

パートナーシップ



欧州の適正労働イノベーション： 社会契約の再考

Fabian Wallace-Stephens
and Emma Morgante

2021年6月

謝辞

パートナーのAutodesk Foundationに感謝を申し上げます。Autodesk Foundationのサポートがなければ、このプロジェクトを達成することは不可能でした。Shirin Maani氏、Alexa Clay氏、Alan Lockey氏、Rami Assaf氏、Tayo Akinyemi氏、Anthony Painter氏、Joanna Choukeir氏、Jess White氏、Nat Ortiz氏をはじめとするRSAのすべての同僚や従業員には、サポート、情報、ヘルプなどの支援をいただき、感謝いたします。とりわけ、Amanda Ibbett氏とJames Morrison氏には、本レポートの執筆において、多大な支援をいただきました。感謝を申し上げます。Riley Thorold氏には、本プロジェクトの初期の段階におけるイノベーションマッピング研究でサポートをしていただきました。また、ワークショップに出席された関係者やインタビューに参加された全員にも本プロジェクトに貢献していただきました。この場でお礼を申し上げます。本書に誤りがある場合は執筆者の責任です。

目次

	ページ番号
i. RSAについて	2
1. 要旨	4
2. はじめに	11
3. 自動化と将来の労働	14
4. 不確実な雇用の増加	26
5. 適正労働イノベーションのマッピング	35
6. フィールドの構築	57
7. 結論	64

定例する変革を 定例する変革を

私たちはRSAです。芸術、製造会社、
および商業のための王立協会
人々とアイデアを結びつけ、私たちが
生きる時代の課題を解決します。

私

私たちはRSAです。芸術、製造会社、および商業のための王立協会 すべての人にとって豊かな将来を約束し

ます。私たちが創り出すことに参加できる未来。

RSAは250年以上にわたり、重要な社会的影響の最前線に立ってきました。RSAの実績ある変革プロセス、厳格な研究、革新的なアイデアのプラットフォーム、そして3万人以上の問題解決者から構成された多様なグローバルコミュニティが、持続的な変革のための解決策を提供します。

ともに変革を進めましょう。RSAのコミュニティにご参加ください。力を合わせて、人々とアイデアを結びつけ、私たちが生きる時代の課題を解決しましょう。

詳細については、thersa.orgをご覧ください

RSAの目標は次のとおりです。

理念

全員がより良い未来を創ることに参加できる世界。

目標

人々とアイデアを結びつけ、私たちが生きる時代の課題を解決する。

RSA

積極的に問題を解決する人々のグローバルコミュニティ

パートナーについて

環

境に配慮した建物からクリーンな自動車、スマートな工場から最大のストーリーまで、Autodeskは日々素晴

らしいものを生み出しています。40年間以上にわたり、お客様と協力して、ものづくりの方法を変えてきました。今日、私たちのソリューションはさまざまな業種に広がっており、世界中のイノベーターがテクノロジーを新しい方法で組み合わせ、才能を発揮し、洞察力を生かして新しいことを可能にしています。

目

要

要旨

RSA Future Work Programmeの目的は、全員のために適正な労働を確保することです。そこで、Autodesk Foundationと共同で調査に着手し、欧州とサハラ以南のアフリカで近年どのような適正労働イノベーションが生まれているのかを理解するために考察を行いました。RSAの目的は、これらの組織の意識を高め、政策立案と社会投資を支援するためのオンラインディレクトリを作成することでした。本レポートの前半では、技術と他の力が労働者にどのように影響するのかを検討した文献レビュー、二次データ分析、ホライズン・スキニングにおける主な研究結果を詳細に説明します。後半では、イノベーションマッピング研究の概要を説明し、最も有望な適正労働イノベーションと、イノベーションの影響の範囲と深さを拡大する方法を検討します。

自動化と将来の労働

将来の仕事に関する議論の中心は、AIとロボットに置き換わる業務の数を予測しようと試みることでした。文献レビューにより、自動化のリスクは欧州の国と地域によって大きく異なることがわかりました。南欧と東欧諸国では、北欧と西欧よりもリスクが高くなっています。農村部では大都市よりもリスクが高くなっています。過去10年間でどのように労働市場が変化したのかを調査し、どの程度自動化が導入され、新しい仕事が創出されているのかを評価しました。過去10年間に成長した複数の業種は自動化への回復力が高くなっています。このような業種には、コンピュータープログラミングなどのハイテク部門や、レジャーや社会的介護といった人間同士の触れ合いが多い部門などがあります。しかし、この関係は明確とは言えず、他の力も欧州の労働市場の構造に影響を及ぼしています。自動化のリスクが高いにもかかわらず、飲食・接待・娯楽サービスや物流といった業種は力強い成長を見せました。他方、鉱業は急速に縮

小し、石油・ガス業界も縮小し、再生可能エネルギーへの移行の兆候を示しています。環境に配慮した仕事革命も、今後10年間に欧州全体で数十万種類の仕事を創出すると予想されています。

一部の地域や人口層は、とりわけ深刻な課題に直面していることがわかっています。欧州全体では、雇用創出において非常に大きい格差があります。ほとんどの地域では、金融危機後に新しい雇用が創出されましたが、経済低迷の影響がより大きかった一部の地域では新しい雇用が生まれていません。とりわけ、南欧諸国の地域やフランスの一部の地域がこれに該当します。若年層の労働者は一貫して自動化のリスクが最も高いと見なされ、女性は給与の高い一部のハイテク職種に就く機会を失っています。

失業の増加を背景に、新型コロナウイルスが発生したことで、このような傾向が異なる方向に変化しました。新型コロナウイルス感染症の世界的流行は、旅行業やクリエイティブアート(自動化へのレジリエンスは高いもののソーシャルディスタンスを守ると利益を生み出せない)などの業界での失業につながる可能性が高いと思われるだけでなく、技術的な変化のペースを加速させる兆候もあります。Eコマースが実店舗での仕事に置き換わり、リモートワークによってオフィス清掃員や警備員の必要性が減るだけでなく、ホテルではロボットまでもが導入されました。また、リモートワークにより、新型コロナウイルスの大流行の前は経済成長が偏向していた大都市から離れたところで、経済のリバランスが発生する可能性があります。

不確実な雇用の増加

過去数十年において、欧州のさまざまな地域で非正規雇用が一般化し、労働者と企業との間の社会契約が綻びを見せ始めました。「ギグエコノミー」はこの点で時代精神を取り込みましたが、これは比較的新しい現象であり、正式な統計情報にはまだ取り込まれていません。さまざまな研究の調査データによると、欧州の労働者の約10パーセントはオンラインプラットフォームを使用しており、配達からグラフィックデザインに至るさまざまな仕事を検索していますが、週に20時間以上または主な収入源としてそのような仕事をしているのは2〜3未満であることが示されています。

「一時期雇用契約」は地域全体で広がっており、従業員の14パーセントに影響しています。このような契約形態の拡大は、とりわけイタリア、オランダ、ポーランド、クロアチアなどの一部の欧州の国で顕著です。英国、オランダ、イタリア、フィンランドでも「オンコールワーカー」または「ゼロ時間契約」（不定期に短時間就労する契約労働者）は多くなっています。このような就業形態は、一部の人々にとっては、好きなときに働けるという自由さと育児・介護や学業に合わせて仕事を選べるという柔軟さが魅力であるかもしれません。しかし、このような柔軟さは、「労働者を一層不安定にさせ、その生活の管理を困難にさせるやり方で、すべてのリスクを労働者に押しつけようとする」雇用者と表裏一体であり、そのような懸念が高まっています。このような労働者の一部は労働時間が不確実であったり、低収入や不安定な収入といった慢性的な問題に悩まされたりしています。

「自営業者」は多様な層であり、欧州全体の労働者の14パーセントを占めています。ギリシャ(30パーセント)とイタリア(22パーセント)では、この数字が大幅に高くなっています。大多数の人にとって、自営業は仕事と生活の満足度を高めてくれます。しかし、これらの労働者は、経済的

な保障に関する大きな課題に直面しており、従来の雇用形態の労働者が当然と考える重要な保護を受けていません。自営業者は、建設、芸術、娯楽、飲食・接客などの分野で雇用が多いため、新型コロナウイルスの大流行中に最も大きな打撃を受けた労働者に含まれています。多くの場合、このような労働者向けに政府の支援対策も後から導入されましたが、厳しい条件が適用されました。傷病手当が支給されず、一部の国では、新型コロナウイルスの状況が悪化した可能性があります。とりわけ自宅への宅配に関連する仕事といったギグエコノミーの一部の側面は、感染症の大流行に対応して成長したように思われます。しかし、新型コロナウイルスが労働者の保護強化に関する議論を加速させ、プラットフォームの「成長」を余儀なくした兆候もあります。最近のウーバーの雇用状況の判決は氷山の一角に過ぎません。

適正労働イノベーションのマッピング

RSAは、「生涯学習」、「経済的保障」、「労働者の声」という3つの幅広いテーマを中心にイノベーションマッピングを構成しました。すべてのテーマの中で、とりわけ、関心の中心となったのは、ダイバーシティとインクルージョンに対処し、年齢、性別、人種、精神的・肉体的な健康状態に関係なく、経済の末端にいる人々に適正な雇用を開放するイノベーションでした。

- 技能、訓練、生涯学習: 将来の技術トレンドを乗り越えるために必要な技術を習得させたり、将来の仕事に移行できるように支援するプログラム。
- 経済的保障: とりわけギグエコノミーやその他の新しい雇用形態の人々が収入の増加や安定化を実現したり、傷病手当などの重要な保護策を受けたりできるようにする取り組み。
- 労働者の声と力: 労働者が労働条件に影響力を及ぼせる新しい種類の労働組合、協同組合、組織形態。

この調査では、机上調査に加え、欧州の関係者との30回以上のインタビューなど、世

界各地域の主要なエコシステムプレーヤーと幅広く取り組みました。欧州全体で約200種類のイノベーションが特定されました。各テーマ内では、イノベーションをクラスターに分類し、類似した問題に対処するために類似したアプローチを採用する幅広い「介入策」にまとめました。ここでの目的は、これをきっかけにイノベーター、政策立案者、社会投資家が労働者を支援するための新しい方法や機会を特定するために使用できる共通の言語を用意することです。

多数の草の根イノベーターが将来の雇用の課題解決に対して有意義な貢献をしています。しかし、イノベーションが人々の労働生活に持続的な影響を与えるには、イノベーションが各国の規制や制度の状況を形成し、規制や制度によってイノベーションが形成される必要があります。RSAのイノベーションマッピング研究の概要を説明し、システムレベルで影響を及ぼす潜在的な経路を説明し、これらの行為主体間のパートナーシップの領域を明らかにします。

たとえば、公共職業安定所は、イノベーターと提携して、さまざまな新しいデジタル移行サービスを試験的に導入することができます。

図1: 技能、訓練、生涯学習の介入策

介入策	説明	例
オンライン学習	MOOC(Massively Open Online Courses)やその他のツールは、柔軟なモジュール式のアプローチを学習者に提供し、技能向上や再教育を可能にします。	Digitala jag(スウェーデン)、Kokoroe(フランス)
ピアラーニングネットワーク	メンタリングやピアサポートを通じて、人々がお互いにモチベーションを維持できるようにサポートするプログラム。	Enrol Yourself(英国)、My Education Club(ブルガリア)
技術訓練プログラム	デジタル技能を短期間で習得し、雇用機会につなげるプログラム。	New Austrian Coding School(オーストリア)、Konexio(フランス)
拡張学習	職場での技術的な能力とソフト面での能力の両方の提供を強化する拡張現実・仮想現実システム。	Gleechi(スウェーデン)、Bodyswaps(英国)
デジタル資格と技能プロフィール	(OJTや非公式な学習によって培われたものを含む)技能を認識し、検証するための新しいアプローチ。	Credly(グローバル)、Tendo(英国)
デジタルキャリアアコーディング	新しい技術を使って、労働者に個別のコーチングや労働市場の情報を提供するプラットフォーム。	FutureFit AI(英国)、Singularity Experts(スペイン)

図2: 経済的保障介入策

介入策	説明	例
収入の平準化およびキャッシュフロー管理	適正価格のクレジットやローンへのアクセスなどによって、労働者が収入の変動に対応できるようにするプラットフォーム。	Trezeo(英国)、Mansa(フランス)
経済的能力および福利厚生	人々が自分の経済状況に対する理解を深められるように支援し、返済不能な借金を抱えている人々にアドバイスや精神的なサポートを提供したりする商品やサービス。	Tully(英国)、Sherpa(英国)
雇用保護としての保険	病気やケガなどのリスクから労働者を守るための新しい保険商品や団体制度。	Wemind(フランス)、Bread Funds(オランダ)
包括型協同組合	失業保護を受給する資格を与え、他の支援サービスを提供するというハイブリッド型の雇用形態を独立した労働者向けに提供する組織。	Smart(ベルギー)、Lilith(フィンランド)
公正なギグプラットフォーム	労働市場から排除されている労働者向けに、柔軟な就労機会を提供するタスクおよび求人マッチングプラットフォーム。	Labour Xchange(英国)、The Care Hub(ルーマニア)

一方で政府は、制度や規制の変更によって、イノベーターと協力して、移管可能な社会保障の適用を拡大することができるでしょう。場合によっては、このためには、かなりのイノベーターの努力が必要になります。イノベーターは基本的に「システムに侵入」して、新しいユーザーへのリーチを支援できる公共機関やその他の組織と戦略的パートナーシップを結んだり、政策や規制の変更に影響を与えて、その対策がより広く採用されるようにしたりすることで、その影響力を拡大する必要があります。場合によっては、各種機関がより積極的に協力してくれるかもしれません。チャレンジプライズ、政府の投資スキーム、アクセラレーター、その他のスケールアッププログラムなどの取り組みの事例がこれにあたります。

フィールドの構築

本レポートは、RSAの適正労働組合の発足を受けたもので、適正労働の原則を強化するために、グローバルな労働慣行の団体を集結させるという新しい試みです。今後1年間、RSAは、ソーシャルイノベーターや、政策立案者や投資家などの制度的な行動主体を結集し、学習、共通の認識形成、集団行動、アドボカシーの機会を探っていきます。また、研究の一環として、労働の将来に向けたフィールド構築に関する一連の行動へ

の呼びかけを提唱しています。フィールド構築とは、イノベーションの成長と成功を実現できる条件を整えることです。

RSAの提言は、政策立案者、インパクト投資家、ソーシャルイノベーターに向けたものであり、このような異なる行為主体との一連のインタビューやワークショップから得られた情報に基づいています。これらの提言は、「資金調達」、「政策、規制、調達」、「オープンデータとオープンソース」という3つの課題と機会の分野を中心に構成されています。

資金調達

資金調達は、影響力を拡大しようとしているイノベーターが直面する最も重要な課題の1つであると、イノベーター自身がたびたび認めています。さらに、労働の将来の問題に関する注目度を高める効果があるにもかかわらず、資金調達の状況は、新型コロナウイルスの世界的大流行中に枯渇したと報告されています。近年、とりわけ、労働者中心の英国の新興企業に資金を融資するチャレンジプライズとアクセラレータープログラムにおいて、有望な実現能力の高いイノベーションがいくつかありましたが、これらと類似したイニシアチブは

図3: 労働者の声と力の介入策

介入策	説明	例
新しい組織モデルと組合員募集の拡大	主流の労働組合運動の内部と外部の両方から不安定な労働者を組織化するためのアプローチ。	Liefern am Limit(ドイツ)、IG Metall(ドイツ)
新しい種類の団体協約	不安定な労働者の労働条件を改善する、組合と企業との画期的な協約。	3F and Hilfr(デンマーク)、Riders Union Bologna(イタリア)
労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	労働者が自分の労働生活に関するデータをよりコントロールできるようにしたり、労働者がより簡単に情報を共有したり、自分に影響を与える問題について組織化できるようにすることで、労働者の声を増幅させるツール。	Worker Info Exchange(英国)、Earwig(英国)
プラットフォーム協同組合	商品やサービスの提供を促進するためにプラットフォームを利用する、協同で所有され、民主的に運営されている組織。	Equal Care Co-op(英国)、Mensakas(スペイン)
協同組合連合会	小規模な協同組合の規模拡大を支援するための組織やネットワーク。	CoopCycle(各国)

少なく、欧州大陸ではほとんどありません。資金調達が可能の場合でも、短期的なものも多く、フィールド構築や、ソーシャルイノベーターと制度的な行動主体との間のパートナーシップを支援するようなものはほとんどありません。

イノベーターとともにいったワークショップでは、「人々が影響の金銭的・社会的価値を標準化された形で理解し、今日の課題の基礎を理解できる」共通の影響度指標やKPIを共同で作成したいという意見が多数ありました。これにより、現代の労働の将来に関する課題や、ソーシャルイノベーターの集合的な影響について、共通のストーリーを作ることができます。

政策、規制、調達

多くの場合、イノベーターと制度的な行為主体は、お互いを自然的な協力者と見なしていません。欧州の一部の国では、制度的な行為主体がトップダウン型の規制による解決策に偏っており、イノベーションが、社会的保護や政府支援のギャップを正当化する方法と見なされることがあります。一方で、イノベーターは迅速に行動したいと考えており、規制や制度を変えようとするのは手間がかかると考えています。

囲み記事1: 行動への呼びかけ: 資金調達

- インパクト投資家は、とりわけイノベーションマッピングによって介入策のギャップがあって新しい種類のサポートが求められていることが示されている場合、欧州全体で労働の将来に関する新たなイノベーションの発展を支援するチャレンジプライズやアクセラレーターを共同で開発する必要があります。
- インパクト投資家は、フィールド構築と、ソーシャルイノベーションと労働組合や公共雇用機関などの機関との間のパートナーシップの支援に特化した大規模な資金調達メカニズムを共同で開発する必要があります。
- ソーシャルイノベーターは、モニタリングと評価を共同で行い、仕事の将来に関する課題とその集合的な影響についての共通のストーリーを作成する必要があります。

囲み記事2: 行動への呼びかけ: 政策、規制、調達

- ソーシャルイノベーターは、自分たちが活動している国の政策や規制の状況が変化
する可能性を予測し、変化のためのエネルギーやアドボカシーの機会を見極めるた
めに協力する必要があります。
- 政府や規制当局は、欧州全体で新しい労働イノベーションの将来を構築し、推進する
ために、規制のサンドボックスを運用する必要があります。
- 政府は、調達の障壁を削減し、すでに存在するイノベーションを繰り返すことに公的
資金を使用するのを避け、代わりにイノベーターが活躍できる環境を整え、その影響
を拡大するための支援や投資を優先することに注力する必要があります。

しかし、各国の政策や規制の状況が変化すると、そのビジネスモデルの実現可能性に大きな影響を与える可能性があります。ソーシャルイノベーターは協力することで、自分たちが活動している国の政策や規制の状況が変化する可能性を予測し、集団アドボカシーの機会を見極めることができます。規制サンドボックスでは、規制規則の一時的な免除などイノベーターが規制に関する専門知識やツールを活用して、実際のユーザーと一緒に新しい製品やサービスのテストを進めることもできます。

公的機関との戦略的パートナーシップは、サービスの流通経路を提供し、新たなユーザーへのリーチを支援することで、イノベーターの影響を拡大する道筋になります。しかし、状況によっては、調達方針やサービス基準が、市場形成を可能にする要因ではなく、逆に参入障壁となっている場合もあります。また、政府は公的資金や投資の優先順位を決めるために、イノベーション市場を理解し、既存のイノベーション市場の質、範囲、影響の強化を可能にするインフラストラクチャを構築する役割を担っています。

オープンデータとオープンソース

一部の国では、政府が技術、訓練、生涯学習に関するデータソースを公開するツールを開発しました。イノベーターは、これらのツールを使って、労働者が労働市場で動くことをサポートする新しい製品やサービスを開発することができます。しかし、非正規の労働者に関連する類似のツールは不足しています。ギグエコノミーは、労働市場の中でまだあまり理解されていないセグメントです。このようなセグメントの労働者の生活に関する情報が増えれば、労働者のニーズをサポートする製品やサービスの質と量が大幅に改善される可能性があります。ここでの課題は、データが公共部門ではなく、民間企業によって保有されていることです。しかし、このデータはデータトラスト経由でアクセスし、管理できます。

イノベーターとともにいったワークショップでは、ツールのオープンソース化やベストプラクティスの共有の可能性を探ることが、参加者が関心を持っている重要な分野として挙げられました。しかし、とりわけ、「社会的な信念を持ちながらも、結局は民間企業である」多数のイノベーターが、お互いに競争相手だと考えていると、このようなことは困難であるとも指摘されています。

囲み記事3: 行動への呼びかけ: オープンデータとオープンソース

- 政府は、とりわけギグエコノミーの労働者を対象としたデータトラストを網羅するワーカーテックエコシステムの醸成で積極的な役割を果たす必要があります。
- ソーシャルイノベーターは、その影響を拡大する手段として、知識を共有し、ツールをオープンソース化する必要があります。

はじめに

失業の増加を背景に、新型コロナウイルスが発生したことで、労働の将来がこのような傾向が異なる方向に変化しました。新型コロナウイルスの大流行は、ソーシャルディスタンスを守りながら利益を出せない業種における失業を招くだけではありません。技術革新のスピードを加速させる可能性を示す兆候もあります。Eコマースが実店舗での仕事に置き換わり、リモートワークによってオフィス清掃員や警備員の必要性が減るだけでなく、香港のホテルではロボットまでもが導入されました。

