

第6章 イギリスの動向

第1節 はじめに

イギリスでは、自動化（オートメーション）・AI分野の経済的な利益が意識されてはいないものの、政策的対応はこれまで消極的なものにとどまっており、業界とのパートナーシップに基づく成長支援や普及促進策が、2017年末にようやく端緒についたところである。この間、議会などでは、その普及がもたらす利益と併せて、社会的、倫理的な影響をめぐる議論が続いており、利用促進と併せて、基準設定や望ましい規制のあり方などを協議し、政府に提言を行う組織の必要性がいわれている。

本章ではまず、次節でこうした政策的な動向を概観した上で、第3節で自動化やAIの普及による雇用等への影響に関する議論を紹介する。想定される生産性の向上や、賃金の改善、仕事内容の変化（単純作業の減少）あるいは追加的な需要を通じた新たな雇用の創出などの利益により、雇用への影響は一定程度相殺されるとの見方が一般的だが、新たな技術に対応した人材育成が課題として指摘されているほか、利益の公正な配分には政策的介入が必要との議論もある。

第4節では、こうした状況に関する労使の立場に加えて、デジタル経済の進展により人々の働き方の変化が顕著に表れている分野の一つとして、シェアリング・エコノミーをめぐる動向に触れる。プラットフォームを介した働き方は、企業と労働者の双方に柔軟性を提供する反面、労働者の側に所得の不安定さや、労働者としての権利が保証されないといった問題も生じさせており、既存の法制度の見直しなど、対応の必要性が議論されているところである。

第2節 政策的対応に関する議論

政府は2013年、産業戦略の一環として、重点的技術分野の一つにロボット工学・自律的システム（robotics and autonomous system : RAS）を挙げ¹²⁹、研究開発の推進を図るとの方針を示したものの、主な施策内容は研究資金の提供¹³⁰にとどまってきた。

この間、分野の成長や発展に向けた政策の必要性が提言されてきた。例えば、技術革新に関する公的機関 Innovate UK の下に作られた研究者や企業のネットワーク（RAS

¹²⁹ ロボット工学・自律的システム以外の7分野は、以下の通り：①Big Data and energy-efficient computing、②Satellites and commercial applications of space、③Synthetic biology、④Regenerative medicine、⑤Agri-science、⑥Advanced materials and nanotechnology、⑦Energy and its storage。

¹³⁰ 例えば、財務省は2016年秋季財政計画において、産業戦略に関連して4年間で47億ポンドの研究開発向け基金（Industrial Strategy Challenge Fund）の設置を公表しており（<https://www.gov.uk/government/publications/autumn-statement-2016-documents/autumn-statement-2016>）、うち9300万ポンドがロボット工学・AI分野に充てられることとなっている（<https://www.gov.uk/government/collections/industrial-strategy-challenge-fund-joint-research-and-innovation>）。

Special Interest Group：当該分野の研究者や代表的企業などで形成）は、2014年のレポート¹³¹において、政策調整や投資促進、技能育成、あるいは有識者を交えた独立の提言組織（Leadership Council）の設置などを提言している。

また議会でも、自動化やAIの普及にともなう影響や課題、政策的対応の必要性をめぐって議論が行われてきた。その一つ、庶民院の科学技術委員会（Science and Technology Committee）が2016年3月に開始したロボット工学・人工知能検討会（Robotics and artificial intelligence inquiry）は、将来的な労働者や労働市場への影響、社会的・経済的な利益の可能性、研究開発や支援策のあり方、また社会的・法的・倫理的問題を検討課題に掲げ、有識者からの意見聴取などを実施、同年10月に報告書を取りまとめている¹³²。

報告書は、AIの急速な発達に伴って検討の必要が生じている課題として、例えばAIシステムに生じうるバイアスへの対策や、判断の透明性の確保、あるいは望ましからざる・予見できない振る舞いの予防、プライバシー、さらにアカウントビリティや法的責任の問題などを挙げる。AIの適用が広がるに従って、AI分野に留まらない倫理的・法的問題が生じることから、望ましい統制（基準・規制）の枠組みに関して、開かれた議論を要するとしている。このため、常設の委員会組織（Commission on Artificial Intelligence）を設置し、法律や社会科学、哲学、コンピュータ科学、自然科学、数学、エンジニアなど幅広い分野の有識者のほか、産業や非営利組織、公共部門からの委員を交えた議論の場とすることを提言している。

