



# 世界の雇用及び 社会の見通し

---

仕事の性質の変化

2015年版

# 世界の雇用及び社会の見通し 2015年版：仕事の性質の変化

報告書要旨

# 報告書要旨

世界経済が十分な数の雇用を生み出していない現状で仕事の世界には奥深い変化が生じている。ILOの推定では、2014年に世界の失業者数は、2008年の世界危機開始前よりも3,000万人以上も多い2億100万人に達している<sup>1</sup>。さらに、毎年労働市場に新たに加わる世界全体で4,000万人を超える人々に仕事を提供することは気力をくじくような課題であることが証明されている。幅広く見られる仕事の不足に加え、雇用関係そのものも大きな変革に直面しており、これがまたさらなる課題をもたらしている。

## 雇用関係はますます不安定になり、...

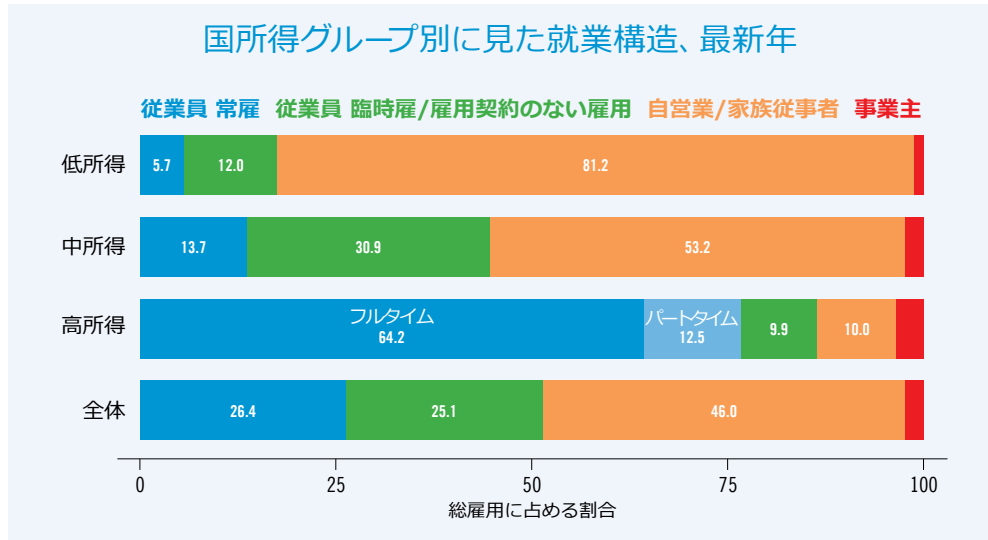
報告書は、労働者が使用者に対して従属的な雇用関係の下で賃金及び給与を得、安定した仕事にフルタイムで従事するような標準的な就業モデルから離れていく傾向の存在を明らかにしている。先進国では標準的な就業モデルがますます支配的でなくなり、新興経済諸国・途上国ではある程度雇用契約や雇用関係の強化が見られるものの、依然として多くの国でインフォーマルな就業形態が一般的であり、グローバル・サプライチェーンの最下層では非常に短期の契約や不規則な労働時間がますます広がってきている（本書第1章及び第5章参照）。

今日、雇用者は世界全体で就業者の半分程度を占めるに過ぎず、サハラ以南アフリカや南アジアのような地域では労働者全体の2割に過ぎない。多くの先進経済国で雇用労働の創出は低下傾向にあり、したがって歴史的なパターンからの逸脱が見られる。逆に自営労働その他の雇う者と雇われる者という伝統的な雇用の仕組みの枠外にある就業形態が増えてきている。新興経済諸国及び途上国では、雇用労働へと移行する歴史的な傾向の鈍化が見られる。ほとんどの途上国で相変わらず高い割合で創出されているのはインフォーマル経済における仕事や無給の家族労働である。

加えて、雇用者の中でも新たな動きが生まれてきている。期間の定めのないフルタイムベースで雇われている労働者は雇用者全体の5割に満たず、しかもこの割合は低下しているように見える。これは世界の雇用者全体の10人中約6人がパートタイムか臨時的な形態の雇用者であることを意味する。このパートタイム及び臨時形態の雇用者の中では女性が不均衡に多くを占めている。

要するに、標準的な就業モデルに対応する条件の下で雇われている労働者は4人に1人にも満たないため、このモデルはますます今日の仕事の世界を代表しないものとなってきている。