はじめに

欧州全域で、新型コロナウイルスの大流行が技術革新のペースを加速させている兆候があります。Eコマースが実店舗での仕事に置き換わり、リモートワークによってオフィス清掃員や警備員の必要性が減りました。これまでのところ、欧州の政策対応の中心は主に雇用保護制度です。これにより、政府は失業率の上昇を防ぎ、生活を守ることができましたが、労働市場の活性化は停止したままになっています。対策を拡大し、リスクのある労働者が将来の仕事に移行できるように支援する必要があります。さもないと、このような制度が終了した後、労働者が取り残される可能性があります。一方、自営業者に対する政府の支援は、せいぜい断片的なものにとどまっています。このような労働者の多くは傷病手当を受ける権利がなく、自己隔離する経済的余裕がなかったため、一部の国では感染症の急増を悪化させた可能性があります。

新型コロナウイルスの大流行は、労働市場における既存の脆弱性を容赦なく抉りました。しかしそれは同時に、労働を統括する制度を再考し、それぞれの権利と責任を再定義する「集団的犠牲」の瞬間でもあります。これが、ここで言う新しい社会契約ということです。RSAの目標は、経歴や出自に関わらず、誰もが適正な労働に就けるように保証することです。

自動化のリスクがある労働者にコーディング方法を教える訓練プログラムから、デジタル組織で実験する新しい団体、ギグエコノミーの労働者が移管可能な社会保障の適用を受けられるようにするフィンテックの新興企業といった多数の起業家や草の根イノベーターが、労働者の支援、新しい市場の定義、需要の証明、新しい方法での行為主体やリソースの構成に向けた斬新なアプローチを実証しています。テクノロジー起業家のNicolas Colin氏は、次のように提言しています。「イノベーターとアクティビストとは、初期段階で多大な

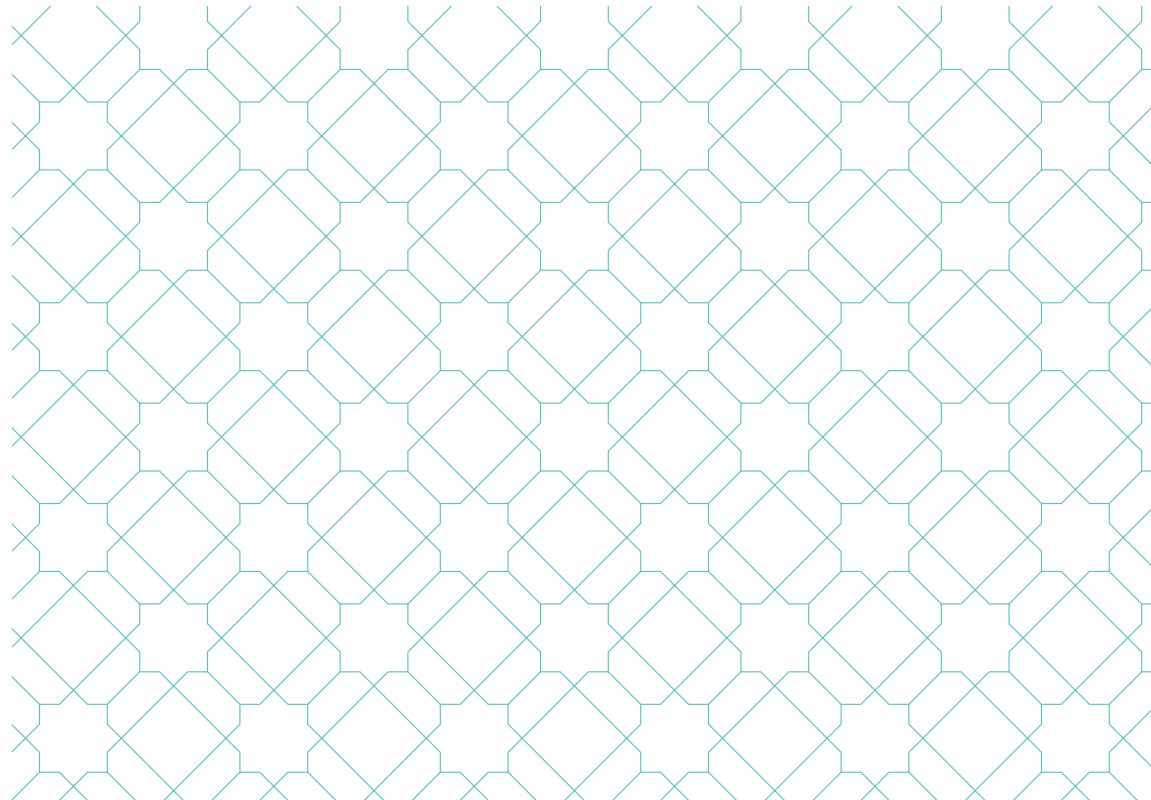
努力をし、その時々新しい経済的・社会的課題を見出し、その課題に効果的に取り組める新しいメカニズムの基本を発見できる唯一の存在です。」¹

しかし、解決主義を避け、これらの組織の可能性を過大評価したり、とりわけシステムの課題に対処することを目的としたアイデアといった新しい考え方を迅速に拡張することの難しさを無視しないように注意しています。このようなイノベーションの多くが人々の労働生活に永続的な影響を与えるには、イノベーションが各国の規制や制度の状況を形成し、規制や制度によってイノベーションが形成される必要があります。この考えは、ソーシャル・イノベーターであるMona Mourshed氏とMaryana Iskander氏の「ユニコーンのような影響を及ぼすということは、私たちのような非営利団体が実証した対策や介入策を、複雑で変更が難しい政府システムに効果的に組み込める」という提案によく表れています。²

本レポートの第1部では、技術やその他の力が欧州全域の労働者にどのような影響を与えているかを検討し、歴史的な傾向と、新型コロナウイルスの大流行という状況で労働の将来がどのように展開されているかということに関する新たな証拠を検証します。第1章では、過去10年間でどのように労働市場が変化したのかを調査し、どの程度自動化が導入され、新しい仕事が創出されているのかを評価します。第2章では、不確実な雇用の増加について説明します。いずれの章でも、これらの課題が欧州各国でどのように異なるかを示しています。これは、本レポートで後述するイノベーションの需要がどこにあるのかを例示するのに役立ちます。

- 1 Colin, N. (2018) Hedge: A greater safety net for the entrepreneurial age. California: CreateSpace Independent Publishing Platform
- 2 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world

第2部の第3章では、「技能、訓練、生涯学習」、「経済的保障」、「労働者の声と力」という3つのテーマで、イノベーションマッピングの結果を詳細に説明します。各テーマ内では、イノベーションをクラスターに分類し、類似した問題に対処するために類似したアプローチを採用する幅広い「介入策」にまとめました。この目的は、これをきっかけに、政策立案者や社会投資家が労働者を支援するための新しい方法や機会を特定するために使用できる共通の言語を用意することです。最終章では、イノベーターの影響を深め、拡大するために役立つ幅広い提言を示します。この提言の中心は、「資金調達」、「オープンデータとオープンソース」、「政策、規制、調達」です。



自動化と将来の 労働

失業の増加を背景に、新型コロナウイルスが発生したことで、労働の将来がこのような傾向が異なる方向に変化しました。新型コロナウイルスの大流行は、ソーシャルディスタンスを守りながら利益を出せない業種における失業を招くだけではありません。技術革新のスピードを加速させる可能性を示す兆候もあります。Eコマースが実店舗での仕事に置き換わり、リモートワークによってオフィス清掃員や警備員の必要性が減るだけでなく、香港のホテルではロボットまでもが導入されました。

自動化と将来の労働

過去10年間、労働の将来に関する議論の中心は、AIとロボットに置き換わる業務の数を予測しようと試みることでした。MIT Technology Reviewによると、Frey and Osborneが「今後10年から20年の間に米国の職種の47%が自動化される可能性がある」と推定して以来、19件以上の個別の研究が発表されています。³ 欧州における自動化リスクに関する有効な証拠は、数少ないOECDの研究によって提供されています。最新の研究では、主要先進国のほとんどの国で、14%の職種で自動化のリスクが高く、さらに32%の職種が新しい技術によって大きく変化する可能性があると示されています。⁴

しかし、この見込みは運命論を揺るがすものではありません。技術によって一部の労働者が汚く、退屈で、危険な作業から解放され、労働者はロボットやアルゴリズムでは実行できない活動に集中する時間を確保できる可能性があります。ロボットのメンテナンスエンジニアやバーチャルズームホストなど、新しい職種が生まれる可能性もあり、自己改革する能力とサポートがあれば、労働者の給与、昇進、目的意識も向上するかもしれません。私たちは技術によって、適正な労働がすべての人に開かれる将来を切り開くことができると考えています。しかし、これはやみくもに期待するのではなく、努力しなければならぬことです。社会契約を再定義するには、リスクのある労働者を支援し、変化する労働市場に適応するために、能力向上と再教育の新しい方法を見つける必要があります。

この項では、欧州全体で技術がどのように労働者に影響しているのか、一部の国の労働者はなぜリスクが高いのかについて検討します。過去10年間でどのように労働市場が変化したのかを調査し、どの程度自動化が導入され、新しい仕事が創出されているのかを評価しました。また、新型コロナウイルスがによって、これらの

異なる傾向がどのように組み合わせられるのを説明します。最後に、とりわけ深刻な課題に直面している地域や人口層に着目します。

欧州全域での自動化リスク

自動化リスクは、欧州でも国によって大きく異なります。たとえば、スロバキアでは自動化が進んでいる職種が33%であるのに対し、ノルウェーでは6%です。より一般的に言えば、北欧諸国やヨーロッパ北部の職種は、東欧や南欧の職種に比べて自動化が進んでいません。⁵ 欧州諸国の中でも、自動化の影響を受けやすい地域があります。リスクの高い職種の割合は、スロバキア西部では約40%ですが、ノルウェーのオスロ周辺地域では約4%と低くなっています。スペインでは最も自動化率が高い地域と最も自動化率が低い地域の差は12パーセントポイントです。⁶

都市部と農村部でも明確な差があります。たとえば、フランスでは、パリを含むイル・ド・フランス地方が最もリスクが低く、大部分が農業地帯であるシャンパーニュ・アルデンヌ地方が最もリスクが高いとされています。同様に、チェコでは、プラハはモラヴィア中央部よりもリスクのある職種の割合がかなり低くなっています。データが示す限りでは、欧州のほとんどの国において、首都は自動化のリスクが最も低い地域となっています。⁷

3 Winick, E. (2018) Every study we could find on what automation will do to jobs, in one chart. MIT Technology Review [online]. Available at: www.technologyreview.com/2018/01/25/146020/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/

4 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en

5 Ibid.

6 OECD (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en

7 Ibid.

図4: 自動化のリスクが高い職種の割合の欧州主要国間および国内でのばらつき(OECD)

	最小の地域		最大の地域	
スロバキア	ブラチスラバ地域	30	スロバキア西部	39
スロベニア	スロベニア西部	24	スロベニア東部	28
ギリシャ	アッティカ	22	ギリシャ中央部	27
スペイン	カスティーリャ=ラ・マンチャ州	15	ムルシア	27
ポーランド	マゾフシェ県	18	シフエントクシスキェ	22
フランス	イル・ド・フランス	12	シャンパーニュ=アルデンヌ地域圏	19
オーストリア	オーストリア東部	16	オーストリア西部	18
アイルランド	南部および東部	15	国境部、中部、西部	17
ベルギー	フラームス・ブラバント州	13	ウェスト=フランデレン州	17
チェコ共和国	プラハ	10	モラビア中央部	17
イタリア	ラツィオ	14	マルケ州	16
デンマーク	Capital R.	10	デンマーク南部	13
英国	ロンドン	8	北アイルランド	11
スウェーデン	ストックホルム	6	スモーランド諸島	9
フィンランド	ヘルシンキ、ウーシマ	5	フィンランド東部および北部	8
ノルウェー	オスロ、アーケシュフース県	4	ヘッドマルク県、オップラン県	6

OECDによると、自動化のリスクが最も高いのは製造業と農業の従事者であり、郵便・宅配便、陸上輸送、飲食業など一部のサービス業の従事者も同様と見られています。自動化のリスクが最も低い業種には、コンピュータープログラミングなどのハイテク部門や、教育、医療、社会的介護といった人間同士の触れ合いが多い部門などがあります。また、法律や経営コンサルタントなど、多くのプロフェッショナルサービスの分野でも、リスクが少ないと言えます。これらの職種では、一般的に、高い創造性や感情的な知性などの能力が必要とされます。このような能力は、現在のところロボットやアルゴリズムでは実行できないため、「エンジニアリングボトルネック」として位置付けられています。⁸

しかし、OECDは、欧州における自動化のばらつきは、経済の部門構成の違いではなく、職種のタスク構成の違いによるものがほとんどだと指摘しています。つまり、欧州諸国は全体的な部門構成がほぼ同じ傾向にあるため、自動化が進んでいない国の労働者は、異なる職業に就いている可能性が高く、自動化できない技能を必要とする仕事に従事する時間が多くなっている可能性が高いと考えられます。OECDによると、国ごとのばらつきの約30%は部門構成の違いによるもので、約70%は職種のタスク構成に起因します。⁹しかし、一部の地域では、自動化リスクを理解するうえで、部門構成が引き続き重要であると考えられます。たとえば、農業従事率が高い農村部の経済があります。

8 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Op Cit.

9 Ibid.

このような自動化リスクのばらつきを説明するには、どの程度、新しい技術がすでに採用され、自動化され、その結果として職種が自動化に適応したのかということと関連付けることができます。発展途上の国や地域では、デジタル技術の不足により、労働者が簡単に自動化できる作業に従事しているため、自動化のリスクが高いと考えられます。たとえば、デジタル先進国の倉庫管理者は、高度なデジタル在庫管理ソフトウェアを使用しているかもしれませんが、デジタル途上国で同様の職種に就いている労働者は、依然として紙ベースのシステムに依存しているため、日常的な管理業務に多くの時間を費やしている可能性があります。

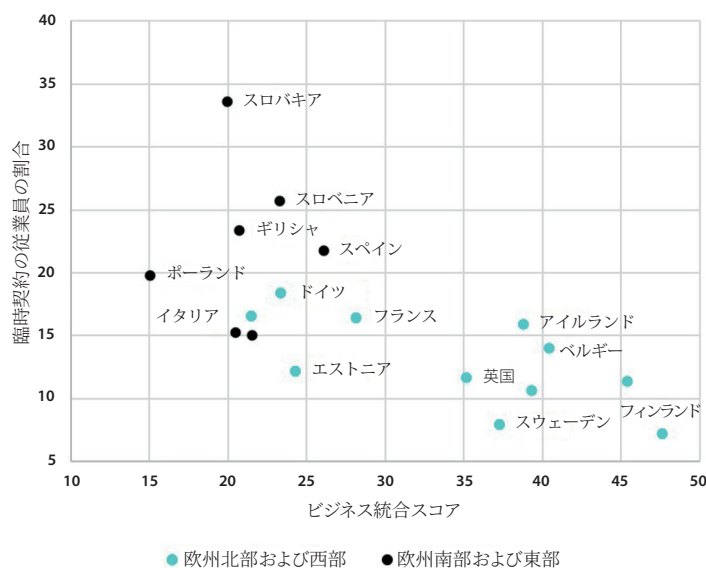
Digital Economy and Society Index (DESI) は、欧州各国のデジタル競争力に関するさまざまな指標を提供しており、企業がビッグデータ分析やクラウドコンピューティングなどの新技術をどの程度効果的に統合しているかなどを示しています。¹⁰ DESIをOECDの自動化リスクデータと合わせてRSAが分析したところ、ビジネスのデジタル化が進んでいる国は自動化への耐性が高く、遅れている国ではより脆弱であることがわかりました。

過去10年間の構造的な変化と新型コロナウイルスの影響

自動化の予測では、専門家の意見を参考にして、どのような職種が技術的に自動化されるのかを理解します。しかし、そうしたものはしばしば空論であり、経済的な現実とはかけ離れているように感じられます。前述の分析が示すように、技術導入のペースや範囲に影響を与える要因はほとんど考慮されていません。

2008年の金融危機以降、新型コロナウイルスの大流行までの10年間は、欧州では雇用が増加していました。2019年までには、雇用率が74%という過去最高を記録しました。¹¹しかし、一部の業種では自動化によって雇用が失われている可能性を示す兆しがあります。RSAが行った欧州労働力調査の分析によると、EUの27か国すべてと英国において、最もリスクの高い業種の多くが過去10年間で大幅に減少しています。とりわけ、農業や一部の製造業に関わる業種が減少しています。一方、過去10年間に成長した複数の業種

図5: 自動化のリスクが高い職種と企業におけるデジタル技術の統合との関係 (RSAによるOECDとDESIデータの分析)



10 European Commission (2020) The Digital Economy and Society Index (DESI) [online]. Available at: ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi

11 RSA analysis of European Labour Force Survey.

では自動化への回復力が高くなっています。このような業種には、コンピュータープログラミングなどのハイテク部門や、レジャーや社会的介護といった人間同士の触れ合いが多い部門などがあります。プロフェッショナルサービスも力強い成長を見せています。

しかし、この関係は明確とは言えず、他の力も欧州の労働市場の構造に影響を及ぼしています。飲食や接待や物流など

の業種は、自動化のリスクが高いにもかかわらず、力強い成長を遂げました。これは、消費者の行動パターンの変化によるものと思われます。一方、最も急速に縮小した業種は鉱業と石油・天然ガスの採掘であり、これは環境に配慮した産業への移行を示しています。¹²社会的介護の役割の増加は、人口の高齢化と不振に対応するもので、この傾向は今後10年以上続くことがほぼ確実視されています。

図6: 最も急速に縮小している産業:2011年以降の下位4分の1の雇用総数と割合の変化(RSAによるOECDデータと欧州労働力調査の分析)

	正味雇用 創出(000)	雇用の割合 の変化	自動化の リスク	リスク評価 (四分位評 価)
鉱業、原油・天然ガスの採掘	-120	-24%	0.44	低い(中)
穀物、畜産	-1211	-14%	0.58	高い
通信	-134	-13%	0.43	低い(中)
記録媒体の印刷および複製	-99	-13%	0.51	中(上)
衣料品製造	-143	-12%	0.58	高い
漁業、農業	-13	-9%	0.61	高い
コンピューター、個人向け商品、家財の修理	-36	-8%	0.53	高い
繊維製造	-54	-8%	0.53	高い
コークスおよび石油精製製品の製造	-13	-7%	0.40	低い
電気、ガス、蒸気、空調供給	-82	-6%	0.46	中(下)
基本金属製造	-52	-5%	0.52	中(上)
保険	-48	-5%	0.39	低い
金融サービス	-139	-4%	0.42	低い
木材およびコルク製品の製造(家具を除く)	-42	-4%	0.54	高い
土木	-39	-3%	0.47	中(上)
雇用活動	-18	-2%	0.38	低い
その他非金属鉱物製造	-24	-2%	0.54	高い

12 Due to small sample sizes, the analysis groups together industries related to mining and the extraction of crude petroleum and natural gas.

