

**この翻訳は、参考までに作成したもので、精査したものではありません。
引用される場合は、必ず原文(英語)をご参照ください。**



仕事の未来世界委員会第2回会合(2018年2月15日～17日)

論点概要第1号

領域1: 個人と社会にとっての仕事の役割

個人、仕事と社会

2017年8月の「仕事の未来世界委員会」設置により、ILO「仕事の未来100周年記念」イニシアチブは第2段階に入った。世界委員会の今後の審議のたたき台として、6つのテーマ領域が提案されているが、これらは保障、公平、繁栄を実現できる仕事の未来を確保するために検討が必要な主な課題に重点を置くものとなっている。そして、提案されたテーマ領域のそれぞれを取り扱う一連の論点概要が作成されている。その意図は、それぞれのテーマに含まれる主要課題に関する議論を刺激することにある。なお、テーマ領域は必ずしも最終報告書の構成と関連づけられていない。

論点概要の一覧

領域 1：個人と社会にとっての仕事の役割

第 1 号 個人、仕事と社会

第 2 号 若者の状況と期待への取り組み

領域 2：全世界的に浸透している仕事の世界における女性にとっての不平等への終止符

第 3 号 包摂的な労働市場とジェンダーの平等に向けたケアへの取り組み

第 4 号 インフォーマル経済で働く女性のエンパワーメント

領域 3：社会・環境・経済開発のための科学技術

第 5 号 プラットフォーム経済における仕事の質

第 6 号 技術の仕事に対する質的・量的影響

領域 4：教育の各段階における変化の管理

第 7 号 ライフサイクル全体を通じた移行の管理

第 8 号 未来の労働力のための技能政策とシステム

領域 5：成長・開発の新たな手法

第 9 号 包摂的成長のための新たなビジネスモデル

第 10 号 包摂的で持続可能な未来のためのグローバル・バリューチェーン

領域 6：仕事の統治の未来

第 11 号 労働ガバナンスの新たな方向性

第 12 号 仕事の未来に向けて普遍的社会的保護を確保するための
革新的手法

序論

「仕事の終焉」（Rifkin, 1995）という考え方は、仕事の未来に関する議論において重要な位置を占めてきた。しかし、仕事は依然として、我々の個人的な生活、我々の社会、そして我々の政治の中心的な柱となっている。

ILO 憲章は仕事の社会的役割を取り上げ、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらずなく、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」ことを強調している（フィラデルフィア宣言第2条a項）。これは、仕事が物理的ニーズの充足に資するだけでなく、個人の自己実現にも関連しているという考え方を取り入れた文言である。これに加えて、仕事には一体性のある社会で個人のつながりを作るという役割もあり得る。ジークムント・フロイトの言葉を借りれば、仕事は「人間の現実の一部、すなわち人間社会に安全な場所」を提供するものである（Freud, 1930, p. 27）。

個人と社会にとっての仕事の役割をはっきりと理解することは、我々が望む仕事の未来を考えるための出発点である。この理解は、大部分の人間にとって、仕事が依然として生死に関わる問題であり、また、存在の最も基本的部分を確保し、そのうえで人々を貧困から脱出させるために欠かせない手段でもあるという認識から始まる。心強いことに、このことは国連「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の論拠と実質的な内容によく反映されている。

仕事の条件と内容が重要性を持つのは、その次の段階である。最低限の要件は、仕事によって殺されないこと（もっとも、毎年 278 万人が労災で死亡しているが）と、仕事によって病気や障害に陥ったりしないことである。同様に、仕事はこれを遂行する労働者の権利とその他の人権を推進すべきであり、これを侵害すべきではない。仕事が単に、物質的必要性を満たすために耐え忍ぶべきものではなく、個人の自己実現にも資するべきものだとすれば、その内容と組織方法も重要となってくる。目的のある活動は、人間の独自の特長であると同時に、その根本的な必要性でもある。自律と創造性に空間を提供する有意義な仕事へのアクセスが非常に重要となる一方で、単調かつ反復的な仕事や苦役が自己実現の障壁となる理由はそこにある。

個人の仕事の経験はさらに、同僚や使用者、従業員、さらには社会全体とどのようにつながることが可能になるかによっても異なってくる。このようなつながりの重要性が最も鮮明に現われるのは、それが断たれた時、すなわち失業によって深刻な心理社会的影響がもたらされる時である。事実、仕事は個人と社会とのつながりのネットワーク全体を作り出す。そこには法律と契約による正式なつながり、仕事上付き合う相手との個人的、協業的なつながり、しばしば仕事によって生まれる各種の団体や地域社会とのつながり、序列と地位を決定づける物質上、風評上のつながり、さらには仕事と生活のバランスの有無を決定づけるつながりが含まれる。

