

デジタル転換と新たな形態の労働契約の出現に対応する労働政策の課題

韓国労働研究院 前任研究委員

ホ・ジェジュン

1. 序論

アメリカでは 21 世紀初めの 10 年間、総就業者数の増加が 1.6%に留まった（年平均雇用増加率が 0.16%未満）。日本では 2.3%減少した（年平均 0.23%減少）。韓国では 2003 年の成長率が 2.9%に達したが、雇用増加率は-0.1%でマイナスを記録した。それとともに、最近 3 年間、AI 分野の急速な技術の発達、人間の肉体だけでなく精神労働まで代替する機械の出現がもたらす未来に対する恐れを広めた。

しかし、過去数十年間を振り返ってみても、デジタル技術が新たな変化の様相を示した最近 5~6 年間をみても、就業者数の減少を経験した国は多くない。雇用が減少した場合も、技術的衝撃よりはマクロ経済的衝撃と政策の失敗に起因したものが多かった。AI のようなデジタル技術によって仕事が著しく減る現象が、我々が当面する挑戦の要であろうか？

仕事の消滅や減少の恐れが関心の焦点となったのは、Frey and Osborne (2013)、Brynjolfsson and McAfee (2014)、Ford (2015)、Kaplan (2015)、Schwab (2016) のような文献が及ぼした影響が大きい。大多数の経済学者は労働の終焉や仕事の消滅のような現象は、我々の世代はもちろん次世代が経験することになる状況ともかけ離れていると考えている。しかし、最近では経済学界でも恐れるに足る証拠を示す研究が出現して論争を再び触発している。Beaudry et al. (2013) は、2000~2007 年の間を観察期間に含めると、単純な仕事だけでなく高度な仕事さえ減ったり停滞状態であったと確認する。Acemoglu&Restrepo (2017) は、ロボットの使用が増加するほど賃金と雇用率が減少することを確認している。

労働の未来に関連するもう少し幅広い談論の場では、ロボットや AI によって仕事が減り消滅することに対する恐れより、もう少し具体的な政策への課題に関連する領域が現れ始めている。技術的失業の可能性が増加し、所得分配が悪化し、所得が減ったり増える集団が大規模に存在し、仕事の仕方と雇用契約が過去と著しく変化して、伝統的労働基準による保護や社会保障が難しい労働者の範疇が増えており、産業構造の変換や経済のパラダイム転換に沿う適切な職業能力と熟練を習得できるようにする教育訓練制度が必要であるという点等がそれである。本稿は新たな形態の雇用が提起する労働法と社会保障上の問題点とともに、その対応策を模索する。

2. 技術進歩が雇用量に影響を及ぼす経路

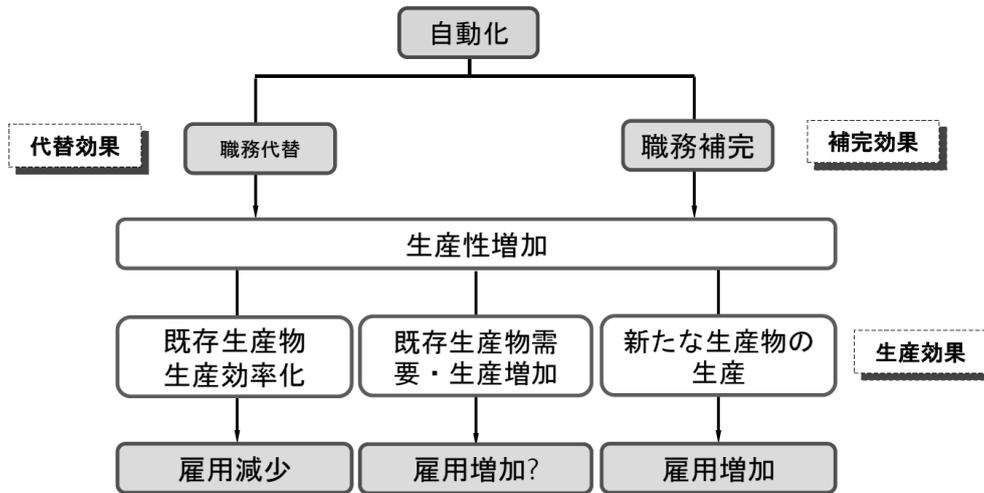
(1) 代替効果、補完効果、生産効果

技術の進歩が雇用量に影響を及ぼす経路は、3 つに分けてみるができる。最初の経路は代替効果である。生産活動が労働と機械の2 つによってなされると仮定してみよう。技術が進歩すると機械価格が下落する。機械を使用する費用が労働を使用する費用より相対的に安くなれば、企業は同じ物を作ったとしても、以前より労働力の代わりに機械をより多く使用して生産活動を行う。前に労働者がしていたことを自動化して機械が代わりに行う現象は、まさに代替効果で説明することができる。19 世紀に機械破壊主義者やロボットが人が行うことを代替して仕事なくなるという時は、まさに代替効果を念頭においているのである。金属加工メーカーで仕事する一群の労働者が、手動切断機でしていた切断作業を新たに導入した電動切断機が代わりに行うようになったなら、その会社が前と同じ生産量だけ生産すると、労働者の一部は仕事を失うことになるであろう。

第2の経路は補完効果である。機械が導入されると、機械と補完的に仕事ができる職務に対する需要が増加する。補完効果は機械と補完的能力を有する人材に対する需要が増加することによって雇用が増加する効果を指す。電動切断機が導入されると切断作業は機械が代替するが、機械を操作する仕事をする者が必要である。労働者が前に直接していた手動切断作業は機械が代替する職務である半面、電動切断機の操作業務は電動切断機械と補完的な職務である。電動切断機導入台数が増えるほど、電動切断機を操作する人材がさらに必要になる。病院がMRI 装備を導入する時、MRI を操作できる者と判読できる者が必要になるのも、補完効果で説明することができる。

第3の経路は生産効果である。補完効果が存在するという事は、機械が増えると機械と補完的な仕事をする人材需要（電動切断機が増えると電動切断機を操作することを職務とする人材需要）もともに増えることを意味するだけで、既に手動で生産していた方式が機械化され自動化されると総雇用が以前より増えることは意味しない。補完効果が雇用増加につながるには、生産効果が伴わなければならない。労働者は電動切断機を操作することによって過去よりはるかに多い量を切断することができる。事業主が新たな機械を導入する理由は、同じ量を生産するために人間の労働を利用するより機械を使ったほうが費用を節約できるからであったであろう。機械導入によって競争力が高まって需要が増加し、それで生産が十分に増えれば、既存労働者を解雇する必要がないであろう（もちろん、既存労働者が機械の使用に適応することに問題があってはならない）。生産がより増加すると人材をさらに雇用しなければならないこともある。技術の進歩によって生産性が向上すると、需要が充分ならば生産量とともに雇用が増加する。需要が制限されているため決められた生産量だけを生産しなければならない場合でなければ、生産性向上の多くは生産増加と雇用増加につながる。

図1 代替効果、補完効果、生産効果



出所：筆者作成。

従業員が以前に手動で行っていた切断作業を新たに導入した電動切断機械が代わりに行うと、従業員が電動切断機を操作することは機械の補完的な職務である半面、従業員が以前に行っていた手動切断は機械が代替する職務である。しかし、多くの場合は人が直接切断するより機械が切断作業を行い、人は機械操作業務のみを行うほうが、以前よりはるかに多い量を切断することができる。このように生産性が増加すると一般的に生産物価格は安くなる。

