

# 海外労働事情

## イギリス 介護労働者が最低賃金違反で雇用主を提訴

ロンドンの在宅介護労働者17人が9月半ば、最低賃金違反をめぐって雇用主の介護事業者と委託元の自治体を雇用審判所に提訴した。賃金支払いの対象とすべき、訪問先間の移動時間を労働時間としていなかったことなどが理由だ。申し立てを支援した労組は、過去最大の最低賃金違反となる可能性を示唆している。

### 訪問先間の移動時間をめぐり未払い

介護業は、国内でも代表的な低賃金業種の一つで、これまでも最低賃金制度違反の横行が指摘されてきた。監督機関である歳入関税庁 (HMRC) が国内の主要介護事業者を対象に実施した調査では、対象となった事業者の約半数が最低賃金違反を行っていたとされる。また、シンクタンクのResolution Foundationは、介護労働者の1割強 (16万人) がこうした違反の対象となっており、未払い賃金の総額は1億3,000万ポンド (1人当たり815ポンド) にも上るとみている。

今回、原告となった介護労働者は、ロンドン市ハリンゲイ区からの委託を受けて在宅介護サービスの提供を受託していたセヴァケア (Sevacare) 社の労働者で、いずれも待機労働契約 (zero hours contract: 事業主から求められた時間だけ働き、時間数に応じて賃金が支払われる) に基づいて在宅介護に従事していた。申し立て内容

の一つは、訪問先間の移動時間が賃金支払いの対象とされていなかったという点だ。移動時間を労働時間に含めて計算した場合、時間当たり賃金は最も低い労働者で3.85ポンドであったという。

加えて、原告側の一部の労働者は、住み込み型の介護サービスに関する最低賃金違反を申し立てている。雇用主は、介護対象者の自宅に1日24時間、1週間常駐して介護サービスを行う労働者の賃金について、みなし労働時間に関する取り決め (daily average agreement) に基づき1日当たり10時間分を賃金支払いの対象としていた。原告側は、実際には常駐先から外に出ることも許されず、24時間勤務状態にあったとしており、これを労働時間とみなす場合、時間当たり賃金額は3.25ポンドとなると主張。これに対して、経営側は取り決めに基づく時間数 (10時間) により、労働者には時間当たり7.85ポンドが支払われているため、違反には当たらないとしている。

原告側の申し立ての支援を行った公共部門労組Unisonによれば、これらの介護労働者は契約上の立場が弱く、仕事を与えられなくなることを恐れてこれまで申し立てを行えなかったという。また、こうした問題はハリンゲイ区にとどまらず国内の多くの自治体で見られ、原因の一端は介護サービスに関する政府の予算削減により、自治体

が低価格の委託先を選ばざるを得ないことにあると指摘している。Unisonが実施した調査では、国内の自治体の大半が、委託先事業者における最低賃金の順守を確保する何らの措置も講じていないという。

### 介護労働者の賃金は改善傾向

今年4月の「全国生活賃金」の導入により、25歳以上層に対して新たな最低賃金額が設定されたことで、介護業にも大きな影響が生じると見られている。Resolution Foundationによれば、25歳以上層の介護労働者の5分の4が全国生活賃金による賃金引き上げの対象となったと見られるが、この層の実際の賃金上昇率は9.2%と最低賃金の上昇率 (7.5%) を上回っている。結果として、最低賃金額で就業する介護労働者は従来のおよそ五分の一から三分の一に増加しているという。Resolution Foundationは、雇用主による処遇改善を通じた人材調達・維持の努力は積極的に評価できるとしている。ただし、全国生活賃金の引き上げは今後も続くことから、2020年には賃金コストの増加が23億ポンドに達すると推計、介護事業者が今後も賃金引き上げで対応することは難しくなると見ており、介護サービスへの財源を拡大するよう政府に提言している。

### 【参考資料】

Gov.uk、Resolution Foundation、Unison、The Guardian、BBCほか各ウェブサイト

(国際研究部)

## アメリカ

## 増え続ける請負労働者の社会保障対策 ——多様な労働者をどうカバーできるか

シェアリング・エコノミー下で請負として働く労働者の数が増加の一途をたどるなか、こうした働き方をする人の健康保険や年金といった社会保障をどのようにするかという問題が無視できなくなっている。

この状況に連邦労働省は、実態把握のための調査に乗り出したほか、ウーバーやケア・ドットコムといったシェアリング・エコノミー企業が契約する労働者に、健康保険を提供する試みが始まろうとしている。

### ポータブルな社会保障を

連邦労働省女性局 (Department of Labor, Women's Bureau) は、ポータブルな年金のあり方を探るために、総額15万ドルを三つのNPOに助成することを9月22日に明らかにした。

シェアリング・エコノミー下で請負として働いている貧困女性を特に対象としたもので、ポータブル退職手当創設助成プログラム (Portable Retirement Benefits Planning grant program) に基づいている。

助成されたのは、低賃金の家内および介護労働者に退職手当などを提供するためのモバイル・プラットフォームの構築、雇用主および州政府が提供する退職積立制度の利用の障壁についての調査などである。