図7: 最も急速に成長している産業:2011年以降の上位4分の1の雇用総数と割合の変化 (RSAによるOECDデータと欧州労働力調査の分析)

	正味雇用 創出(000)	雇用の割合 の変化	自動化の リスク	リスク評価 (四分位評 価)
本社の活動、経営コンサルティング活動	413	40%	0.33	低い
コンピュータープログラミング、コンサルティング、関連活動	696	31%	0.41	低い
運輸向け倉庫管理およびサポート活動	600	27%	0.54	高い
スポーツ活動、アミューズメント、レクリエーション活動	248	24%	0.43	低い(中)
その他の専門、科学、技術活動	202	22%	0.46	低い(中)
自動車、トレーラー、セミトレーラーの製造	533	19%	0.53	中(上)
建築および設計活動	377	17%	0.42	低い
機械および設備の製造	451	16%	0.50	中(上)
建物および景観活動に関するサービス	511	16%	0.55	高い
宿泊	311	15%	0.51	中(上)
住宅管理活動	565	15%	0.44	低い(中)
宿泊を除く社会福祉活動	585	15%	0.42	低い
飲食サービス	864	14%	0.53	高い

失業の増加を背景に、新型コロナウイルスが発生したことで、このような傾向が異なる方向に変化しました。新型コロナウイルスの大流行は、ソーシャルディスタンスを守りながら利益を出せない業種における失業を招くだけではありません。技術革新のスピードを加速させる可能性を示す兆候もあります。Eコマースが実店舗での仕事に置き換わり、リモートワークによってオフィス清掃員や警備員の必要性が減るだけでなく、香港のホテルではロボットまでもが導入されました(ボックス5を参照)。これは、労働者を支援する際に雇用の短期的および長期的な存続可能性の両方を考慮しなければならない政策立案者にとって、明確な課題となっています。これまでのRSAによる研究では、英国のさまざまな業種のリスクプロファイルに対する見識を得るために、データに基づいた分析を行ってきました。

- 新型コロナウイルス・自動化のリスクが高い業種には、不要不急の小売業、飲食・接待、レジャー、一部の製造業などがあります。
- 新型コロナウイルスのリスクが高く、自動化のリスクが低い業種としては、航空・観光、クリエイティブアート・エンターテインメント、映画制作、博物館や文化などがあります。
- 新型コロナウイルスのリスクが低く、自動化のリスクが高い業種には、スーパーマーケットの小売業、食品製造業、郵便・宅配便業など、多数の「重要な業務」や必要不可欠なサービス業があります。
- 新型コロナウイルスのリスク・自動化のリスクが低い業種としては、科学研究、コンピュータープログラミング、医療、教育などが挙げられます。¹³

13 Wallace-Stephens, F. and Morgante, E. (2020) Who is at risk? Work and automation in the time of Covid-19? [online]. London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/work-automation-covid

囲み記事4: 新型コロナウイルスは自動化のスピードを加速させるのか

公衆衛生への配慮から、一部の業種では自動化を進めるためのビジネスケースが生まれています。人との接触を最小限にすることが感染症対策の中心であり、ワクチンが完全に普及するまでは、ソーシャルディスタンスを維持する必要があります。未来研究者のBlake Morgan氏は次のように述べています。「顧客は自分の安全や労働者の安全と健康をより重視するようになりました。自動化に向けた動きは、すべての人をより健康に保つことができ、顧客は自動化を進める企業を選ぶようになるでしょう。」¹⁴

ホテルやレストランでは、このように新しい技術が導入され、「タッチレス・ホスピタリティ」への転換とされています。韓国のハイテク企業であるYanoljaによると、同社のセルフサービス型チェックイン機の需要は、新型コロナウイルスの大流行以来、2倍以上に増加しています。このシステムを使用すると、顧客は予約時に受け取ったQRコードを読み取ることで、ルームキーを受け取ることができます。一方、香港で7つのホテルを運営するLhotel Groupは、隔離された宿泊客に食事や飲み物を提供するロボットチームを導入しました。¹⁵ EYが実施したグローバル調査によると、消費者の36%が、新型コロナウイルスの大流行によって外食の方法が変わってきていると回答しており、多くの人々がデジタルオーダーが可能なレストランを選ぶようになってきていると指摘されています。¹⁶

Bain & Companyの報告書によると、新型コロナウイルスの大流行によって、消費者志向の企業は「物理的な空間を再構成し、それぞれに合った安全管理手順を設定することで人間の接近によるリスクを軽減するか、商品や体験を家庭で使用できるように適応させることで接近によるリスクを回避する」必要があるとされています。¹⁷ 多くの分野で、zoomなどのプラットフォームを利用して、オンラインで顧客にサービスを提供するビジネスが急増しています。これは、とりわけ医療、教育、不動産、レジャーなどの部門で顕著となっています。2020年6月には、このような部門の英国企業の45%以上が、顧客とのコミュニケーションでオンラインサービスを利用する機会が増えたと回答しています。¹⁸

このようなオンラインサービスへの転換は、デジタル化の一例であり、技術によって、物理的な商品、知識、経験が変換され、複製、共有、保存が容易なデータに変わります。このようなオンラインサービスは、自動化と同様に、就業可能な職種の数にも影響を与える可能性があります。実際、経済学者のDavid Autor氏とElisabeth Reynolds氏は、最近の研究で、技術によってリモートで作業を行える「テレプレゼンス」は、自動化の一形態であると示唆しています。このようなオンラインのサービスや消費パターンへの転換は、一般的なりモートワークは言うまでもなく、清掃、警備、ビルメンテナンスの作業員や、「不在時に代わりとなって食事の準備、送迎、着替え、遊び、保護を行う仕事に従事する多数の労働者」の必要性を低減させる可能性があります。¹⁹

新型コロナウイルスの大流行以降、Eコマースは大きく成長しています。OECDの分析によると、2020年5月のEU27か国のオンライン小売売上高は、前年同月比で約30%の伸びを示しました。²⁰ これまでのRSAの研究では、Eコマースの台頭により、英国ではEコマース部門の職種が大きく変化し、顧客サービス業務から倉庫管理や物流業務へと転換していることが明らかになっています。その結果、仕事の性別が男性の雇用に偏り、男女間の不平等がさらに深刻化しています。²¹

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Srinivasan, P. and EYQ (2020) In a touchless world, how will you embrace technology? [online] EY. Available at: www.ey.com/en_it/disruption/in-a-touchless-world-how-will-you-embrace-technology

17 Darnell, D., Faelli, F., Almquist, E. and Bhardwaj, S. (2020) The Great Reluctance. [online] Bain & Company. Available at: www.bain.com/insights/the-great-reluctance/

18 RSA analysis of the ONS Business Impacts of Coronavirus Survey, Wave 8.

19 Autor, D. and Reynolds, E. (2020) The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs. [pdf] The Hamilton Project. Available at: www.hamiltonproject.org/assets/files/AutorReynolds_LO_FINAL.pdf

20 OECD (2020) E-commerce in the time of COVID-19. [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/e-commerce-in-the-time-of-covid-19-3a2b78e8/

21 Wallace-Stephens, F. and Lockey, A. (2019). Retail therapy: Towards a future of good work in retail. [online] London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/retail-therapy-future-good-work

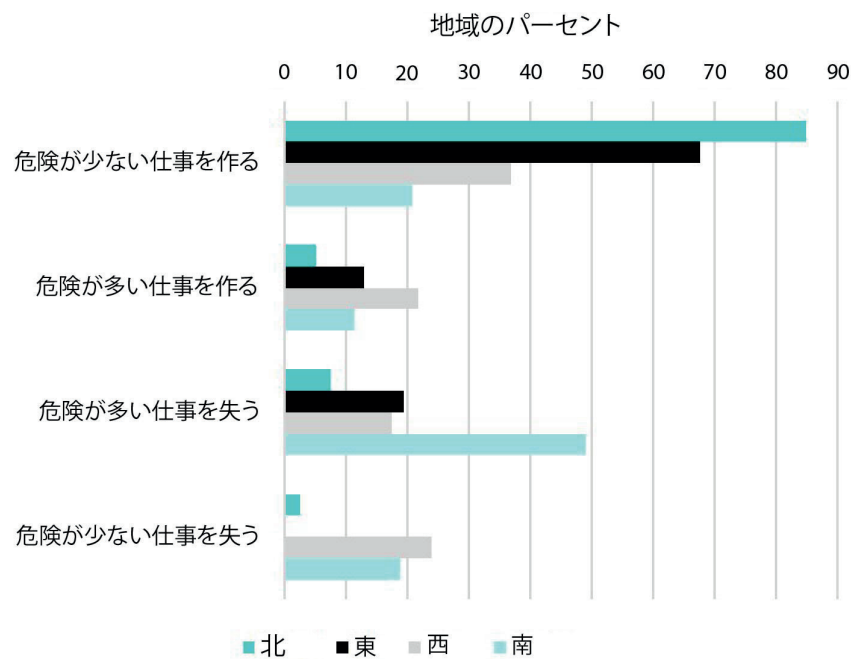
雇用創出の地域格差

労働の将来に関する議論では、より多くの新しい仕事が創出され、他の仕事も新しい技術を補完する形で進化していくため、自動化の影響をあまり心配する必要はないのではないかというストーリーが主流です。しかし、地域的な観点から見ると、あまり安心することはできません。農業、製造業、エネルギー産業が衰退している地域の労働者は、異なる技能を必要とするだけでなく、国内の別の地域で生み出されることが多い新しいハイテク分野の成長の恩恵を受けられない可能性があります。欧州全体では、雇用創出において非常に大きい格差があります。ほとんどの地域では、金融危機後に新しい雇用が創出されましたが、経済低迷の影響がより大きかった一部の地域では新しい雇用が生まれていません。とりわけ、南欧諸国の地域やフランスの一部の地域がこれ

に該当します。²²マッキンゼーによる最近の分析によると、最もダイナミックな48の都市は、人口の21%しか占めていないにもかかわらず、EUのGDP成長率の43%、純雇用増加率の35%を占めています。²³

OECDは、2011年から2016年の間に変化した雇用状況、具体的には自動化のリスクがある職種の増減によって、欧州全域の地域を4つのカテゴリーに分類しました。ほとんどの地域ではリスクの低い職種に移行していますが、一部の地域では逆に自動化のリスクが高い職種が増えています。たとえば、スロバキアのブラチスラバは、自動車製造業のクラスターが強力であるため、このような傾向が見られます。欧州の一部の地域では、さらに厳しい状況が続いています。フランスのシャンパーニュ・アルデンヌ地方では、2011年から2016年の間に雇用が6.5%減少し、失われた雇用は、自動化のリスクが低い職種が中心でした。²⁴

図8: 欧州における地域別雇用状況の変化の分布 (RSAによるOECDデータの分析)



22 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.

23 Smit, S. et al. (2020) The future of work in Europe [online] McKinsey Global Institute. Available at: www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe

24 OECD (2018) Job Creation and Local Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op cit.

南欧の多くの地域は、労働市場への参加率が低い傾向にあるため、とりわけ困難な課題に直面しています。たとえば、ギリシャの西マケドニア地方では、26%の労働者が自動化のリスクが高く、25%の労働者が失業しています。同様に、スペインのエクストレマドゥーラ地方では、26%の労働者が高リスクであり、22%の労働者が失業しています。²⁵ 多くの場合、これらの地域では、観光業への依存度が高く、中小企業が集中しているため、新型コロナウイルスの大流行の際に他の地域よりも大きな打撃を受けました。²⁶

新型コロナウイルスの前には、純移民の流れに重要な系統的な違いがありました。都市部では継続的な流入が見られたものの、中間地域では移民のバランスが取れており、農村部では継続的な流出が見られました。²⁷ しかし、リモートワークの増加により、新型コロナウイルスの大流行がこの長期的な傾向を逆転させる可能性を示す兆候があります。Eurofoundの推計によると、6月と7月には労働者の40%以上が自宅で仕事をしていました。2019年には、自宅で仕事をしたことがある労働者はわずか15%で、定期的に自宅で勤務しているのはわずか5%でした。²⁸

Twitterの元副社長であるBruce Daisley氏は、企業は伝統的なオフィス文化に戻るか、完全に分散された組織にするか、あるいは「ハブ・アンド・スポーク」のハイブリッドモデルにするかを決める必要があると指摘しています。²⁹ 一般的には、「ニューノーマル」は後者の何らかの形態になると考えられます。つまり、必要なオフィススペースは減り、労働者は国内（または世界）のどこに住むかをより自由に決められるようになるでしょう。しかし、これが地域経済にとってどのような意味を持つのか、また、大都市から離れた地域で経済的リバランスが行われるのかどうかについては、まだ結論が出ていません。

英国では「ドーナツ化現象」が起きているようで、英国産業連盟(CBI)は、人々がオフィスに戻らなければ「ゴーストタウン」

になると警告しています。³⁰ 一方、ドイツの地方大臣のBirgit Honé氏は、「スタートアップ企業などの企業が地方に移転するためのインセンティブを打ち出すことで」、新型コロナウイルスの大流行が地方を改善する機会を生み出していると指摘しています。³¹ 経済学者の中には、都市部と経済的に豊かではない地域の双方にとって、これがむしろWin-Winとなる可能性を指摘する人もいます。Michel Serafinelli氏は、都市部はゴーストタウンになるのではなく、欧州のイノベーションの拠点であり続けながらも、混雑が緩和され、商業施設の賃料が下がることでイノベーションが促進されるだろうと述べています。³²

25 RSA analysis of European Labour Force Survey and OECD data.

26 Sapir, A. (2020) Why has COVID-19 hit different European Union economies so differently? [pdf] Bruegel. Available at: www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/09/PC-18-2020-22092020-final.pdf

27 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

28 Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. [pdf] Luxembourg: EU. Available at: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

29 Daisley, B. (2020) The three options of 2021. Make Work Better [online] 1 December. Available at: makeworkbetter.substack.com/p/2021

30 BBC News (2020) Warnings of 'ghost towns' if staff do not return to the office. BBC [online] 27 August. Available at: www.bbc.co.uk/news/business-53925917

31 Hernandez-Morales, A., Oroschakoff, K. and Barigazzi, J. (2020) The death of the city. Politico [online] 27 July. Available at: www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/

32 Serafinelli, M. (2020) How working from home could revitalise rust belt cities. Essex Blogs [blog] 6 November. Available at: www.essex.ac.uk/blog/posts/2020/11/06/how-working-from-home-could-revitalise-rust-belt-cities

囲み記事5: 環境配慮型雇用革命

多くの国では、新型コロナウイルス後の復興戦略として、環境配慮型の雇用への投資が行われています。英国の「10ポイントプラン」では、120億ポンドの政府投資を動員して、2030年までに最大25万人(今年度の議会で決定した9万人を含む)の高技能・高給の環境配慮型の雇用を創出・支援することを目標としています。³³ 一方、地方自治体協会(LGA)の調査によると、英国の低炭素・再生可能エネルギー経済では70万人もの雇用が創出され、2050年には120万人以上になると推定されています。³⁴

環境配慮型の職種という革命による、雇用の純増に懐疑的な見方をする評論家もいます。³⁵ しかし、LGAの研究によると、再生可能エネルギー技術は、化石燃料による発電に比べて労働集約的であることを示唆するいくつかの証拠があります。³⁶ このような職種は、建設業や製造業部門に多くあります。国家統計局によると、現在、低炭素経済と再生可能エネルギー経済における雇用全体のうち、これらの部門はそれぞれ31%と34%を占めています。³⁷ 地方自治体協会の調査によると、新たな環境配慮型の雇用が創出される分野を以下のように分類しています。

- 低炭素型雇用の約半分(46%)は、クリーンな発電と、家庭や企業への低炭素熱の供給に従事することになります。これらの職種は、風力タービンの製造、ソーラーパネルの設置、原子炉の建設、ヒートポンプの設置、インフラストラクチャの保守など多岐にわたります。
- 2030年には、断熱材や照明、制御システムなどのエネルギー効率の高い製品を設置する職種が5分の1以上(21%)を占めるようになると考えられています。
- 2030年の雇用の約19%は、低炭素サービス(金融、法律、IT)の提供や、バイオエネルギーや水素などの代替燃料の生産に関わるものになると考えられています。
- さらに14%の雇用が、低公害車や、バッテリーや充電スポットなどの関連インフラストラクチャの製造に直接関係しています。³⁸

同様の取り組みは、欧州でも導入されています。2020年10月、欧州委員会は、建物のエネルギー性能の向上を目指す「リノベーションウェブ戦略」を発表しました。その目的は、2030年までに3,500万棟の建物を改修し、建設部門で16万人の環境配慮型の雇用を創出することです。この戦略では、今後10年間で改修率を2倍にすることを目指しています。これは、排出量削減のための重要な戦略と考えられており、冷暖房の脱炭素化、エネルギー貧困や最も性能の悪い建物への取り組み、学校、病院、行政機関の建物などの公共建築物の改修に焦点を当てています。³⁹

環境配慮型雇用革命の影響は、欧州でも地域によって異なる可能性が高いと考えられます。欧州投資銀行の研究によると、多くの地域で雇用の増加が見込まれる一方で、とりわけ化石燃料の採掘や自動車産業などの伝統的な産業に依存しているごく一部の地域では失業が集中すると予想されます。また、新しい技能に対する需要も生まれます。国際エネルギー機関(IEA)によると、欧州では、新たに創出される雇用の約60%が高い技能が必要な職種で、低い技能の職種は約10%にとどまると予想されています。このことは、企業が省力化技術への投資を増やす原因となる技能不足の増加を防ぐために、再教育や技能向上のシステムを強化する必要があることを浮き彫りにしています。⁴⁰

33 HM Government (2020) The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution. [pdf] Available at: assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/936567/10_POINT_PLAN_BOOKLET.pdf

34 Local Government Association (2020) Local green jobs – accelerating a sustainable economic recovery [online] Available at: www.local.gov.uk/local-green-jobs-accelerating-sustainable-economic-recovery

35 Ford, J. (2020) Jobs are the wrong metric to judge a 'Green Industrial Revolution'. Financial Times [online] 6 December. Available at: www.ft.com/content/786c2dd6-9f3d-45b7-854e-09e15a1da220

Footnotes continue on next page.

リスクのある労働者

複数の研究では、自動化と年齢の間にはU字型の関係があるとされていますが、若年の労働者の方が圧倒的にリスクが高くなります。これは、若年層の労働者の職業選択が最もリスクの高い産業で働く可能性が高いことに起因します。⁴¹ また、新型コロナウイルスの影響を最も強く受けている一部の業種では、若年労働者の割合が高くなっています。⁴² 性別への影響はより複雑であり、研究ごとに異なっています。OECDの指摘によると、歴史的に、自動化は製造業などの一般的に男性が従事する職務に偏って影響を及ぼしており、女性は技術的な変化に強い医療や教育などの分野で働く傾向が強くなっています。しかし、最近の研究では、性別の差はないことが示されています。⁴³

PwCが実施した別の調査によると、長期的には男性の方が自動化のリスクが高いものの、運輸や建設での雇用喪失につながる自動運転車両といった技術が広く採用されるのは、2030年代に入ってからになるとされています。2020年代には、ビッグデータや機械学習によって、書類の入力や情報交換などの反復作業が自動化される「オーグメンテーション・ウェーブ」によって、女性が最も大きな打撃を受けると予想されています。⁴⁴ 過去10年間の英国の労働市場の変化に関するRSAの研究によると、小売業、銀行業、行政など、自動化による雇用の喪失の矢面に立つのは女性であり、また、高給の新しいハイテク分野で就業するくこともできませんでした。⁴⁵ デジタル分野におけるジェンダーダイバーシティの課題は実証されており、現在、EUのICTスペシャリストに占める女性の割合は18%にとどまっています。⁴⁶

リスクのある労働者は、二重の苦しみに直面しています。OECDは、自動化のリスクにさらされている低技能労働者が職業訓練に参加する確率は、技術的变化に強い職種の労働者に比べて3倍も低いと警告しています。これまでのところ、新型コロナウイルスの大流行への対応の中心は

雇用保護制度です。これにより、政府は失業率の上昇を防ぎ、生活を守ることができましたが、労働市場の活性化は停止したままになっています。対策を拡大し、リスクのある労働者が将来の仕事に移行できるように支援する必要があります。さもないと、このような制度が終了した後、労働者が取り残される可能性があります。本レポートの後半では、技能、訓練、生涯学習の分野で最も有望なイノベーションの一部が、これらの課題の解決に役立つことを示します。

- 36 Local Government Association (2020) Op Cit.
- 37 ONS (2021) Low carbon and renewable energy economy, UK: 2019. [online] Available at: www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2019
- 38 Local Government Association (2020). Op Cit.
- 39 IISD (2020) Renovation wave: European Commission aims to boost energy efficiency. [online] 16 October. Available at: www.iisd.org/sustainable-recovery/news/renovation-wave-european-commission-aims-to-boost-energy-efficiency/
- 40 European Investment Bank (2021) Building a smart and green Europe in the COVID-19 era. [pdf] Available at: www.eib.org/attachments/efs/economic_investment_report_2020_chapter10_en.pdf
- 41 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 42 According to previous RSA analysis young workers are overrepresented in the high automation, high Covid-19 category of industries. Under 30s make up 23 percent of the whole workforce, but 30 percent of workers in this group are in that age bracket.
- 43 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 44 Hawksworth, J., Berriman, R. and Goel, S. (2018) Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long-term impact of automation. [pdf] PwC. Available at: www.pwc.co.uk/services/economics/insights/the-impact-of-automation-on-jobs.html
- 45 Wallace-Stephens, F. (2020) What new jobs will emerge in the 2020s? RSA [blog] 8 January. Available at: www.thersa.org/blog/2020/01/new-jobs-2020s
- 46 European Commission (2020) Women in Digital. [online] Available at: ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0

囲み記事6: 自動化と高齢化: 人口動態のジレンマと分配

人口動態の変化は、さまざまなグローバルな状況における労働傾向の将来を理解するうえで鍵となります。ほとんどの先進国(および多くの新興国)では、人口の高齢化が進んでいます。1980年には、OECD加盟国全体で、労働年齢100人中に占める65歳以上の人々が20人でしたが、この数は2015年から2050年の間に倍増すると予想されています。⁴⁷ 欧州における年齢の中央値は43歳で、他の地域よりも12歳も高くなっています。南欧・東欧諸国は、とりわけ低出生率と移民の影響を受けています。⁴⁸ 高齢者は身体的、認知的能力の低下に伴い、再教育や労働市場への再参入が難しくなるため、高齢労働者の長期的な失業はとりわけ問題視されています。

IMFは、労働力参加率の低下が経済生産高の減少につながる可能性があるとして警告しています。しかし、人口の高齢化は、自動化への動機付けを強める可能性もあります。この状況では、国が持続可能なレベルの経済生産高を維持できるようにすることで、高齢化は脅威ではなく機会と捉えることもできます。⁴⁹ Daron Acemoglu氏とPascual Restrepo氏の研究によると、急速に高齢化している国が、最も短期間で産業用ロボットを導入したという結果が出ています。⁵⁰ 日本は世界で最も65歳以上の人口が多い国ですが、製造業の労働者に対する産業用ロボットの割合が2番目に高い国です。⁵¹

