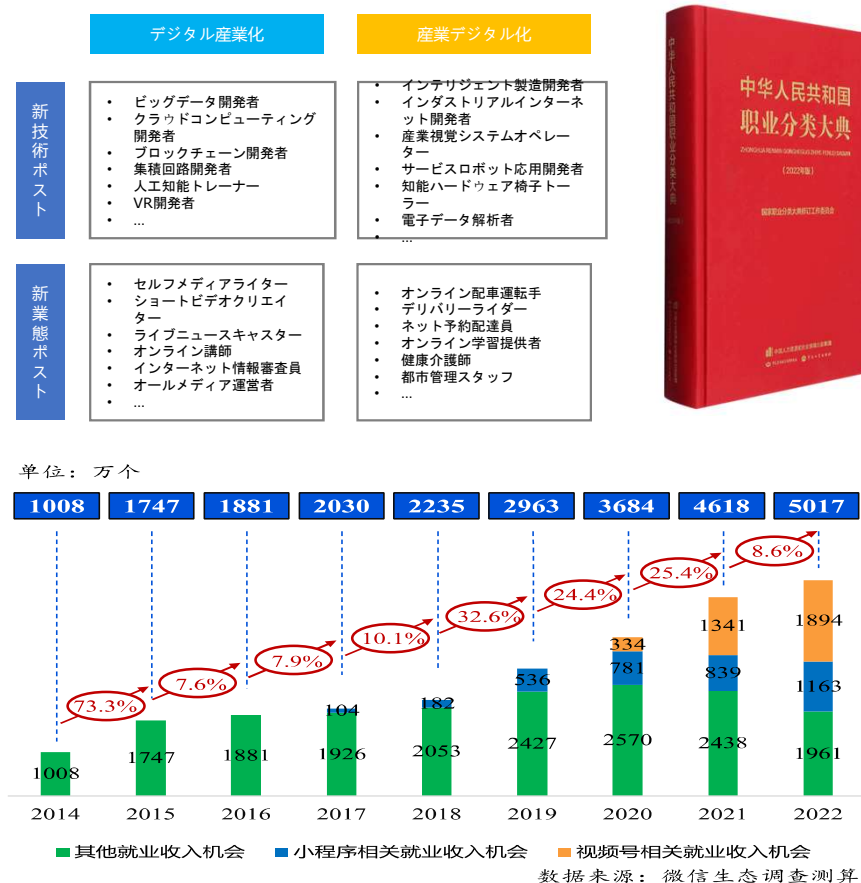
05

新たな雇用モデルと収入方法

## 02 デジタル技術が雇用分野にもたらした変化

### (2) 雇用規模の変化

- デジタル技術開発、設計、構築とメンテナンス等が新たな雇用需要を生み出す
- デジタル技術と伝統産業の融合により、新業態や新たなモデルが生まれ、新たな雇用機会が生まれる
- デジタル技術が社会的分業を促進し、新たなキャリアタイプとポストを持続的に生み出す
- デジタルプラットフォームによりデジタルエコロジーが形成され、雇用と創業の集積効果を生み出す



## 02 デジタル技術が雇用分野にもたらした変化

### (3) 雇用構造の変化

- デジタル化による雇用は広範囲に拡大
- デジタル経済の発展は産業構造や雇用構造の調整を促進



## 02 デジタル技術が雇用分野にもたらした変化

### (4) 雇用形態の変化

- デジタル技術の発展は、働き方に大きな変化をもたらした。より多くのデジタル技術を習得し、より機械との協調ができる人材が、市場のニーズに合って歓迎されるだろう。
- デジタル経済プラットフォームがけん引するサービス市場では、それに関連する労働基準や規則、制度等の制約条件が、次第にさらに柔軟な雇用形態や協力的でオープンな関係へと代替されるだろう。





