

# 目次

序文 .....	iii
謝辞 .....	v
<b>要約.....</b>	<b>1</b>
<b>1. 新しい雇用パターン：世界全体および地域別のトレンド .....</b>	<b>5</b>
はじめに .....	5
A. 雇用と経済成長の関係 .....	5
B. 多様化した労働市場 .....	17
C. 結論と本レポートの構成 .....	22
補遺 A 国および地域の分類 .....	26
補遺 B グローバルな賃金の差を推定する .....	27
参考文献 .....	28
<b>2. 雇用形態，貧困，および所得不平等 .....</b>	<b>29</b>
はじめに .....	29
A. 各種雇用からの所得 .....	29
B. 変化する労働形態と貧困 .....	38
C. 仕事の様式の変化と所得不平等 .....	43
D. 結論：各国の経験からの教訓 .....	49
補遺 A データの出所と対象範囲 .....	56
補遺 B 所得源，データ制約，および方法論 .....	57
補遺 C 図と分解表 .....	60
参考文献 .....	63
<b>3. 雇用パターン別の社会的保護の適用範囲 .....</b>	<b>67</b>
はじめに .....	67
A. 雇用形態別にみた法律上の社会的保護の適用範囲 .....	67
B. 社会的保護の適用範囲の実際：実施との隔たり .....	79
C. 結論 .....	94
補遺 A 定義と方法 .....	96
補遺 B 年金の適用範囲における総合的な隔たりの分解 .....	100
補遺 C 雇用形態別にみた拠出型制度による実効的な年金の適用範囲 .....	101
補遺 D 老齢年金給付の実効的な適用範囲の指標（グローバル推定値）： 雇用の環境，形態別にみた拠出型年金制度への加入 .....	104
補遺 E 雇用の環境，形態別にみた老齢年金加入：データ源 .....	105
参考文献 .....	108
<b>4. 労働規制と雇用パターン .....</b>	<b>111</b>
はじめに .....	111
A. 労働規制の変遷 .....	112
B. 労働法規制が労働市場と社会の成果に及ぼす影響 .....	119
C. 結論 .....	123
補遺 A CBR-LRI データセットを構築するのに使われた方法論と コード化アルゴリズム .....	125
補遺 B 計量経済分析に対する方法論的アプローチ .....	129
参考文献 .....	132

5. グローバルな生産パターンの変化とその企業や雇用に対する影響	135
はじめに	135
A. グローバルな生産パターンと国境を横断する仕事の組織化	135
B. グローバルな供給チェーンが雇用パターンと企業に及ぼす影響	146
C. 結論：グローバルな供給チェーンに関連する政策上の論点	154
補遺 A グローバルな供給チェーンに関連した仕事数の ILO 推定値	158
補遺 B グローバルな供給チェーンへの参加と労働市場：部門別分析	162
参考文献	163
ILO Research Department から最近出版された刊行物	169

図

1.1 年齢別・性別にみた世界全体と地域別の仕事の相違 (危機前のトレンドとの比較)	6
1.2 先進国と途上国における雇用弾力性と GDP 成長率 (主要な期間)	8
1.3 仕事に見られる差異に伴う世界全体の賃金損失額の推定値	11
1.4 生産性と雇用の年平均伸び率	14
1.5 国の生産性水準 (2005 年の不変ドル価格による労働者 1 人当たり産出の対数値) と部門別・形態別の雇用分布 (最新年)	15
1.6 企業規模別の生産性 (経済全体, 2010 年)	16
1.7 規模別にみた企業の特徴 (主要発展途上国経済, 最新年)	16
1.8 世界全体および地域別の賃金・給与雇用	18
1.9 雇用形態別にみたパートタイム雇用とフルタイム雇用 (最新年)	19
1.10 雇用形態別・雇用契約種類別の雇用分布 (最新年)	21
2.1 雇用形態別の労働所得比率	31
2.2 雇用形態別にみた労働所得比率の推移	32
2.3 雇用形態別にみた労働所得の不平等 (最新年)	33
2.4 世帯主の雇用形態別にみた所得源 (最新年)	36
2.5 世帯主の雇用形態別にみた貧困率 (最新年)	40
2.6 相対的 / 絶対的な貧困線以下の家計における所得源 (最新年)	42
2.7 市場所得および可処分所得でみた不平等	44
2.8 可処分所得でみた不平等 (最新年)	46
2.9 臨時、パートタイム、およびインフォーマル雇用の割合の変化と可処分所得でみた ジニ係数の変化 (2000 年代半ば～最新年)	47
2.10 南アフリカにおける社会的助成金	51
2A.1 データ源と対象年	56
2B.1 分析に用いられた所得の様々な要素	59
2C.1 雇用形態別にみた労働所得不平等の変化 (2000 年代半ば - 最新年)	60
3.1 生産年齢人口のうち老齢年金が法的に適用されている割合	69
3.2 雇用形態別にみた老齢年金の適用	70
3.3 自営業者に対する年金の適用保護を提供している国の割合 (年金手続き別)	74
3.4 定期的な失業手当で法的に対象に含まれている労働力の割合	75
3.5 雇用形態別にみた失業手当の法的な適用範囲	77
3.6 地域別にみた老齢年金の適用 (法律と実際)	80
3.7 年金の適用範囲の状態：世界全体	81
3.8 雇用形態別にみた法的および実効的な老齢年金による保護 (最新年)	84
3.9 年金制度に拠出している被雇用者 / 総雇用の比率 (最新年)	87
3.10 非拠出型年金：適用範囲と給付水準 (新興国・途上国)	90
3.11 失業手当を受領している失業者の割合	91
4.1 国グループ別にみた多種多様な雇用形態の総合的な平均点	114
4.2 国グループ別にみた長期的な雇用保護法制	118