また、自動化や人工知能の発達は、人々の生活や働き方を根本的に変えてしまう可能性がある」と指摘。生産性や効率性の進展は広く予想されているものの、労働者にとっての影響については、一方で失業の増加を招くとの予測があり、他方では新しい仕事の創出による相殺や、既存の仕事を補完することでより多くを達成できるようになるといった予測もあるなど、未だコンセンサスが形成されていないと述べる。労働者が新たな変化に適応するために必要なスキルの提供に向けて、教育訓練制度の調整に取り組む必要があるという点は広く合意されているものの、これに関する政府による戦略の策定は遅れている、と批判している。戦略の策定や、政策調整、方向性の決定を担う委員会組織（Leadership Council）の設置を求めている¹³³。

こうした議論を受けて、デジタル・文化・メディア・スポーツ省は2017年3月、「デジ

¹³¹ Robotics and Autonomous System Special Interest Group (2014)

¹³² House of Commons Science and Technology Committee (2016)

¹³³ 科学技術委員会の検討会に続いて、貴族院でも2017年設置されたAIに関する委員会（Select Committee on Artificial Intelligence）（<http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/ai-committee/>）が、10月から検討会を開始したところである。庶民院における検討会と同様、AIの発展にともなう経済的、倫理的、社会的影響の検討が目的に掲げられ、大学やシンクタンクなどの研究者、あるいは業界団体などの関係者を中心に、有識者からの意見聴取が実施された。2018年3月には、報告書がとりまとめられる予定である。

タル戦略」(Digital Strategy)を公表。インフラ整備やデジタル産業の振興、企業におけるデジタル技術の利用促進などと並んで、人材育成の推進に言及している。基礎的なデジタルスキルに関する訓練の無料の提供や、地域における人材不足の解消に向けた自治体と地域企業のパートナーシップ、若者のデジタル分野への就職の奨励などの内容が盛り込まれている。

また同月、政府はAI分野の成長に関するレビューを有識者に諮問した。同年10月に公表された報告書¹³⁴は、18項目にわたる政策提言を行っている。主な内容は、データ共有の促進やより効率的な利用(データ・トラスト¹³⁵の推進など)、より多くのAI専門家の育成(修士・博士課程の拡充、他学科からの転換が可能な修士課程の開発など)、AI分野の研究成果の他分野への応用の促進、AI分野の理解や利用促進に向けた支援・ガイダンス(AI分野の成長促進や協調を担うAIカウンシルの設置、輸出や投資の支援など)である。

報告書を受けて、政府は2017年11月に公表した新たな産業戦略¹³⁶において、AI分野の支援に関する産業とのパートナーシップ(Sector Deal)の締結を公表した¹³⁷。具体的な内容は公表されていないが、産学及び政府代表で構成するAIカウンシルの設置¹³⁸や、データ・トラストの推進、修士以上レベルの人材育成への投資、あるいは分野における支援組織の拡充など、有識者による一連の提言を受けた内容となっている。加えて、AI分野を所管する政府組織(Government Office for Artificial Intelligence)を設置するとしている。

このほか、2017年11月の秋季財政計画では、AIに関連した倫理的な問題やイノベーションに関する政府の諮問機関(Centre for Data Ethics and Innovation)を設置する意向も示されているが、具体的なプランは公表されていない¹³⁹。

第3節 雇用・労働条件への影響

コンピュータ化による職種別の影響に関する分析に基づき、アメリカの労働市場における雇用の43%が代替のリスクに直面するとの推計結果を報告したFrey and Osborne(2013)¹⁴⁰以降、イギリス国内でも、自動化やAIの普及による雇用への影響が様々に議論されてきた。その多くが、現在の雇用の多くが代替のリスクに直面すると予測している¹⁴¹。

¹³⁴ Hall and Pesenti (2017)