現状において「包摂的」で「バランスの取れた」成長と開発が重視されていることは、個人が全般的な社会のプロセスと目標の一部として、公正かつ公平とみなされる条件で、かつ仕事を通じて、これに貢献する先天的な必要性を強調するものと言えよう。

個人と社会にとって仕事を持つ手段としての社会的、合目的役割に関するこのような視点は、以前から変わっておらず、これから変化すると考えるべき明らかな理由もない。問題はむしろ、現在の変化のプロセスをどのような形にすれば、仕事がこの役割をよりよく果たせるようになるのか、それによってどのような機会やリスクが生まれるのか、という点にある。

この論点概要では、こうした変化のいくつかによって、仕事の際、一時的ないしは空間的形態にどのような影響が及んでいるのかについて検討する。我々がいつ、どこで仕事するかは、仕事全体を特徴づける最も重要な 2 つの要素だからである。これまでの動向により、仕事のこうした次元はすでに進化を遂げている。この進化は今も続き、個人と社会に大きな影響を与えている。他の論点概要では、我々が望む仕事の未来に備え、これを積極的に形成できるようにするうえで留意すべき数多くの関連問題について検討してゆく。

仕事はどう変わり、個人と社会にどのような影響を及ぼしているか

技術革新は歴史上、職場と勤務日程、すなわち仕事の時空間的次元に大きな影響を及ぼしてきた。第 1 次産業革命は、産業労働者を大規模な職場へと集中させ、厳密な労働時間取決めを導入した。電灯の登場により、労働時間を日没後にまで延長することが可能になり、これによって個人と社会が大きな影響を受けた。このことは、労働時間の上限や女性による夜間勤務などに関する新たな政策を生んだ。

では、第 4 次産業革命は何をもたらす可能性があるのだろうか。この数十年間における技術と政策決定の組み合わせはすでに、国や地域間の相互依存を促進し、数百万の人々を単一のグローバルな生産・交換システムへと急激に包摂した。これが「時空間の圧縮」(Gregory et al., 2009; Agnew, 2001) を通じて人々を互いに近づけ、経済相互作用を高めたため、距離と時間という障害は消え去り、即時性とバーチャル性へと道を譲った¹。

とはいえ、時にはグローバルな規模で進むこうした生産とサービスの統合プロセスそのものが、仕事の時空間的組織を崩壊、消散させ、個人と社会に重大な結果がもたらされると考えるべき根拠もある。例えば、同じグローバルな生産システムにさらに多くの人々が取り込まれる一方で、企業は最も収益性の高いコア活動に集中し、残りの業務を外注するようになり、その垂直的統合は崩れた(論点概要第 10 号を参照)。またこれに伴い、元はひとつだった仕事が一連の業務に分散されることにもなった。

仕事と時間

1919 年に採択された ILO の第 1 号条約は、労働時間に関するものであり、1 日 8 時間労働と週 48 時間以内の労働を定めていた²。その後まもなく採択された別の条約では、週 5 日間の労働と 2 日間連続の休息が定められた³。これらの規定は、100 年前に社会的に望ましく、経済的に可能とみなされていた勤務形態を簡潔に表している。今日、これに相当する規定はどのようなものになるのだろうか。また、そこにはどのような問題が絡んでくるのだろうか。

重要な問題として、労働時間の短縮とその柔軟化に関する一連の課題が挙げられる。

労働時間の段階的な短縮はそれ自体、長年の社会政策目標となってきたが、これは生産性と生活水準の向上によって可能になったもので、仕事の未来について論じる者の中に、仕事の不足を予測する見解が出てきたことによって、さらに大きな話題となっている。実際のところ、労働時間の短縮は、24 時間体制のグローバル経済の中で、社内の柔軟性を確保

¹ Jessop (2000) は「リアルタイムでの『個別』事象の増大および／または所定の距離間での物質的、非物質的フローの加速」が絡むものとして、この時空間の圧縮を説明している。「これは物質的、社会的技術の変化によって、ますます短い行動期間でより正確な制御が可能になったことや『時間による空間の征服』と関連づけられる」(70 ページ)。

² 労働時間(工業)条約、1919 年(第 1 号)