- 47 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.
- 48 Romei, V. (2020) In charts: Europe's demographic time-bomb. Financial Times [online] 14 January. Available at: www.ft.com/content/49e1e106-0231-11ea-b7bc-f3fa4e77dd47
- 49 International Monetary Fund (2019) Macroeconomics of Aging and Policy Implications [pdf] Available at: www.imf.org/external/np/g20/pdf/2019/060519a.pdf
- 50 Acemoglu, D. and Restrepo, P. (2018) Demographics and Automation [pdf] National Bureau of Economic Research. Available at: www.nber.org/system/files/working_papers/w24421/w24421.pdf
- 51 International Federation of Robotics, 2020. IFR presents World Robotics Report 2020. [press release] 24 September. Available at: ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe

不確実な 雇用

登場

すべての人にとって適正な雇用環境を整えるためには、
非正規労働者と従来型の従業員との
差を埋めていく必要があります。

不確実な雇用の増加

労働の将来に関する理論家であるLaetitia Vitaud氏の説明によると、20世紀の西欧社会では、社会契約モデルの主流はフォーディズムの「バンドル」でした。

「分業と従属と引き換えに、各労働者には一連の利益(バンドル)が提供されました。すなわち、安定した収入、健康保険、有給休暇、退職年金、銀行融資や住宅の利用、影響力のある組合の交渉力による将来的な収入向上の約束、社会的・政治的なアイデンティティ、一連の人脈などです。このバンドルにより、業界の職種の外感を許容できるようになったのです。労働者に尊厳、経済的保障、主体性を与えたのです。」⁵²

しかし、ここ数十年で、この社会契約は綻びを見せています。労働に付随する便益というバンドルの分解が進み、不確実な労働が増え、多くの欧州諸国に影響を与えています。この項では、さまざまな形態の非正規労働が地域内でどのように広がっているか、また、それが時系列でどのように変化しているかを検討します。また、新型コロナウイルスの大流行がこれらの労働者にどのように影響し、労働者が直面する課題を浮き彫りにしたのか考察します。最後に、最も深刻な課題に直面している人口層に着目します。

ギグエコノミーの出現

過去10年間、欧州のほとんどの地域で雇用が増加しましたが、創出された仕事の多くは本質的に非典型的なものでした。この点では、ギグエコノミーが時代の流れを捉えています。「ギグ」と呼ばれる出来高制の仕事は今に始まったことではありませんが、「オンデマンド」で仕事と労働者をマッチングする大規模なオンラインプラットフォームが台頭してきたのはかなり最近のことです。最

も有名な例として、Uberがパリに進出したのは2011年のことでした。⁵³そのため、この経済の規模を評価することは難しく、新しい形態のギグワークは公式の統計ではまだ十分に把握されていません。

ハートフォードシャー大学の2017年の調査によると、ドイツとイギリスでは9%、イタリアでは22%の労働者が何らかの形でオンラインのギグワークに従事したことがあります。しかし、同じ研究で、このような方法で収入の大半を得ている人の割合は大幅に少なく、ドイツとイギリスでは3%未満、イタリアでは5%程度であることが示されています。⁵⁴同様に、欧州委員会による「2018 Collaborative Economy and Employment (COLLEEM)」調査によると、労働者の11%がオンラインプラットフォームを利用したことがあるものの、この方法で週に20時間以上働くか、収入の50%を得ているのは2%未満でした。COLLEEM調査によると、スペイン(18%)、オランダ(14%)、ポルトガル(13%)の労働者は、ギグエコノミープラットフォームを利用して職を見つける可能性が高いことがわかりました。⁵⁵

ギグエコノミープラットフォームは、ビッグデータとアルゴリズムを使って、より効率的にバリューチェーンを調整します。Uberの場合、ドライバーは従来の小型タクシーよりも多くの乗客を乗せることができますが、Uberが労働者をどれだけ管理できるのかという疑問も生じます。欧州では、雇用形態を決定する上で管理が重要な要素となっています。そのため、一般的に、一部のプラットフォームワーカーの分類を見直し、より高い雇用保護が適用されるべきだと考えられています。現在、多くの人が自営業者に分類され

- 52 Vitaud, L. (2018) The Unbundling of Jobs and What it Means for the Future of Work [Article] Medium. Available at: medium.com/blockchain-and-the-distributed-workforce/the-unbundling-of-jobs-and-what-it-means-for-the-future-of-work-9d04a50767bc
- 53 O'Connell, B. (2019) History of Uber: Timeline and Facts. The Street [online]. Available at: www.thestreet.com/technology/history-of-uber-15028611
- 54 Huws, U. et al. (2017) Work in the European Gig Economy. [pdf] Foundation for European Progressive Studies. Available at: uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2
- 55 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey

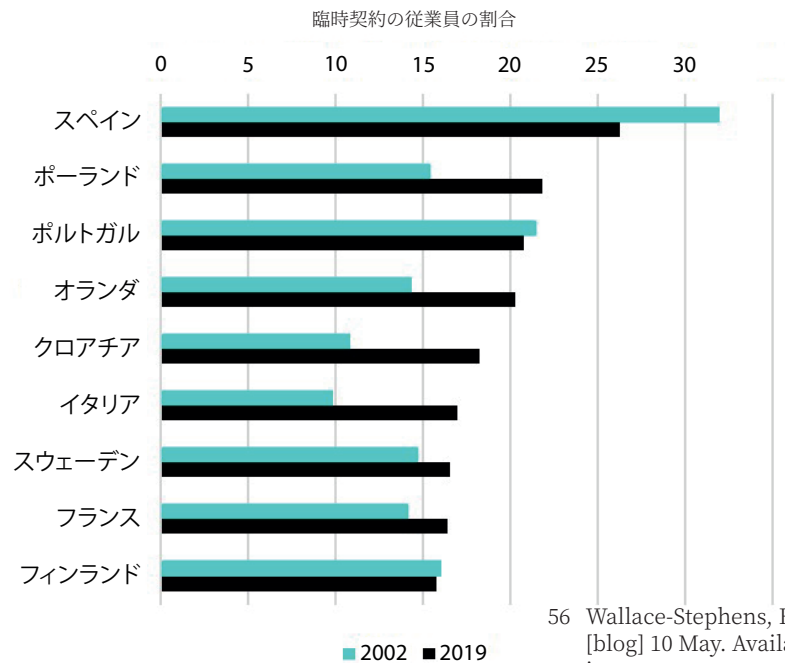
ており、傷病手当や年金拠出など、従業員と同等の福利厚生を受給する資格がありません。⁵⁶

ギグエコノミーは多様性に富み、プラットフォームのビジネスモデルも大きく異なるため、多くの場合、資格の適用範囲は分野やサービスごとに異なる可能性があります。2017年のRSAの調査によると、英国のギグワーカーの59%がクリエイティブなサービスやプロフェッショナルサービスを提供していたのに対し、運転や配送のサービスを提供していたのはわずか16%でした。⁵⁷Upworkなどのプラットフォームでオーダーメイドのサービスを提供している有名グラフィックデザイナーは、生活費を稼ぐために必死でロンドン中を走り回るDeliverooのドライバーとはまったく異なる立場にあります。中には純粋な自営業者で、収入の収支を

管理するために一時的にプラットフォームを利用している人もいます。

OECDは、「(まだ規模の小さい)プラットフォーム経済に対する最近の関心は、より一般的で関連性の高い問題、すなわち、非正規労働が一般的に広がっており(一部の国では増加している)、そのことが仕事の質に悪影響を及ぼす可能性がある」という問題から目をそらす危険性がある」と警告しています。⁵⁸ギグワークのように、非正規の雇用契約は、一部の人々にとっては、好きなときに働けるといふ自由さと育児・介護や学業に合わせて仕事を選べるという柔軟さが魅力であるかもしれませんが、しかし、このような柔軟さは、「労働者を一層不安定にさせ、その生活の管理を困難にさせるやり方で、すべてのリスクを労働者に押しつけようとする」雇用者と表裏一体であり、そのような懸念が高まっています。⁵⁹

図9: 欧州主要国における臨時雇用契約の変化(RSAによるOECDデータの分析)



56 Wallace-Stephens, F. (2019) What's wrong with Uber's IPO? RSA [blog] 10 May. Available at: www.thersa.org/blog/2019/05/uber-ipo

57 Balaram, B., Warden, J. and Wallace-Stephens, F. (2018) Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. [pdf] London: RSA Available at: www.thersa.org/reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy

58 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

59 Taylor, M. (2017) The Taylor Review of Modern Working Practices. RSA [blog] 10 July. Available at: www.thersa.org/blog/matthew-taylor/2017/07/the-taylor-review

欧州全体では、2019年には14%の従業員が臨時雇用契約を結んでいました。21世紀に入ってからは、イタリア、オランダ、ポーランド、クロアチアなど、ヨーロッパの一部の国で有期雇用契約の増加がとりわけ顕著になっています。⁶⁰ここでの懸念は、労働者が安定した在職期間を持たず、簡単に解雇される可能性があるという意味で、雇用保障に関連しています(約6%の労働者が6か月以内の短期臨時契約を結んでいます)。⁶¹このような労働者の多くは、新型コロナウイルスの大流行中に職を失うリスクが高く、雇用保護制度の適用を受ける資格がなかった可能性があります。

他の国では、労働者に最低労働時間の保証が全くないゼロ時間契約が増加しています。規制の規則が異なるため、国ごとの比較はできませんが、イギリスでは従業員の3%、フィンランドでは従業員の5%がゼロ時間契約を結んでいます。⁶²オランダでは、「ゼロ時間契約」の労働者が労働者の8%を占めています。⁶³多くの場合、これらの労働者は、一定の基準時間以上就労していれば、雇用保護の適用対象となります。しかし、ギグエコノミーの労働者のように、労働時間が不確定で、低収入や不安定な収入という慢性的な問題を抱えている場合もあります。

労働の将来のために社会契約を再構築するには、雇用形態に関する厄介な問題を解決する必要があります。一方で、非正規の雇用契約に伴う柔軟性が一方的に偏らないことを保証するために、新しい規制も必要となります。これらの問題は、増加傾向にある、従来のフリーランスの形態で働く少数派の労働者にも影響を与えています。⁶⁴「偽装自営業」とは、労働者が財務的に顧客に依存しているだけでなく、労働時間や就業方法を制限され、従属的な状況に置かれている状況を指します。

自営業の見通し

ギグワーカーと同様に、自営業者も多様なグループであり、欧州全体の労働力の14%を占めています。大多数の人にとって、自営業には柔軟性と自律性という機会をもたらし、仕事と生活の満足度を高めてくれます。Eurofoundの調査によると、ベルギー、フィンランド、スウェーデン、英国では、労働者の約5人に4人が自営業を選択しています。欧州全体では、60%の労働者が、このような働き方をするのは、主に自分の個人的な希望であると答えています。⁶⁵しかし、これらの労働者は、経済的な保障に関する大きな課題に直面しており、従来の雇用形態の労働者が当然と考える重要な保護を受けていません。欧州全体では、全自営業者の半数以上(55%)が失業手当の受給資格がなく、38%が傷病手当の受給資格がなく、46%が出産手当や育児手当の受給資格がありません。⁶⁶

すべての人にとって適正な雇用環境を整えるためには、このような労働者と従来型の従業員との間での差を埋めていく必要があります。この課題の規模は、欧州の各地域によって大きく異なります。ギリシャ、イタリア、ポーランドといった国では、自営業者が労働者に占める割合はそれぞれ30%、22%、18%となっています。一方、デンマークやノルウェーなどの北欧諸国では、自営業者の割合が8%

60 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

61 European Commission (2018). The rise of precarious work (including bogus self-employment) – causes, challenges and policy options [pdf]. Available at: ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1047&newsId=9040&furtherNews=yes

62 Statistics Finland (2019) Around 100,000 employees work on zero-hour contracts [online]. Available at: www.stat.fi/tyti/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_en.html

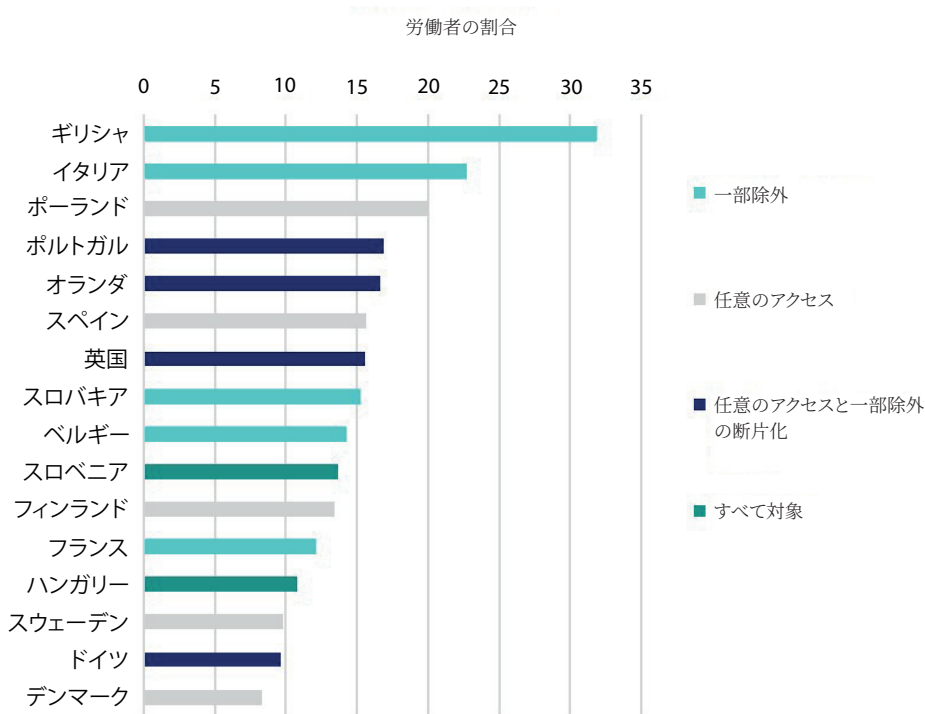
63 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

64 Ibid.

65 Eurofound (2017) Exploring self-employment in the European Union [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf

66 OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264308817-13-en/index.html?itemId=/content/component/9789264308817-13-en

図10: 欧州の特定の国における自営業者の割合(社会的保護策の適用度別)
(RSAによるOECDデータの分析)



に満たない国もあります。⁶⁷ また、雇用保護の適用範囲も国によって大きく異なります。Spasova氏らの研究では、欧州における自営業者への社会的保護の適用の違いを単純化する分類法が示されています。一部の国では、労働者は従業員と同様の保障を受けることができたり(包括的)、追加の社会保障費を支払うことで加入することができます(任意加入)が、フランスやイタリアなどの多くの国では、労働者は1つ以上の制度から除外されています(一部除外)。⁶⁸

非正規の雇用契約の増加とは異なり、自営業は新しい傾向ではありません。実際、OECDによれば、1970年代以降、総労働者数に占める自営業の割合は長期的に減少しています。しかし、この傾向の多くは、この期間の前半に発生した農業部門の長期的な衰退に関連しています。21世紀に入ってから、EUレベルでは自営業の割合は安定しています。しかし、一部の国では自営業が大幅に増加しています。

とりわけ、オランダ、スロバキア、英国での増加が顕著です。フランスでも、フリーランス事業者の数が増えています。⁶⁹

自営業者の構成も流動的です。ポルトガルやクロアチアなどの国では、農業が引き続き自営業の減少の強い要因となっている(2003年から2015年間の減少分の約60%を占めています)一方で、プロフェッショナルサービス業や公共部門では、自営業が増加しています。より一般的には、従業員のいない自営業者、とりわけパートタイム労働者の割合が増加しています。⁷⁰

67 Eurostat (2019). Self-employed persons [online] Eurostat. Available at: ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1

68 Spasova, S. and Wilkens, M. (2018) The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection. In: Vanhercke, B., Ghailani, D. and Sabato, S (ed.) Social policy in the European Union: state of play 2018. [pdf] Brussels: ETUI. Available at: www.etui.org/sites/default/files/Chapter%205_9.pdf

69 OECD (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. Op cit.

70 Eurofound (2017). Op cit.

これは、起業家精神が旺盛であることを示しているとも考えられます。しかし、OECDによれば、このような自営業は、各国の規制や税制の整備と大きく関連しており、雇用者と被雇用者の両方にとって、このような形態の分類にインセンティブを与えることができます。たとえば、オランダでは、従業員を雇う場合と独立した請負業者を雇う場合の「経費の差額」は30%です(そのうち21%は社会保険料の雇用者負担分)。調査によると、オランダの低賃金の自営業者の場合、差額分はほとんどすべて雇用者の利益ですが、高額所得者はその一部を取り込んでいます。⁷¹

国によっては、とりわけ南欧の一部では、経済的な必要性から自営業が存続している場合もあります。Eurofoundによると、ポルトガルとクロアチアでは3人に1人以上、ギリシャでは28%の自営業者が、自営業になった主な理由を「他に仕事が見つからなかったから」と回答しています。⁷²ギリシャでは、とりわけ低所得の労働者にとっては、税金や社会保障の負担が大きく、非公式または無申告の活動が多く見られます。一部の推計によると、2008年の金融危機以前のギリシャでは、自営業者の所得の33~45%が申告されていませんでした。⁷³

新型コロナウイルスと ギグエコノミー

今回の新型コロナウイルスの大流行では、自営業者が最も大きな被害を受けました。2020年の第1四半期から第3四半期にかけて、英国の自営業者の数は50万人以上減少し、自営業者は2015年以來の低水準となりました。⁷⁴ 欧州全体では、自営業者の労働時間は18%減少したのに対し、企業の被雇用者は13%減少しました。⁷⁵ これは、新型コロナウイルスの大流行に伴う需要ショックの影響に起因する部分もあります。OECDによると、欧州の新型コロナウイルス封じ込め策で最も直接的な影響を受けた部門では、非正規労働者が雇用の40%を占めており、イタリア、オランダ、スペイン、ギリシャではそ

の割合が50%を超えています。これは、建設、芸術、エンターテインメント、飲食・接待などの分野では雇用水準が高いためです。⁷⁶

多くの場合、自営業者に対する政府の支援策は、会社員や企業への支援策に比べて導入時期が大幅に遅かったこともあり、第2波でこの支援策が拡充されるかどうかはかなり不確実でした。⁷⁷ 多くの国では、自営業者への所得支援を他の政府支援と組み合わせることができず、複数の異なる雇用形態で働く人々にとって課題となっていました。一方、支援を受けるために必要な最低所得や売上高の基準がばらばらな国もありました。⁷⁸ Eurofoundによると、自営業者と企業の被雇用者に対する支援レベルが同じだったのは、フィンランド、ギリシャ、ラトビア、ルーマニア、およびスペインのみでした。⁷⁹ 英国には最も手厚い自営業所得支援制度がありましたが、その適用範囲は狭く、500万人の自営業者のうち270万人しか対象となっていませんでした。⁸⁰

71 OECD (2018). The Future of Social Protection: what works for non-standard workers? [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306943-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306943-4-en

72 Eurofound (2017). Op cit.

73 ILO (2016). Diagnostic report on undeclared work in Greece. [pdf] Geneva: ILO. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf

74 Strauss, D. (2020) Covid crisis threatens UK boom in self-employed work. Financial Times [online] 23 November. Available at: www.ft.com/content/3d94b170-c6be-44dd-95ac-436284693090

75 Eurofound (2021) COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series [pdf]. Available at: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf

76 OECD (2020). Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/

77 Eurofound (2021). Op cit.

78 Ibid.

79 Ibid.

80 Wood, P. (2021) Millions of Brits still missing out on self-employment grants. City AM [online] 21 January. Available at: www.cityam.com/millions-of-brits-still-missing-out-on-self-employment-grants/

重要なことは、多くの非正規労働者が傷病手当などの保護を受ける資格がなかったことであり、一部の国ではこのことが感染症の悪化につながった可能性があります。英国政府のScientific Advisory Group for Emergencies (SAGE) 向けに行われた調査によると、英国で症状が出ている人のうち、義務付けられた10日間を自主隔離して過ごした人はわずか18%であり、経済的な制約や介護の責任が自主隔離を守らないことに大きく影響していることがわかりました。⁸¹ ロンドンのバーキング&ダゲナム地区にある化学者の話が、最近のフィナンシャルタイムズ紙に掲載されました。

「たくさんの小型タクシーやUberのドライバーが来ました。彼らは新型コロナウイルスの典型的な症状を示していましたが、『喉の痛みがあるので、咳止めシロップか何かをもらえませんか』と言い続けていました。私は何度もPCR検査を受けるように言いましたが、彼らは自主隔離の余裕がないことを知っていたので、検査を受けることも医者に行くこともしませんでした。」⁸²

欧州では、ギグエコノミーの一部が成長したように思われます。LSEのCentre for Economic Performanceによると、アプリで仕事を見つけた自営業者の3分の1が、通常よりも仕事が多いと述べています。⁸³ 2020年7月、宅配会社のHermesは、急増する宅配需要に対応するため、1万人の職務を募集すると発表しました。⁸⁴ 一方、Uber Eatsの収益は前年同期比103%の伸びを示しました。⁸⁵ 同様に、リモートワークの増加は、UpworkやFiverrのようなプラットフォームを通じてクリエイティブやプロフェッショナルサービスの仕事がオフショア化される可能性を意味します。⁸⁶