¹³⁵ データ保有組織間のデータ共有に関する協定。

¹³⁶ <https://www.gov.uk/government/publications/industrial-strategy-building-a-britain-fit-for-the-future>

¹³⁷ AI分野以外では、生命科学、自動車、建設の各分野でSector Dealが締結されている。

¹³⁸ 産業戦略はカウンシルの役割について、安全かつ公正なAIの利用の促進に取り組む、と説明している。

¹³⁹ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/661696/building_the_new_economy.pdf

¹⁴⁰ 第2章参照。

¹⁴¹ Pew Research Center (2014)は、AIとロボット工学の進展による雇用への影響について、IT関係者、科学者、エコノミストなど1900人弱を選定、アンケート調査を実施。回答者の52%が雇用の喪失は創出分を上回ることはないと予想している。

Deloitte (2014) は、Frey と Osborne の協力により、イギリスの労働市場の分析結果を報告している。Frey と Osborne は、2013 年論文と同じ手法で国内の 369 職種に関する自動化の代替リスク¹⁴²を分析、今後 20 年間で、イギリスの雇用の 35%が自動化による高いリスク（66%の確率で自動化）に直面する一方、40%の雇用は相対的にリスクが低いとの分析結果を報告している¹⁴³。事務・補助的な仕事、販売・サービス、輸送、建設・採取、製造などの仕事のリスクが高く、経営・金融サービス、コンピュータ・エンジニアリング・科学、法律サービス、コミュニティ・サービス、芸術・メディア、保健などの仕事は、代替リスクが低いとしている。給与水準とリスクの高低には相関がみられ、年間の給与額が 3 万ポンド未満の仕事は、10 万ポンド超の仕事に比べて自動化によるリスクが 5 倍になるという。また Deloitte (2016a) は、2001～15 年の期間における業種ごとの雇用の変動と、2014 年レポートにおける職種別の代替リスクから、自動化による代替等のリスクが高い仕事を分析、業種別の影響として、卸売・小売業で 210 万人分、運輸倉庫業で 140 万人分、保健・介護業で 130 万人分の雇用が高いリスクに直面するとしている。

なお、詳細な結果は報告されていないものの、イングランド銀行も同様の職種別の代替リスクによる推計を実施、1,500 万人分の雇用で代替リスクが高かったとの結果を報告している。その多くを、事務・秘書職や販売・顧客サービス、熟練職、未熟練職などが占めるといふ¹⁴⁴。

PwC (2017a) は、AI の効果により 2017 年から 2030 年までに GDP は最大で 10.3%拡大すると推計、うち 1.9%が労働生産性の上昇、また 8.4%が消費者向け生産物への需要増によると予測している。同レポートは雇用への影響について具体的な結果を示していないが、同年に PwC が公表したレポート (PwC (2017b)) は、自動化により 2030 年代初めには現在の雇用のおよそ 30%が代替リスクに直面する可能性があるとして予測している¹⁴⁵。特に、卸売・小売業、運輸倉庫業、製造業などでリスクが高く、また教育水準の低い労働者はより自動化による代替の影響を受けやすいという。

自動化や AI による既存の労働の代替により、失業者が増加する可能性を指摘する論文もある。Susskind (2017) は、各種の職業に関する詳細なタスク分析を通じて、機械の能力が向上するにつれ、相対的な賃金水準の低下、労働分配率の低下が生じ、労働者はより限定的な領域への特化を余儀なくされる、といった可能性を指摘、労働者の窮乏が進み、

¹⁴² オートメーションによって代替しにくい（代替リスクを低める）仕事の性質として、①認知・操作スキル (skills of perception and manipulation)、②創造性 (creativity)、③社会的知性 (social intelligence) を挙げ、各職種に関する度合いから、代替リスクを推定。

¹⁴³ 同レポートはロンドンについて別途分析しており、高リスクの雇用が 30%、低リスクの雇用が 51%との推計結果を報告している。

¹⁴⁴ チーフ・エコノミスト、Andy Haldane 氏のスピーチによる (Labour's Share - speech by Andy Haldane 12 November 2015 (<https://www.bankofengland.co.uk/speech/2015/labours-share>))