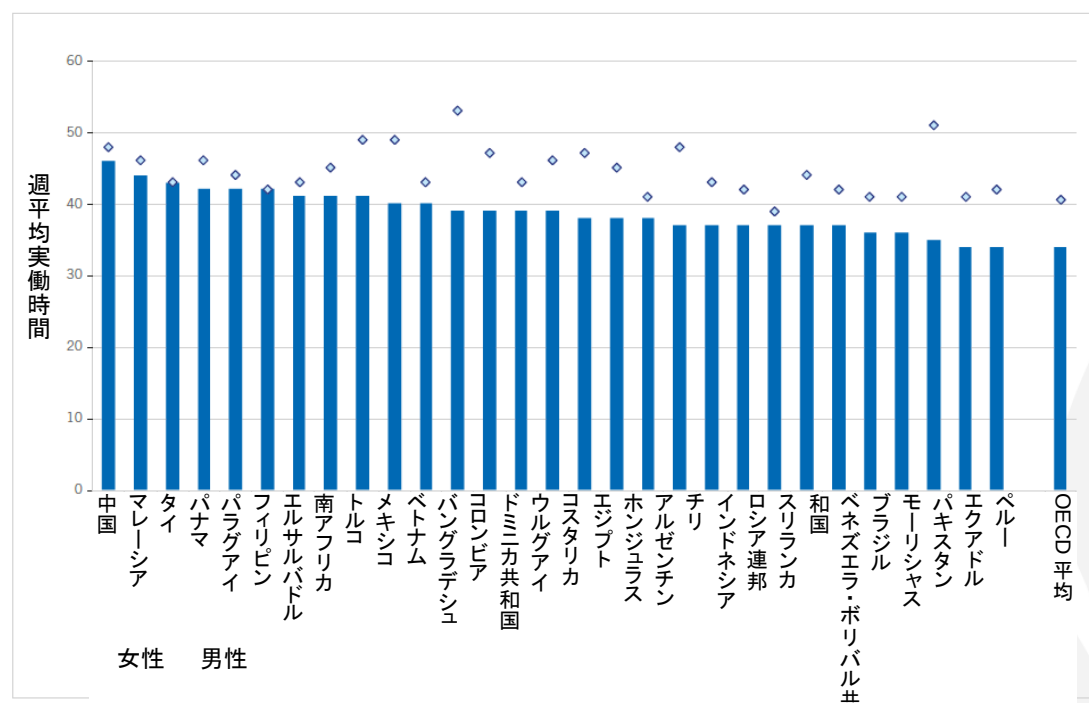
³ 週休(工業)条約、1921 年(第 14 号)

したいとする企業のニーズと、仕事と私生活のバランスを図ろうとする労働者のニーズの両方を満たすための方法の一部として実施される傾向にある。労働時間短縮は、複雑な交渉と対話のプロセスを経て実現することもある。これはドイツの金属部門や、鉄道部門における最近の団体協約に典型的に見られるが、こうした協約では、労働者が自らの週労働時間を削減し（例えば、金属部門では 28 時間に）、年次休暇の追加を選択することで、仕事と生活のバランスを自ら決定する労働者の能力が、柔軟性と組み合わせられている⁴。

労働時間の柔軟化は、企業のニーズと、特によりよい仕事と生活のバランスを求める労働者の嗜好に対する対応策であるものの、この 2 つが同時に実現するという保証はないため、最終的に時間の使い方を決定、支配するのは誰かという「時間主権」の概念が生まれてきた。しかも、団体交渉制度が弱い開発途上国では、労働時間の短縮と柔軟化を交渉できる可能性が制限される公算が大きい（Lee and McCann, 2011）。開発途上経済におけるインフォーマル部門や無給の仕事の広がりも、世界の他の国々の労働者にとって実現が近づいてきた選択肢を排除する可能性が高い。

こうした議論は、労働時間の分配がますます不平等になっていることと関連づけられて行われている。全世界の労働者のうち 3 分の 1 を超える人々は、週 48 時間以上働いているのに対し、ほぼ 5 分の 1 の労働者の勤務時間は週 35 時間に満たない。特に、インフォーマル経済で働く多くの労働者は、より長い労働時間を望んでも実現できず、時間面で不完全雇用に慢性的に陥っている。しかしその一方で、低賃金開発途上国では、男女ともに週労働時間が極めて長くなっているという証拠もある（図 1 を参照）。女性は家事や育児、介護を中心になってこなすことが多く（論点概要第 3 号および第 4 号を参照）。このことを有給労働時間の不平等な分配と一緒に考えれば、望ましい自由時間が持てない「時間の貧困」というジェンダー的次元が浮かび上がってくる。

図 1. 男女別週労働時間、2016 年



出典: ILOSTAT および OECD データベース注: 週平均実働時間は、被用者のあらゆる仕事における、あらゆる種類の勤務形態(正社員、パートなど)に基づく労働時間を指す。