<sup>1</sup> 詳しくは2015年1月に発表された『World employment and social outlook – Trends (世界の雇用及び社会の見通し-動向編)』を参照されたい。本文書はILOの刊行物『World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs』の要旨の日本語訳である。



注釈：推計は90カ国（13の低所得国、42の中所得国、35の高所得国）を対象とし、84パーセントの総雇用を網羅する。常雇（期間に定めのない雇用）のフルタイムとパートタイムへの細分化は高所得国においてのみ可。詳細は「世界の雇用及び社会の見通し2015年版：仕事の性質の変化、第1章」を参照されたい。

出典：家計調査に基づいたILOリサーチ部推計。

## ... 需要不足、生産減、不平等拡大の一因となり、...

雇用関係において進みつつある変化は経済や社会に重要な影響を与えるに至っている。これは世界中ほとんどで生産性が賃金を上回る伸びを示しているという、現在進行中の勤労所得と生産性の乖離の一因となっている。これは翻って、危機突入後の年月を通じて根強く持続している総需要の不足をもたらした。報告書は失業問題、なかなか伸びない勤労所得、そしてこれらの要素が消費、投資、政府歳入に与える影響を理由として世界全体で失われた需要は3.7兆ドルに達すると見積もっている。

加えて、雇用関係の変化は所得の不平等に油を注いでいる可能性がある（第2章）。国によって得られる証拠にはばらつきがあるものの、平均して標準的な雇用形態は他の種類の就労形態よりも高報酬であり、この10年、この格差は拡大傾向にある。女性がその多くを占める臨時労働者、インフォーマル経済で働く人々、パートタイム労働者、無給の家族労働者はまた、貧困や社会的排除の状態にある場合が不均衡に高い。

## ... そして、標準的な就業モデルを中心として構築されている政策や制度に大きな課題を投げかけている。

雇用関係の移行と新たな就労形態普及の背後にある重要な要素は新技術と企業が生産を組織する方法における変化である。大多数の労働者に標準的な就業モデルを達成することはますます困難になってきている。

したがって、公共政策は非標準的な仕組みから従属的なフルタイムの正社員雇用形態への移行を促進することだけに焦点を当てるべきでない。あらゆる就業形態の労働者に十分な保護が措置されることの確保も考慮しなくてはならない。報告書はこの点で社会的保護と雇用分野の規制の役割を考察している（第3章及び第4章）。

## 変貌する仕事の性質に照らし合わせ、社会的保護を育み、適用を広げる政策が求められ、...

社会的保護の適用の弱さと多くの給付の受給資格の正規雇用契約者への限定は、社会的保護制度が労働力の多くの部分に到達し、貢献する可能性を損なう。したがって、就労形態の変化を考慮に入れるように今ある規制を再検討すべきである。報告書に示されているように、多くの国がこの点で相当の進歩を達成し、この進歩の青写真となり得るものを示している。社会的保護制度樹立の道の途上にあるところでは最初から様々な就労形態を対象にできる機会が存在する。既に制度が十分に確立しているところでは、より正確に労働力構成を反映するよう現在の受給資格と適用対象を見直す必要がある。

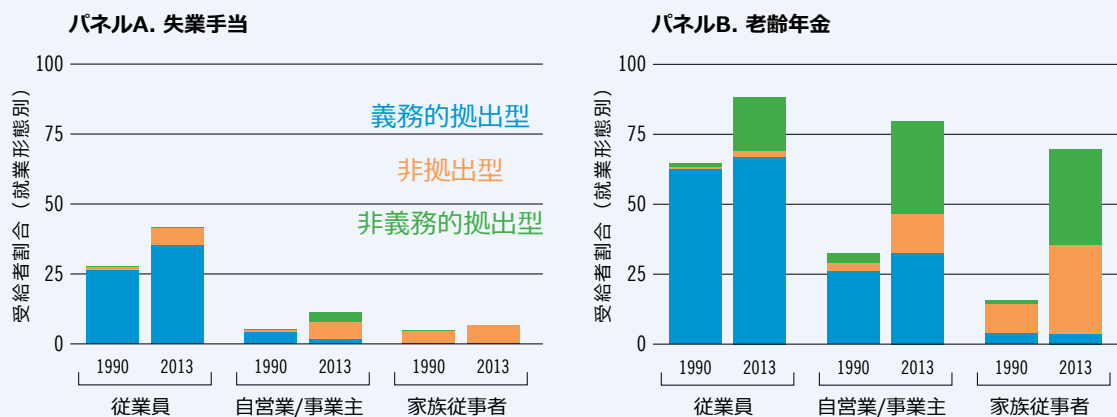
このような政策の革新は、新たな拠出分類の創設、登録・徴税手続きの簡略化、社会的保護制度に対する拠出金への補助などといった措置を通じて社会的保護の到達範囲を非標準的な就労形態にある人々に拡大する助けになった。例えば、アルゼンチン、ブラジル、中国、南アフリカでは、革新的な形態の社会的保護が脆弱な就業状態にある労働者の所得保障を改善する助けになった。幅広い先進国・途上国経済で政府が進めた社会的保護と労働市場政策の組み合わせはフォーマル雇用の増加をもたらした。