代替効果、補完効果、生産効果は1つの事業場で同時に起きるが、労働需要が減る理由と増える理由をみる有用な概念のため区分しているだけであり、この3つの効果は互いに排他的に起きる現象ではない。代替、補完、生産増加は1つの作業場の中で起きることがある。機械を導入して生産性が向上するのに需要が増えなかったり、需要が増加しても充分でなければ、代替による雇用減少が生産量増加に必要な雇用増加を圧倒して雇用が減少する。生産物の価格弾力性と所得弾力性が低い商品である場合、そうしたことがある。

例えば、農産物需要は価格非弾力的である。自動化によって農産物の生産が増加し価格が下落しても、農産物消費は大きく増えない。所得が増加する時も、農産物需要よりは他の産業生産物需要が相対的により増加する。したがって、機械化で農産物生産が増加し自動化が経済全般の生産性を向上させると、全農業雇用量は減る可能性が高い。必ずしも農産物でなくても、該当財貨需要の価格弾力性と所得弾力性が農産物のような特性を示す生産物ならば、農業部門雇用のような変化を示すであろう。韓国を含む OECD 諸国が産業化過程で農業部門雇用が減った理由も、このように説明することができる。

同じ生産物を生産しつつ機械を導入する場合は、代替効果と補完効果はあるが、生産効果はないこともある。しかし、新たな装備の導入は商品やサービス販売量の増加を伴ってなされる場合が多い。また、商品やサービスの質を上げて付加価値を高めるために新たな機械を導入する場合が多いが、付加価値を高めて売ることは経済学の見地から見ると、販売量が

増加することと同じである。

このように、経済内で起きる諸変化を綿密に考察すると、生産量が固定された変化より生産量の増加を伴う変化の方がはるかに多く、それだけ生産性が増加するとマクロ経済次元では雇用が増加する可能性の高い変化が多いことが分かる。事実、過去と同じ生産物を生産し、生産量に変化がない場合、機械だけ導入して人材を減らすケースはまれである。通常、競争力の向上と生産量の増加が予想される場合に機械を導入する。売上の停滞は企業の衰退の兆候と同じなので、投資額を回収しにくいとみて新機械の投資を行わないケースが一般的である。

（２）経済の発展過程と仕事増加の歴史

デジタル技術を用いた自動化は、労働者の業務（tasks）を全面的に代替して仕事を失わせもし、補完して生産性を高めたりもする。技術の発達によって、機械で自動化できる業務を主に遂行する労働者は機械に代替される。機械を用いて仕事をすることによって生産性を向上させる労働者の需要は増加する。こうした相反する影響が作用すると、全般的な結果はどのように現われるであろうか？ 経済全体の生産量が固定されているならば、自動化が進むほど全雇用数は減るであろう。しかし、経済全体の生産量が増えプラスの成長率で成長する経済ならば、全雇用数が減らないと見る理由が存在する。

生産性の向上は同じ人材でより多くの商品とサービスを生産することである。革新は生産性を向上させる動因であり、経済成長と繁栄の根本動力である。生産性を高める革新がなされれば、商品とサービスの価格が下落する。価格が下落すると、それ自体で需要が増えるだけでなく、安くなったその商品またはサービスを用いて潜在していた欲求を刺激することによって、新たな商品やサービスを開拓する企業家と企業が登場する。そして、結局、代替効果より生産効果が支配的になる。成長する経済は、このように需要を創り出す新たな企業が登場し、そうした過程に適応できない過去の企業は消滅する。すなわち本質的に生産効果が支配する生態系である。

資本主義の市場経済発達史は、まさに革新と生産性向上を通して新たな人間の欲求を充足しつつ生産が増加してきた過程であった。価格が安くなれば需要が増えて雇用増加を伴うので、生産量が増加するのが一般的である。個別企業や産業によっては、農業（企業）のように雇用が増えないこともあるが、経済全体で見れば一般的に雇用が増える。経済発展の過程を見ると、短期的には一企業単位では代替効果が優勢なこともあるが、長期的には経済全体次元では補完効果と結合した生産効果が支配的である。なぜそうなのか？人間の欲求が無限だからである。過去に技術的に不可能であったり、とても高くて満たされなかった人間の欲求を、新たに充足し生活水準を改善する過程は、必然的に労働生産性の向上を通してなされる。

一連の工学者が技術的可能性に立脚して人間労働を縦横無尽に変える機械の台頭を報告

している。デジタル技術の深化により、過去よりはるかに広範な領域で機械が人間を代替することになるというのである。Brynjolfsson & McAfee (2013) は、技術の発達の仕事の増加をもたらしてきた過去とは異なり、今回は自動化によって仕事を減らしうるとみて、未来を憂慮している。こうした憂慮は、今回は事実として現われるであろうか？ 前の説明に照らしてみると、こうした憂慮が現実になるためには、少なくとも次の2つのうち1つが現実として現われなければならない。

- 人間の欲求が飽和し、これ以上商品とサービスに対する追加的な需要がない
- 経済の生産性が増加し安くなった商品とサービスが増えたとしても、新たな商品とサービスで潜在的欲求を満たして金を儲けようとする企業家と企業が登場しない

2つのうちいずれか1つでも現実になるであろうか？ そうした可能性はないように思われる。したがって、「デジタル技術の深化によって台頭した新たな仕事の減少の恐れも、過去に繰り返された仕事減少の恐れと同様にすぐに痕跡をなくすことになるであろう」。事実、技術的自動化の可能性が仕事を威嚇しうると分析した Frey and Osborne (2013) は、コンピューターで自動化しうる可能性が30%以下の「低危険群職業」は33%、30~70%の「中危険群職業」は19%、70%以上の「高危険群」が47%であると述べたが、自動化が経済成長を通して雇用を増やしうると強調した。

(3) 伝統的供給・バリューチェーンの解体と職務変化

デジタル転換の深化は既存商品とサービスのサプライチェーンを変化させ、伝統的バリューチェーンを解体した。プラットフォームの拡大は創業に必要な取引費用を画期的に下げた。自動化の範囲も著しく拡大した。単純に自動化の範囲のみ拡大したのではなく、自動化の次元を変えた。自ら学習し進化するAIは、製造工程で自ら診断し矯正し、人の役割を著しく減らした (Smart factory と Internet of things)。クラウドコンピューティングに基づいたサービスインターネット (Internet of Services) の役割を強化することによって製造工程で人材の役割を減らした代わりに、サービスインターネットの中で人の役割を拡大した。

バリューチェーンの解体は全く新たなビジネスモデルとして商品とサービスを生産し、既存の競争序列を揺るがしている。プラットフォーム経済は企業の競争優位パラダイムを激しく変えた。ビジネスの持続可能性をデータ科学に求める企業が日ごとに増加している。

一度のクリックで物を注文し外出せずに望む物を買うことのできる時代であるが、その物が消費者に届くまで部品は過去とは全く異なる旅をしている。携帯電話1つ作るためには3つの大陸にある最小限20余の業者の部品が必要である。ある部品は他国に渡って他の部品と組み立てられる。その部品がまた戻ったり第3国へ行って他の部品と組み立てられたりする。レアアースを採掘して精製する過程から世界各地で製作された部品がベトナムや中国の工場で組み立てられた後、消費者の手に届く過程の運送距離は38万6,000キロメートル

に達するという (Humes 2016)。これは地球と月を往復する距離である。

輸送費が安くなかったなら、これほど国境を越えて部品が移動し物が生産されることは難しかったであろう。インターネットと通信インフラが整っていなかったなら、携帯電話を携帯電話らしくするソフトウェアの部分モジュールはもちろん、その多くの部品が国境の間を移動する時間もはるかに長くかかったであろう。アップルが1日単位の物流管理で倉庫も工場もなくし、在庫処理負担もなくすることはできなかったであろう。アパレルメーカーZARAが在庫のない衣類生産で利益を莫大に増やすこともできなかったであろう。このように、デジタル技術がもたらした通信費と輸送費の下落は、生産過程の既存サプライチェーンと商品とサービスのバリューチェーンの特性を変えた。