オバマ政権は2017年度予算に確定拠出型年金 (401K) の適用対象の拡大を織り込んでいるほか、同様の法案が上院財務委員会で可決している。

ポータブルな社会保障を創設する試みは民間企業でも始まっている。乗客と

運転手をつなぐライドシェア事業を展開するウーバー社は、資産運用をサポートするベターメント社 (Betterment Inc.) と共同で運転手に個人退職口座の提供を始めた。インターネットを通じた在宅介護事業を行うケア・ドットコム社 (Care.com) は労働者に対して医療費に充当する目的で年間500ドルを支給する予定であることを公表した。

### 請負労働者の社会保障対策が社会的議論に

ブルッキングス研究所は、シェアリング・エコノミー下で働く請負労働者に最適な退職手当のあり方を探るシンポジウムを9月23日に開催した。

議論の中心は、契約先を変えたり、複数の契約を持つなど、流動性が大きく不安定な状態にある請負労働者に対して、雇用主が提供する従来型の退職手当制度からの変更ができるかどうかだった。

シンポジウムの主催者であるブルッキングス研究所、退職保障プロジェクト副部長デービッド・C・ジョン氏は州政府が管理する退職積立制度の活用を含めた漸進的変化が必要だとする。州政府は公共部門の職員を対象とする退職積立制度を持っているが、この積立制度を民間企業の従業員も利用できるように連邦労働省が8月に制度変更を行っている。この枠組みに請負労働者も加えるべきだとするのがデービッド・C・ジョン氏の主張である。

一方、連邦労働省元副長官のセス・D・ハリス氏はポータブルな退職手当の創設だけでは抜本的な解決には結び

つかないと指摘した。

シェアリング・エコノミー下で請負として働く労働者は、異なる状況のなかで多様なグループを形成しているため、単純で誰にでも利用可能な積立口座をどのようにつくるかが課題となっているとするのが、セス・D・ハリス氏の主張の中身である。

2017年にはシェアリング・エコノミー下で請負として働く労働者を含めた非典型 (Contingent) 労働者の具体的な数と働き方についての調査が連邦労働省労働統計局によって行われる予定になっているが、増え続ける請負労働者の社会保障を含めた扱いについての施策のあり方に関する議論が活発化してきている。

### 【参考資料】

- Knebel, Kristen Ricaurte., (2016) "Retirement Plans for Gig Workers: A Hard Target to Hit", Daily Labor Report, Sep. 23, 2016.
- William G. Gale, Sarah E. Holmes, and David C. John, (2016) "Retirement Plans for Contingent Workers: Issues and Options", (<https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/08/rsp923paper1.pdf>)
- Department of Labor (2016) "US Labor Department Announces more than \$150K in Research Grants to Expand Portable Retirement Savings Plans for Low-Wage Workers" (<https://www.dol.gov/newsroom/releases/wb/wb20160922>)

(国際研究部 山崎 憲)

## ドイツ

## 2030年の労働市場予測 —BMAS 委託報告書

連邦労働社会省（BMAS）はこのほど、2030年の労働市場予測を発表した。同省から委託を受けたエコノミクスリサーチ&コンサルティング社が2030年までの労働市場変化を長期的に予測したものである。

## 1 二つの予測シナリオ

予測では、少子高齢化を見据えて、移民による労働力供給に重点を置いた「ベースシナリオ」と、「インダストリー4.0<sup>(注1)</sup>」を中心としたデジタル化の促進に重点を置いた「デジタル化促進シナリオ」の二つが提示された。

## (1) ベースシナリオ

ベースシナリオでは、過去数十年と同様に、ドイツへの移民流入が続くと想定され、国内の労働力供給の減少を外国からの労働力によって補う試みがなされる。ただ、難民危機については、労働市場への統合という点で特別な問題が生じる。難民の統合がスムーズに進んだ場合、2030年までの年間経済成長率は、移民がない場合よりも若干高くなる。ただ、難民が多い場合、統合問題が続くため、失業率も同様に上がる。つまり、難民は次第に労働市場に統合されていくが、結局、完全には統合されない。難民二世以降、初めて統合がかなり進むと考えられている。

雇用は、保健、福祉、教育といった社会的サービス分野で大幅に増える。同様に、自然科学、IT分野や、精神科学、社会学、経済学、メディア・文化関連の職業も雇用増となる。他方、生産・製造業、および農業の就業者は

大幅に減少する。商業的サービス、商品取引、販売、ホテル観光分野も、雇用減になると予想。交通・物流・警備・保障分野では、交通・物流（運転手を除く）関連の職は増えるが、運転手、監視・守衛、清掃関連の職は減少する。企業管理・経理・法務・事務分野では、金融サービス、会計、税務相談の各職業が増えるのに対し、事務職は減少する。