こういった好ましい動向は別として、労働者の社会的保護に関しては依然として就業形態の違いによる相当の格差が残っている。例えば、自営業者向けの拠出型社会保険制度や非標準的な就業形態にある労働者（その大半が女性）の年金受給資格などはまだ未発達の状態にある。



2

### 就業形態別に見た1990年と2013年における世界の法定年金と失業手当の適用率（定期的給付）



注釈: 失業手当に係る地域推計は191カ国（1990年と2000年）、192カ国（2012-2013年）を対象。年金に係る地域推計は172カ国（1990年）、180カ国（2013年）を対象。詳細は「世界の雇用及び社会の見通し 2015年版: 仕事の性質の変化、第3章」を参照されたい。

出典: ILOリサーチ部Legal social protection coverageデータベース（2015年版）。

## ...そして、労働分野の規制はこれらの多様な就業形態に適応させなくてはならない。

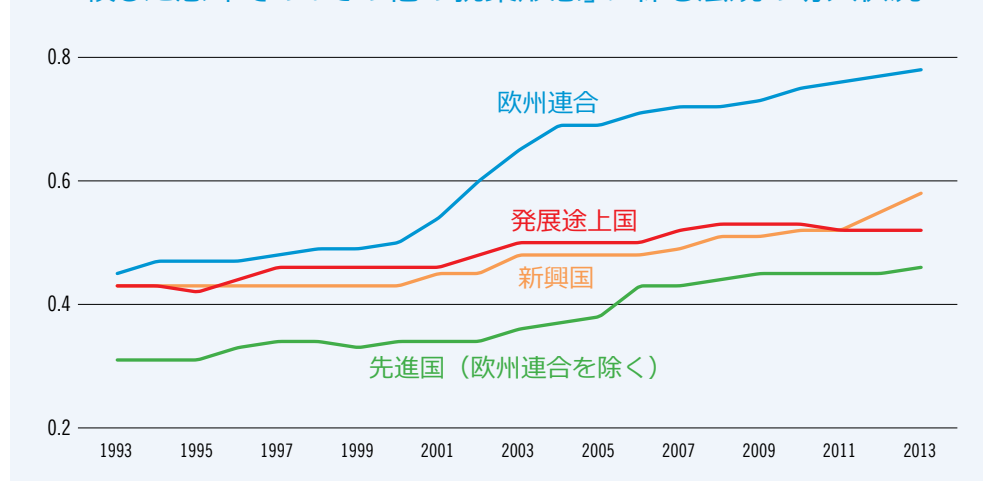
報告書は多くの政府が雇用分野の規制の到達範囲の拡大や適応によって就労形態の変化に対応してきたことを見出している。自営業、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働に係わる法律の分野では相当の改善があった。報告書は、分析対象としたほとんどの国で、非標準的な雇用形態の労働者と標準的な雇用形態の労働者の同等な保護を求める「平等待遇」法制の導入を部分的な要因として、この労働分野の規制は時と共に着実に保護力を増してきたことを見出している。にもかかわらず、時代遅れのまたは不十分な法的枠組みが仕事の性質の変化を十分に反映していないところでは、依然として多数の労働者が雇用保護法制の適用の枠外にある。その上、近年、欧州を中心とする一部諸国で雇用成長を刺激することを目指し、標準的な雇用形態と非標準的な雇用形態のどちらの労働者についても保護水準を引き下げる変更が行われている。