しかし、新型コロナウイルスが労働者の保護強化に関する議論を加速させ、プラットフォームの「成長」を余儀なくした兆候もあります。最近のUberの最高裁判所の判決は、氷山の一角に過ぎません。Fairwork Foundationの調査によると、多国籍企業のプラットフォームでは、健康保険や経済的支援など、幅広い保護措置が導入されています。⁸⁷ 食品宅配サービスのJust Eatは、ドライバーを時給制の

従業員として雇用し、年金拠出や傷病手当などの保護制度を利用できるようにすると発表しました。⁸⁸ Hermesは、ドライバーが自主隔離するように言われた場合、金銭的なサポートを提供しました。⁸⁹

リスクのある労働者

COLLEEMの調査によると、中央値が34歳のプラットフォーム労働者は、他の労働者に比べて平均で10歳若いことがわかります。さらに、プラットフォームを主な収入源としている人の半数以上は35歳以下です。⁹⁰ また、若い労働者は、臨時契約やゼロ時間契約で雇用される確率が大幅に高くなっています。⁹¹ 従来の形態の自営業を営む労働者は、一般的に正規雇用の労働者よりも年齢層が高くなっています。しかし、若年層の独立した労働者については、自分の希望でこのような働き方をしている可能性は低いと思われ

- 81 Scientific Advisory Group for Emergencies (2020). Adherence to the test, trace and isolate system: results from a time series of 21 nationally representative surveys in the UK, 3 September 2020 [pdf]. Available at: assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/928684/S0732_CORSAIR_-_Adherence_to_the_test_trace_and_isolate_system.pdf
- 82 Raval, A. (2021) Inside the 'Covid Triangle': a catastrophe years in the making. Financial Times [online] 5 March. Available at: amp.ft.com/content/0e63541a-8b6d-4bec-8b59-b391bf44a492?_twitter_impression=true
- 83 Blundell, J., Machin, S. and Ventura, M. (2020) Covid-19 and the Self-Employed: Six Months into the Crisis. [pdf] Centre for Economic Performance. Available at: cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-012.pdf
- 84 Butler, S. (2020) Hermes to create 10,000 new jobs as delivery business soars. The Guardian [online] 20 July. Available at: www.theguardian.com/business/2020/jul/20/hermes-to-create-10000-new-jobs-as-delivery-business-soars
- 85 Lee, D. (2020) Uber racks up another loss as rides business shrinks 75%. Financial Times [online] 7 August. Available at: www.ft.com/content/0f0cd5f1-f88d-44e1-8b6a-7b50e48118aa
- 86 O'Connor, S. (2020). The shift to remote working carries an inherent risk. Financial Times [online] 23 November. Available at: www.ft.com/content/192eb45a-f7c9-4897-ac56-57cb743ac2f2
- 87 Fairwork (2020) The Gig Economy and Covid-19: Looking Ahead. [pdf] Available at: fair.work/wp-content/uploads/sites/97/2020/09/COVID-19-Report-September-2020.pdf
- 88 Narwan, G. (2020) Just Eat changes its gig with hourly pay move. The Times [online] 10 December. Available at: www.thetimes.co.uk/article/just-eat-changes-its-gig-with-hourly-pay-move-mwv87x913
- 89 Booth, R. (2020) Delivery firm Hermes to pay gig workers if they must self-isolate. The Guardian [online] 6 March. Available at: www.theguardian.com/world/2020/mar/06/delivery-firm-hermes-gig-workers-self-isolate-coronavirus

囲み記事7: プレシジョンエコノミー:2035年に向けたシナリオ⁹²

ギグエコノミープラットフォームには、RSAが「プレシジョンエコノミー」と呼ぶ、ビッグデータやアルゴリズムを利用して労働力をより効率的に管理する仕組みが組み込まれています。これまでのRSAの調査では、ギグエコノミーのプラットフォームを支える技術は、自動運転やサービスロボットなどの労働者を直接追い出すと予想されている一部の技術よりも成熟しているため、今後10～15年の間に自動化よりも破壊的な事態を引き起こす可能性があるとして指摘されています。

確かに、ギグプラットフォームは新しい分野で台頭し始めています。中国では、トラックドライバーと貨物の荷主をマッチングするアプリ「Manbang」があります。⁹³一方、弁護士は、Allen & Overyが開発したPeerpointプラットフォームにログインすることができます。同様の技術は、小売業などの分野でも、従来の雇用形態を破壊しています。たとえば、Percolataは店舗内のセンサーとアルゴリズムを使用し、小売店の従業員のパフォーマンスデータの分析に基づいてプロフィールを構築し、これに気象情報やその他のシグナルを組み合わせて、来店者数の予測やシフトスケジュールの自動化を行っています。また、大手スーパーのTescoでは、従業員がシフトを交換したり、複数の店舗で働くことができるスケジュールリングソフトを実験的に導入しています。

⁹⁴ これまでのRSAの調査では、英国の年齢層が高い自営業者は、収入が少ないときがあっても、資産が豊富であるため、かなり高いレベルの経済的安定性が得られていることがわかっています。⁹⁵

不安定な雇用状況を広義に捉えた他の研究では、黒人、アジア系、少数民族(BAME)の人々は、白人に比べて、ゼロ時間契約や臨時契約で雇用されたり、複数の仕事を掛け持ちして不規則なシフト勤務をしたりする確率がかなり高いことがわかっています。⁹⁶ 欧州委員会による2017年の報告書によると、EU加盟国の

15か国全体で、外国生まれの労働者は低技能職に就いている確率が高いことがわかりました。そのため、収入は最も低く、雇用が非常に不安定で、非自発的なパートタイムの就労形態が多くなっています。⁹⁷ 同様に、COLLEEMの調査では、(リトアニアを除くすべての国で)外国生まれの労働者は、その国で生まれた労働者に比べて、デジタル労働力プラットフォームを通じてサービスを提供する確率が有意に高いことがわかっています。⁹⁸

また、不安定な雇用形態は特定の部門に集中しています。たとえば、建設業、運輸・物流業、社会的介護事業などは、国によっては偽装自営業が蔓延している業種であると見なされています。また、清掃や介護の分野では、有期契約やパートタイム契約が多く、非正規の未申告の活動が多くなっています。⁹⁹ 英国では、民間企

90 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM. Op Cit.

91 Eurofound (2014). Young people and temporary employment in Europe [online]. Available at: www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe

92 Dellot, B. Mason, R and Wallace-Stephens, F (2019) The Four Futures of Work. [pdf] London: RSA. www.thersa.org/reports/the-four-futures-of-work-coping-with-uncertainty-in-an-age-of-radical-technologies

93 Liao, R. (2020) Google-backed Chinese truck-hailing firm Manbang raises \$1.7 billion. TechCrunch [online] November 24. Available at: techcrunch.com/2020/11/23/manbang-1-7-billion-funding/

94 24 percent of self-employed workers aged 35 and under say they are self-employed because they have no alternatives for work, compared to 18 percent of those over 50. Eurofound (2017). Op Cit.

95 Dellot, B. and Wallace-Stephens, F. (2018). Venturing to Retire: Boosting the long-term savings of the self-employed. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/reports/venturing-to-retire

96 Bowyer, G. and Henderson, M. (2020) Race Inequality in the Workforce [pdf]. Available at: www.carnegieuktrust.org.uk/publications/race-inequality-in-the-workforce/

97 European Commission (2017) Migration in a segmented labour market [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/jrc/en/publication/migration-segmented-labour-market

98 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. Op Cit.

99 McKay, S. et al. (2012) Study on Precarious work and social rights [pdf] Working Lives Research Institute. Available at: www.researchgate.net/publication/344338990_Study_on_Precarious_work_and_social_rights

業で働くケアワーカーの状況はとりわけ厳しく、GMB組合の分析によると、35%以上がゼロ時間契約で雇用されています。¹⁰⁰

囲み記事8: 労働者の声の衰退

非正規雇用の増加が示すように、欧州各国の規制や制度の違いで、労働の将来の課題が大きく左右される可能性があります。この点で最も重要な要因の1つは、労働組合が労働市場を統制するために担っている役割だと言えるでしょう。

19世紀以降、労働組合と団体交渉は労働者の交渉力を高め、格差の拡大を抑制してきました。現在、欧州では組合の密度に大きな差があり、多くの国で組合員数が長期的に減少しています。現在、加入率が50%を超えているのは、北欧諸国とベルギーのみで、失業手当は組合加盟機関(セントシステム)が管理しています。これらの国では、労働者の70%以上が団体労働協約の対象となっています。しかし、組合の強さは密度だけに依存しているわけではありません。フランスのような国では、労働市場規制の密度が高いため、労働組合の密度が非常に低くても(約8%)、組合がしっかりと結集し、力を発揮することができます。¹⁰¹

国によっては、政治的な理由で労働組合の加入率が低下しているところもあります。東欧諸国では、ソビエト連邦の崩壊とそれに続く経済の自由化により、組合の密度が急激に低下しました。現在、労働組合は「旧体制」の一部であると認識されており、この一般的な不信感を解消するには、非常に時間がかかっています。¹⁰² 2008年の金融危機で大きな打撃を受けたギリシャ、ポルトガル、スペインなどの南欧諸国は、欧州中央銀行による救済措置と引き換えに、組合の力を弱める社会的、経済的な改革に同意しなければなりません。¹⁰³

また、非正規の雇用形態の拡大が、この問題の重要な推進力になる可能性が高いという指摘もあります。細分化されたギグ労働者は、工場で働く労働者よりも組織化するのがはるかに困難です。同様に、平均的な企業規模も影響しており、小規模な企業では組合が足場を固めにくい場合があります。新型コロナウイルスの大流行という状況は、この点でも課題を浮き彫りにする可能性があります。影響力の大きい経済学者であるRobert Solow氏は、「このウイルスは団体交渉の味方ではない」と指摘していますが、これは遠隔地の労働者は労働組合が組織化するのがかなり難しいからです。¹⁰⁴

しかし、新型コロナウイルスは、経済危機の際に組合がより大きなレジリエンスに貢献することも実証しています。ドイツのKurzarbeit(短時間労働)制度は、欧州の雇用保護のモデルとなっており、政府が従業員の賃金の一部または全部を負担しています。フリードリヒ・エーベルト財団のChristos Katsioulis氏は、RSAの研究者とのインタビューで次のように指摘しました。「Kurzarbeitの制度全体が労働組合と一緒に考案されました。つまり、この危機への対応はすでに準備が整っていたものだったのです。」¹⁰⁵

100 GMB (2019). Private sector care workers three times more likely to be on zero hours contracts. [article] GMB. Available at: www.gmb.org.uk/news/private-sector-care-workers-three-times-more-likely-to-be-zero-hours-contracts

101 Worker-participation.eu (2016) Trade Unions. [online] ETUI. Available at: www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2

Footnotes continued on next page.

適正労働イノベーションの マツピング

自動化や不安定な仕事の増加など、労働の将来の課題に対処するために、革新的な取り組みが始まっています。自動化のリスクがある労働者にコードの作成方法を教える訓練プログラムから、デジタル組織化を試みる新しい組合、ギグエコノミーで働く労働者に移管可能な給付金を提供するフィンテックスタートアップといったさまざまな取り組みがあります。



適正労働イノベーションのマッピング

白 動化や不安定な仕事の増加など、労働の将来の課題に対処するために、革新的な取り組みが始まっています。自動化のリスクがある労働者にコードの作成方法を教える訓練プログラムから、デジタル組織化を試みる新しい組合、ギグエコノミーで働く労働者に移管可能な給付金を提供するフィンテックスタートアップといったさまざまな取り組みがあります。RSAは、Autodesk Foundationと共同で、近年どのような適正労働イノベーションが生まれているかを理解するための調査に着手し、このような組織の認知度を高め、政策立案や社会的投資を支援するためのオンラインディレクトリを構築しました。

RSAのアプローチは、RSAが2018～2019年にALT/Now、Social Capital Partners、Barclays LifeSkillsと共同で実施した、グローバルイノベーションコンテストであるFuture Work Awardsに基づいています。このイノベーションマッピングでは、机上調査に加え、欧州の関係者との30回以上のインタビューなど、世界各地の主要なエコシステムプレーヤーと幅広く取り組みました。今回、私たちは次の「技能、訓練、生涯学習」、「経済的保障」、「労働者の声と力」という3つの幅広いテーマで調査を実施しました。すべてのテーマの中で、とりわけ、関心の中心となったのは、ダイバーシティとインクルージョンに対処し、年齢、性別、人種、精神的・肉体的な健康状態に関係なく、経済の末端にいる人々に適正な雇用を開放するイノベーションでした。

- 技能、訓練、生涯学習：将来の技術トレンドを乗り越えるために必要な技術を習得させたり、将来の仕事に移行できるように支援するプログラム。

- 経済的保障：とりわけギグエコノミーやその他の新しい雇用形態の人々が収入の増加や安定化を実現したり、傷病手当や退職金などの重要な保護策を受けたりできるようにする取り組み。
- 労働者の声と力：労働者が労働条件に影響力を及ぼせる新しい種類の労働組合、協同組合、組織形態。

これは、フィンテック、エドテック、そしてワーカーテックと呼ばれる分野と重なる、まだ始まったばかりのイノベーション分野を深く理解するための試みでもあります。各テーマ内では、イノベーションをクラスターに分類し、類似した問題に対処するために類似したアプローチを採用する幅広い「介入策」にまとめました。この目的は、これをきっかけに、政策立案者や社会投資家が労働者を支援するための新しい方法や機会を特定するために使用できる共通の言語を用意することです。また、新たなベストプラクティスを紹介することで、自分のコミュニティで同様の取り組みを始めることを検討してもらいたいと考えています。これを念頭に、労働者が直面する重大な課題を解決するための革新的なアプローチを開発しているだけでなく、実績を出している組織やプロジェクト、あるいは少なくとも現実的に規模を拡大できる見込みのあるユーザーを紹介することを目指しました（詳細は囲み記事9を参照）。

- 102 Magda, I. (2017) Do trade unions in Central and Eastern Europe make a difference? [article] IZA World of Labor. Available at: wol.iza.org/articles/do-trade-unions-in-central-and-eastern-europe-make-a-difference/long
- 103 Rigby, M. and Garcia Calavia, M.A. (2018) Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe. [online] European Journal of Industrial Relations 24 (2): 129-143. Available at: journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0959680117708369
- 104 MIT Work of the Future (2020) Robert Solow talks about the work of the future [video online]. Available at: workofthefuture.mit.edu/
- 105 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). A blueprint for good work: Eight ideas for a new social contract. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/reports/2020/a-new-blueprint-for-good-work.pdf

囲み記事9: イノベーションマッピング:指針基準(2018-19 Future Work Awards審査基準を一部変更)

- 課題の重要度: 組織は多くの労働者が感じている重大な問題に取り組んでいるか(あるいは、その問題が比較的軽微で表面的なものなのか)。最近では、労働の将来と労働者を区別し、労働者への注力を強調しています。企業の生産性や経済成長を主眼としたプロジェクトではなく、労働者を中心としたプロジェクトに重点を置いています。
- 影響の証拠: 組織は効果的な解決策を提供しているか。私たちは、影響について明確な証拠があるプロジェクトを重視していますが、新しい問題に対する新しい解決策の可能性を浮き彫りにすることにも価値を見出しています。しかし、バランスが必要です。影響の証拠を重視しすぎると、すでに十分に実証されていて、政策立案者や社会的投資家からの支援が必要ないイノベーションに焦点が当てられてしまいます。
- イノベーションの範囲: 製品、サービス、プロセス、組織、ビジネスモデルに重大な革新をもたらしたか。人工知能などの新しい技術を使用しているか、古い技術を転用しているか、あるいは技術をまだ解決策に統合していないかどうかは関係がありません。プロジェクトの中には、ハイテクソリューションを使って社会問題を解決するという大胆な主張をするものもありますが、その問題を解決するためになぜAIが必要なのか、AIが有益なのかということさえほとんど説明されていません。同様に、「Xのためのブロックチェーン」という主張のほとんどは、ユーザーに実際に支持されているという有意な兆候はまだ見られません。¹⁰⁶
- 拡張可能性: その解決策は、異なる状況下で拡張したり、複製したりできるか。私たちは、規模の拡大が現実的に見込めるプロジェクトを優先していますが、状況によってはトレードオフの関係になる可能性も認識しています。一般的に、最も拡張可能な解決策は、「破壊的」なイノベーションではなく、「持続的」なイノベーションです。つまり、新たなインフラを構築したり、現行のシステムや既存の力関係を根本的に見直す必要があるものではなく、アプリストアのような既存のインフラに簡単に接続できる解決策です。¹⁰⁷また、重要な点として、ソーシャルイノベーションの拡張は、必ずしも組織の成長を意味するわけではないことにも注意が必要です(組織の成長には大きな経営課題が伴う可能性があります)。多くの場合、拡張はパートナーシップやフランチャイズモデルを通じて行われます。

システム思考の視点から見た適正労働イノベーション

ボトムアップ型の草の根イノベーターが将来の雇用課題解決に対して有意義な貢献をすることができます。多くの起業家が、新しいアプローチの有効性を実証して、新しい市場を定義し、需要を証明しています。しかし、解決主義を避け、これらの組織の可能性を過大評価したり、とりわけシステムの課題に対処することを目的としたアイデアといった新しい考え方を迅速に拡張することの難しさを無視しないように注意しています。このようなイノベーションの多くが人々の労働生活に持続的な影響を与えるには、イノベーションが各国の規制や制度の状況を形成し、規制や制度によってイノベーションが形成される必要があります。この考

えは、ソーシャル・イノベーターであるMona Mourshed氏とMaryana Iskander氏の「ユニコーンのような影響を及ぼすということは、私たちのような非営利団体が実証した対策や介入策を、複雑で変更が難しい政府システムに効果的に組み込める」という提案によく表れています。¹⁰⁸

106 Wallace-Stephens, F. (2019) 4 key takeaways from Future Work Awards 2019. RSA, [blog] Available at: www.thersa.org/blog/2019/02/4-key-takeaways-from-the-future-work-awards-2019

107 Gabriel, M. (2014) Making it big: strategies for scaling social innovation. [pdf] London: Nesta. Available at: www.nesta.org.uk/report/making-it-big-strategies-for-scaling-social-innovations/

108 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Memo to Silicon Valley: Here's what 'blitzscaling' looks like in the nonprofit world. Fast Company [online]. Available at: www.fastcompany.com/90611533/memo-to-silicon-valley-heres-what-blitzscaling-looks-like-in-the-nonprofit-world

図11: Frank Geels氏のマルチレベルパースペクティブを引用してRSAが修正

移行レベル	含める
マイクロ(ニッチ)	新しいアイデア、実験、パイロット運用、起業開発
メゾ(レジーム)	組織、以上、制度的行動
マクロ(ランドスケープ)	フレームワーク、価値、法的パラダイム

システム思考は、このような種類の変化がどのように起こるかを理解するのに役立つフレームワークを提供します。マンチェスター大学のシステムイノベーションの教授であるFrank Geels氏は、技術が大きく変化する時期におけるシステムの変化を分析する手法を開発しました。このマルチレベルの視点から、Geels氏はシステムイノベーションのための3つの異なる領域、すなわちマイクロ、メゾ、マクロを特定しています。¹⁰⁹

この分類は単純に思われるかもしれませんが、システムの変化がどのようにして起こるのかについての微妙な意味合いを持ったストーリーを伝えるのに役立ちます。マイクロイノベーションは、メゾレジームによって醸成、拡張、形成された後、政策、フレームワーク、規範によって新たなパラダイムへと昇華されます。場合によっては、このためには、かなりのイノベーターの努力が必要になります。イノベーターは基本的に「システムに侵入」して、新しいユーザーへのリーチを支援できる公共機関やその

他の組織と戦略的パートナーシップを結んだり、政策や規制の変更に影響を与えて、その対策がより広く採用されるようにしたりすることで、その影響力を拡大する必要があります。場合によっては、各種機関がより積極的に協力してくれるかもしれません。マクロの活動は、メゾの制度がマイクロイノベーションの新しい分野を育成するための状況を提供することができ、その結果、前述の方法で連鎖的にシステムを更新し、再確認することができます。チャレンジプライズ、政府の投資スキーム、アクセラレーター、その他のスケールアッププログラムなどの取り組みの事例がこれにあたります。

本レポートでは、イノベーションマッピング研究の概要を説明するとともに、各テーマ別に社会契約レベルの提言を行い、システムレベル影響への潜在的な道筋を示し、マイクロの行為主体とメゾの行為主体と間のパートナーシップの領域を明らかにします。

図12: システムレベルの影響への道筋

テーマ	影響の道筋の例
技能、訓練、生涯学習	公的な雇用サービスのようなメゾ行為主体がイノベーターと提携して、雇用保障センターの下でさまざまな新しいデジタル移行サービスを試験的に運用します。
経済的保障	政府は、ギグプラットフォーム、労働組合、イノベーターと協力して、制度や規制の変更により、移管可能な給付金の適用を拡大します。
労働者の声と力	政府は組合イノベーション基金を導入し、ギグプラットフォーム、労働組合、ワーカーテックスタートアップ企業、その他のイノベーターとの間のパートナーシップを推進します。

109 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.