デジタル技術の発達がもたらしたバリューチェーンの変化は、工場立地の概念も変えている。自動車や家電製品のような耐久消費財とは異なり、靴のような消費財は通常賃金が安いところで生産されて所得が高い国に輸出されてきた。アディダスは賃金が安いところで生産していた方式から脱し、2015年にドイツのバイエルン州アンスバッハに「スピードファクトリー」を設立して、消費地に近い場所でロボットを用いて靴を生産して、消費者オーダーメイド型製品を生産し、配送期間を24時間に短縮した。2018年にアメリカ、2021年には東京にもロボットを用いた生産施設を作る予定である。産業動向が急変し製品周期が短くなっている時代的環境に合わせて、消費地に着く時間を短縮するのが目的である。

産業革命直後、鉄道が敷かれ駅ができる場所に工場と都市が繁盛したように、ビジネスの駅と見ることでできるプラットフォームが登場することによってサプライチェーンが変化する様相は、輸送費と通信費の下落よりも劇的である。プラットフォーム経済は、収益を上げる方法とバリューチェーンを根こそぎ変えて新たなビジネスモデルを数えきれないほど誕生させている。Uberの車両、Airbnbの宿泊施設共有、さらには外出着、パーティー服等の衣類を共有するStitch Fixのようなサービス企業が衣装コーディネートサービスを提供し、仕事のエリアを広げている。中国ではOfoとMobikeのような自転車共有サービス企業が繁盛している。面倒な手伝いを代わりにする人を周辺で簡単に求めるプラットフォームのタスクラビット (TaskRabbit) は、手伝いの内容とともに支払う金額をサイトにアップし、何人かの支援者のうちひとりにこれを委託する。買い物、製品発売日に合わせて売り場の前に並ぶ等、簡単な手伝いを媒介することによって、遊休時間を収入に結びつけるサービスである。

このように、デジタルインフラとモバイル技術が消費者の需要に即刻製品およびサービスを提供するオンデマンド経済 (On-Demand Economy) は、過去には存在しなかった全く新たな事業モデルである。ヘンリー・フォードが製品の大量生産を通して一般消費者も自動車を買えるようにしたとするなら、オンデマンド経済は一般消費者に運転手、秘書、執事サービスを提供している。こうした共有経済モデルは、既存事業の存立基盤を揺るがしたり既存事業のサービスにも変化をもたらしている。ウォルマートのような流通企業はタスクラビットを配達サービスに利用している。

サプライチェーンとバリューチェーンの変化は、新たな製品、新たなサービス、新たな事業モデルとして既存企業の競争基盤を侵食する企業を出現させ、それによって既存企業が主力事業分野を変更せざるをえなくさせている。富士フイルムがヘルスケア事業に特化し、オリンパスが内視鏡事業に進出し、サムスンがハーマンカードンを合併し自動車電装事業に進出するのもそのためである。

デジタル技術の深化とともになされているこうした諸々の変化の過程で、業務と仕事のし方の変化とともに過去と異なる種類の労働移動が起きている。自動化によって特定職務の代替が起き、プラットフォーム概念に立脚して全く新たな形態の事業モデルが次から次へと登場するにつれ、既存の職場で遂行していた「職務」が一挙に無用になり、新たな職務を遂行しなければならない場合も増えている。伝統的製造業は自動化によって次第に人をあまり必要としなくなる半面、IT サービス業とソフトウェアエンジニアリング、データ科学に関連する職能需要が爆発的に増えている。

デジタル転換の深化は、過去と異なる次元に進化した自動化を通して多様な職業の「職務」を変化させている。それによって、Frey and Osborne (2013) が述べたように、10～20年以内に 47%の仕事がなくなる危険性があるのではなく、我々が行う業務の種類と様態が47%、あるいはそれ以上変化する形態を帯びる方向の変化が起きている。5年前も今もコールセンター社員（テレマーケター）の業務は自動化の可能性が99%であると診断されるが、相手と臨機応変に相互作用しなければならない業務を遂行することによってテレマーケターの職業は持続している（ホ・ジェジュン 2016）。

技術の進歩にもかかわらず、相対的に変化の程度が小さくないと思われていた職業群でさえも、知能情報技術によって著しい速度で職務が変化すると予想される。しかし、その変化の速度があまりにも早く、早期適応を通して機会をつかんだり身体的リズムに逆らわずに適応していく者よりは、適応がうまくできなかつたりストレスを受けつつ適応しなければならない人が過去より増えている。その適否と程度は、企業、制度、労働者がどのように適応過程に対応するかにかかっていると思われる。労働市場で起きる変化の内容が何なのか見ることしよう。

3. デジタル転換と労働市場

（1）雇用増加率の鈍化と雇用安定性の低下

2011～15年の間に雇用が減少した国は、OECD35カ国中7カ国に過ぎない。しかし、多くの国が生産性増加率の低下と雇用増加率の鈍化を経験している。それだけでなく、過去15～20年間、OECD35カ国中28カ国でパートタイム労働者の比率が増加した。臨時職労働者が増加した国も32カ国中20カ国に達する（付表3）。パートタイム労働者がすべて雇用が不安定な労働者であるとはいいがたい。しかし、臨時職の増加現象とともに、補完的情報を提供

する指標として活用できるものと思われる。

期間を定めることなしに全日制で働く伝統的雇用契約の比率が次第に減少している兆候は、様々な国で確認されている。過去の労働法規制を逸脱している半面、新たな規制が整備されることなく、これら非伝統的雇用契約労働者は労働権と社会保障の埒外に置かれている。

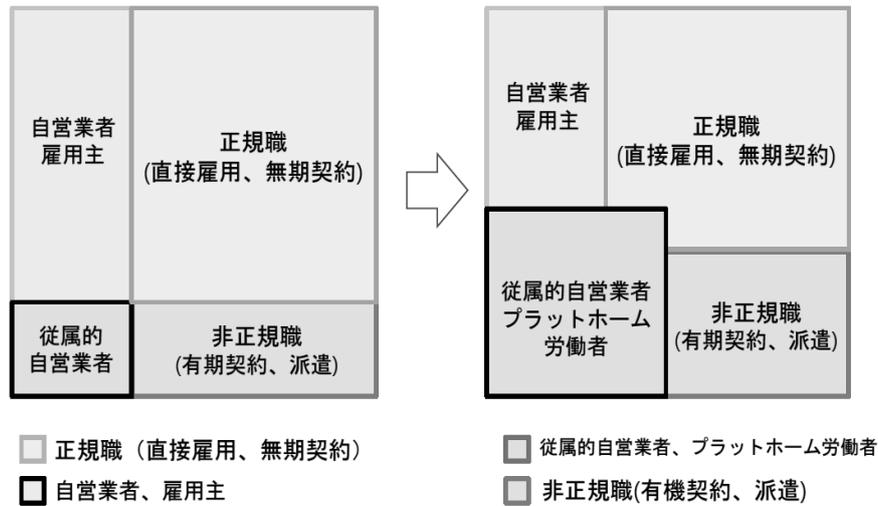
タスクラビットのようなプラットフォーム上でオンデマンドで労務取引を行う独立労働者（従属性をもって働く1人の自営業者）は労働法の保護を受けるべきか、受けるならどれだけ稼ぐべきか、1時間仕事するために10時間待たなければならない労働者に最低賃金を適用すべきか、適用するならばどのように適用すべきか？このように、フリーランサー型の独立労働者の中には過去の規範に訴えることができず、新たな規範も整備されていなため、相対的剥奪感を有する人が多い。