⁴ 2018 年 2 月 5 日に署名され、2018 年 1 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までを有効期限とする団体協約の成果に関する IG Metall (2018) のプレスリリースを参照。

その他、新たに生じつつある重要な問題としては、勤務時間と私的な自由時間の境界線がぼやけてきていることが挙げられる。内職、在宅勤務、プラットフォーム経済、自営業、自由業といった勤務形態の変化により、個人がいつ働くか、いつ働かないか、どれだけ長く働くかについて決定する余地は広がっているが、その反面で、保証されていたり、予測できたりする仕事はなくなってきている。これに伴い、働いている時間と、働いていない時間の区別が不明確になりかねない。職場にいたることよりも、仕事をこなすよう求められることには利点もあり得るが、こうした利点は、いつでも働ける態勢になければならないという要求によって相殺されるおそれがある。このような形で、勤務と休息との間の境界線はますます曖昧になり、個人が実質的な意味での休憩時間を守る能力は損なわれかねない。プライベートな時間のうち「勤務」（メールのチェックなどによる）に費やされた時間に対する報酬についても、問題が生じている。その対策の 1 つとして出されているのが「つながらない権利」という考え方である（ILO and Eurofound, 2017）⁵。

労働と時空間

人間は変化によって、いつでも仕事をするのが可能になったり、それを要求されたりしているが、これと同じ形で、人間がどこでも働けるような新しい機会も生まれている。

グローバル化の過程で、その様相を一変させた国際分業は、生産とサービス提供の場所に関する決定を左右するさまざまな要因への対応として、今後も進化を続けることになる（論点概要第 6 号を参照）。グローバル・バリューチェーンの形が再構築する中で（論点概要第 10 号を参照）、仕事や職務、業務もその結果として変化することになる。

勤務地の流動性もまた、個人個人の労働者によって実感することになる。多数の労働者を大型の生産施設に集めることは、すべての場合ではないものの、ますます多くの場合において、その必要性や利点を失ってきている。請負業者や下請業者の多用に基づく新たな生産モデルの影響もあり、フォーマルで物理的な職場と勤務形態には「亀裂」が生じている（Weil, 2014）。また、勤務形態の多様化は、労働者が 1 つの勤務形態に長く留まるよりも、その間を当たり前に行ったり来たりすることを意味する。

しかも、情報通信技術の応用によって、固定した集団的職場にいなくてもできる仕事が多くなってきた。これによって、ある段階で、個人に自宅または他の離れた場所で働くという選択肢が与えられたり、さらに別の段階では、職場が最終的に廃止されることで、他で働くことが選択肢ではなく、要件になったりする可能性がある。状況に応じ、インターネットにつながっている場所であればどこでも仕事ができたり、商品またはサービスの需要者から要求される場所を回って仕事したりするプラットフォーム経済の場合には、これが特に当てはまる（論点概要第 5 号、第 6 号および第 10 号を参照）。

個人と社会にとって、このような状況から受けられる恩恵があることは明らかである。最も明白なこととして、どこに住み、働くかを個人が選べる可能性が高まり、混雑や通勤時間、さらには汚染も減る可能性が挙げられる。加えて先進国では（ある程度において開発途上国でも）、情報技術がこれまでは考えられなかった形で起業家を市場や金融機関、当局とつなげ、これまでは不可能だったビジネスモデルの存続が可能になり得る（論点概要第 4 号および第 9 号を参照）。インターネットへの接続も、異なる国の農村部、都市部双方で人々が仕事を提供、遂行することを可能にするため、これが労働目的の移住に代わる手段となることもある。

⁵ 例えばフランスに関し、労働、社会的対話の現代化および職業人生の安定化に関する 2016 年 8 月 8 日の法律第 2016-1088 号第 55 条を参照。

しかし、この仕事の空間的分散は、特に上述の時間的分散と併せて考えた場合、仕事の社会的役割に大きく影響する可能性が高いと見られる。最も単純な言い方をすれば、仕事は人間の集団によって同時に、同じ場所でも行われず、遠隔地またはバーチャルで行われ、長期的な雇用関係の対象にもならなくなれば、かつての社会的役割を、少なくとも同じ形で果たすことはできなくなろう（例えば、Dudwick, 2013 を参照）。仕事は物理的な近接性や、長い時間をかけて培われた個人的な信頼と親しみの関係によって生じる共同体意識や仲間意識、社会的交流との関連性を失ってゆくことになろう。