4.3	EPL 全体の変化で分類した国別の労働市場動向 (1993-2013 年における%ポイント変化) .....	122
5.1	GSC 関連職の説明：本章が使っている手法の例示 .....	137
5.2	GSC に関連した仕事の数とシェア (1995-2013 年) .....	138
5.3	国別にみた GSC 関連職のシェア .....	139
5.4	GSC と経済全体で雇用されている女性の割合 (2013 年) .....	140
5.5	部門別にみた GSC 関連職シェアの変化 (2000-13 年) .....	141
5.6	中間財と最終財のグローバル貿易 .....	142
5.7	部門別にみた国内的・国際的な生産工程数 .....	143
5.8	幅広い地理的地域別にみた貿易フロー .....	145
5.9	グローバル供給チェーンへの参加が労働生産に及ぼす影響の推定 .....	147
5.10	グローバル供給チェーンへの参加が賃金に及ぼす影響の推定 .....	149
5.11	グローバル供給チェーンへの参加がスキルの賃金プレミアムに及ぼす 影響の推定 (経済全体と主要部門) .....	151

## 表

1.1	世界と各地域の男女別失業率 (%) .....	7
1.2	仕事における差異 (危機前のトレンドからの予測値と比較) による推定賃金損失額 (2013 年, 2013 年の国際的ドル・ベース, 10 億ドル) .....	9
1.3	国民所得 (未調整) に占める労働シェア (グローバルな仕事不足がある場合と ない場合, 2011 年, %) .....	12
1.4	貧困層 (2 ドル未満) と貧困に近い層 (2-4 ドル) の労働者が総雇用 に占めるシェア (主要地域別, %) .....	18
1.5	契約種類別の雇用 (高所得国, %) .....	22
2C.1	不平等の分解：会計枠組み (最新年) .....	61
2C.2	不平等の分解：会計枠組み (2000 年代半ば) .....	62
3.1	雇用形態別にみた有効に実施された拠出型の仕組みによる 法的年金の適用率 (% , 最新年) .....	85
3A.1	適用範囲指標：基準人口と範囲 .....	96
3A.2	社会的保護の適用範囲における隔たりの定義 .....	98
4.1	さまざまな雇用形態に関連した指標 .....	114
4.2	変数別・国グループ別にみた雇用形態の平均得点 .....	115
4.3	雇用保護法制に関連した変数 .....	118
4.4	主要変数と国グループ別にみた雇用保護法制の平均得点 .....	119
4A.1	主要な変数に対するコード化アルゴリズム .....	127
4B.1	実証分析で用いられた変数の要約 .....	130
4B.2	失業率の実証分析 .....	131
5B.1	需要を部門別の産出に結び付ける .....	159

## ボックス

1.1	技術と仕事：ゼロサム・ゲーム .....	13
1.2	雇用の種類を定義する .....	24
3.1	主要な拠出型年金制度の範囲に含まれている家事労働者 .....	72
3.2	ミニジョブないしゼロ時間契約の労働者向けの社会的保護 .....	79
3.3	アルゼンチンにおける社会的保護の再建 .....	82
3.4	正規雇用の縁にいる労働者の適用範囲を広めるべく適格期間を設定する .....	93
4.1	データ, 方法論, および対象国の概観 .....	113
4.2	多種多様な雇用形態の労働者にかかわる処遇の平等 .....	116
4.3	EPL にかかわる最近の修正 (主要変数) .....	120
5.1	GSC に関連のある仕事の数を評価する ILO の方法論 .....	137
5.2	リード企業にとって GSC 参加の経済的利益は過大評価されているか? .....	148
5.3	バングラデシュにおける火災予防と建設物の安全に関する協定 .....	156