表1 2011～2015年間の雇用関連指標特性の変化

雇用が減少した国	7ヶ国（ポルトガル、イタリア、ギリシャ、スペイン、フィンランド、オランダ、スロベニア）
雇用増加率が減少した国	26ヶ国（アイスランド、イスラエル、ルクセンブルク、ニュージーランド、スロバキア、スウェーデン、スイス、トルコ、イギリスを除いた残りの国）
生産性増加率が増加し雇用弾力性は減少した国	3ヶ国（カナダ、アイルランド、ニュージーランド）
雇用増加率が減少した国のうち生産性増加率が増加し雇用弾力性は減少した国	1ヶ国（カナダ）
成長率が減少した国	29ヶ国（アイルランド、ニュージーランド、トルコを除いた残りの国）

出所：付表1、付表2

図2 非伝統的雇用関係の拡大と雇用形態の多様化



出所:筆者作成。

(2) 技術的失業の可能性の増加とキャリア開発の仕事不足

上向き移動の可能性が過去より減り格差が拡大する傾向が持続する中で、労働投入を劇的に減らした生産施設が幅広く公開されメディアを賑わせている。テスラのカリフォルニア・フリーモント工場では、人ひとり見えない作業場に高度で柔軟なロボット 160 台が毎週 400 台の車のシャーシーを組み立てている。1 台の車のシャーシーが組み立てラインの一点から他の地点に移動すると、何台ものロボットが駆け寄って協同で作業を行う。ロボットのアームがそれぞれ使用する工具を判別・交換して使用しつつ、様々な作業を遂行する。例えば、シートを設置した後、工具を替えてフロントガラスに接着剤を塗って必要な位置に貼り付ける作業のように、異なる作業を 1 台のロボットが遂行する。こうした過程に人の姿は見られない。もちろん、その過程をモニタリングし、最後の段階でシート貼り付け等の自動車の室内装飾を行う過程には人が介入するが、シャーシーを組み立てる工程は今日の製造業がいかなる変化を経験しているか示すのに充分である。ドイツのシーメンスや韓国のポスコの製造工程でも、人を見つけるのは難しい。一貫作業工程の中で、人の介入なしに自動生産が行われているからだ。

労働需要が減っている製造業で伝統的な仕事のし方に慣れた労働者が、新たに登場した産業で必要とする熟練を簡単に習得するのは難しい。新技術と伝統技術の間に断絶的格差が存在するからである。例えば、スマートフォンが出現する前は存在しなかったアプリ開発者という職業が 10 年で全世界的に 1,200 万も生じたが、自動化で代替させられた工場労働者がアプリ開発者に転職するのは難しい。

経営環境が急変し以前より企業の浮き沈みが頻繁になるにつれ、こうした現象は過去よりも頻繁になり速度も速くなった。伝統産業部門と新興産業部門の間の職能または職務内容の差が大きく、伝統的な産業から離職した労働者が新たな技術を基礎に成長する企業で、即

座に仕事場を見つけるのは困難である。それによって技術的失業（technological unemployment）の可能性が高まった。

新しい機械の導入または自動化は、労働者の業務（tasks）を代替・補完する。すなわち、ある労働者は仕事を失い、ある労働者は生産性向上を経験する。一般的に学歴が低い者より学歴が高い者が、年長者よりは若年者が新たな作業環境変化に対する適応力が高い（Berger and Frey 2017）。異なる商品やサービスを生産するために必要な職業能力間にそれほど差がなければ、雇用が減った部門の労働者が新たな需要のある部門に行って仕事をすると良い。そうできるなら、自分が今働いている企業で労働需要が減ったとしても職業を失う心配はないが、現実とは異なる。そのため技術的失業が発生する。

伝統的製造業ですらソフトウェアエンジニアやデータ科学のような職能需要が増加している。デジタル技術活用の必要性を感じている企業は多いが、デジタル技術に着目して創業した新たなスタートアップを除くと、既存の事業方式、生産方式、仕事のし方をデジタル転換時代に合わせて変化させる具体的施策を把握し推進する企業の数はまだ多くない。転職をしなければならない労働者や労働市場に新たに参入する労働者が、新たな産業の変化に合わせて自身のキャリアを積むことのできる仕事は極めて少ない。

（３）新たな政策挑戦の内幕

工程に漸進的变化をもたらすよりは、全く新たなビジネスモデルによって既存企業の淘汰や深刻な構造調整を強要することができるデジタル技術の発展の方が、技術進歩の新たな次元と言える。経済で新たな仕事が作られる過程は、本質的に産業構造の調整過程でもある。産業構造の調整過程は労働者の企業間、産業間移動と失業を伴う。新たな次元の技術進歩は、製造業労働者に労働移動過程で過去よりもさらに困難を経験させているが、その困難の本質は技術的失業である。深刻な競争の中で現われた費用削減と労働柔軟性確保の要求は、伝統的でない雇用契約を拡大している。単純な仕事では労働供給圧力が高まって賃金上昇も制約される。仕事の機会が制約されたと感じた既存労働者は、以前よりも雇用不安を経験する。

4. 新たな形態の労働契約と社会保障需要に対する対応

（１）特殊形態勤労従事者の規模

韓国では経済的にはある事業者に従属的な地位にあるが業務を遂行する方式では自律性を有する労働市場参加者集団を特殊形態勤労従事者、または略して特雇と呼ぶ。1990年代に企業経営環境が変化し、特にアジア経済危機以降、費用を節約し雇用義務を避けるための事業形態として、特雇を利用する事業が多くなった。特雇は一定期間または期間の定めのない一事業者のために働くが、雇用主と従業員の関係でなく法律的には独立した事業者として活動し、諸営業費用を自身が負担し成果によって補償を受ける労働市場参加者である。2000

年代初めまでゴルフ場で働くキャディー、保険設計士、学習誌の教師、生コン運転手、宅配運転手が主に議論されたが、現実にかような労働契約形態は様々な職種に広範囲に広まっている。

表2 特殊形態勤労従事者規模の推定

資料または研究	推定規模	備考
経済活動人口調査付加調査(2017)	約 49.7 万人	自営業者のうち特殊形態業務従事者を除く
国家人権委員会研究報告書(2015)	約 218 万人	145 職業別規模
雇用労働部研究報告書(2011)	約 113 万人	39 主要職種
労働部研究報告書(2008)	約 121 万人	4 主要職種

出所:筆者作成。

特殊形態勤労従事者の職種や契約形態別規模を把握できる信頼できる統計調査がまだ存在しないため、正確な規模は分からず、研究ごとに異なる基準によって規模を推定している。こうした現実によって、推定規模は研究ごとに著しく異なる。統計庁が経済活動人口調査付加調査で特殊形態勤労従事者の規模を集計しているが、賃金労働者の下部範疇でのみ把握していて、自営業者に分類された人々の規模は把握されていない。表2は統計庁の賃金労働者の特殊形態勤労従事者の規模とともに既存の研究で示された特殊形態勤労従事者の規模を要約したものである。研究によってその規模に相当な差があることが分かる。