技能、訓練、生涯学習

経済が進化し、技術が職を排除、創出、転換するにつれて、労働者は再教育や技能向上のための新しい方法を見つける必要があります。新型コロナウイルスの大流行により、一部の分門でこの課題が加速しました。しかし、同時に、新たな勝者と敗者も生まれ、これまで自動化に強いと思われていた一部の業種が崩壊の危機に瀕しています。自動化のリスクにさらされている労働者は、多くの場合、技術的变化に強い職種に就いている労働者に比べて、訓練に参加する機会が少ないという二重苦に直面しています。¹¹⁰「早期の教育参加こそが、後の段階で教育に参加するかどうかを的確に予測できる唯一の因子である」ということは、ある種の格言です。¹¹¹私たちは、このような労働者のニーズをサポートし、労働者が直面する障害を克服できるように、技能システムを見直す必要があります。

この項では、労働者が将来の仕事に備えるための技能、訓練、生涯学習に関する最も有望なイノベーションをいくつか紹介します。このテーマでは、欧州で65種類以上のイノベーションが確認されており、それらは6つの主要な介入策に集約されています。将来的には、この分野のプロジェクトが相互に補完し合い、リスクのある労働者向けにエンドツーエンドの移行サービスを構築することを期待しています。

- **オンライン学習**: MOOC (Massively Open Online Courses) やその他のツールは、柔軟なモジュール式のアプローチを学習者に提供し、技能向上や再教育を可能にします。
- **ピアラーニングネットワーク**: このプログラムでは、メンタリングやピアサポートを通じて、人々がお互いにモチベーションを維持できるようにサポートします。
- **技術訓練プログラム**: デジタル技能を短期間で習得し、雇用機会につながるプログラムです。

- **拡張学習**: 職場での技術的な能力とソフト面での能力の両方の提供を強化する拡張現実・仮想現実システム。
- **デジタルキャリアコーチング**: 新しい技術を使って、労働者に個別のコーチングや労働市場の情報を提供するプラットフォームです。
- **デジタル資格と技能プロフィール**: (OJTや非公式な学習によって培われたものを含む) 技能を認識し、検証するための新しいアプローチ。

オンライン学習

将来の仕事のために労働者が必要とする技能は、技術的能力、デジタル能力、ソフト面での能力、移転可能な能力など、さまざまな技能があります。この点を認識しているイノベーションの1つが、オンライン学習プラットフォーム「Kokoroe」であり、「人間、技術、ビジネスなど、誰もが将来の技能を身につけることができる」ものです。¹¹² Kokoroeは、Netflixのインターフェイスに似た使いやすいデザインを採用し、ポップカルチャーの要素を散りばめた、短時間の遊び心のある学習体験を提供しています。Kokoroeは、フランスの雇用サービスであるPôle Emploiと提携し、340万人の求職者をサポートしています。¹¹³

フィンランドでは、Reaktor Education がヘルシンキ大学と提携し、AIの概念を解明し、自動化への不安を解消することを目的としたMOOCを開発しました。最初のコースの成功例として、学習者の40%が女性で(世界のコンピューターサイエンスの平均の2倍以上)、25%以上が45歳以上であることが挙げられます。¹¹⁴ 英国では、オンラインラーニングは、人と

110 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018). Op Cit.

111 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

112 Websites for every innovation mentioned in this section of the report are included in the appendix.

113 Wong, C. (2019) Gender diversity: 4 start-ups who are committed to taking up the challenge [online] Available at: business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/start-15053-mixite-4-start-up-qui-s-engagent-a-relever-le-defi-329229.php

114 Schaible, M. (2019) Democratizing AI - Finland offers free AI education to every EU citizen. Reaktor [blog] 10 December. Available at: www.reaktor.com/blog/democratizing-ai-finland-offers-free-ai-education-to-every-eu-citizen/

接する機会の多い職業に従事する人をサポートするためにも利用されています。「CuppaCare」と「Kinderly」は、忙しい仕事の合間を縫って学習できるという、オンラインコースのモジュール性を利用して、CuppaCareアプリは、介護従事者にトレーニングガイドや介護に関するクイズを提供し、仕事の合間にトレーニングの復習として利用できるようにしています。Kinderlyでは、CPD認定を受けた幼児教育の教諭向けに、アニメーション、動画、インタラクティブなアクティビティを通して、より魅力的な短時間の学習を提供しています。

起業家としての能力は、将来のキャリア選択として自営業を考えている人にとって非常に重要です。「Silver Starters」は、定年退職を間近に控えた人たちが、自分のアイデアをビジネスにするために必要な能力を身につけることを目的としています。学習者は、パーソナルコーチのサポートを受けながら、自分のペースで学習を進め、すでに習得した内容をスキップすることができます。「Silver Starters」は、オランダとポーランドでの試験運用を終え、間もなくイタリアとポルトガルでもサービスを開始する予定です。「Level Up」は、ギグエコノミーで働く人々のキャリアアップを支援するOpenClassroomsの取り組みです。同社のユーザー調査によると、フランス、イギリス、ベルギーのギグワーカーの大半は、これを短期的な「つなぎ」と捉え、新しい技能を身につけたいと考えています。Level UpはUberやDeliverooと提携し、これらの労働者に起業やソフトウェア開発に関する無料コースを提供しています。

2010年代初頭にMOOCが登場したときに、知識の民主化が期待されました。しかし、複数の研究によると、MOOCは実際には不平等を助長する可能性があり、ほとんどが高学歴の人々に利用されています。¹¹⁵ 私たちが特定した一部のイノベーションは、デジタルチャネルを通じたアプローチが困難な学習者を取り込むことで、この問題に対処しようとしています。たとえば、スウェーデンの公共雇用サービスは、Googleと提携し、Digitala jagサービ

スを通じて誰もが基本的なデジタル技能を身につけられるようにしています。また、シティ・オブ・グラスゴー大学では、AIのアクセント認識を利用して、読み書きの能力が低い人々をサポートし、より正式な対面式の学習機会を得るよう支援するアプリである「Citizen Literacy」を開発しています。

囲み記事10: ピアラーニングネットワーク - オンライン学習への融合型アプローチ

オンライン学習が限定的である主な理由はデジタル能力ではなく、モチベーションに関連していることが研究によって示されています。OECDによると、このことがMOOCの修了率が10%と低い理由の一つであるとされています。¹¹⁶ この課題を克服するために、学習者をサポートするためのピアツーピアの要素を導入する革新的な企業があります。

「Enrol Yourself」は、労働という世界で起こる変化に備えるために、学習者が継続的に学べるように支援することを目的としています。学習を始めたばかりの参加者の大半は、自営業やパートタイム労働者で、学習・開発の予算がありません。正式な大学教育に伴う費用という障壁がない、自己啓発の障害を克服するのに役立つピアツーピアの交流を導入することで、労働者の学習がサポートされます。

My Education Club (MEC) は、「誰もすべてを知っているわけではないが、誰もが価値あることを知っている」という認識から生まれたブルガリアの取り組みです。¹¹⁷ このプラットフォームでは、ユーザーがさまざまなテーマに精通した人々にアドバイスを求めたり、連絡を取ったりすることができ、共通の目標や関心を持つ人々の間で関係を築き、理論と実践のギャップを埋めることができます。

115 Rohs, M. and Ganz, M. (2015) MOOCs and the claim of education for all: A disillusion by empirical data. The International Review of Research in Open and Distributed Learning [e-journal] 16(6). Available at: www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/2033

116 OECD (2020) The potential of online learning or adults: Early lessons from the COVID-19 crisis [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/

117 My Education Club (2020) Nobody knows everything, and yet, everybody knows something valuable. [blog] 16 April. Available at: myeducationclub.com/nobody-knows-everything-and-yet-everybody-knows-something-valuable/

技術訓練プログラム

技術訓練プログラムは、コーディング能力を身につけていない人や能力が不足している人向けに、短期間でコーディング技能を教える革新的なアプローチです。このような取り組みは、産業界と連携して設計されることが多く、就労への「明確な見通し」があります。研究によると、一部の労働者グループが再訓練に参加し、モチベーションを維持するためには、この点が重要であると示されています。¹¹⁸たとえば、New Austrian Coding Schoolでは、9ヶ月間の訓練プログラムを提供しています。そして、仕事の紹介と、雇用市場との持続的な統合を目指しています。Simplonは、フランスとルーマニアの人々にプログラミング言語を教える訓練プログラムで、6ヶ月間で初心者が経験豊富なプログラマーになることを目指しています。

技術訓練プログラムは、どのようなグループにも新しい技能を提供する便利な方法ですが、最近の取り組みでは、十分なサービスを受けていないグループが技術的な能力を習得する機会を広げる可能性が注目されています。このことは、技術業界に多様性がないことを考えると、とりわけ重要です。TechUPは、英国のInstitute of Coding (IoC)が資金提供しているプログラムで、技術業界から取り残されている人々を再教育し、技術者としてのキャリアに進めるようにすることを目的としています。この集中的な再教育プログラムは、主にオンラインで行われ、黒人・アジア系・少数民族の女性や、障害者などの排除されたグループを対象としています。

Konexioはフランスの取り組みです。パリの移民居住区でデジタル技能のワークショップを開催したのが始まりで、コミュニティの要望に応えたものです。現在では、デジタル技能訓練を通じて、難民や移民、その他不利な立場にある人々の就労上の統合を促進するプロジェクトに成長しました。Konexioは、基本的なデジタル技能の認定訓練を提供しており、これを修了すると、本格的なWeb開発コースに進めるようになります。2016年の創設以来、70以上のクラスを立ち上げ、学習者の就職、起業、学校教育への復帰といった修了後の進路実績の割合は72%に達しています。

拡張学習

拡張現実(AR)や仮想現実(VR)のシステムが安価になり、より広く採用されるようになったことで、これらの技術は、技術的な能力とソフト面での能力の両方の訓練を強化するために、さまざまな状況で使用されています。たとえば、Gleechiが開発した「VirtualGrasp」は、製造業の労働者や医療従事者が、実際の業務シナリオを反映した安全な環境の中で、周囲の環境と自然に対話し、実際に行いながら学べる仮想現実訓練を提供しています。没入型の訓練は、緊急時の感覚を高め、緊迫した状況を再現することができるため、ユーザーは自信を持って訓練した内容を実際のシナリオに応用できることがわかっています。

BodyswapsとHumanitarian Leadership Academyは、VRとAIを使って、労働者が自分の声やボディランゲージを使ってソフト能力を練習できるインタラクティブでリアルなシナリオを作成しています。BodyswapsのCEOが「ソフト能力のためのフライトシミュレーター」と表現したこの製品では、救援活動従事者やボランティアが保護に関連したシナリオを体験できます。学習者は、特定のシナリオに自然に反応する機会を得て、事件の生存者の視点から介入を追体験することができます。

その他の技術も、社会から疎外されたグループの学習体験を強化するために使用されています。「How Do I?」は、アクセシブル技術を採用して、学習障害のある人々向けに職業技能を学ぶ機会を提供しています。同社は、NFC対応のステッカーを使用して、人々の職場環境にリンクしたマイクロ学習体験を、スマートフォンで提供しています。

118 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

デジタル資格と技能プロフィール

デジタルバッジは、OJTや非公式な学習で身につけた技能を認定し、検証する新しい方法を提供するマイクロ資格です。Credlyの創業者兼CEOであるJonathan Finkelstein氏は、2018年に、RSAブログで次のように説明しています。デジタルバッジは「需要のある技能を習得したという明確な証拠を雇用者に提示し、求職者には自分が持っている知識と能力を雇用者に示す新しいツールを提供することができます。」¹¹⁹そして、企業が資格ではなく能力に基づいて雇用できるようになることで、これまで一部の専門職から排除されていた労働者にも道が開かれる可能性があります。

また、社内の人材を追跡、管理するためにデジタルバッジを利用する企業も増えています。このような場合、デジタルバッジは、ターゲットを絞った開発によって社内の能力ギャップを解消する機会を明らかにし、より透明性の高いキャリアパスを作成することができます。CredlyはIBM Open Badge Programをサポートしており、40万人以上の個人にデジタルバッジを発行しています。企業のリーダーは195か国の労働者が持つ技能の仮想ヒートマップを作成できます。¹²⁰

Tendoは、小売業や物流業など、低賃金や昇進の可能性が少ないといった深刻な問題を抱える現場の労働者に焦点を当てています。Tendoは「技能パスポート」を提供し、これらの労働者が自分の労働時間と技能に関する信頼できるポータブルな記録を作成してそれにアクセスできるようにしています。技能パスポートは双方向の元帳で機能しており、労働者と管理者の双方がデータを確認する必要があります。これにより、従業員にはパーソナライズされた訓練の必要性を伝え、雇用者には学習と開発のインセンティブを与える方法を提供できます。同様に、オランダでは、プラットフォーム経済の専門家であるMartijn Arets氏が、ギグエコノミープラットフォームと協力して「Kluspaspoort」を開発しています。これは、評判(評価)データを活用して、これらの労働者にデジタル履歴書を提供することを目的としています。

RSAのCities of Learningは、デジタルバッジを使用して、学習、仕事、開発の機会を可視性や測定可能性を高め、学習者が自分の技能や経験を明確に表現できるよう支援しています。このプログラムでは、学習者に新たな上達ルートを提供するために、バッジをつなぐ方法を開発しています。過去2年間、RSAはプリマスとブライトンで地域のパイロット運用を実施してきました。このパイロット運用では、オーディオ制作から新型コロナウイルスの対応キャンペーン、Barnardo'sでのボランティア慈善活動まで、さまざまな活動を行った若者に1,734個のバッジが発行されました。

囲み記事11: デジタルキャリアコーチング

技術を利用して、労働市場の情報やコーチングを個人に合わせて提供し、将来の仕事への移行を支援できます。たとえば、FutureFit AIは、自らをキャリアアトラクションのための「GPS(全地球測位装置)」と表現しています。FutureFit AIは、労働者の能力評価とオンライン求人情報のデータに基づき、AIを使って労働者にキャリアパスを提案し、能力のギャップや推奨される訓練を強調します。また、FutureFit AIは、余剰人員となるリスクがある労働者に対して社内外で新たな役割を担うための訓練を実施する雇用者の支援も目的としています。同様に、スペインのSingularity Expertsは、労働者の最も重要な50の属性を測定するプロフィールシステムを使用しており、これにより労働者に最も適した将来の職種10種類と関連する訓練コースを特定しています。

119 Finkelstein, J. (2018) Recruiting to Retention: The Emerging Role of Digital Credentials in the World of Work. RSA, [blog] 2 October. Available at: www.thersa.org/blog/2018/10/recruiting-to-retention-the-emerging-role-of-digital-credentials-in-the-world-of-work

120 Ibid.

制度的な影響への道1： 移行サービス

RSAの研究者は、新型コロナウイルスの大流行の前に、公的な雇用サービスを担当する労働年金省(DWP)の担当者にインタビューを行い、英国における将来の労働への移行サービスがどのようなものになるかを探りました。ある担当者は次のように説明しています。「ここに相談に来る人のほとんどがUniversal Credit(失業に関連する給付)を受給しています。」しかし、こう付け加えました。「私たちにはそのような顧客基盤がありますが、今は完全雇用の時期であるからそのように言えるのであって、今後はこのことが当てはまるとは限りません」。この1年で、この予測はある程度の中しました。

しかし、これまでのところ、欧州の政策対応は、雇用保護制度やその他のビジネス支援策に重点が置かれています。これにより、政府は失業率の上昇を防ぎ、(従来の正規雇用の形態で就労している労働者の)生活を守ることができましたが、労働市場の活性化は停止したままになっています。対策を拡大し、リスクのある労働者が将来の仕事に移行できるように支援する必要があります。さもないと、このような制度が終了した後、労働者が取り残される可能性があります。イングランド銀行のチーフエコノミストであるAndy Haldane氏は次のように述べています。

「これまでのマクロ経済政策の対応(大規模、確実、前倒し)により、ヒステリシスのリスクは大幅に軽減されました。しかし、新型コロナウイルスによる経済の長期低迷を防ぐ唯一の方法は、大規模、確実で、前倒しの技能プログラムです。」

以前、RSAは英国政府に対し、リスクのある労働者を支援するためのエンドツーエンドの移行サービスを導入することを提言しました。OECD雇用の将来の担当者であるStijn Broecke氏によれば、リスクのある労働者の迅速な再教育を支援できたのは、政府、雇用者、労働組合の間で

効果的な社会対話、優れた生涯学習、効果的な社会保護制度といった「従来の制度的基盤がすでに整備されている」国々でした。

スウェーデンでは、雇用者は、集団余剰人員整理後にエンドツーエンドの移行サービスを労働者に提供するための基金に拠出しています。労働組合と雇用者の労働協約により、「雇用保障協議会」という組織が設立され、離職した労働者に地元の労働市場に関する情報を提供するとともに、コーチングや訓練の機会、金銭的な補償を行っています。これにより、スウェーデンの経済はよりダイナミックになっています。労働組合は労働者が保護されていることを確認したうえで人員削減を支援できるため、企業は非生産的な労働力をより簡単にカットすることができます。¹²¹ フランスには個人学習口座があり、すべての労働者(自営業者を含む)が認定コースに使用できる年間訓練クレジットが与えられています。個人学習口座は雇用形態に依存しない移管可能な給付であり、労働者が転職したり失業したりしてもクレジットは保持されます。¹²²

現実には、公的な雇用サービス、訓練、直接的な雇用創出、起業支援などの能動的な労働市場政策への支出は、欧州全体においてかなりのばらつきがあり、ほとんどの国では失業手当などの受動的な対策への支出が多くなっています(図13参照)。¹²³ 自動化によってこのようなサービスに対する需要が高まる時代においては、技能、訓練、生涯学習に対する従来のアプローチでは厳しく、コスト面でも難しい可能性があります。しかし、何が有効であるかについての証拠も十分ではありません。イノベーターは、政府の支援サービスへのアクセス可能性と使いやすさを高めることで、サービスを向上させることができるかもしれません。

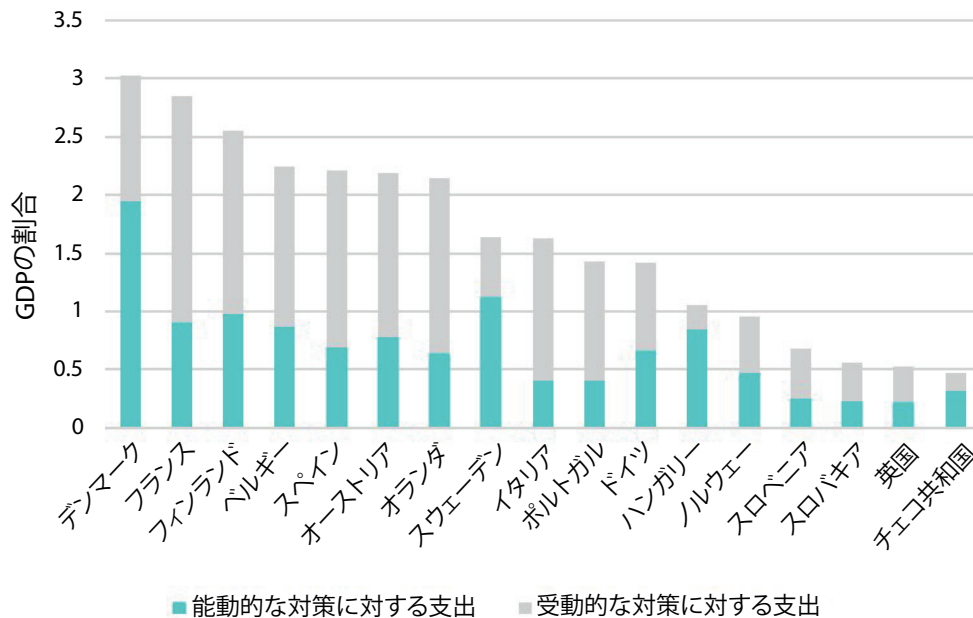
121 European Monitoring Centre on Change (2020) Job security councils. [online] Eurofound. Available at: www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils

122 OECD (2019) Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? [online] Paris: OECD. Available at: www.oecd.org/publications/individual-learning-schemes-203b21a8-en.htm

123 Latest available data is 2011 for UK and 2015 for Italy. Data for all other countries is for 2017.

将来的には、この分野のプロジェクトが相互に補完し合い、労働者向けにより包括的なエンドツーエンドの解決策を構築することを期待しています。RSAの提案は、公的な雇用サービスのようなメゾ行為主体がマイクロイノベーターと提携して、雇用保障センターの下でさまざまな新しい移行サービスを試験的に運用することです。たとえば、労働者が変化する労働市場を動こうとするときに、デジタルキャリアコーチングプラットフォームを利用して、推奨されるオンライン学習コースや技術訓練プログラムに参加することができるでしょう。このような技能プログラムはすべて新しい形態のデジタル資格に基づいて進められることとなります。

図13: 2017年の欧州主要国における労働市場政策への支出(RSAによるOECDデータの分析)



経済的保障

部の労働者にとって、非正規雇用は柔軟性と自律性という機会をもたらし、仕事と生活の満足度を高めてくれます。しかし、多くの場合、このような柔軟さは、「労働者を一層不安定にさせ、その生活の管理を困難にさせるやり方で、すべてのリスクを労働者に押しつけようとする」雇用者と表裏一体であり、そのような懸念が高まっています。新型コロナウイルスの大流行により、このような労働者が直面している問題の一部が明らかになりました。多くの労働者は、収入の不安定さに悩まされ、傷病手当などの重要な保護措置を受けることができません。