## 要約

世界経済が十分な数の仕事を創出していない時期に、仕事の世界は著しい変化を遂げつつある。ILOの推定によれば、グローバルな失業者数は2014年に2億100万人に達した。これは2008年の世界危機開始以前を上回っている<sup>1</sup>。さらに、グローバルな労働市場に毎年参入してくる4,000万人以上の追加的な人々向けに仕事を供給するのは、気が遠くなるような課題になりつつある。広範囲にわたる失業に加えて、雇用関係自体も重要な転換に直面しており、それがさらなる挑戦課題となっている。

### 雇用関係は確実性を失いつつある…

本レポートは、正規雇用モデルから離れつつある状況を明らかにしている。通常のモデルでは、労働者は雇用者に依存する雇用関係において賃金や給与を稼得し、安定的な仕事に従事し、フルタイムで働く。先進国では、正規雇用モデルは徐々に支配的ではなくなつつある。新興国・途上国では、雇用の契約や関係について若干の強化が図られてきていたが、多くの諸国でインフォーマルな雇用が引き続き一般的であり、グローバルな供給チェーンの底辺では極めて短期の契約や不規則な労働時間がむしろ広がりつつある（本書の第1章と第5章を参照）。

今日、賃金・給与雇用はグローバルな雇用の約半分しか占めておらず、サハラ以南アフリカや南アジアなどといった地域では労働者のわずか20%を含むにすぎない。多くの先進国でも、賃金・給与雇用は逡減傾向をたどっており、歴史的なパターンから乖離しつつあるといえる。逆に、自己勘定職や伝統的な雇用者対被雇用者という取り決めの枠外にある雇用形態が増加傾向にある。新興国・途上国では、賃金・給与雇用の増加という歴史的なトレンドが減速しつつある。ほとんどの途上国では、インフォーマル経済や無給の家族労働といった仕事の割合が、執拗に高水準を維持している。

さらに、賃金・給与労働者のなかでも新たな動きが出てきている。賃金・給与労働者のうちフルタイムの常用ベースで雇用されているのは45%以下にとどまり、そのシェアも逡減しているようである。これは世界全体の賃金・給与労働者のうち、10人中のほぼ6人はパートタイムないし臨時の雇用形態にあるということの意味する。女性は、臨時でパートタイム形態の賃金・給与雇用のなかでは、圧倒的なシェアを占めている。

要約すると、現在の仕事の世界では正規雇用モデルはますます代表的ではなくなつつあり、このモデルに相当する条件で雇用されている労働者は4人に1人以下となっている。

---

1 2015年1月に発行された『世界の雇用及び社会の見通し』のトレンド版で詳述されている。

### …需要の不足、産出の低下、不平等の拡大の要因になっている…

雇用関係において進展している転換は経済的・社会的に重要な影響をもたらしている。労働所得と生産性の間の乖離拡大に寄与しており、世界のほとんどで生産性は賃金を上回る上昇を示している。続いてそれが総需要の不足に帰結して、その状態が危機以降執拗に持続している。本レポートの推定では、失業や労働所得が伸び悩み、それが消費、投資、および政府歳入に影響を与えている結果として、世界需要の損失は3.7兆ドルに達している。

加えて、雇用関係の変化は所得不平等を悪化させている可能性がある（第2章）。証拠は国ごとにまちまちではあるが、平均すると、正規雇用形態は他の種類の仕事に比べて報酬が良く、過去10年間にわたって格差は拡大する傾向をたどってきている。臨時やインフォーマルな労働者、パートタイム労働者、無給の家族労働者など——これらの多くは女性——については、貧困や社会的排除から影響を受ける割合が不相応に高い。

### …正規雇用モデルを軸に構築されている政策や制度について、重大な挑戦課題を突き付けている。

新技術や企業が生産を組織化する方法の変化が、雇用関係の変化や新しい仕事形態の広がり背後にある重要な要因である。大半の労働者に対して正規雇用モデルを達成するのはますます困難になりつつある。

その結果として、公的政策は、非正規取り決めから、常用のフルタイムで従属的な雇用への移行を促進することだけに焦点を絞るべきではない。あらゆる種類の雇用に就いている労働者向けに、十分な保護が整備されるよう配慮すべきである。本レポートではこの点から社会的保護と雇用法規制の役割を検討する（第3章と4章）。

### 変化しつつある仕事の性質を考えると、社会的保護の適用範囲を拡張し発展させる政策が必要とされる…

正規雇用契約労働者向けの社会的保護の適用は不十分であり、多くの給付について適格性の制限がある。このことは、社会保護制度が大きな割合の労働力に届いて潜在的な利益をもたらすことを阻害している。そこで、既存の規制を再検討して、変化しつつある仕事の様式を考慮に入れるべきである。本レポートで示されているように、多くの諸国がこの面で著しい進展をみせて、その進展に向けて実現可能な青写真を提示している。社会的保護制度が創設過程にある地域では、最初からさまざまな仕事形態を含める機会がある。制度がすでに確立している地域では、労働力の構成をより正確に反映して、既存の適格要件や適用範囲を更新する必要がある。