だが、労働分野の規制と失業などの労働市場の主要な指標との関係についての報告書の分析から推測されるのは、労働者に対する保護を引き下げても失業率を低下させることにはならないということである。実際、本書が見出した事項は雇用保護法制を弱めるような、うまく設計されていない変更は短期的にも長期的にも就業や労働力率にとって逆効果になる可能性が高いことを推測させる。明らかにこの政策領域では「すべてに通用するたった一つのやり方」といったものはない。むしろ、イデオロギーよりも具体的な労働市場の状況や結果の証拠を基礎として注意深く設計された手法が求められているのは明白である。これを達成できる可能性は、社会対話が前進の道を見つける助けになっているような場所で高くなる。

図

3

国グループ別に見た1993から2013年における標準的な就業形態と比較した意味での「その他の就業形態」に係る法規の導入状況



注釈: Y軸は0 (保護の欠如) から1 (高度な保護) までのスコアを表す。国のリストを含む詳細は「世界の雇用及び社会の見直し2015年版: 仕事の性質の変化、第4章」を参照されたい。

出典: CBR-LRIに基づいたILOリサーチ部推計。

## グローバル・サプライチェーンは経済成長に寄与する可能性があるが、雇用の質と社会的な水準向上にはさらなる努力が求められる。

報告書はまた、就業形態の変化の観点からグローバル・サプライチェーンの役割を考察している（第5章）。労働者の約5人に1人がグローバル・サプライチェーンで働いていると見られる。産業部門別の分析からは、グローバル・サプライチェーンへの参加と生産性上昇との関連性が推測される（ただし、新興経済諸国の場合にはそれほど大きな影響はない）。部門別分析からはさらに、グローバル・サプライチェーン参加部門の労働者とこれへの関与度合いが低い労働者の賃金が、平均すると同じような水準になることが推測される。この二つを一緒に考え合わせると、この生産性と賃金の乖離は、賃金に回される付加価値の割合が時と共に低下し、労働分配率の低下と所得不平等の拡大につながることを推測させる。

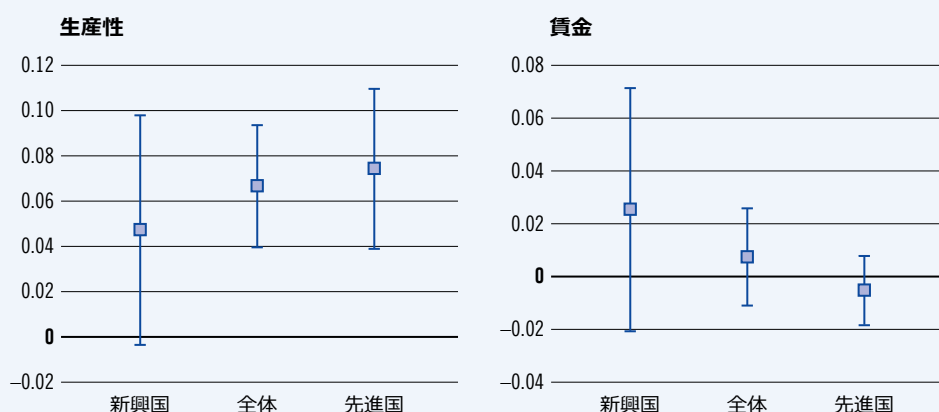
一部のグローバル・サプライチェーンで見られる熾烈な競争と短い生産サイクルはまた、労働者の契約の仕組みと労働時間に否定的に作用している。

こういった形態は社会対話と労働市場の統治の問題を前面に押し出す。企業の社会的責任（CSR）イニシアチブは広まりつつあるものの、まだより大胆な踏み込みが必要である。したがって、この点でILOを構成する政労使間の協力と協調が緊急命題である。科学技術の進歩やサプライチェーンのグローバル化から派生する雇用消失が他の就業機会に相殺されるよう確保するために、スキルアップ、訓練、教育を含む積極的な労働市場政策が求められる。サプライチェーンの最下層では、労働分野の規制と執行の両方が必要である。より一般的に言って、サプライチェーン全体を通じて経済利益と社会的便益が並行して発展するよう確保するには基本的な基準をはじめとした国際労働基準の実行が決定的に重要である。これこそが下方収斂ならぬ上方収斂に向けた道なのである。



4

### グローバルサプライチェーン参加が賃金と労働生産性に与える影響（供給元からの視点）



注釈：詳細は「世界の雇用及び社会の見通し2015年版：仕事の性質の変化、第5章」を参照されたい。

出典：OECD Trade in Value-Added (TiVA) データベース、及びWIODデータベースに基づくILOリサーチ部推計。