この項では、これらの課題に取り組み、非正規雇用労働者の経済的安定性を改善する最も有望なイノベーションをいくつか紹介します(一部のイノベーションは、従来の正規雇用形態の労働者にも関連しています)。このテーマでは、欧州で60種類以上のイノベーションが確認されており、それらは6つの主要な介入策に集約されています。長期的には、これらのプロジェクトのいくつかが、新しい社会的セーフティネットを支えるメカニズムを提供することを期待しています。つまり、このような労働者と、労働者が提供するサービスを利用または仲介する人々との間における公平なリスク負担の保証が求められます。

- **収入の平準化とキャッシュフローの管理:** 手頃なクレジットやローンへのアクセスなど、労働者が収入の変動に対応できるように支援するプラットフォーム。
- **経済的能力と福利厚生:** 人々が自分の経済状況に対する理解を深められるように支援したり、返済不能な借金を抱えている人々にアドバイスや精神的なサポートを提供したりする商品やサービス。
- **雇用保護としての保険:** 病気やケガなどのリスクから労働者を守るための新しい保険商品や団体制度。

- **包括型協同組合:** 失業保護を受給する資格を与え、他の支援サービスを提供するというハイブリッド型の雇用形態を独立した労働者向けに提供する組織。
- **公正なギグプラットフォーム:** 労働市場から排除されている労働者向けに、柔軟な就労機会を提供するタスクおよび求人マッチングプラットフォーム。

収入の平準化およびキャッシュフロー管理

自営業者の収入は、顧客の需要が変化したり、請求書の支払いが必ずしもタイムリーではないため、収入が大きく変動する時期があることが特徴です。ギグエコノミーやゼロ時間契約の労働者も、収入の変動に関する慢性的な問題を抱えています。2019年のRSAの調査によると、従来の雇用形態の労働者の17%が、収入の変動により基本的な生活費をやりくりするのに苦労することがあります。しかし、自営業者と非正規雇用契約の労働者では、この数字は45%に上りました。¹²⁴

近年、フィンテックアプリは主流となっており、知識豊富なミレニアル世代がアポカドやスリランカ旅行にいくら使っているかを視覚化できるという利点を活用しています。しかし、経済的に不安定な人々を対象としたものはほとんどありません。けれども、最近になって、非正規労働者を念頭に置いた新しいタイプのフィンテックが登場し始めています。たとえば、Trezeoは、イギリスとアイルランドのギグ労働者や自営業者が予測不可能な就労形態によって経験する収入の変動を乗り切るために開発されました。Trezeoは、収入を平準化する銀行口座で、閑散期の収入を無利息で補填し、安定した給与を確保します。Trezeoは、オープンバンキングと機械学習を活用して、収入パターンを理解し、リスクをモデル化することで機能します。Wollitは、英国を拠点とするイノベーションで、通常よりも収入が少ない労働者

¹²⁴ Wallace-Stephens, F. (2018) Economic Insecurity: The case for a 21st century safety net. [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/economic-insecurity-21st-century-safety-net-report.pdf

に無利子の現金を提供しています。シフト制の労働者、ゼロ時間契約の労働者、自営業者がサポートの対象です。

それに対して、Etchは、この問題に対するブロックチェーンベースのソリューションを模索しています。Etchは給与カードを提供し、スマートコントラクトを利用します。収入が安定している間は、給与が確実に自動的にEtchのウォレットに入るようになっています。飲食・接客業や小売業などの部門で就労している臨時の労働者や、建設業の独立請負業者を支援し、このような労働者が給料日前に自分の収入にアクセスできるようにすることを目指しています。Etchの目的は、高利の給料日ローンを利用する必要性を排除し、透明性を高めることです。現在、Etchは金融行為監督機構(FCA)が規制するオープンバンキング企業と提携し、オープンバンキングとブロックチェーンのハイブリッドプラットフォームを構築しています。¹²⁵Wagestream、SteadyPay、Hasteeはすべて、従来の正規雇用に近い雇用形態の労働者向けに、(ブロックチェーンではない)類似した給与前払いソリューションを提供するプラットフォームです。

フランスに拠点を置くMansaは、銀行ローンの利用を容易にすることで、自営業者を支援しています。12か月間で返済可能な1万ユーロ以下の融資が可能です。融資の決定は、申し込みから24時間後に行われるため、フリーランスの労働者に迅速に現金を貸し付けることができます。従来の銀行融資とは異なり、Mansaが採用している信用格付けシステムは、自営業者を中心に設計されており、複数の収入源、キャッシュフロー、支出パターンなど、従来の金融機関よりも多くの基準が登録されています。

囲み記事12: 経済的能力および福利厚生プラットフォーム

一部のイノベーターは、労働者が自分の経済的リスクに対する理解を深めるためのツールを構築したり、経済的な不安が福利厚生に影響している人々を支援したりしています。

Tullyは2018年に英国初の完全デジタルの債務アドバイザーとして設立され、現在は新型コロナウイルス関連の支援の提供にシフトしました。Tullyは、ユーザーの経済的・精神的な健康状態を評価した上で、専門家のアドバイスなど、ユーザーに合わせた支援を案内します。また、ユーザーが新型コロナウイルスの大流行による収入減を考慮したうえで自分に合った予算を組み立てられるように支援し、政府の支援が導入された場合や、銀行や金融機関の救済措置を受けることができる場合にはそれらを紹介したりします。

Sherpa Scoreは、労働者が個別にカスタマイズされた保険を選べるように支援するための取り組みです。ユーザーが入力した情報は、AIを搭載したツールであるSherpaの「脳」に取り込まれ、現在の経済状況やリスク度合いに関するユーザーデータと、保険数理表や公的統計などの外部の検証済みデータを組み合わせて、個人の保護スコアを算出します。保護スコアは、ユーザーが人生で遭遇する可能性のあるさまざまな金融リスクに対して、どの程度保護されているかを示す数値です。

125 Evans, E. (2019) Exciting new partners for Etch – May 2019. Medium, [blog] 16 May. Available at: medium.com/@euros/exciting-new-partners-for-etch-may-2019-dfea5746ea8f

雇用保護としての保険

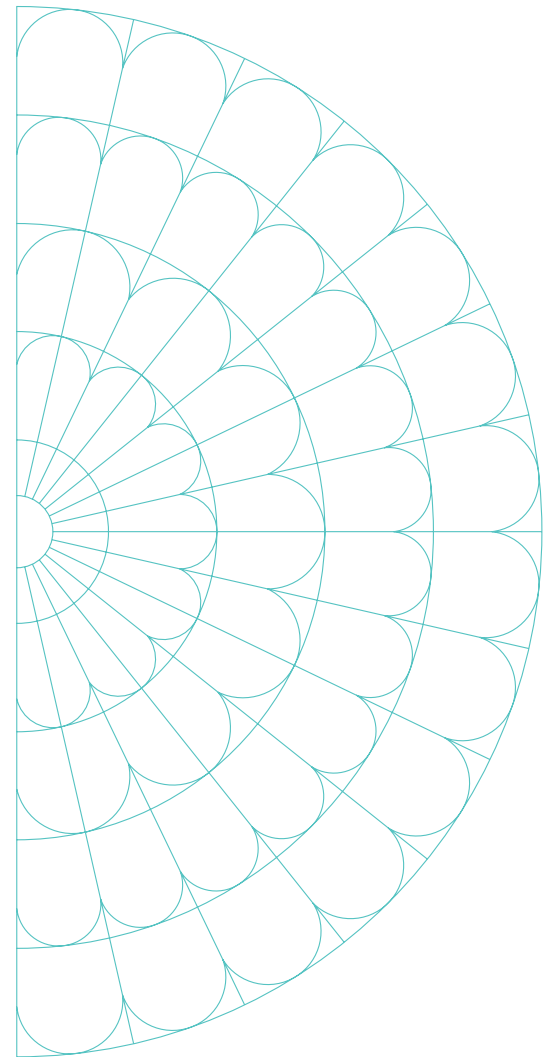
その他にも、自営業者や非正規雇用の労働者向けに、傷病手当や健康保険などの正規雇用の労働者が当然と考えている保護を提供することを目的としたイノベーションがあります。その中には、この項で前述したイノベーターも含まれています。たとえば、最近、Trezeoは医療サポート、疾病保険、個人向け傷害保険など、加入者向けのさまざまな追加セット商品を導入しました。¹²⁶

SafetyWingは、世界中のあらゆる場所で働きたい人向けのセーフティーネットの構築を目指しています。とりわけ、デジタルノマドを対象に、旅行保険や医療保険、リモート医療ツールを提供しています。同社は、2021年に開始するリモート年金サービスを試験的に行っていきます。新型コロナウイルスの大流行中には、欧州のインシュアテック新興企業であるIndeezが、新型コロナウイルスの感染により労働者が働けなくなった場合に収入を補償する「CoviSure」を発売しました。欧州のプラットフォームで最初にCoviSureをコミュニティに提供したのは、オンラインフリーランサープラットフォームのPeoplePerHourと配車サービスプラットフォームのHeetchでした。

Wemindは、フリーランス事業者のコミュニティで、メンバーに健康保険や賠償責任保険などの商品を提供しています。2015年に立ち上げて以来、加入者が2万人を超えるまでに成長しました。規模の経済により、Wemindは自営業者向けのこのような商品のコストを30%削減しました。また、この取り組みは、フランスではこれまで正規雇用契約を結んでいる労働者だけが利用できた家賃保証商品をフリーランス事業者に提供することにも成功しています。

オランダは自営業者の割合が比較的高い一方で、所得補償保険の価格が最も高い国の1つです。Broodfonds (Bread Funds)は、自営業者が20人から50人の小グループに分かれて拠出する団体疾病手当基金です。加入者が病気になったときに資金を引き出すことができ、病

気の加入者の仕事を加入者間で分担するための実践的なサポートも提供しています。2016年に設立されたBroodfonds Allianceでは、一度に複数の病気にかかった場合、グループ間で資金の移動ができるようになっています。また、オランダのCommonEasyは、起業家ネットワークの同心円の信頼関係に基づいた同様の支援モデルを開発しました。



126 Trezeo (2020) Trezeo launches new products to expand its safety net for independent workers. Trezeo, [blog] 26 March. Available at: blog.trezeo.com/2020/03/trezeo-launches-new-products-to-expand-its-safety-net-for-independent-workers/

囲み記事13: 包括型協同組合

以前のRSAの調査では、経済的・法的な背景の違いが、取り組みの必要性やユーザーにとっての魅力に影響することがわかりました。¹²⁷たとえば、フランス、ベルギー、イタリアでは、企業と雇用協同組合がフリーランス事業者のための包括的な組織として機能しており、フリーランス事業者が経営管理のほか、訓練や作業スペースなどの支援サービスを受けられるようになっています。国によっては、社会保障制度の違いにより、自営業者が政府の失業保険制度に加入できない場合があるため、このような組織が不可欠です。これらの組織では、自営業者が独立性や自律性を犠牲にすることなく、協同組合の組合員となることで、雇用形態の保護を強化できます(ただし、労働者が共同でプロジェクトに参加することもあります)。多くの場合、これらの組織は組合員が共同で所有し、組合員が民主的に運営しています。

今回の調査では、例として、フランスの「Coopaname」、イタリアの「Doc Servizi」、フィンランドの「Lilith」などを調べました。最も注目すべき例はSMartです。SMartは、ベルギーでアーティストやクリエイティブな専門家のための協同組合として始まりましたが、現在では欧州9か国でさまざまな分野にわたる10万人以上の組合員が加入しています。SMartは、より保護的な雇用形態を提供するだけでなく、契約書や請求書などの複雑な管理作業を簡素化するためのさまざまなサポートサービスを提供しています。また、7営業日以内に組合員に支払われる給与保証基金、労働災害保険、法律相談、コワーキングスペースなども導入しています。

公正なプラットフォーム

今回の調査では、労働市場から排除されているグループのために、適正な就労機会を拡大している多数のギグプラットフォームを確認しました。ルーマニアの「The Care Hub」は、柔軟な副収入を求めている高齢者や退職したばかりの労働者に職を提供しています。この取り組みでは、高齢者や障害者の介護に関する訓練や経験がある労働者が選ばれます。また、Seniors@workでは、退職者が会計、管理、建築、介護など30以上の分野で、単発のプロジェクトやパートタイム、時間給の職を見つけることができます。

Labour Xchangeは、失業中の労働者や在宅介護者が、自分の都合に合わせて就労機会を見つけることができます。このプラットフォームでは、1時間単位で就業可能な時間を登録できます。地域の企業は、このプラットフォームを利用して、個人の空き時間を利用し、臨時の人材を確保できます。Labour Xchangeのプラットフォームは自動化されており、運営コストが低いいため、Labour Xchangeは最低でも常に生活賃金を確実に支払うことができ

ます。Labour XchangeはCommunity Unionと提携し、このプラットフォームで働くすべての労働者が組合に加入できるようにしています。また、2020年1月、Labour XchangeはTrezeoと保険会社のDinghyと提携しました。この提携は、Labour Xchangeのユーザーに、他の2つの取り組みで提供された追加レベルの保障を提供することを目的としています。¹²⁸

また、データラベリングなどの「クリックワーク」サービスの成長市場に注目しているプラットフォームもあります。たとえば、ブルガリアのHumans in the Loopは、倫理的で偏見のない機械学習モデルの学習と検証を提供しています。このプログラムは、これらの作業は、雇用の障壁に直面している労働者が簡単に行うことができるという認識から出発し、トルコ、シリア、イラクからの避難民コミュニティと協力して、このような労働者にデジタル就労

127 Wallace-Stephens, W. (2018) Good work across the globe – introducing the future work awards. RSA, [blog] 17 July. Available at: www.thersa.org/blog/2018/07/good-work-across-the-globe--introducing-the-future-work-awards

128 Trezeo (2020) Labour Xchange teams up with Trezeo and Dinghy to bring a safety net for self-employed workers. [online] Available at: www.trezeo.com/labour-xchange-trezeo-dinghy-jan-2020/

の機会を提供しています。創設者のIva Gumnishka氏は、適正な賃金と訓練や能力開発の機会の重要性を強調し、適正な就労機会の提供と「低賃金の見えないマイクロワークのための環境作り」は紙一重であると指摘しています。¹²⁹

制度的な影響への道2： 移管可能な給付金

新型コロナウイルスの大流行が発生した当初、労働年金省の大臣が、傷病手当の受給資格がない労働者に代わりに失業手当を請求するよう助言した後、英国政府はギグエコノミーの労働者がコロナウイルスを蔓延させる脅威を把握していなかったと非難されました。¹³⁰このような労働者の多くは自己隔離する経済的余裕がなかったため、一部の国では感染症の急増を悪化させた可能性があります。結局、多くの政府が一時的な措置を導入しましたが、制度を抜本的に改革する必要があります。

以前、RSAは自営業者がさまざまな法定外の雇用保護を受けられるよう、移管可能な給付金制度を構築することを各国政府に提言しました。移管可能な給付金は、雇用主が変わっても日割り計算で積み立てることができます。欧州の現行制度とは異なり、一度移管可能な給付金が積み立てられると、労働者が転職したり失業したりしても、その拠出金は維持されます。

移管可能な給付金の実験は米国で最も進んでおり、労働者側の組織が主導しています。National Domestic Workers Allianceのイノベーション部門であるNDWA Labsは、移管可能な給付金のオンラインプラットフォームであるAliaを開発しました。Aliaは、さまざまなクライアントや雇用主が基金に出資し、それを家庭内労働者が引き出して有給休暇を取得できるという仕組みになっています。当初、Aliaは顧客が自発的に拠出することを前提に試験的に導入されましたが(例:1件の仕事につき5ドル)、その後、NDWAは、家庭内労働者向けの幅広

い改革パッケージの一環として、移管可能な給付金プラットフォームを通じた有給休暇の拠出を義務付ける法律をフィラデルフィアで導入しました。¹³¹

ヨーロッパでは、移管可能な給付金ソリューションを開発しているイノベーターもあります。たとえば、Collective Benefitsは、ギグエコノミープラットフォームと提携して、労働者が傷病手当、家族休暇、休日手当といったオーダーメイドの福利厚生パッケージを利用できるようにしています。これらのイノベーションは、労働組合とのパートナーシップや労働協約を通じて拡大することができます。その一例が、最近のHermesとGMBの「自営業プラス」契約です。この契約を選択した宅配業者は、自営業に分類されたまま、従属的契約労働者と同じ最も重要な権利を与えられます。

このような合意は、正当性の確立に役立つだけではありません。以前のRSAの調査では、NDWAのSocial Innovations DirectorであるPalak Shaw氏は、「法律を注意深く読めば、システムを管理するオペレーターが1人必要です。有給休暇をまとめて実現できるようなアグリゲーター機能が必要」と説明しています。¹³² 宅配ドライバーがUber EatsとDeliverooから別々の口座で給付金を受け取っていたら、移管可能な給付金制度はあまり意味がありません。実際のところはまだ完全には解明されていませんが、労働組合が福祉給付金を管理するгентシステムが参考になっています。あるいは、英国政府が支援する職場年金プロバイダーであるNestのような機関が、異なる雇用主からの少額の拠出額をプールする役割を果たす可能性もあります。¹³³

129 Namrata, Y. (2020) Post Covid-19 world: How AI can ensure a more inclusive digital economy. Observer Research Foundation [online] Available at: www.orfonline.org/expert-speak/post-covid-19-world-ai-ensure-more-inclusive-digital-economy/

130 Mason, R. and Booth, R. (2020) Coronavirus UK: unions warn over lack of sick pay for gig economy workers. The Guardian, [online] 3 March. Available at: www.theguardian.com/world/2020/mar/03/coronavirus-uk-unions-warn-over-lack-of-sick-pay-for-gig-economy-workers?CMP=Share_iOSApp_Other

131 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

132 Ibid.

133 Ibid.

長期的には、政府はすべての自営業者が受給できるように、移管可能な給付金を義務付ける法律を導入する必要があります。この制度は、労働の請負業者が「エンゲージメント税」を支払うことで資金を調達し、必要に応じて政府が一般税で補填することができます。家庭内清掃など、労働者が消費者に直接サービスを提供する場合は、消費者が負担することになります。プラットフォームなどの仲介者が存在する場合は、仲介者がコストを負担することになります(ただし、理論的には価格引き上げによってコストが消費者に転嫁される可能性があります)。また、給付金の提供は雇用形態の決定に影響しないことを法律で明記すべきです。誤解がないように付け加えておきますが、これは、雇用の再分類の代わりに給付金を提供するという、ある種のファウスト的な協定を促進することを意図していません。たとえば、Hermesの「自営業プラス契約」では、労働者がルート最適化ソフトウェアを使用することが求められており、規制当局は、これが経営管理に基づく再分類を保証するかどうかを決定する必要があります。¹³⁴

134 Ibid.

労働者の声と力

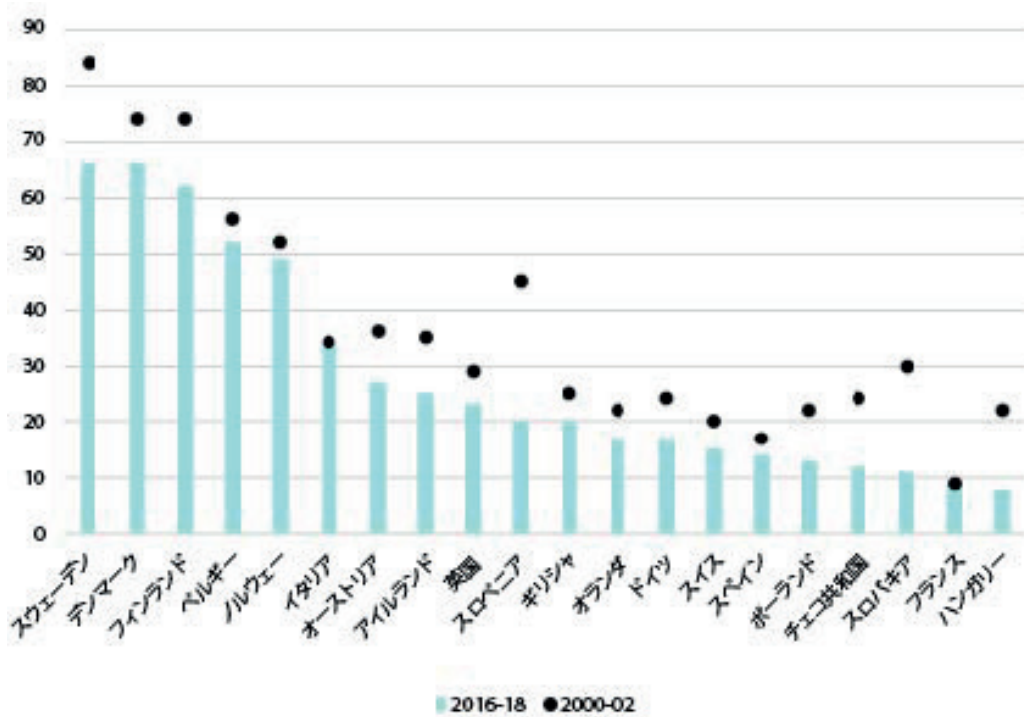
欧州のほとんどの国では、労働組合の密度が低下しています。第2章で説明したように、これは政治情勢の変化をはじめとするさまざまな要因によるものです。英国では、組合が直面している課題は「実存的」だという特徴があります。Resolution Trustの分析によると、現在の組合員の人口構成からすると、2030年までに35歳以下の組合員が80%増加しないと、組合員総数は横ばいになると見込まれます。¹³⁵しかし、組合員数の多い国でも、組合は同じような問題に取り組んでいます。以前、RSAの研究で、デンマーク最大の組合のイノベーション部門であるHK Labの元組合員であるMartin Grønbaek Jensen氏にインタビューした際に、次のような発言がありました。デンマークでは「かつて人々は組合を自分の