## 02 デジタル技術が雇用分野にもたらした変化

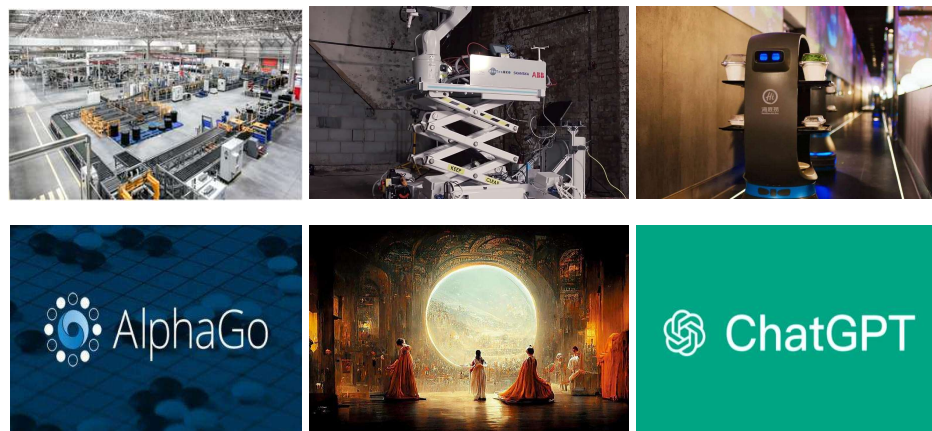
### (5) 雇用の質的变化

- デジタル技術は、さらに科学的で合理的な業務企画とマッチング効率を提供し、作業ステップを簡素化し、探索コストを削減し、労働条件の改善を促進するのに役立つ。
- デジタル技術は、勤務時間や勤務場所等の制限を打ち破り、柔軟で自由な仕事体系は労働者が自由に仕事を選択する要望に即している。
- 様々なデジタル化の提案により、フリーランスの労働保障問題が徐々に改善されている。

## 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

### (1) 雇用代替のマイナス効果によりもたらされる新たな失業リスク

デジタル技術は、さまざまな業界で広く活用されており、労働力やその他の生産要素がデジタル化製品に大きく置き換えられている。デジタル技術の応用や産業転換、アップグレードにより生まれた新業態の影響により、伝統業態は置き換えられ、一部のポストは大量に削減され、または淘汰される恐れがある。



デジタル技術は産業転換を推進し、雇用形態の変化や新たな雇用機会をもたらすが、失業者は教育レベル、技能レベル及び技術養成サイクルによって制限されるため、デジタル技術の発展が必要とする知識、素質、能力をすぐ身につけることが難しい。技術ポスト、特にデジタル化技術に対する要求が高いポストへの転職はさらに困難である。

## 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

### (2) 労働配分のミスマッチにより、雇用の構造的問題が大きくなる

デジタル経済は、サービス産業の成長を推進する過程において生産性低下の問題がもたらされ、生産性の低い分野に多くの労働資源が集中する恐れがある。

デジタル経済の発展において現れる資本や人材が、一部の業界または企業に過度に集中し、業種間のアンバランス現象が起きる。

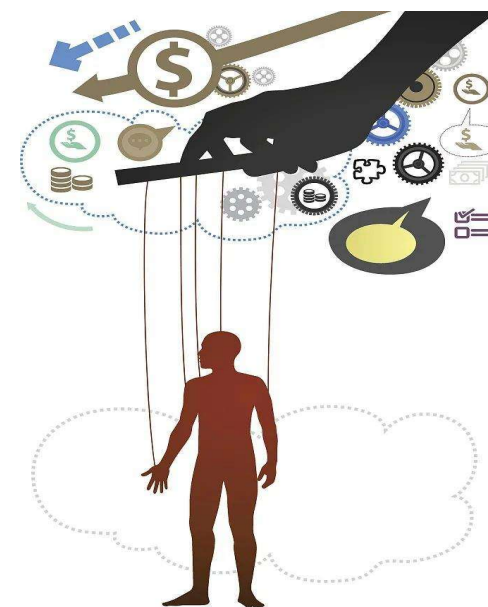


## 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

### (3) 雇用の質が多様化され、一部の労働者の雇用の質は高くない

高い技能労働者に雇用補償効果起きる一方で、低い技能者に対しては押し出し効果がより現れる。それにより、労働者間の所得格差が大きくなる。

一部の企業がデジタル技術を利用してルールを策定する時に、プラットフォームが決めたルールに対する作業者の従属性と依存性が強化され、その結果、作業者はアルゴリズムの下に高収入に見合う労働を強いられ、強いストレスに晒される。