2017年現在、韓国の就業者数は約2,650万人、そのうち賃金労働者は約2,000万人、自営業者は約550万人、無給家族従事者は約100万人であるが、550万人の自営業者のうち雇用者がいない自営業者の規模は約400万人である。経済活動人口調査付加調査で把握した約50万人の特雇と雇用者がいない自営業者約400万人の一部が特雇全体の規模とすると、規模全体の上限は450万人を超えないであろう。しかし、現実を見ると、規模確定の問題はそれほど簡単ではない。実際、雇用契約が一般的な場合も、事業者間請負契約に準じて契約して仕事する場合も多い。例えば、A大学の時間講師がA大学では労働者として見なされるが、その大学の指示を受けて他の事業場で講義を行うと、そちらでは事業者に準じて待遇を受け、したがって4大保険料や退職金の恩恵を受けずに働く場合も珍しくないからである。

(2) 特殊形態勤労従事者保護策の新たな模索

特殊形態勤労従事者は独立した地位で多様な顧客を相手に経済活動をしておらず、ある事業者を経済的に従属した地位で経済活動をしているという特性のために、働く過程で業務

指示を受ける労働者の属性をある程度有している。しかし、常識的に特雇と見なされる者であるが必ずしも1人の事業者と関係を結び働くのではなく（ゴルフ場のキャディーは1人の事業主と契約を結んで働くが、宅配運転手は平均7人の事業者と契約を結んで仕事することが知られている）、業務指示も決まった時間決まった場所で業務監督を受けるのでもない半面、労働契約が雇用者と被用者の関係に擬装されるか、あるいは請負契約と見なされるのかによって、社会保険、退職金に関する費用負担義務が変わるため、労働界と経営界の利害が鋭く対立している。

表3 特殊形態業務従事者保護策関連労使政公益間の見解の比較

争点	労働界	経営界	政府	公益委員
労働基準法および 労組法上の労働 者の範囲拡大	賛成(労働基準法 および労組法上の 労働者規定改正)	反対(判例により 個別事案別に解 決)	中長期的検討事 項	三つの案提示
労働基準法および 労組法上の使用 者概念拡大	賛成(労働基準法 および労組法上の 使用者規定改正)			
個別的権利	労働基準法による 保護	民法、商法、経済 法による解決	特殊形態業務従 事者の実態に基 づいて優先的に必 要な施策から実施	書面契約書、不当 契約解約、母性保 護規定および職種 別課題検討
集团的権利	労組法により労働 3権保障	反対		団体の組織・加 入、集团的交渉、 集团的労務拒否 等検討
経済法的保護	反対	賛成		経済法等関連法 律上の保護策検 討
参考事項	労働3権の認定 を条件に、労働基 準法に対しては弾 力的にアプローチ する	職種別に多様な 保護対策(報酬体 系、不当契約解約 防止、労災、休暇 および休日)を講 じることが可能		個別的権利と集团 的権利に関する見 解に公益委員間 に差が存在

ここでの問題は、本質的には労働者と自営業者という2分法的区分体系によって労働法および社会保険法による法的保護を決める現行システムに限界があるという側面がある。

韓国において特殊形態業務従事者に対する保護議論が始まったのは2000年代初めである。就業形態の多様化によって自営業者的属性と労働者の属性が混合している労働契約が持続的に拡大していることが確認された。主にゴルフ場のキャディー、保険設計士、学習誌の教師、

生コン持ち込み車オーナー運転手を中心に議論がなされた。初期の特殊形態勤労従事者保護議論は、主に労務提供者である特殊形態勤労従事者と労務受給者である事業主の2面的関係が議論の核心であった。

現在は問題の次元がさらに複雑になっている。実質的な労務受給者である元請事業主と、彼らから請負またはサービス契約を受けた下請事業主、これら下請事業主に雇用された特殊形態勤労従事者という3面的関係、またはそれ以上の多面的関係も現れているからである。それにより、過去には「偽装自営か否か」が議論の核心であったが、現在はそれに加えて「本当の使用者は誰か」という次元も加わっている。

2000年代初め以降、特殊形態勤労従事者の労働法的保護に対する議論が持続的になされてきたが、特殊形態勤労従事者の概念、それらに対する保護の処理方式、適用範囲、保護の程度に関する労使および利害関係者の見解の相違によって、特殊形態勤労従事者に対する保護対策を整備するには至っていない。「特殊形態勤労従事者特別委員会」（以下「特雇特別委」、2003年9月～2005年9月）における労使間の立場の相違、公益委員内部における多様な立場等がそれを示す端的な事例である。

表4 特雇特別委「公益委員検討意見」(案)

区分	検討意見案		
第1案	A 職群	ゴルフ場のキャディー	労働基準法・労組法を準用する職群
	B 職群	保険設計士、学習誌の教師、生コン持ち込み車オーナー	労働基準法・労組法を準用しない職群 －別途の個別的・集团的権利保護策整備
第2案	労働基準法および労組法の準用排除 別途の個別的・集团的権利保護策の整備		
第3案	原則的に労組法準用 個別的権利保護策は別途整備しないか、基本的範囲のみ整備 ユニオンシヨプ、争議行為等に関して労組法準用に関する特例検討		

出所：筆者作成。

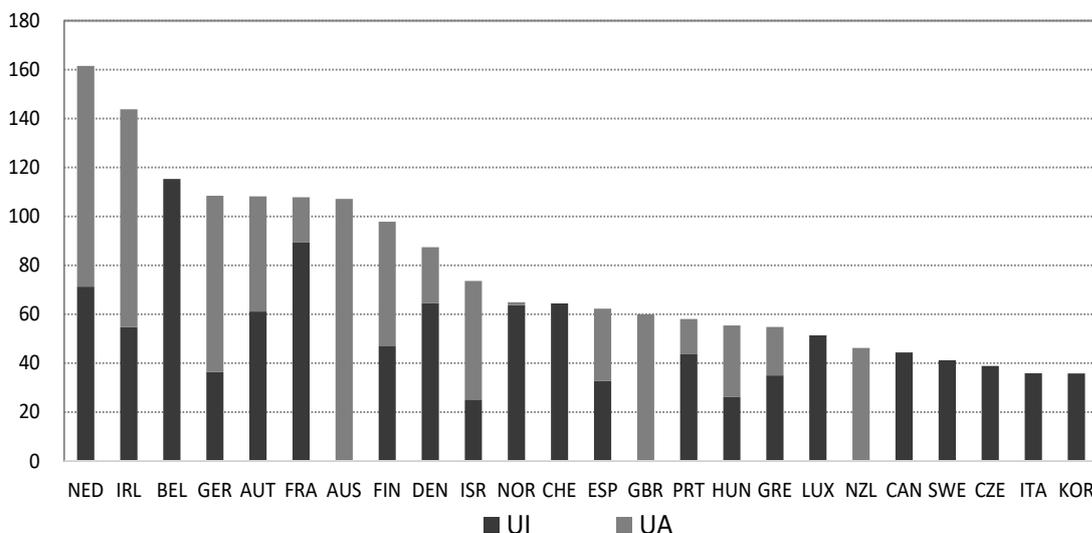
特殊形態勤労従事者に対する様々な立法的改善策が提示されたが、労使の見解の相違と適切な調停案の合意の失敗によって、実際に制度改善に至ったことは多くない。制度化もその保護対象と目標に関して労働法的方式でない社会保険（労災法）または経済法的方式が主に議論され、保護対象も特殊形態勤労従事者全体でない特定職域ないし業務別保護方式を念頭に置き議論が行われてきた。立法方式に関する議論も、標準契約書や模範規準等ソフトローに依存する保護中心であった。