なお、ベースシナリオでも、様々な分野における恒常的なデジタル化を想定しているが、工業分野におけるデジタル技術の開発と実用化に重点を置いてはいない。

## (2) デジタル化促進シナリオ

デジタル化促進シナリオでは、工業生産のネットワーク化など「インダストリー4.0」が、ドイツ経済を牽引すると予測する。そのためには、各分野のデジタル技術開発に既存のリソースを集中させる必要があり、当該分野に関する教育・インフラ政策も重要となる。このシナリオは、官民が一丸となって積極的にデジタル技術を活用し、工業分野における技術面で世界のトップを目指すという前提に立つ。

今回の分析では、デジタル化は多くの雇用を脅かすという大方の予想に反して、経済成長と雇用創出が可能であることが示された。デジタル技術による脅威の可能性を定量化しただけでなく、生産革新、コストダウン、価格引き下げが必要に及ぼすプラスの効果も考慮したことで状況が一変し、差し引きで約25万人の雇用増が見込まれることになった。雇用は、特にIT関連、

企業管理・経理・法務・事務分野、宣伝・マーケティング関連の職業が増える。同時にインダストリー4.0の進展で機械電気工、機械・自動車エンジニアの職業も雇用増となる。他方で、金属生産加工業、繊維・衣料産業、飲食産業、交通・物流関連、販売関連の職業は減少する。2030年の実質国内総生産は、「デジタル化促進シナリオ」なしの場合より4%多く、失業は20%少なくなる。1人当たり所得も4%多くなる。2025年から30年までの期間には、モデル計算によれば、生産性は大幅に上昇する。生産性上昇年間伸び率は2.4%で、労働力供給の減少を埋め合わせるばかりでなく、平均年間経済成長が0.3%加速する。

## 2 結論と提言

## (1) 少子高齢化の克服

これまでの予測とシミュレーションは、いずれもそれ自体は、低い出生率<sup>(注2)</sup>がもたらす労働力供給と雇用に対する影響を埋め合わせることはできなかった。しかし、下記を組み合わせることによって、かなりの効果が得られることが判明した。

- ▶長期的に人口減少は、出生数の増加でしか、回避することができない。しかしそのためには、「子供歓迎文化」による抜本的な価値観の転換が必要である。
- ▶移民は、労働力減少分を緩和することができる。しかし、難民の流入は、資格・能力の面で深刻な問題を惹起し、職業教育への多額の投資を要求する。移民をコントロールする必要性が今後ますます高まる。
- ▶「デジタル化促進シナリオ」を選択した場合、生産性向上を顕著に進めることができる。

## (2) 成人職業教育の重要性

移民は、就業人口の高齢化の進行にブレーキをかける上で、重要な貢献をする。しかし少子高齢化そのものを止めることはできない。

教育制度が主に初期職業教育に力点を置いている場合、労働力の供給と需要の歪みにつながる可能性がある。これは特に「デジタル化促進シナリオ」において障害となり、戦略全体を危くする。そのため、公的な継続教育制度（成人職業教育制度）の構築が重要である。規則と原則を定め、継続教育の組織構造を決定する国の関与なしでは、成功はあり得ない。さらに継続教育参加率の引き上げも、資金援助なしでは実現不可能である。ドイツが競争力を維持し、グローバル社会に適応した構造転換を実現しようとするならば、成人教育を職業教育制度の柱にすべきである。

## (3) デジタル化≠仕事の終焉

モデル計算によれば、「デジタル化促進シナリオ」は所得・雇用の増加、生産性の向上につながる。インダストリー4.0におけるグローバルな工業的競争への参加を断念した場合、他の分野で後れを取るリスクも発生する。他方で、技術的失業の波が来るのではないかという危惧は、根拠の無いものと言える。

政治、企業、労働組合はすでに、デジタル化の道をとると決めている。連邦政府のデジタル・アジェンダと連邦労働社会省のイニシアティブ「労働4.0 (Arbeiten 4.0)」では、行動戦略を検討し、各イニシアティブの効果を向上させるための対話プロセスが始まっている。デジタル化をリスクとしてよりもチャンスとして捉えるために

は、国中にショックのようなものが走らなければならないのであろう。

## (4) 労働市場は二極化しない

デジタル化は、職業教育を受けた中間層、すなわち専門労働者と中間事務職を失業させるのではないかという懸念は、モデル計算からは示されなかった。デジタル技術は中間層ではなく、低技能——特に単純労働を代替し、より高度な仕事はより複雑な職務分野へと発展する。二極化するという憶測は、労働者の職務への適応能力と労働市場の柔軟性を、過小評価している。ただ、デジタル化時代において、低資格者の職業教育は最重要課題である。そのため、正しい教育・職業統合計画を立てて実施することが重要である。

また、ドイツの所得分配の最上位層にとって、デジタル化は決定的な役割を果たさないだろう。アメリカと異なり、ドイツには一部の経営者が巨額の報酬を手にするようなグローバル企業は存在しない。ドイツでは全てが、はるかに小規模に止まっている。