¹⁴⁵ 同レポートは他国についても分析しており、これによれば、同時期にリスクに直面する雇用の割合はアメリカで 38%、ドイツで 35%、日本で 21%。

「技術的失業」が到来するとの悲観的なシナリオを提示している。

IPPR (2017) は、そうした見方には懐疑的である。同レポートも、Frey and Osborne によるデータを元に推計を実施、国内の雇用の 44% (1,370 万人分) が自動化による代替の可能性が高いとの結果を報告している。業種別には、輸送業 (63%) や製造業 (58%)、卸売・小売業 (65%) など比率が高い。ただし、新たな労働需要の創出や、仕事自体の変化 (仕事を構成する単純作業の減少) などで影響は相殺され、全体としては雇用の消滅ではなく再配置が進む、とレポートは予想している。現在の低生産性・低賃金の状態を打開し、生産性向上の利益や賃金水準の引き上げをはかるためには、管理された自動化の推進が必要であるとしている。

一方で、自動化の進行につれ、富の偏在にともなう所得格差の拡大が生じる可能性が高いとして、経済的利益の分配の公正さに向けた政策的介入の必要性を指摘している。レポートは対応策として、資本所有に関する新しい手法 (例えば、資本共有基金を設置して利益を広く配分、あるいは従業員持株の信託の設置など) の導入を提案している。このほか、ロボットや AI の倫理的利用に関する監督機関の設置が併せて提案されている。

なお、Deloitte (2016b) は、新たな技術の普及に伴い、人々に求められる才能 (talent) から、労働力需要を考察している。120 種類¹⁴⁶のスキル、知識、能力を職種に対応づけた上で、職種別就業者数の予測により、能力需要の変化を分析する手法を採る。主な発見として、アカデミックな知識や技術的なスキルにもまして、認知的・社会的スキルが重要になること、身体的能力よりも専門的な科学技術・数学の知識が重視されることなどを指摘している。結果として、数百万人分の追加的な人材が必要になる可能性があり、今後、とりわけ需要が拡大する可能性がある才能として、保健サービスの知識 (2030 年までに 650 万人分)、数学・科学の知識 (同 450 万人分)、社会技術システムの知識 (同 480 万人分) などを挙げている。

第 4 節 労使関係の視点

1 労使団体の意見

経営者団体の英国産業連盟 (Confederation of British Industries : CBI)¹⁴⁷は、AI 等の革新的な技術を成長の機会と捉えており、生産性や生活水準の向上、雇用の創出や投資の促進、あるいは輸出拡大などに寄与するとしている。CBI の調査¹⁴⁸によれば、過去 12 カ月の間に AI に関する投資を実施した会員企業が 2 割あり、今後 12 カ月以内または今後 5 年以内に投資を行うと回答している企業もそれぞれおよそ 2 割ずつある。CBI

¹⁴⁶ アメリカの職業情報ウェブサイト O*NET の情報を参照したもの。

¹⁴⁷ 貴族院の人工知能検討会に対する意見書 (<http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/artificial-intelligence-committee/artificial-intelligence/written/69604.html>)

¹⁴⁸ CBI (2017)

は、こうした投資や企業による AI 利用の促進策と併せて、既存の法規制に関する見直しなどを要請している。ただし、AI や自動化を含む新たな技術が人々の生活や雇用にもたらす影響に関しては、必要な施策や活動を提言する組織として、企業や学識経験者、労働者の代表及び政府からの委員によって構成される委員会を設置することを求めている。