この空間的分散が社会機構にどのように影響するかについては、まだ議論の余地がある（論点概要第 12 号）。空間的な関心は依然として、ローカルからグローバルのレベルに至るまで、労使関係を積極的に構成し続けている。最近になって、先進地域、開発途上地域の双方で、しばしば地域密着型で、革新的な労働者組織化戦略の台頭が地方で見られるのも、決して偶然ではなかろう（Fine, 2015; Webster, 2015; Johnston and Land-Kazlauskas, 2018）。仕事の再構成に伴い、コミュニケーションのやり方にも変化が見られる（Facebook、WhatsApp など）。この仮想接続性によって「集団行動の論理」に重要な影響が及ぶだけでなく、物理的に集まらなければならないという要件を克服することもできる。また、零細企業や女性、非標準的契約を結んだ労働者など、これまでつながることに困難を覚えていたかもしれない人々が連携する機会を増やせる可能性もある（Savage, 2006）。

こうした類の動向については、主観的評価が下される余地が大きい。これを社会の個人主義化に対応する積極的な動きと捉え、個人的な嗜好を満たしたり、ライフスタイルの選択を行ったりできる新たな機会を提供するものと捉える向きがある（Frayne, 2015）。その一方で、インターネット時代の超接続性とは裏腹に、個人間の時空間的な距離と所得格差が広がる中で、孤立と細分化が進み、アイデンティティが失われるのではないかという危険性を指摘する意見もある（例えば、Supiot, 2012）。

仕事の評価と測定

仕事が個人と社会の生活の中で、物質的な欲求を満たしたり、個人的な自己達成感を提供したり、個人を社会とつなげたりするなど、普遍的な役割を数多く演じているという考え方は、誰もが仕事からまったく同じものを求めたり、期待したりしているということも、嗜好が今後も変わらないということも意味していない。可能な場合、異なる人間は、有給の仕事と自由時間との間の折り合いや、自分が負担したいと考える仕事量や責任、さらにはある時点で労働に参加するかどうかにつき、異なる決定を下すだろう。

よって、多様性や柔軟性を高める仕事の世界での変化は一応、個人の異なる嗜好に対応する重要な機会を提供するものと見られる。ILO 第 1 号条約で定めるパラメータ、および、一定時間以上、所定の職場に所定の時間だけ留まるという要件の枠内で、こうした嗜好に対応することはできないかもしれない。しかし同様に、所定の状況において提供された多様な機会と、具体的な個人の希望がぴたり合うという保証もない。この 2 つをマッチさせるために必要な仕組みや制度には、一定の最低保証（最低賃金や社会的保護の土台など）に裏づけられた社会的対話と交渉が含まれる。

個人の福祉を満たすための職業人生の設計が、我々が望む仕事の未来の重要な側面だとすれば、経済的・社会的な成果を測る従来の指標である国民 1 人当たり GDP は、仕事が促進の役割を担うべき物質的な福祉、精神的な発展、自由、尊厳、経済の安定および機会均等の程度を把握、測定する尺度として、ますます不適切になっていると見られる。GDP は全世界で、そしてライフサイクル全体で個人と社会の福祉を支える無給の仕事の価値を測定していない。しかも、無給の仕事を行っている人々はしばしば、その必要性から、選択する権利の行使を妨げられているのである（論点概要第 3 号を参照）。

よって、無給の仕事を含め、あらゆる種類の仕事を考慮に入れ、仕事が実際に、個人と社会の福祉促進の役割をどれだけ果たしているのかを国民経済計算システムに反映することは、我々が望む仕事の将来を目指す政策を策定するうえで重要な基盤となると同時に、その成果の測定に対する大きな貢献にもなる。

考慮すべき問題点

我々がいつ、どこで、どのように働くかという構造の転換には、将来性と危険が伴う。こうした変化が仕事の未来において、個人と社会に及ぼす影響は、我々の価値観や社会的正義を守るとする決意、さらには未来の形を作るために我々が策定する枠組みに左右されることになる。

- 企業の柔軟性に対するニーズと、労働者の仕事と生活のバランスに対するニーズを充足するためには、仕事の未来における変化をどう利用すればよいのか。新たな技術による生産性の向上をどのように活用すれば、先進国、途上国の両方で労働時間を徐々に削減できるのか。
- 仕事が急速な空間的分散を遂げる中で、我々のコミュニティと社会で、仕事の有意義な役割をどのように育ててゆけるのか。仕事をローカルな基盤につなぎ止め、潜在的に新たなコミュニティ意識を作るうえで、新技術はどのような機会を提供しているのか。
- すべての仕事をより正確に計測、評価するためには、どのような尺度に依存すべきか。有給、無給を問わず、すべての仕事を適切に評価するためには、どのような政策を採用しうるか。
- 安定、包摂、平等を兼ね備えた仕事の未来にとって、既存のガバナンス枠組みは適切か。

////