## (5) 構造転換の加速

分析では、デジタル化が加速した場合、大卒者の需要が増大し、職業教育を受けていない労働者の需要が減少するという大幅な労働力需要シフトの可能性が示された。今後は、構造転換をスムーズに進めるため、継続教育を通じて、より付加価値の高い職業資格・能力の取得を労働者に対して促すことが重要である。それが上手く行かなかった場合に初めて、多数の失業者、非正規雇用・低賃金セクターの新たな増加が予想される。

今後は、労働市場の柔軟化を促進し、他方でその影響を吸収する社会的保護

を整備するための諸々の改革案も必要である。つまり、フレキシキュリティ政策の策定と、さらに発展した社会福祉国家の構築が重要になるだろう。

国と社会的パートナー（労使）が、柔軟性と生産性を向上させるデジタル化の進展に協力しながら、家庭と仕事の両立や、高齢者や健康面で問題を抱える労働者等の労働条件改善につなげていくことが大切である。特に家庭と仕事の両立の向上は、長期的に出生率に好影響を及ぼすだろう。

## 3 労社相が労使の協力を改めて要請

アンドレア・ナーレス労働社会相は、記者発表の場で、「今回の予測は、私たちが来るべき変化を上手に乗り越えれば、最終的に、今より多くの雇用を増やすことができるということを明確にした。特に重要なのは、技能向上や継続教育を強化し、経済界や社会でのデジタル化に必要な条件を創り出す事である。そのために、今後も政府と社会的パートナー(労使)が協力し合っ、労働現場を支援することが大切だ」と述べ、改めて労使の協力を要請した。

[注]

- 1 政府、産業界、労使団体、研究機関などの関係者が参加し、製造分野のイノベーションを進め、第4次産業革命を目指すプロジェクトのこと。
- 2 OECD Family database 2016年3月更新版によると、ドイツの合計特殊出生率は、1.47(2014年)。

### 【参考資料】

Economix Research & Consulting (München) (2016) Arbeitsmarkt 2030—Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter (2016), BMAS (Presse 16. Juli 2016), BMAS (2015) Grübuch Arbeiten 4.0ほか。

(国際研究部)

## フランス

## 情報通信技術の発展や職場の自動化が雇用に与える影響

インターネットの発展や就労現場での作業の自動化によって、雇用機会が影響を受けることが指摘されている。フランス戦略庁 (France Stratégie) は、2016年7月、職場の自動化が雇用に与える影響に関する報告書を公表した。雇用労働者の15%に相当する340万人 (2013年) の職が自動化できる一方で、40%近くに相当する910万人の職の自動化が難しいという調査結果が示された。

科学技術の発展が雇用を脅かすのではないかという懸念は、とりわけ、新しいものではない。1930年代初頭に、イギリスの経済学者ケインズは、労働者が機械に置換されることによって起きる失業として、「技術的失業」に言及している(注1)。ただ、現実には、大量失業が起きることはなかった。

人工知能の発達や財・サービスの提供が可能ならロボットの出現、自動運転の乗用車の開発などが進むなか、改めて自動化や情報通信技術の雇用に与える影響が注目されている。

## フランス戦略庁の報告書

首相府下の経済諮問・調査機関・フランス戦略庁は、自動化の雇用に与える影響に関する報告書を発表した(注2)。この報告書は、労働省の調査・研究・統計推進局 (DARES) が定期的実施している労働条件実態調査 (Enquête Conditions de travail) (注3)に基づいて分析したもので、2013年時点で、雇用労働者の40%近くに相当する910万人の職は自動化することが難しいと指摘している。顧客等の外部の要求に即時に臨機応変に対

応する必要性のある職種が該当する。その数は雇用労働者の35%に相当する690万人だった1998年から220万人ほど増加した。それに対して、予め定められた指示に忠実に従う職種が自動化可能であると定義した上で、雇用労働者の約15%に相当する340万人がこの種の職に就いているとする (2013年)。このような職の就業者は、1998年及び2005年と比較して減少傾向にある(注4)。

産業別に見た場合、製造業で25%の労働者が自動化が可能な職に就いていると推計している。逆に、顧客との接触が多いサービス業では、自動化が可能な職は13%に過ぎない。フランスでは、雇用労働者のうち製造業で就業する比率が減少し、サービス業で就業する者の比率が増加し続けている(注5)。このため、自動化の可能な職の就業者の数及び比率が減少傾向にある。また、新たな技術の革新や就労形態の出現によって、業務の内容に変化が起これ、自動化が困難になる場合もある。つまり、報告書は自動化が可能な職が減少すると同時に、自動化が難しい職が増加していると分析しているのである。

この報告書は、情報通信産業の発展が、雇用を破壊すると結論付けてはならないと強調する。技術的に機械化や自動化が可能であっても、業務遂行上や組織の運営上の問題、社会的に受け入れられるかどうか、導入に伴う費用を考慮した場合に収益性が見合うかどうかなど他の要素も影響する。情報通信技術の発展は、既存の雇用の破壊をもたらすだけではない。業務内容の変