一方、ナショナルセンターのイギリス労働組合会議 (Trades Union Congress : TUC) は、上述の IPPR (2017) と同様、2017 年に公表したディスカッション・ペーパー (Trades Union Congress (2017)) において、自動化や AI によって得られる利益の分配の問題を提起している。特に、従来の産業構造の変化によって取り残された地域は、今後の技術革新により雇用が失われるリスクが最も高いとみられることから、技術的な変化を生産性向上や雇用の拡大、賃金の改善などにつなげ、こうした地域の労働者と地域の保護に重点を置くことを求めている。加えて、新たな技術による生産性向上の利益の公正な分配を主張している。ただし、ロボットの所有者に対する課税などで投資のインセンティブを削ぐのではなく、当座は金融危機以降の財政支出の配分（企業に法人税減税を行う一方で、就労世帯には各種の歳出削減策が適用された）の見直しによることを提案している。また、新技術が経済成長の一方で仕事の減少をもたらすのであれば、成長分の労働者への還元の方法として、年金支給開始年齢を見直すことを併せて提案している。現在、政府は公的年金の支給開始年齢の延長（2066・67 年までに 68 歳へ）を方針として示しているが、これを取りやめることによるコスト（政府の試算によれば、年間 3 億ポンド）は、PwC の予測する GDP の成長（2030 年までに 10%）によって十分賄える、としている。

2 シェアリング・エコノミーの現状

デジタル経済の進展により、人々の働き方の変化が顕著に表れている分野の一つが、シェアリング・エコノミーである。

シンクタンク Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) は、シェアリング・エコノミー（ギグ・エコノミー¹⁴⁹）の従事者に関する調査¹⁵⁰を実施、その数について、国内の就業者全体の約 4%、およそ 130 万人と推計している。同調査の結果

¹⁴⁹ 本論では便宜上、わが国で普及している「シェアリング・エコノミー」の語を充てるが、イギリスではむしろ「ギグ・エコノミー」(gig economy) が用いられることが多く、CIPD による当該報告書も同様である。双方とも一般的な名称で、確立された定義はない（同報告書における定義は次注のとおり）。

¹⁵⁰ 18～70 歳の 5000 人余りを対象に調査を実施、シェアリング・エコノミー従事者 417 人及びそれ以外の労働者 2,292 人からの回答を分析している。なお、従事者の定義は、過去 12 カ月の間にオンラインのプラットフォームを通じて次の活動に携わった者。すなわち、①自らの所有する車両を用いた乗客輸送サービス、②自らの所有する車両の貸出し、③食品・財の配送、④短期の仕事の請負、⑤その他の仕事。なお、調査目的に照らして、プラットフォームを通じた物の売買や、部屋の貸出しは除外されている。

をまとめた報告書¹⁵¹によれば、従事者の特徴はおよそ以下の通りである。まず、一般の労働者に比べて、若年層の比率が相対的に高いとみられる（回答者の年齢階層は、18～29歳層が39%、30～39歳層が30%で、それ以外の労働者ではそれぞれ21%と23%）。また、多くは期間の定めのない雇用に就いている被用者で（58%、それ以外の労働者では78%）、本業としてシェアリング・エコノミーに従事している層は全体の25%に留まる¹⁵²。平均的な時間当たり報酬額は、従事する分野によって異なり、乗客輸送サービスや配送サービスではいずれも6ポンド、プラットフォームを通じた短期の仕事の請負で7ポンド、その他プラットフォームを通じた仕事で7.70ポンドとなっている。場合によって、最低賃金を下回る水準にあることが推測される¹⁵³。なお、安定して仕事を得られているとする層は、26%と少ない。

仕事の機会や金銭面での不安定さにもかかわらず、従事者の多くは、収入や仕事に対して満足していると回答している（図表6-1）。これには、仕事における独立性・自律性や、働く時間を自ら選択できる柔軟性が影響しているとみられる。ただし、こうした評価は、従事しているサービス分野によっても異なる。輸送サービスのドライバーは、総じて報酬水準や自由度の高さに対する満足度が高い傾向にあるが、配送サービス従事者の報酬や仕事への満足度は相対的に低い。また、半数が従事し始めてから12カ月以内、2割は3カ月以内と回答しており、多くが補足的あるいは短期的な金銭的必要を理由に、状況に応じて断続的に従事している状況がうかがえる。

図表6-1 収入・仕事における独立性への満足度等（単位：％）

	計 (n=417)	車両による輸 送サービス (n=87)	食品・物の配 送 (n=123)	プラットフォーム を通じた短期の 仕事の請負 (n=213)	その他プラ ットフォームを通 じた仕事 (n=65)
・収入に満足	55	60	39	53	51
・どちらでもない	25	20	23	22	20
・不満	19	9	18	21	21
・独立性・自律性に満足	55	56	50	61	72
・不満	10	8	11	10	3
・どちらでもない	23	27	18	24	15
・自らを自営業者と感じる	38	49	31	45	38
・感じない	47	38	47	45	53
・不明	16	14	22	10	9