デジタル技術の変化によるプラットフォーム労働の出現は、既存の特殊形態勤労従事者保護の議論に新たな次元を提供している。特殊形態勤労従事者保護の必要性が存在することには広範囲に共感が広がっている。既存の保護対策は特殊形態勤労従事者に対する保護にそれほど効果的でなかったことにも異論がない。したがって、新たなアプローチと立法的決断が必要である。経済的従属性を代表的特徴として、付加的条件とともに自営業者と賃金労働者に該当しない第3の範疇を定義して、該当する労働権、社会保障権等を定義し、一括適用する方式でアプローチすることがそれである。特殊形態勤労従事者に共通して適用することができる事項と、各職種別特殊性を反映したり、自助組織形態による保護策を整備し特殊形態勤労従事者が自ら協会等自助組織を構成して適正な保護策を作る場合、政府がそこに補助する政策を模索すべきである。

(3) 所得支援制度の補完

労働市場で技術的失業の可能性が増加し雇用保険が適用されない層がこれ以上広まらないように、韓国の雇用保険制度を補完する必要がある。賃金損失保険 (Wage Loss Insurance) は技術革新の速度が速くなることによって頻繁になる構造調整や非自発的失業、特に技術的失業に備える効果的な手段になりうる。賃金損失保険制度は、従前の仕事を喪失した労働者が低い賃金の新たな仕事に再就職した時に、従前の仕事との間の賃金格差の一部を一定期間 (例えば、賃金差の25%を5年間等) 失業保険を通して保全する制度である。アメリカが貿易調整支援法 (TAA) に設けているが、貿易によって被害をこうむった労働者でない一般的構造調整労働者に与えられる恩恵ではない。造船業、自動車産業の構造調整の様に、国際市場の環境変化によって大規模構造調整の必要性が提起される場合に限って導入する必要がある。

図3 失業者に比べた失業関連給付率(2004～2014年平均)



注 : 1) 2008年の経済危機の影響が異なるので、2004～2014年間の失業者に比べた失業関連給付の平均値を使用。
 2) 対象者が調査統計で失業者として観測されない場合が多いため受給率が100%を上回り得る。
 3) 韓国は年平均失業者に比べた年平均失業給付受給者の比率である。
 出所: OECD. Stat; 雇用労働部、『雇用保険20年史』; 統計庁、「経済活動人口調査」; イ・ビョンヒ(2017)から引用

解雇法制の改善時に企業に解雇人員に対応して企業の保険料負担を調整する経験料率制度(experienced ratings)を導入して解雇誘引を低減させることも、補完的に検討する必要がある。所得代替口座制(Temporary Earnings Replacement Accounts; TERAs)は、労働者個人別に個人口座を作って基金を積み立て、失業した場合に口座から一定金額を引き出す制度である。所得が発生する場合、基金を積み立て、失業状態が発生したらこの口座から一定額を引き出すことができ、残額がなかったりマイナスなら政府から低い金利で貸付を受けて失業期間に必要な所得を確保し、就職後の所得で償還する。個人口座の残高は労働者の引退時に労働者に帰属し、死亡した場合は家族が相続することもできる。こうした運営原理を有する所得代替口座制度は、失業保険を補完する制度として自営業者や新たに出現する中間的形態の労働者に適用することができるであろう(イ・インジェ 2009)。

現行雇用保険には個別延長給付、特別延長給付制度があるが、全く活用されていない。それを積極的に活用する規範を整備し、産業構造調整時に賃金損失保険とともに積極的に活用する必要がある。雇用保険の失業給付事業に個別延長給付、特別延長給付制度が存在するが、相談能力不備、支出抑制基調等によって積極的労働市場の政策手段として活用されずにいる。デジタル技術の深化による技術的失業の可能性の増加、雇用不安の増加、再訓練の必要性の増加等に積極的に対処しながらも、与えられた財源を効率的に使用するためには、相談能力の向上と延長給付制度の活用を積極的に模索する必要がある。

技術的失業の可能性が高まっているが、失業者の社会的セーフティーネットが寛大でな

く、たとえ速かに就職はしても繰り返し失業を経験する労働貧困層も多数いる。失業給付受給要件を備えていない反復的失業者、超短時間労働者（社会保険と勤労基準法の週給遊休休暇等が適用されない週当たり 15 時間未満の労働者）、労働市場の経験がなく雇用保険給付の受給資格のない若者、キャリア断絶女性、零細自営業者等の雇用弱者と従属的自営業者（特殊形態勤労従事者）、間接雇用で社会保険制度がセーフティーネットとしての役割を満足に果たしていない。それによって、既存の社会保険以外に一般財政のプログラムと役割増大の必要性が増加している。貧困世帯の労働能力者に雇用サービス、現金給付、積極的労働市場政策を統合的に提供し、関連インフラを拡充した後、長期的に「長期失業と貧困退治等に関する法律」を制定して制度化する必要がある。

5. 要約と結論

デジタル技術利用の可能性は国によって大きな違いはないが、それに対応するための資産と対応能力には違いが大きい。それは個人にも同じように言える。デジタル技術を活用するための動機付与、資産、適応能力は人によって異なる（もちろんデジタル技術利用の可能性が国家間格差よりは個人の間でさらに格差が大きいことがある）。したがって、仕事の量や質とともに決定的影響を及ぼす要因は、技術自体でなく人と組織（企業または政府）の適応力であり制度である。仕事の量や質は、こうした職務と業務の変化過程で、政府、企業、個人、制度がどのように適応力を発揮し変化するのかわかるかによって決定される。

産業化の歴史が古いイギリスとアメリカの 170 年以上の歴史統計または過去数十年間の OECD 諸国の統計を振り返り、また技術変化の速度が速くなった最近 5 年間の推移を考察すると、就業者数の減少を経験した国はほとんどない。OECD35 カ国中 2011 年以降 5 年間に雇用減少を経験したポルトガル、イタリア、ギリシャ、スペイン、フィンランド、オランダ、スロベニアは、デジタル技術の急激な発展や導入でなくマクロ経済のショックを受けた国々である。

技術進歩が過去のように工程に漸進的変化をもたらすよりは、全く新たなビジネスモデルとして既存企業の競争基盤を侵食することによって既存企業が淘汰されたり深刻な構造調整の強要を受けることが頻繁になった。一生の職場だと考えていた場所がある日突然門を閉ざしたり、深刻な構造調整をしなければならないという話を聞くことも珍しくない。デジタル技術が新たな次元に展開しつつ技術的失業の可能性が高まった半面、新たな産業に適合したキャリアを開発する仕事は制限されている。こうした状況は、生産性増加率と成長率の鈍化とともに、労働市場参加者の雇用不安を拡大している。他方では新たな種類の仕事ができ技術的失業が一代を越えて持続しないであろうという根拠と、これを裏付ける現象が存在するにも関わらず、著しく低くなった賃金で自身が全くしたくないことを主にしなければならない職場で働くこと以外の選択肢がなくなった労働市場参加者は、仕事の未来に対す

る不安が尽きない。

こうした現象にもかかわらず、ロボットと AI により仕事が著しく減ることが、我々が当面する挑戦の要ではない。新たに展開するデジタル技術への適応力を育てる教育と訓練機会を提供し、悪化した所得分配を勘案して社会移動性を増進する機会を提供し、過去と異なる環境に適するように労働市場制度を変化させなければならない状況が、挑戦の本質である。本稿は、増化する新たな形態の雇用契約に対応するためには、賃金労働者と自営業者の二分法を脱して、第3の範疇を定義して勤労基準と社会保障に関する規範を改善し、職種別団結権と発言権を保障することが、変化している労働市場に対応する措置の重要な一部であるという観点から政策を提示した。また、技術的失業と既存の社会保険で保護するのが難しい雇用弱者が増えることによって、韓国労働市場の現実と財政負担能力を勘案した韓国型失業扶助制度を提案した。