遷及び新たな雇用の創出につながる可能性もある。

その上で、この報告書では、企業が製造工程に情報技術を導入することで得られた生産性の向上は、商品価格の引き下げや従業員の賃金の引き上げ、企業の更なる投資をもたらし、需要の拡大や家計の購買力の増加、投資の増加、ひいては雇用拡大に繋がると指摘している。

政府による同種の報告書として、雇用方向性評議会 (Conseil d'orientation pour l'emploi) が、「自動化・デジタル化と雇用 (Automatisation, numérisation et emploi)」というテーマで、2016年末に公表する予定(注6)。

## 経済分析評議会の報告書—2015年

経済分析評議会 (Conseil d'analyse économique : CAE) は、情報通信技術の発展で、一部の職業(雇用)が消滅するとする報告書を2015年10月に発表した(注7)。経済分析評議会は、首相府の管轄下にあり、経済に関する様々な分析を行い、政府の経済政策の意思決定に必要な情報を提供している(注8)。この報告書は、地下鉄の案内や銀行の一部業務など、型にはまった仕事を自動化される業務として挙げている。その他にも、人工知能の発達などで、機械そのものが学習したり、膨大なデータを処理することで、弁護士や医者のような高度な能力を必要とする業務の雇用も脅かされかねない。一部の業務は、顧客自身が行うようになることで失われる。例えば、インターネット経由の物品購入は、店舗の販売員を減少させることにつながる。トリップ・アドバイザーやウィキペディアなどのように利用者参加型の情

報共有ウェブサイトは、出版社の就労者やライターなどの雇用機会を奪っている。情報通信技術の発達により、例えば民泊など、個人が商品サービス市場に参加することが可能になったことで一部の雇用を脅かすことにつながる(注9)。タクシー運転手などの許認可が必要な職業に従事する労働者は、情報技術の発達で新たに参入してくる業態との競争に対して反対する傾向があると報告書は指摘している(注10)。

情報産業の発展が雇用を創出する側面にも触れている。プログラマーなど情報技術者に限られた雇用創出ではなく、情報通信技術の発展によって運転手付き観光自動車(VTC)の運転手やインターネット電子商取引に起因する流通に係る雇用、旅行関連に従事する個人の増加などが起こるとしている。ただ、型にはまった作業内容は自動化されるため、ロボットやコンピューターで代替することが難しい業務が重要となってくると指摘している。

情報通信技術の発達で労働市場の二極化が進んでいることも明らかにしている。マネージメントや創造的な仕事が増加すると同時に、高度な能力は必要としないが、型にはまった作業ではない仕事なども増加している。その結果、賃金水準が中程度の職が減少すると分析する。フランスでは、1990年以降、高賃金労働者と低賃金労働者の比率が高まり、中程度の賃金の労働者の比率が低下している。1990年から2012年までの間に、最も低い賃金の労働者(層)の比率は1.2ポイント、最も高い賃金の労働者(層)の比率が1.4ポイント、それぞれ上昇したのに対して、中央値(付近)の賃金の労働者(層)の比率は0.85ポイント低下した(注11)。

非賃金労働者(独立自営業者)の増も指摘している。市場参入にかかるコストが低下したこと、顧客に直接サービスを提供できるようになったこと、就業時間に柔軟性が生まれ、複数の職の掛け持ちの調整が簡単になったことなどが背景にある。非賃金労働者の比率は、1970年以降、低下が続いていたが、2001年に底を打ち、上昇に転じた。フランスでは、個人事業主制度(注12)の創設も、非賃金労働者の比率の上昇に寄与している(注13)。

### マッキンゼーの報告書—2011年と2014年

コンサルティング会社のマッキンゼーの研究機関であるマッキンゼー・グローバル研究所(McKinsey Global Institute)の報告書(2011)(注14)によると、フランスでは過去15年間に、インターネットの発展により50万人の雇用が失われたが、同時に120万人の雇用が創出された(注15)。すなわち、インターネットが、失われた雇用の2.4倍もの雇用を生み出したと指摘する。

また、マッキンゼー・フランスの報告書(2014)(注16)では、フランスの雇用労働者の3.3%に相当する約88万人を情報通信産業が直接雇用していると指摘する(2011年)。間接的な雇用、すなわち情報通信産業に対する財・サービスの供給やインターネット電子商取引に起因する流通などに従事する労働者は、70万人から100万人と推計している。合計すれば、情報通信産業が約150万人から200万人の雇用を生み出していることになる(注17)。

### ローラン・ベルガーの報告書

2013年、オックスフォード大学の

研究チームは、自動化できる職種に関する研究の結果を公表し、アメリカでは20年後に47%の職種が自動化できると結論付けた。

経営戦略コンサルティング会社のローラン・ベルガー研究所(Roland Berger Strategy Consultants)は、オックスフォード大学の分析手法をフランス経済に当てはめた研究結果をとりまとめた。それによれば、経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い、向こう20年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者は、全体の42%に上る(注18)。自動化が可能な職種は、肉体労働だけでなく、人工知能などの発達により、管理部門や知的な業務を行う職種にも及ぶと指摘している。2025年までに情報化により300万人の雇用が失われる可能性があるとも推計している(注19)。特に、サービス業の雇用が影響を受け、中間層が大きな打撃を受けると指摘している。