出所：CIPD（2017）

注：満足は very satisfied と satisfied を合計した net satisfied、不満は dissatisfied と very dissatisfied を合計した net dissatisfied の値。

¹⁵¹ Chartered Institute of Personnel and Development (2017)

¹⁵² 関連して、従事者のうち通常の雇用に就けなかったことを理由にシェアリング・エコノミーに従事しているとの回答は、全体の14%。ただし、経済的に非常に困難な状況にあるとする回答者に限定する場合、この比率は39%に増加する。

¹⁵³ 調査時点の2016年12月における最賃額は、18～20歳層で5.55ポンド、21～24歳層で6.95ポンド、25歳以上では7.20ポンド。

シェアリング・エコノミー従事者は、通常、自営業者として扱われ、最低賃金や休暇などが適用されないほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないなど、被用者や労働者とは制度上の扱いが異なる（図表 6-2）。

図表 6-2 就業者の区分による雇用法上の権利／保護

権利／保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない(勤続2年超の場合)	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker)及び「自営業者」(self-employed)に大別され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用法制の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止法制のみが適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用関係は存在しないが就業実態が純粋な自営業者と認められない場合を含む概念。なお、図中の「○」は各権利が法的に保障されていること、「△」はその可能性があること、「×」は保障されないことを示す。

出所：同上

しかし、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は自営業者として扱われることで、本来適用されるべき法的な権利が保障されていないとして、従事者が事業者を提訴する動きがみられ、雇用審判所がその主張を認める判決が相次いでいる。例えば 2016 年 10 月には、Uber のドライバーが労働者としての権利を求めて申し立てを行い、雇用審判所はこれを認める判断を示したところだ。このほか、自転車便の配達人などによる同種の申し立てが、相次いで雇用審判所で認められている。いずれの判決も、従事者は自営業者であるとの事業者の主張は実態に即していない、と指摘する内容となっている。

政府はこうした状況を受けて、新しい働き方の拡大に付随して不安定の度合いが増している労働者の法律上の扱いについて、シンクタンク RSA のマシュー・テイラー所長にレビューを依頼していた。2017 年 7 月に公表された報告書「良質な仕事」(“Good Work”)

は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、デジタル・プラットフォームの登場などで広がりつつある新しい働き方に関して、労働者や使用者の権利と責任、既存の雇用法の枠組みなどを検討、多岐にわたる提案を行っている（図表 6-3）。

一連の提案の柱は、雇用法上の権利の明確化である。報告書は、新しい働き方が従事者と使用者の双方にもたらす柔軟性の利益を強調しつつ、柔軟性にともなうリスク（仕事や収入の不安定さ）を従事者の側が一方的に引き受ける状況は公正さを欠いているとして、制度改正による対応の必要性を主張している。

このための具体的な方法として、報告書は現在の三分区分を維持しつつ、労働者を被用者と自営業者の中間に明確に位置づける方策として、法律上の「労働者」を「従属的契約就業者」（dependent contractor）に変更することを提案、これに該当するための基準要件を立法やガイダンスにより示し、自営業者との区別を明確化することで、労働者自身（あるいは使用者）に自らの法的な位置づけが容易に判断可能とするよう提言している。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供を契約上認めているか否かよりも、使用者による管理（報酬額や、業務に関わる指揮命令など）の度合いを重視するよう求めている¹⁵⁴。

基準に基づいて、従属的契約就業者に該当すると認められた者には、労働者相当とみなして傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとする一方で、最低賃金の自動的な適用については、報告書は慎重な立場を取る。多くが従属的契約就業者に相当するとみられるシェアリング・エコノミー従事者は、働く時間や提供された仕事を受けるか否かを選択することができることから、例えば閑散期であることを知りつつ仕事をする場合や、時間当たりの成果が平均を下回る場合などについては、労働時間に基づく最低賃金の適用は適切ではない、との考え方による¹⁵⁵。このため、当該の業務における平均的な報酬が最低賃金の 1.2 倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い（piece rate）を適用することを提言している。併せて、プラットフォーム事業者に対して、蓄積されたデータに基づき、時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付ける可能性の検討を政府に提案している。