そのような政策革新が法的な、そして場合によっては実質的な社会的保護の適用を、非正規形態の仕事に就いている人々にまで拡張するのに役立ってきている。そのための措置には、新しい拠出型のカテゴリーの創設、登録・徴税手続きの簡素化、社会的保護制度へ

の拠出に対する補助金の供与などがある。例えば、アルゼンチンやブラジル、中国、南アフリカでは、革新的な形の社会的保護制度のおかげで、脆弱な雇用状況の下にある労働者の所得保証が改善した。広範囲にわたる先進国と途上国では、政府が社会的保護と労働市場政策の組み合わせを追求したおかげで、フォーマルな雇用の増加がもたらされている。

このような前向きなトレンドを除くと、多種多様な雇用形態にある労働者の社会的保護に関しては著しいギャップが残ったままとなっている。例えば、自営業者向けの拠出型社会保険プログラムや、非正規形態の雇用に就いている労働者——大半は女性——の年金受給権は依然として未整備である。

### …労働法規制はそのような多様な形態の雇用に適応していなければならない。

本レポートは、多くの政府は雇用法規制の対象範囲を適合および拡張させることによって、仕事の様式の変化に対応してきていることを見出している。自営業、パートタイム職、有期雇用、派遣業務などに関連した法規制の分野では、著しい改善が生じている。本レポートが発見したところによると、この分野の労働法規制の保護力は分析対象国のほとんどにおいて、時とともに着実に強化されてきている。この一因は「平等な処遇」法制の導入にあり、これは非正規雇用と正規雇用の労働者について平等な保護を義務化したものである。にもかかわらず、旧式ないし不十分な法的枠組みが、変貌を遂げている仕事の性質を十分反映していない地域では、大勢の労働者は依然として雇用保護法規制で保護されていない。さらに近年、特にヨーロッパを中心に一部の国々では、雇用の伸びを刺激するために、正規および非正規両方の雇用に関して労働者の保護水準を削減するという変更がなされている。

しかし、労働法規制と失業など主要な労働市場指標との関係にかかわる本レポートの分析によると、労働者保護の削減は失業の減少をもたらさない。それどころか、本レポートの発見は、実際に、雇用保護を弱めてしまうような設計の悪い変更は、短期的にも長期的にも雇用と労働市場参加にとって逆効果になる可能性が大きいことを示している。この政策分野には「万能薬」はない。そうではなく、具体的な労働市場条件とイデオロギーではなく結果という証拠に基づいて、注意深く設計されたアプローチが必要であることは明らかである。このことから、達成される公算が大きいのは、社会的な対話が進むべき道の発見に役立つような場合であろう。

### グローバルな供給チェーンは経済成長に貢献できるが、雇用の質や社会的な格上げのためには追加的な努力が要求される

本レポートでは雇用の様式の変化との関連で、グローバルな供給チェーンの役割も検討した（第5章）。ほぼ5人に1人の割合の労働者がグローバルな供給チェーンで働いていると推定される。部門別の分析は、グローバルな供給チェーンに参加していると生産性が高まることを示している。ただし、新興国ではその効果はそれほど大きくない。部門別分析のさらなる示唆によれば、平均すると、グローバル供給チェーンに参加している部門で

雇用されている労働者は、グローバル供給チェーンへの参加程度が低い労働者と類似した賃金を得ている。総合すると、生産性と賃金のこのような乖離は次のことを示唆している。すなわち、賃金に配分されている付加価値の割合が長期的に低下して、賃金シェアの低下と所得不平等の拡大につながっている。

一部のグローバル供給チェーンにおける熾烈な競争と短い製品サイクルも、労働者の雇用契約や労働時間に影響を及ぼしている。

このような動向を受けて、社会的対話や労働市場統治の問題が前面に出てきている。企業の社会的責任にかかわるイニシアティブは広まりつつあるものの、より大胆な措置が依然として必要とされている。したがって、この点ではILO加盟国による共同と協力が至上命題である。技術進歩や供給チェーンのグローバル化から派生する失職を他の雇用機会で確実に相殺するためには、積極的労働市場政策——スキル向上・訓練・教育などを含む——が必要である。供給チェーンの底辺では労働にかかわる法規制とその執行の両方が必要である。より一般的には、基本的な基準を手始めに国際的な労働基準を実施することが、供給チェーン全体を通じて経済的・社会的な利益の並行的な発展を確保するのに決定的に重要である。これが下向きではなく上向きの収斂への道である。