しかしながら、この推計は過大評価だとの指摘もある。ある種の職が自動化できるとしても、初期投資や稼働に必要な費用によっては収益を上げることができず、実際には機械等が導入されない可能性などの自動化にかかる経済的効率性が考慮されていない。法制度により当該の職種の自動化が認められない可能性が考慮されていないこと、さらには、労働者等の反発により自動化を断念せざるを得ない事態などが勘案されていないといったことがその理由だ(注20)。雇用喪失の推計値について、新たに創出される雇用は考慮していないなどの問題点もある。

### OECDの報告書

情報技術の発展や自動化による雇用への影響についての分析結果は、職業

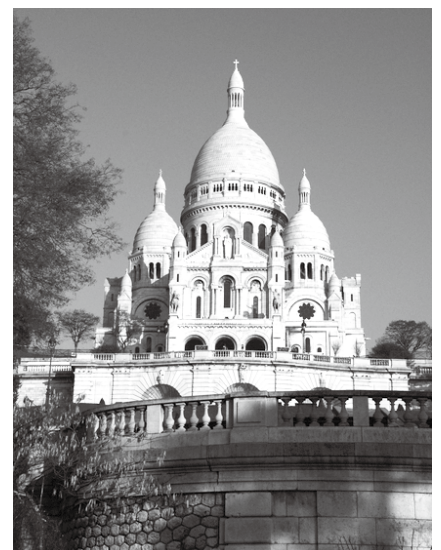
や職種をどのように定義づけするかによって変わってくる。ローラン・ベルガーの報告書は、多くの職が自動化可能であるという分析結果を示しているが、そこで用いられている職業・職種の区分を、細部化して分析し直してみると、実際は自動化が困難な業務が含まれている可能性があるとの指摘もある。OECDが発表した報告書(注21)がそれである。ここでは、職業により自動化のリスクを推定するのではなく、より細分化された業務 (task) により推定することを試みている(注22)。それによると、アメリカやフランスで自動化できる可能性が高い業務は9%にとどまると推計している(注23)。これは、フランス戦略庁の報告書と比較的近い結果となっている。

[注]

- 1 John Maynard Keynes, 1930, *Economic Possibilities for our Grandchildren*, *The Nation and Athenaeum*.  
(<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>)
- 2 Nicolas Le Ru, «L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore», Note d'analyse, n°49, France Stratégie, juillet 2016.  
(<http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-49-automatisation-emploi.pdf>)
- 3 労働条件実態調査は、ほぼ7年に一度実施され、賃金労働者への聞き取り調査などに基づき、労働条件の実態を明らかにしている。2013年の場合、2万7,000人の有業者を対象に聞き取り調査が実施された。
- 4 自動化が可能な職に就いている就業者数は、1998年には360万人で、雇用労働者の18%に相当した。
- 5 例えば、INSEE公表資料 (Emploi total selon le secteur d'activité (%)) 参照。  
(<http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=emploi-total-secteur>)
- 6 Conseil d'orientation pour l'emploi ウェブサイト参照 : Ouverture des travaux «Automatisation, numérisation et employ.» ([http://www.coe.gouv.fr/Detail-Espace-presse.html?id\\_article=1324](http://www.coe.gouv.fr/Detail-Espace-presse.html?id_article=1324))
- 7 Nicolas Colina, Augustin Landierb, Pierre Mohnenc et Anne Perrotd, «Économie numérique», Les notes du conseil d'analyse économique, n° 26, Conseil d'analyse économique, octobre 2015.  
(<http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note026.pdf>)
- 8 経済分析評議会のサイト (Présentation) による。  
(<http://www.cae-eco.fr/Presentation.html>)
- 9 Colina et al. (2015), pp.8-9.
- 10 例えば、Uberなど運転手付き観光自動車 Voitures de tourisme avec chauffeur (VTC) に対するタクシー運転手による反対運動や民泊に対するホテル・旅館業界の反対運動などがある。
- 11 Colina et al. (2015), p.9.
- 12 仏語ではauto-entrepreneurと言うが、企業設立より簡単な手続きで、個人事業を開始できる制度で、2008年に導入された。ただし、この身分では、売上高に上限が定められていたり、支払った消費税TVAの控除が受けられないなど、制限がある。
- 13 Colina et al. (2015), p.10.
- 14 Manyika James and Roxburgh Charles, *The great transformer : The impact of the Internet on economic growth and prosperity*, McKinsey Global Institute, Octobre 2011.  
(<http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/the-great-transformer>)
- 15 Manyika et Roxburgh (2011), p.4
- 16 McKinsey France, «Accélérer la mutation numérique des entreprises : un gisement de croissance et de compétitivité pour la France», McKinsey & Company, Septembre 2014.  
(<http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/france/fr/latest-thinking/accelerer-la-mutation-des-entreprises-en-france>)
- 17 McKinsey France (2014), p.14を参照。なお、情報通信産業は、フランスの国内総生産GDPの5.5%を占め、これは農業や金融サービス業を上回る。
- 18 Roland Berger Strategy Consultants, «Les classes moyennes face à la transformation digitale - Comment anticiper ? Comment accompagner ?», Think Act, Roland Berger Strategy Consultants, octobre 2014, pp. 8-9.  
([https://www.rolandberger.com/publications/publication\\_pdf/les\\_classes\\_moyennes\\_face\\_\\_la\\_transformation\\_digitale\\_\\_roland\\_berger.pdf](https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/les_classes_moyennes_face__la_transformation_digitale__roland_berger.pdf))
- 19 Roland Berger Strategy Consultants (2014), p.11.
- 20 その他にも、新たに創出される職種の可能性も考慮されていない。
- 21 Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, June 2016.  
(<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jlz9h56dvq7.pdf?expires=1475634404&id=id&accname=guest&checksum=30BF74501408D2F95279B2FFD73325E1>)
- 22 Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), p. 4.
- 23 Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), p. 33.