¹⁵⁴ 自営業者であるか否かの判断に際しては、代替要員により役務を提供しているか、複数の使用者にサービスを提供しているか、収入や労働時間、賃金について使用者の管理下にあるかどうかなどが考慮される。報告書の提案は、実態として使用者の管理を受けているにもかかわらず、契約上、代替要員による役務の提供を認めることで、労働者としての権利が妨げられるケースがあるとして、対応を求めるもの。

¹⁵⁵ シェアリング・エコノミー従事者がプラットフォームにアクセスした時間全てを労働時間とみなせば、仕事がないとわかっている時間帯にプラットフォームにアクセスするだけで、賃金が発生するといった悪用を招きかねない、と報告書は述べている。

図表 6-3 公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地のある仕事に向けた
7つの提言（要旨）

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全ての人に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。
 - －全ての就業形態に同じ原則の適用を：公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事における発展のルートがあるべき。
 - －長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。
 - －技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものがある必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。
2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元とこれを請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。
3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを使用することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外のコスト（**employment wedge**）はすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。
4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。
5. 全ての人々が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。
6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。
7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面したりすることなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

出所：“Good Work”

参考文献

- Chartered Institute of Personnel and Development (2017) “To gig or not to gig? Stories from modern economy”
(https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf)
- Confederation of British Industries (2017) “Adopting the Future - Digital adoption survey”
(<http://www.cbi.org.uk/insight-and-analysis/adopting-the-future/>)
- Deloitte (2014) “Agile town: the relentless march of technology and London’s response”
(<https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/agile-town-the-relentless-march-of-technology-and-london-s-response.html>)
- Deloitte (2016a) “Transformers : How machines are changing every sector of the UK economy”
(<https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/transformers.html>)
- Deloitte (2016b) “Talent for survival - Essential skills for humans working in the machine age”
(<https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/growth/articles/essential-skills-for-working-in-machine-age.html>)
- Frey, Carl B. and Osborne, Michael A. (2013) “The future of employment: How susceptible are jobs to computerization,” Oxford Martin School, Oxford University Working Paper.
- Hall, Wendy and Pesenti, Jérôme (2017) “Growing the Artificial Intelligence Industry in the UK”
(<https://www.gov.uk/government/publications/growing-the-artificial-intelligence-industry-in-the-uk>)
- House of Commons Science and Technology Committee (2016) “Robotics and artificial intelligence inquiry”
(<https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/science-and-technology-committee/inquiries/parliament-2015/robotics-and-artificial-intelligence-inquiry-15-16/>)
- House of Lords Digital Skills Committee (2015) “Make or Break: The UK’s Digital Future”
(<https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/di>)

- gital-skills-committee/news/report-published/)
- IPPR (2017) “Managing Automation - Employment, inequality and ethics in the digital age”
(<https://www.ippr.org/research/publications/managing-automation>)
- Pew Research Center (2014) “AI, Robotics and the Future of Jobs”
(<http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/>)
- PwC (2017a) “The economic impact of artificial intelligence on the UK economy”
(<https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/the-impact-of-artificial-intelligence-on-the-uk-economy.html>)
- PwC (2017b) “UK Economic Outlook March 2017”
(<https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/uk-economic-outlook/march-2017.html>)
- Robotics and Autonomous System Special Interest Group (2014) “RAS 2020 - Robotics and Autonomous Systems”
(<http://hamlyn.doc.ic.ac.uk/uk-ras/sites/default/files/RAS%20UK%20Strategy.pdf>)
- Susskind, Daniel (2017) “A Model of Technological Unemployment,” University of Oxford Discussion Paper Series No.819.
- Taylor, Matthew (2017) “Good Work”
(<https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>)
- Trades Union Congress (2017) “Shaping our digital future”
(<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/shaping-our-digital-future>)