## 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

### (4) 労働者はデジタル技能の不足や雇用の困難の増大などの新たな課題に直面する必要がある

デジタル技能の弱い労働者は、市場競争において次第に疎外され不利な立場に置かれ、雇用状況や収入等に大きな影響を受ける。



一部の若者を含む、多くの新しい雇用業態の労働者は、テクノロジーを勉強することに消極的で、決められた仕事を行うためにプラットフォームに依存し、プラットフォームが一方的に行った技術やサービスの更新について受動的に従っている。自らのキャリアプランを積極的に計画する意識と能力に欠け、これにより自分自身のキャリア目標の追及や達成感が弱まっている。

## 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

### (5) 企業はデジタル化への転換の痛みと従業員管理における新たな課題に直面する必要がある

デジタル技術の急速な更新により、様々な新産業、新業態、新モデルのライフサイクルが短い。また、業界の成熟度が低く、産業エコロジーも完備されていないため、企業の持続可能な発展に影響を与え、ポストの変更を加速させ、雇用の安定化を低下させる。

プラットフォーム上のSMEs (Small and Micro Enterprises) は、規模が小さく、従業員数が少なく、従業員の離職率も高く、企業の存続期間も短く、人事管理レベルが低い等の原因により、雇用が不安定で、深刻な労働問題が多発する業種になっている。

一部の企業ではデジタル化が過度に進み、効率の向上を強調する半面、企業発展における従業員の地位や役割を軽視される傾向がある。長期的には、これは従業員を中心とする企業の競争力の構築にマイナスである。現実問題から見ると、労働や雇用の問題が発生すると企業の社会的評価や信用の低下につながるだろう。

### 03 デジタル時代の雇用が直面する新たな問題とチャレンジ

#### (6) 労働雇用の法律と政策はデジタル時代の雇用変革という新たな課題に直面する必要がある

現時点では、新たな雇用形態の概念と範囲について統一された認定基準がなく、関連の統計指標システムや統計監視手段も不完全である。さらに、従業員の流動性、柔軟性が高く、雇用形態が複雑なため、統計作業に複雑さをもたらし、政策の正確な実施に課題が生じている。労働者の権益保障制度は、労働関係に見合っていない。依然として非常に有効な規制措置はなく、柔軟な雇用や新たな雇用形態の労働者の権益への保護は十分でない。



## 04 デジタル経済分野の高品質かつ適切な政策提言を促進する

- デジタル経済における雇用の戦略的役割を重視し、社会のコンセンサスを高める。戦略的位置づけを強化し、政策支援の方向性を明確にする。各部門の協力を強化し、相乗効果を生み出すために雇用に力を入れる。社会のコンセンサスを高め、新しい時代の形成を促進する。
- デジタル経済における雇用拡大と質の向上の新たな利点を促進する。デジタル経済における雇用の重点分野を定めて、デジタル経済と雇用との相互促進を実現する。良好な環境を構築し、プラットフォーム企業の健全な発展をサポートする。労働者のデジタル経済分野での就職または起業を促進し支援する。
- デジタル技術のイノベーション、雇用及び起業サービス、及び従業員管理を推進する。デジタル化の公共雇用サービスを推進し、新形態雇用の統計基準を確立する。企業を指導して、アルゴリズムを最適化し、テクノロジーの強化を持って雇用の質を向上させる。労働者を指導して、デジタル時代の雇用変革に効果的に適応して、雇用の質を向上させる。
- デジタル経済における雇用と企業のニーズに適応し、デジタル化人材の養成を加速する。デジタル技術スキル人材の養成を強化する。企業を指導して、実効性のある技能研修に力を入れるようにする。労働者のデジタル技術スキルをできるだけ速く確実に向上させる。
- 法制度を整備し、欠けていたデジタル雇用分野での労働者の権益保障を構築する。労働者の権益保障を改善し、デジタル技術を活用して、政策のイノベーションを強化する。デジタルプラットフォームの雇用の標準化を強化する。労働者が法律やデジタル化の手段を利用して自分の権利を守ることを支援する。
- デジタル転換の雇用リスクの効果的な防止対策を講じる。デジタル雇用分野における失業リスクへの対応、監視、警告を行う。企業のデジタル化への転換に関するマイナス効果を防止する。デジタル化の「インボリューション」に巻き込まれないように、労働者を指導する。



ご清聴ありがとうございました