(ウェブサイト最終閲覧：2016年10月6日)

(国際研究部)



## 韓国

高齡化社会に向けた積極的なアプローチの必要性  
—KLI 調査

社会の急速な高齡化に伴い、労働力の高齡化も進んでいる。2015年の統計（統計庁、経済活動人口調査2015）では、50歳以上の就業者数は965万5,000人で、全就業者数の37.2%を占めるようになった。こうしたなか、2016年より、「定年延長法」が施行され（注1）、大企業と公共部門については定年を60歳以上とすることが義務付けられた（以下「定年60歳義務化」と表記する）。

急速に進展する労働力の高齡化と定年60歳義務化という状況において、韓国企業はどのように対応しているのか。韓国労働研究院（KLI）は、定年60歳が義務化される直前の2015年6月から7月にかけて企業調査を実施し、分析している。その概要を紹介する。

## 定年年齢と実際の退職年齢のギャップは依然存在

本調査は、製造業、金融・保険業、公共部門の三つの産業における従業員数100人以上の企業272社に対して実施された。調査時点（定年60歳義務化前）で、定年制はほとんどの企業に存在（93.4%）しているが、定年年齢と実際の退職年齢が一致するか否かという質問に対しては（注2）、一致すると回答した割合が大半を占めた（88.2%）ものの、銀行、保険、造船等の業種で30%程度一致しないという回答があった。

定年年齢と実際の退職年齢のギャップは、特に従業員500人以上の大企業で大きく現れる。500人以上の大企業の平均定年年齢は事務職58.5歳、生産職58.6歳で、これに対し、実際の

平均退職年齢はそれぞれ51.8歳、54.3歳であった。一方、従業員数が100人から299人の企業では、定年年齢と実際の退職年齢との間のギャップは存在しない、もしくは実際の退職年齢の方が高いという場合もあった。これは、中小企業の場合、熟練生産職の人材不足により、定年後の再雇用などで継続雇用が図られているとKLIは分析している。

高齡者の人件費負担は重いとす  
る企業の評価

定年60歳義務化に向けた対策として、最も多かった回答は「賃金ピーク制（注3）の導入を通じた人件費の負担軽減（53.3%）」であった。次が「高齡者の生産性向上の対策の整備（10.3%）」、その後「特に準備していない（9.6%）」が続く。企業は主として賃金ピーク制の導入を通じて人件費の軽減を図ることが重要であると考えている。また、表1からも、企業は高齡者雇用に対して、「人件費の負担

が重くなる」という懸念を持っていることがうかがえる。

さらに、企業は生産性の観点から、高齡者に対し、どのような評価をしているのかを見ても、入社時点では、賃金は生産性よりも高く、35歳から45歳の時点では、生産性が賃金を上回り、55歳位から再び、生産性に比べて賃金が高くなる、という評価をしている企業が多い。

賃金と生産性の関係が  
賃金ピーク制の導入に影響

定年60歳義務化対策として、多くの企業が挙げた「賃金ピーク制」であるが、実際の導入状況を見ると、「導入済み（20.8%）」「導入計画中（41.9%）」「未導入／導入計画はない（37.5%）」であった。公共部門では「導入済み」または「導入計画中」が多いが、製造業等では半数以上の企業が「未導入／導入計画はない」と回答している。

賃金ピーク制の導入とともに、定年延長や雇用延長が図られる場合、賃金がピークに達する平均年齢は56.7歳であった。また、ピーク時点の賃金に

表1 高齡者雇用に対する企業の懸念

(単位:点)

	製造業	金融・ 保険業	公共部門	合計
製品やサービスの品質に問題が生じる	2.51	2.58	2.41	2.49
人件費の負担が重くなる	3.64	3.89	3.52	3.63
生産性が低下する	2.99	3.16	2.92	2.99
青年層の採用が難しくなる	3.33	3.42	3.06	3.26
組織の活力が低下する	3.07	3.32	3.20	3.12
高齡者に適した職務がない	2.93	3.21	2.83	2.93
技能、技術の伝承が心配	2.95	2.74	2.68	2.86
高齡者活用のための設備や作業環境の整備が進まない	3.00	3.00	2.62	2.90
年齢、世代間のトラブルが大きくなる	2.86	2.95	2.90	2.88
昇進、配置管理が難しい	3.35	3.53	3.46	3.39