<参考文献>

- イ・ビョンヒ (2017)、「失業扶助の必要性和導入方向」、『労働レビュー』 5月号、40-45、韓国労働研究院。
- イ・インジェ (2009)、「雇用保険制度の改革方向に関する試論：失業保険貯蓄口座制の導入を中心に」、キム・スンテクほか編、『雇用と成長』、208-233
- パク・ヨンサ、ホ・ジェジュン (2016)、「技術進歩の影響が人材需給見通しに有する含意」、『大学専攻系列別人材需給見通し 2015-2025』 第6章、韓国雇用情報院
- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2017), “Robots and Jobs: Evidence from the US Labour Market,” NBER Working Paper No. 23285.
- Autor, David H. (2015), “Why Are There So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation,” *Journal of Economic Perspectives*, 29(3) : 3~30.
- Autor, David H. and David Dorn (2013), “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market,” *American Economic Review*, 103(5) : 1553-1597.
- Autor, David H., Frank Levy and Richard J. Murnane (2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: an empirical exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, November : 1279-1333.
- Autor, David H. and Anna Salomons (2017), “Does Productivity Growth Threaten Employment?” Paper prepared for the ECB Forum on Central Banking, https://www.ecbforum.eu/uploads/originals/2017/speakers/Speech/D_Autor_A_Salomons_Does_productivity_growth_threaten_employment_Final_Draft_20170619.pdf.
- Beaudry, Paul, David A. Green and Benjamin M. Sand (2013), “The Great Reversal in the

- Demand for Skill and Cognitive Tasks,” Working Paper 18901.
- Berger, Thor, Chinchih Chen, and Carl Benedikt Frey (2017), “Drivers of Disruption] Estimating the Uber Effect,” 25 January, Programmes Technological & Economic Change, Oxford Martin School, University of Oxford.
- Berger, Thor and Carl Benedikt Frey (2017), “Future Shocks and Shifts : Challenges for the Global Workforce and Skills Development” EDU/EDPC/RD(2015)20, OECD.
- Bessen, James E. (2015), “ How Computer Automation Affects Occupations : Technology, Jobs, and Skills,” Boston University School of Law, Law & Economics Working Paper No.15-49.
- Bughin, Jacques, Susan Lund, and Jaana Remes (2016), “Rethinking work in the digital age,” McKinsey Quarterly, October.
- Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee (2014), The Second Machine Age : Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, New York : W. W. Norton & Company (イ・ハヌム訳、『第2の機械時代』、チョンニム出版)。
- Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Patrick Kline, and Emmanuel Saez (2014), Where is the Land of Opportunity] The Geography of Intergenerational Mobility in the United States. NBER Working Paper 19843.
- Chui, Michael, James Manyika, and Mehdi Miremadi (2015), “ Four fundamentals of workplace automation,” McKinsey Quarterly, November.
- Corak, Miles (2013), Inequality from Generation to Generation : The United States in Comparison, in Robert Rycroft (editor), The Economics of Inequality, Poverty, and Discrimination in the 21st Century, ABC-CLIO.
- Ford, Martin (2015) , Rise of the Robots : Technology and the Threat of a Jobless Future, Basic Books.
- Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne (2013) , “The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation]”、Oxford Martin School Programme on the Impacts of Future Technology, September 17, futuretech.ox.ac.uk.
- Kaplan, Jerry (2015) , Humans Need Not Apply : A Guide to Wealth and Work in the Age of Artificial Intelligence, Yale University Press. (シン・ドンスク訳、『人間は必要ない』、ハンスメディア、2016)
- Katz, Lawrence F. and Alan B. Krueger (2016) , The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, NBER (DOI) : 10.3386/w22667.
- Keynes, John M. (1930) , “Economic Possibilities for our Grandchildren,” from Essays in Persuasion, New York : W. W. Norton and Co. 、1963, pp. 358-373.
- OECD (2017) , Employment Outlook, Paris : OECD.

Schwab, Klaus (2016) , The Fourth Industrial Revolution, Geneva : World Economic Forum
(ソン・ギョンジン訳、『クラウド・シュワブの第4次産業革命』、新たな現在、2016)

<統計出所>

雇用労働部、『雇用形態別労働実態調査』 原資料

統計庁、『経済活動人口調査』 原資料

統計庁、『経済活動人口調査付加調査』 原資料

OECD データベース

付 録

付表1 OECD諸国の2011年以降の成長率、雇用増加率、生産性増加率、雇用弾力性の変化

	成長率 (Δy)	就業者数増加率 (Δn)	生産性増加率 ($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性 ($\Delta n / \Delta y$)	総観測期間
オーストラリア	↓	↓	↓	↓	1960~2016
オーストリア	↓	↓	↓	↑	1971~2015
ベルギー	↓	↓	↓	↑	1971~2015
カナダ	↓	↓	↑	↓	1971~2015
チリ	↓	↓	↓	↑	1997~2016
チェコ	↓	↓	↓	↓	1991~2015
デンマーク	↓	↓	↓	↑	1967~2015
エストニア	↓	↓	↓	↓	1994~2015
フィンランド	↓	↓	↓	↑	1971~2015
フランス	↓	↓	↓	↑	1956~2014
ドイツ	↓	↓	↓	↓	1971~2015
ギリシャ	↓	↓	↓	↑	1961~2015
ハンガリー	↓	↓	↓	↓	1993~2015
アイスランド	↓	↑	↓	↑	1971~2015
アイルランド	↑	↓	↑	↓	1971~2015
イスラエル	↓	↑	↓	↑	1996~2015
イタリア	↓	↓	↓	↓	1971~2015
日本	↓	↓	↓	↑	1971~2015
韓国	↓	↓	↓	↑	1964~2016
ラトビア	↓	↓	↓	↓	1999~2015
ルクセンブルク	↓	↑	↓	↑	1971~2015
メキシコ	↑	↓	↓	↓	1991~2015
オランダ	↓	↓	↓	↓	1970~2015
ニュージーランド	↑	↑	↑	↓	1971~2015
ノルウェー	↓	↓	↓	↑	1971~2015
ポーランド	↓	↓	↓	↓	1991~2015
ポルトガル	↓	↓	↓	↑	1971~2015
スロバキア	↓	↑	↓	↑	1995~2015
スロベニア	↓	↓	↓	↓	1997~2015
スペイン	↓	↓	↓	↑	1997~2015
スウェーデン	↓	↑	↓	↑	1957~2015
スイス	↓	↑	↓	↑	1971~2015
トルコ	↑	↑	↑	↑	1971~2015
イギリス	↓	↑	↓	↑	1957~2015
アメリカ	↓	↓	↓	↑	1971~2016

出所: OECD データベースを用いて筆者計算。

付表2 OECD諸国の成長率、雇用増加率、生産性増加率、雇用弾力性

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
オーストラリア	全期間 (1960~2016)	0.034	0.019	0.015	0.57
	過去(~2010)	0.035	0.020	0.015	0.57
	最近(2011~)	0.027	0.013	0.014	0.49
オーストリア	全期間 (1971~2015)	0.023	0.007	0.016	0.32
	過去(~2010)	0.025	0.007	0.017	0.30
	最近(2011~)	0.010	0.006	0.004	0.62
ベルギー	全期間 (1971~2015)	0.021	0.005	0.016	0.24
	過去(~2010)	0.023	0.005	0.017	0.24
	最近(2011~)	0.010	0.003	0.007	0.28
カナダ	全期間 (1971~2015)	0.027	0.018	0.009	0.67
	過去(~2010)	0.028	0.019	0.009	0.68
	最近(2011~)	0.021	0.011	0.010	0.52
チリ	全期間 (1997~2016)	0.039	0.022	0.017	0.57
	過去(~2010)	0.041	0.023	0.018	0.55
	最近(2011~)	0.035	0.022	0.013	0.62
チェコ	全期間 (1991~2015)	0.018	0.000	0.018	0.01
	過去(~2010)	0.018	-0.001	0.019	-0.07
	最近(2011~)	0.017	0.006	0.010	0.38
デンマーク	全期間 (1967~2015)	0.021	0.004	0.016	0.22
	過去(~2010)	0.022	0.005	0.017	0.21
	最近(2011~)	0.011	0.003	0.008	0.29
エストニア	全期間 (1994~2015)	0.038	-0.004	0.042	-0.11
	過去(~2010)	0.038	-0.012	0.050	-0.33
	最近(2011~)	0.036	0.024	0.012	0.68