注:全くそう思わない(1点)、そう思わない(2点)、普通(3点)、概ねそう思う(4点)、とてもそう思う(5点)。

資料出所:韓国労働研究院(KLI)のデータを基に作成。



比べ、退職時の賃金は平均で73.1%の水準に低下することがわかった。

また、賃金ピーク制の導入は、「賃金と生産性の評価」と関連性が見られることも本調査は明らかにした。すなわち、55歳で賃金が生産性よりも高くなると評価している企業では、賃金ピーク制を「導入済み」または「導入計画中」と回答した割合が高いが、反対に、55歳で賃金よりも生産性が高いと評価している企業では、賃金ピーク制を「未導入／導入計画はない」と回答する割合が高かった。

### 高齢化社会に向けて 企業は積極的アプローチを

急速な高齢化に対応するため、企業が最も重要だと考える対策は何かという問いに対する回答の上位二つは「賃金ピーク制または成果給強化を通じた定年延長（45.2%）」「退職後の契約職、臨時職等による再雇用や雇用形態の多様化（25.4%）」であった。この上位二つの回答を合わせると70.6%に達する。この二つに続く回答は表2のとおりであるが、ここから言えることは、

企業は基本的に人件費の負担軽減に高齢者対策の主眼を置いているということである。すなわち、企業は高齢者を人的資源として積極的に活用する対策を講じようと考えている、という見方をするのは相当困難であるという点をKLIは強調する。

本調査では、高齢者の人事管理制度についても調べているが、企業が実際に設けている制度は「再雇用制度」「希望／早期退職制度」「退職準備、生涯設計教育」「体力的負担の少ない職務への配置転換」「系列／関連会社への転職」等が多く、全般的に見ると、高齢者を積極的かつ多様に活用しようという人事管理上の制度を持つ企業は非常に少ないことを調査結果は示した。

また、高齢者に関する人事関連案件がどの程度労使協議や交渉で扱われているかについては、「定年延長や保障」という直接的な事案でさえ、「扱われている」と回答した割合は57.0%に留まり、その他「高齢者の職務開発、配置転換」「健康管理」「労働時間の短縮」等の事案については、労働組合のある企業でも、交渉事案としている割合は

20%前後という結果であった。

本調査によって明らかになった結果から、KLIは韓国企業の高齢化のための準備や対応は非常に不足している状況であると結論づけている。すなわち、韓国企業の対応は、高齢人材への積極的アプローチではなく、「人件費削減」という観点に立ったものに過ぎないと指摘する。それに対し、例えば日本の企業は、高齢人材に対する認識はより積極的であり、高齢人材を企業の資源及び動力として活用しようというアプローチを取り、人事管理の複線化、職業能力開発、作業方法や環境の改善、健康管理ということに至るまで、様々な改革を通して高齢者の雇用安定と能力・生産性の向上に向けた努力を続けている点を示しながら、社会が急激に高齢化へと突き進むなか、韓国企業はこれまでのような消極的な姿勢から抜け出していく必要があるとKLIは提言する。

[注]

1 「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進改正法」（2013年4月成立）についてはJILPTウェブサイト「国別労働トピック」（2015年6月）参照。

[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/06/korea\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/06/korea_02.html)

2 韓国では定年年齢に達する前に早期退職、名誉退職として退職を促す慣行がある。

3 賃金ピーク制とは、労働者が一定の年齢を超えた場合、賃金を削減して定年まで雇用を保障する賃金制度で、年功的性格を強く帯びた韓国の賃金システムのデメリットを是正する目的で韓国政府が導入を奨励している賃金システムである。

### 【参考資料】

「月刊労働レビュー」2016年8月号  
韓国労働研究院

表2 高齢化に対応するため、企業が最も重要だと考える対策

	回答 件数	割合 %
賃金ピーク制または成果給強化を通じた定年延長	123	45.2
退職後の契約職、臨時職等による再雇用や雇用形態の多様化	69	25.4
高齢者の教育訓練を強化し、革新を通じた生産性の向上	22	8.1
作業環境の改善、工程の改善、職務調整等、製造業の環境改善を通じた高齢者活用の拡大	15	5.5
高齢者の特性に合わせた職務開発を通じての高齢者活用の拡大	15	5.5
企業の高齢者の継続雇用のためのインセンティブ強化	14	5.1
高齢者の技術及び能力開発へ誘導するためのインセンティブ強化	7	2.6
外国人労働者の活用拡大	2	0.7
事業所の海外移転等を通じた事業の積極的な構造改革	1	0.4
高齢者の需給円滑化のための制度の導入と改善	3	1.1
その他	1	0.4
合 計	272	100

資料出所：韓国労働研究院（KLI）

（国際研究部）