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
フィンランド	全期間 (1971~2015)	0.024	0.003	0.021	0.13
	過去(~2010)	0.027	0.004	0.023	0.13
	最近(2011~)	-0.001	-0.001	0.000	1.31
フランス	全期間 (1956~2014)	0.030	0.006	0.024	0.20
	過去(~2010)	0.031	0.006	0.025	0.20
	最近(2011~)	0.009	0.004	0.005	0.46
ドイツ	全期間 (1971~2015)	0.020	0.009	0.010	0.48
	過去(~2010)	0.020	0.010	0.010	0.48
	最近(2011~)	0.016	0.008	0.009	0.46
ギリシャ	全期間 (1961~2015)	0.028	0.001	0.027	0.04
	過去(~2010)	0.035	0.005	0.030	0.15
	最近(2011~)	-0.041	-0.040	0.000	0.99
ハンガリー	全期間 (1993~2015)	0.021	0.002	0.019	0.09
	過去(~2010)	0.021	-0.005	0.026	-0.21
	最近(2011~)	0.019	0.025	-0.006	1.33
アイスランド	全期間 (1971~2015)	0.034	0.018	0.016	0.53
	過去(~2010)	0.035	0.018	0.017	0.52
	最近(2011~)	0.027	0.019	0.008	0.70
アイルランド	全期間 (1971~2015)	0.048	0.014	0.034	0.29
	過去(~2010)	0.045	0.015	0.030	0.33
	最近(2011~)	0.071	0.007	0.064	0.10
イスラエル	全期間 (1996~2015)	0.037	0.031	0.006	0.83
	過去(~2010)	0.038	0.027	0.012	0.70
	最近(2011~)	0.034	0.043	-0.009	1.25

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
イタリア	全期間 (1971~2015)	0.017	0.003	0.014	0.19
	過去(~2010)	0.020	0.004	0.016	0.18
	最近(2011~)	-0.006	0.000	-0.006	0.08
日本	全期間 (1971~2015)	0.025	0.005	0.020	0.20
	過去(~2010)	0.027	0.005	0.022	0.20
	最近(2011~)	0.010	0.002	0.007	0.25
韓国	全期間 (1964~2016)	0.072	0.023	0.049	0.33
	過去(~2010)	0.078	0.024	0.053	0.31
	最近(2011~)	0.029	0.016	0.013	0.55
ラトビア	全期間 (1999~2015)	0.037	-0.006	0.042	-0.15
	過去(~2010)	0.037	-0.012	0.050	-0.33
	最近(2011~)	0.035	0.010	0.025	0.30
ルクセンブルク	全期間 (1971~2015)	0.037	0.024	0.014	0.63
	過去(~2010)	0.038	0.024	0.015	0.62
	最近(2011~)	0.031	0.024	0.007	0.78
メキシコ	全期間 (1991~2015)	0.027	0.031	-0.004	1.14
	過去(~2010)	0.027	0.034	-0.008	1.30
	最近(2011~)	0.028	0.015	0.013	0.55
オランダ	全期間 (1970~2015)	0.024	0.013	0.011	0.54
	過去(~2010)	0.025	0.014	0.011	0.57
	最近(2011~)	0.008	-0.001	0.009	-0.15
ニュージーランド	全期間 (1971~2015)	0.024	0.017	0.007	0.72
	過去(~2010)	0.024	0.017	0.006	0.73
	最近(2011~)	0.027	0.018	0.009	0.67

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
ノルウェー	全期間 (1971~2015)	0.029	0.013	0.017	0.43
	過去(~2010)	0.031	0.013	0.018	0.41
	最近(2011~)	0.017	0.011	0.006	0.64
ポーランド	全期間 (1991~2015)	0.036	0.000	0.036	-0.01
	過去(~2010)	0.037	-0.003	0.040	-0.07
	最近(2011~)	0.030	0.008	0.022	0.26
ポルトガル	全期間 (1971~2015)	0.024	0.007	0.018	0.27
	過去(~2010)	0.029	0.009	0.019	0.33
	最近(2011~)	-0.009	-0.015	0.006	1.63
スロバキア	全期間 (1995~2015)	0.040	0.007	0.033	0.17
	過去(~2010)	0.044	0.006	0.038	0.13
	最近(2011~)	0.024	0.009	0.015	0.37
スロベニア	全期間 (1997~2015)	0.024	0.003	0.021	0.11
	過去(~2010)	0.031	0.007	0.024	0.24
	最近(2011~)	0.004	-0.010	0.014	-2.61
スペイン	全期間 (1997~2015)	0.025	0.008	0.017	0.32
	過去(~2010)	0.028	0.010	0.018	0.35
	最近(2011~)	-0.002	-0.009	0.007	4.87
スウェーデン	全期間 (1957~2015)	0.026	0.006	0.020	0.23
	過去(~2010)	0.026	0.005	0.021	0.20
	最近(2011~)	0.021	0.013	0.008	0.63
スイス	全期間 (1971~2015)	0.016	0.010	0.006	0.63
	過去(~2010)	0.016	0.009	0.007	0.57
	最近(2011~)	0.015	0.017	-0.002	1.16

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
トルコ	全期間 (1971~2015)	0.044	0.016	0.029	0.36
	過去(~2010)	0.041	0.014	0.028	0.33
	最近(2011~)	0.069	0.033	0.036	0.48
イギリス	全期間 (1957~2015)	0.024	0.005	0.019	0.20
	過去(~2010)	0.025	0.004	0.020	0.17
	最近(2011~)	0.020	0.013	0.007	0.63
アメリカ	全期間 (1971~2016)	0.027	0.014	0.013	0.52
	過去(~2010)	0.029	0.014	0.014	0.50
	最近(2011~)	0.020	0.014	0.006	0.69

出所:OECDデータベースを用いて筆者計算。

付表3 OECD諸国のパートタイム労働者の比率と臨時職の比率の推移

国	パートタイム	臨時職
オーストラリア	↑	↑
オーストリア	↑	↑
ベルギー	↑	↑
カナダ	↑	↑
チリ	↑	na
チェコ	↑	↑
デンマーク	↑	↑
エストニア	↑	↑
フィンランド	↑	↓
フランス	—	↑
ドイツ	↑	↑
ギリシャ	↑	↑
ハンガリー	↑	↑
アイスランド	↓	↓
アイルランド	↑	↓
イスラエル	↑	na
イタリア	↑	↑
日本	↑	↓
韓国	↑	↓
ラトビア	↓	↓
ルクセンブルク	↑	↑
メキシコ	↑	↓
オランダ	↑	↑
ニュージーランド	↑	na
ノルウェー	↓	↓
ポーランド	↓	↑
ポルトガル	↑	↑
スロバキア	↑	↑
スロベニア	↑	↑
スペイン	↑	↓
スウェーデン	↓	↑
スイス	↑	↑
トルコ	↑	↓
イギリス	↑	↓
アメリカ	↓	↓
増加した国の数	28/35	20/32

出所: OECD データベースを用いて筆者計算。