アイデンティティの一部と考えていました。しかし、「HKer」というブランドは以前ほど強くありません。組合員は、左翼的でノスタルジックなものだと思われていきます。ポートフォリオキャリアで働く若者は、他のものを求めています」。¹³⁶

欧州全体で、組合やその他の労働者の声を聞く組織は、デジタル形式の組織化や新しい種類のサポートサービスを試すことで、労働の将来のために革新を推進しています。この項では、労働者の声と力に関する最も有望なイノベーションをいくつか紹介します。このテーマでは、欧州で50種類以上のイノベーションが確認されており、それらは5つの主要な介入策に集約されています。

- 新しい組織モデルと組合員募集の拡大：主流の労働組合運動の内部と外部の両方から不安定な労働者を組織化するための新しいアプローチ。

図14: 欧州における労働組合の密度(RSAによるOECDデータの分析)



135 Kelly, G. and Tomlinson, D (2018) Inexorable decline or moment of opportunity? [Article] Resolution Trust. Available at: resolutiontrust.org/inexorable-decline-or-moment-of-opportunity

136 Wallace-Stephens, F. (2019) The future of work in Denmark [blog] RSA. Available at: www.thersa.org/blog/2019/10/future-work-denmark

- **新しい種類の労働協約:**不安定な労働者の労働条件を改善する、組合と企業との画期的な協約。
- **労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム:**労働者が自分の労働生活に関するデータをよりコントロールできるようにしたり、労働者がより簡単に情報を共有したり、自分に影響を与える問題について組織化できるようにすることで、労働者の声を増幅させるツール。
- **プラットフォーム協同組合:**商品やサービスの提供を促進するためにプラットフォームを利用する、協同で所有され、民主的に運営されている組織。
- **協同組合連合会:**小規模な協同組合の規模拡大を支援するための組織やネットワーク。

新しい組織モデルと組合員募集の拡大

英国では、IWGB (Independent Workers' Union of Great Britain) という新しい組合があり、主に低賃金の移民労働者から構成されていますが、その多くはアウトソーシングされたサービスやギグエコノミーで働いています。この労働は本質的に細分化されているため、集団行動を調整するのは困難です。IWGBは、他の組合とは異なり、意思決定権を直接労働者の手に委ねる分権モデルを採用しました。その結果、従来の組合が苦戦していたところに影響を与えることができました。最近のキャンペーンでは、IWGBは、ロンドン大学の清掃員の外部委託を中止させることに成功しました。United Private Hire Drivers (UPHD) 支部は、雇用控訴裁判所でのUber労働者の権利訴訟の主席共同請求者の代理人を務めたこともあります。

2017年11月、ケルンのDeliverooのライダーたちは、ドイツでは一般的な民主的統治構造であり、会社に対する幅広い意思決定権を労働者に与える「労働協議会」を作りたいと発表しました。キャンペーンの中心となったのは、「Lieferam Limit (限界に達したドライバーたち)」というFacebookグループでした。ドイツの食品・飲料・ケータリング労働組合 (NGG) の支援を受け、2018年には労働協議会が導入されました。その後、Deliverooはドイツでの事業を終了することになりましたが、現在、シュトゥットガルト、ニュルンベルク、フランクフルト、ハンブルク、ブレーメン、キールにある競合他社のLieferandoでは、労働者評議会が設立されています。

また、労働組合は不安定な労働者を支援するために、新たな組合員の募集を行っています。2019年1月、オーストリア最大の労働組合であるGPA-djpは、組合員資格をクラウドワーカーに拡大しました。この組合は、Amazon Mechanical Turkなどのプラットフォームを利用して、データラベリングや画像認識などのマイクロタスクを一般的にこなすこうした労働者に対し、労働法上の問題について、より具体的な情報や法的アドバイスを提供することを目指しています。同様に、ドイツの金属業労働組合であるIG Metallも、プラットフォーム労働者にリーチしています。そして、労働者や組合の視点からプラットフォームに関する情報をクラウドソーシングし、労働者が直面している問題を評価するプラットフォーム「Fair Crowd Work」を立ち上げました。さらに、最近、IG Metallはオンブズオフィスを導入し、不公平な扱いを受けたクラウドワーカーが苦情を提出したり、抗議の際に支援を受けられるようにしました。この制度は、ドイツの複数のデジタルプラットフォーム企業が署名した「クラウドソーシング行動規範」に署名したプラットフォームに適用されます。

イタリアの全国規模の組合であるCGILは、1998年に非正規労働者のための部門を導入しました。NIdiL (New labour identities) 部門は、新田がコロナウイルスの大流行の際にとりわけ活発に活

動し、イタリア政府による非正規労働者へのサポートが不十分であることを強調しました。イタリアのICT専門家の労働組合であるSindacato Informatici Networkers UILTuGSにもギグエコノミーの部門があり、法律・税務支援や情報を提供し、さまざまなプラットフォームとの紛争の際の労働組合の代表となっています。

囲み記事14: 画期的な協定

労働組合、プラットフォーム労働者協会、プラットフォームの間で結ばれたいくつかの画期的な協定は、ギグエコノミーで働く労働者の労働条件改善への道を開きました。

デンマークでは、GMBとHermesの間の労働協約と同様の労働協約が、デンマークの労働組合の3Fと家事代行サービスのプラットフォームであるHilfrの間で導入されました。この労働協約により、プラットフォームで100時間以上働いた労働者は、休暇、傷病手当、年金拠出、時給19ユーロの最低賃金などの雇用給付を受けることができます。これらの労働者はHilfrの従業員（または「スーパーHilfr」）となりますが、プラットフォームを利用して雑用をこなすだけの労働者は、加入せずに自営業のままであることができます。

イタリア中部のRiders Union Bolognaは、全国規模の労働組合であるCGIL、CISL、UILおよびボローニャ市と協力して、食品プラットフォームであるMymenu、Sgnam、Domino's pizzaとの合意を仲介しました。この協定により、保険加入の権利、組織化の権利、適正な賃金の権利、情報提供と取消の権利などを含む任意の「都市におけるデジタル労働者の基本的権利憲章」が導入されました。この憲章は、労働者の雇用形態の分類に関係なく、プラットフォームが労働者に最低限の保護基準を提供すべきであると制定することを目的としています。

労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム

英国では、「WorkerTech（ワーカーテック）」と称して、労働者の声と力を高めるソリューションを開発しているスタートアップ企業もあります。Organiseは、労働者の分散型ボトムアップ組織化を可能にするために設計されたオンラインプラットフォームです。Organiseは、労働者が自らデータを集め、ネットワークを構築して変革を提唱するためのツールを提供します。アンケート、嘆願書、キャンペーンは、直接影響を受ける労働者によって書かれているため、確実に組織内のさまざまなスタッフの心に響く言葉になっています。Organiseは、ITVでの出産手当の改善、スーパーマーケットチェーンのTescoでの公正な賃金、Ted Bakerでの「強制的なハグ」の廃止など、キャンペーンの成功を支援してきました。¹³⁷ 新型コロナウイルスの大流行中には、Amazonの労働者に500ポンドの危険手当を支給するキャンペーンを支援しました。¹³⁸

たとえば、Earwigは、臨時契約の建設労働者のための雇用主レビュープラットフォームです。Earwigは、現役および元従業員が自分の会社をレビューできるWebサイトとして人気があるGlassdoorに似ていますが、Earwigは、リクレーターや雇用者が労働者をどのように扱っているのか、労働者主導で詳細な情報を提供し、労働者が安心して仕事を選べるようにしています。この目的は、建設業界で働く労働者に、企業や人材紹介会社に関するより明確なデータを提供することで、労働者がより多くの情報に基づいて意思決定を行えるようになることで、結果として、労働者の発言力や行動力を高めることにあります。同様に、Breakroomは自らを「人の力で動く求人比較サイト」と表現しています。このサイトは、星の評価は通常、真実をすべて語るものではないという認識に基づいています。Breakroomは、給与、勤務時間、訓練、傷病手当の受給、勤務時間の柔軟性などの情報を含む、偏りのない有益で正直なレビューを提供することを目指しています。

137 Jacobs, E. (2019) Workplace activism gathers pace after Ted Baker case. Financial Times [online] 18 January. Available at: www.ft.com/content/81cbfd2c-1803-11e9-9e64-d150b3105d21

138 Organise (2020) Victory: Amazon workers win bonus for working through the pandemic. Organise, [blog] 30 June. Available at: organise.network/blog/2020/6/30/victory-amazon-workers-win-bonus-for-working-through-the-pandemic

一般データ保護規則(GDPR)は、データ保護とプライバシーに関するEU法の規制です。理論的には、すべての労働者は、企業が保有する自分のデータにアクセスし、そのデータが採用、解雇、昇進などの決定にどのように使用されているかを理解する権利を与えられることが求められています。しかし、多くの場合、労働者には自分のデータを解釈、理解するための能力やサポートがありません。Worker Info Exchangeは、GDPRに基づくアクセス要求に応じて、労働者がアクセスできるデータに基づいた分析をギグエコノミーの労働者に提供するために設立されました。Uberのドライバーの場合は、1時間あたりの収入や、時間がどれだけ生産的に使われているか(例:乗客が来るのを待つのではなく、乗客を乗せて運転する)を計算するために使用できるデータです。¹³⁹Worker Info Exchangeの目的は、労働組合やその他の草の根の労働者組織が、より公平な労働条件を求めて闘うための武器となるように、データトラストを通してこれらの情報を蓄積することです。

労働組合会議(TUC)の「WorkSmart」は、労働者の声を代表する組織がイノベーションに真剣に取り組もうとしている例を挙げ、搾取の危険にさらされている若年層労働者の取り込みを目的とした専用アプリを提供しています。このアプリは、若者との幅広いユーザーテストを経て開発されたもので、キャリアアップや職場での権利などの就業に関するアドバイスを、楽しく魅力的な方法で提供することを目的としています。今後は、集団行動を可能にする労働者のネットワークを特定して、支援することができるかどうかを検討しています。たとえば、リバプールのような都市のコーヒーショップで働くバリスタのネットワークから始めることができます。

プラットフォーム協同組合

現在、多くの労働者が適正な就労機会を得られない分野では、共同で所有され、民主的に運営される新しい組織が生まれています。ギグエコノミープラットフォームのように、商品やサービスの提供をアプリで仲介しています。このようなプラットフォーム協同組合の1つが、介護部門の「Equal Care Co-op」です。この協同組合の目的は、介護従事者と被介護者の関係をより対等なものにすると同時に、労働者である組合員と被介護者の事務的な負担を取り除くことです。協同組合は、高い賃率と就業の自律性の向上により、この分野での就労の魅力を高めることに重点を置いています。

労働者協同組合の歴史が深いイタリアのボローニャでは、早くも1967年にタクシー運転手の協同組合「COTABO」が設立され、管理・財政支援や車両の維持管理などのサービスを提供しています。現在では、顧客は配車アプリを使って、最寄りの空車タクシーを探すことができます。英国では、ロンドンのタクシードライバーの協同組合が、Uberなどのプラットフォームに代わるものとしてTaxiappを導入しています。

ドイツでは、イギリスの食品宅配会社 Deliverooがドイツの市場リーダーである Lieferandoとの激しい市場競争でドイツから撤退した後の2019年に、KOLYMA2が設立されました。宅配業者は収入がなく、いきなり支援も保護も受けられない状態になったため、宅配業者の保護を改善する代替手段を探す人たちが現れたのです。この協同組合は、Lieferandoと競合するような市場ではなく、厳選された複数のレストランと特定のパートナーシップを結んでいます。バルセロナの「Mensakas」も、他のプラットフォームの元宅配業者が中心となって活動し

139 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op cit.

ており、ほとんどのメンバーが2017年には「Riders X Derechos (Riders x Rights)」キャンペーン創設の原動力となったプラットフォームに対するストライキに主に参加しています。この協同組合の使命は、資本や不透明なアルゴリズムよりも、労働者の利益と権利を優先することです。また、この協同組合は、地元での取引、責任ある消費、環境への配慮といったエコシステムをサポートすることも目的としています。

2016年には、ポローニャでFairbnbが導入されました。これは、ポローニャのように住宅問題が深刻な都市では、Airbnbモデルの負の外部性を認識し、ハウスシェアリングに代わる協同組合を提供することを目的としています。今のところ、この協同組合は労働者協同組合であり、収入の15%を協同組合とゲストが滞在する地域のコミュニティプロジェクトに分配しています。しかし、今後はマルチステークホルダー協同組合を目指し、ホスト、ゲスト、地域コミュニティといった他のステークホルダーがオーナーシップを高め、運営や意思決定をコントロールできるようにしていきたいと考えています。

協同組合連合会

プラットフォーム協同組合がUberやDeliverooのように、ベンチャーキャピタルの投資家に支援されたプラットフォームと直接競合する可能性は低いと考えられます。しかし、本レポートで紹介したプラットフォーム協同組合は、倫理観の高い消費者や、労働者の権利や地域経済の健全性を重視する企業にとって、代替手段を提供する仕組みとして支持されています。プラットフォーム協同組合の専門家であるTrebor Scholz氏は、インタビューの中で、「最終的にUberとは有意義な競争にならないだろうが、協同組合は代替手段を提供し、大規模なプラットフォームの利益を少し削ることができる」と繰り返しています。

Scholz氏は、「協同組合の歴史を振り返ると、協同組合は連合体としてグループ化しており、それが規模の拡大につながっている」と説明しています。これは、

労働者協同組合の成功例としてよく挙げられる、スペインのバスク地方にあるMondragónの事例です。Mondragón Corporationは、1956年に工業協同組合として設立されました。現在では、100以上の連合協同組合で構成され、独自の銀行、大学、ビジネスインキュベーター、社会福祉機関などを有しています。この連合は、バスク地方最大の雇用主を代表しており、スペインでは最大規模の企業の1つであり、世界でも最大の協同組合の1つとなっています。Mondragónの成功は、規模の経済を達成するために異なる協同組合が団結した連合体としての性質と、連合体の成長に必要な資金を提供し、技術支援を行う支援協同組合の設立によるものであると、一般的に考えられています。¹⁴⁰

ポローニャ大学のVera Zamagni教授(経済史)は、すべての部門で実現可能とはかぎらないMondragónのような中央集権的なアプローチに代わるものとして、ネットワーク型のエコシステムがあると指摘しています。¹⁴¹このような方法で協同組合の規模を拡大する試みの一例として、CoopCycleがあります。パリに拠点を置くCoopCycleは、8か国の50以上の都市で活動する宅配プラットフォームの協同組合の連合体です。資源をプールすることで、この項の最初に紹介したKOLYMA2やMensakasをはじめとする個々の協同組合のコストを削減します。また、個々の宅配業者が新たな協同組合を設立し、顧客向けのスマートフォンアプリや事業戦略・価格設定に関する知識を共有することも可能です。CoopCycle連盟のライダーは全員が従業員であるため、宅配業者は安定した収入とより良い労働条件を得ることができます。¹⁴²

140 Hackl, T. (2020) Mondragón: One of Spain's largest corporations belongs to its workers. Kontrast.at, [online] 8 March. Available at: scoop.me/mondragon-one-of-the-largest-corporations-in-spain-belongs-to-its-workers/

141 Duda, J. (2016) The Italian Region Where Co-ops Produce a Third of Its GDP. Yes Magazine, [online] 5 July. Available at: www.yesmagazine.org/economy/2016/07/05/the-italian-place-where-co-ops-drive-the-economy-and-most-people-are-members/

142 Smith, T. (2021) The Europeans rethinking the gig economy model. Sifted, [article] 21 January. Available at: sifted.eu/articles/rethinking-the-gig-economy/

制度的な影響への道3： 組合イノベーション基金

本章では、デジタル形式の組織化を試み、新しい種類の金融サービスやその他のサポートサービスを提供することで、労働の将来に向けてイノベーションを起こしている組合の例に注目しました。しかし、このような実験を拡大するには、労働組合内での新しい考え方や働き方が必要になります。アメリカの労働組合「National Domestic Workers Alliance (NDWA)」のPalak Shah氏が説明するように、家庭内清掃員に移管可能な給付金を提供するプラットフォーム「Alia」(4.2項参照)のようなイノベーションは、「壁に向かってスパゲッティを投げつけることから生まれる」と説明しています。HK Labは、Lean Startupなどの製品開発手法に取り組んでいます。Lean Startupとは、実験、反復的な製品リリース、検証された学習を組み合わせることで、提案されたビジネスモデルが実現可能かどうかを組織が迅速に発見できるようにする手法です。¹⁴³

新しい形の組織化を試みるためには、組合はデータを扱う能力を養う必要があります。Worker Info ExchangeのJames Farrar氏は次のように述べています。「組織化に関する最大の教訓はUberから学びました。データを収集して、使用し、それを分析する必要があるということです。」¹⁴⁴ TUC Digital Labの調査によると、一部の組合はデジタルトランスフォーメーションチームを設立しているものの、ほとんどの組合は「まだ『デジタル』を主にコミュニケーションチャネルとしてしか捉えておらず、支出のほとんどは、新しい商品やサービスの開発よりも、短期的なメンテナンスに費やされている」ことが明らかになりました。¹⁴⁵ イノベーションを阻む最大の障壁は、やはり資金です。スウェーデン最大の労働組合であるUnionenのFredrik Söderqvist氏は、「組合が昔ながらの組合活動を行うためには、新しく優れたツールが必要になる」と提言しています。しかし、「実際の業務をしなければならない一方で、リソースが必要であり、組合員の減少傾向を考えるとこれは難しい」と付け加えています。¹⁴⁶

組合のイノベーション能力の向上を支援するために、政府が組合イノベーション基金を設立することを提案します。これは、欧州労働組合総連合(ETUC)が提案している「社会的対話、労使関係、団体交渉のための社会的パートナーの能力を高める」ための基金を設立するという考えに基づきます。¹⁴⁷ 組合イノベーション基金は、とりわけ少数派のグループ(若年層や非正規労働者など)の間で、組合員数を増やすことを目的としたプロジェクトの拡大に焦点を当てるべきです。また、労働組合との連携を約束した関連するワーカーテックやその他のソーシャルイノベーションもこの基金を利用できるようにすべきです。組合イノベーション基金は、Earwigのようなイノベーターと関連する労働組合、ここでは英国の主要な建設労働者の組合であるUnite the Unionとの間で、スケーラブルなプロジェクトを育成することを視野に入れる必要があります。

143 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

144 Ibid.

145 TUC Digital Lab (2019) Digital in UK unions: Measuring our digital journey. [pdf] London: TUC. Available at: [digital.tuc.org.uk/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/10/Digital-in-UK-unions-measuring-our-digital-journey-survey-report-2019.pdf](https://www.digital.tuc.org.uk/wp-content/uploads/dlm_uploads/2019/10/Digital-in-UK-unions-measuring-our-digital-journey-survey-report-2019.pdf)

146 Lockey, A. and Wallace-Stephens, F. (2020). Op Cit.

147 European Trade Union Confederation (2019) ETUC Action Programme 2019-2023. [online] Available at: www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023

フィールド の構築

本レポートでは、イノベーターの影響の範囲と深さを拡大するために、他の行為主体ができることを探りたいと考えています。また、レポートの本項では、労働の将来に向けたフィールド構築に関する一連の行動への呼びかけを提唱しています。The Point Peopleの創設者であるCassie Robinson氏によると、「フィールド構築」は、社会的な影響にとって、商業環境における市場の創出です。つまり、それは、イノベーションが成長し繁栄するための条件を整えることです。適正労働イノベーションが主流になるためには、金融、オープンデータ、オープンソース、政策、規制、調達などの分野でイノベーションが必要です。

フィールドの構築

机 上調査とイノベーションマップ分析を補完するために、RSAは一連のワークショップとインタビューを実施し、新型コロナウイルスの大流行がソーシャルイノベーターと支援対象の労働者にどのような影響を与えたかを直接ヒアリングしました。インタビューでは、さまざまな共通のテーマがありました。

組織によっては、新しい商品やサービスを立ち上げたり、非正規の雇用形態の労働者が政府の支援を確実に受けられるようになるためのアドボカシー活動を行ったりしています。これから立ち上げる場合、新型コロナウイルスの大流行が信頼性を構築し、危機に直接対応するプロジェクトに資金を提供する機会となりました。たとえば、ロンドンに拠点を置く配送プラットフォームの協同組合が、フードバンクの配送を始めたという話を聞きました。

しかし、活動の一時停止や縮小を余儀なくされた組織の多くは、生き残りに不安を感じ、スタッフを一時解雇しなければなりません。一方、労働の将来の問題に関する注目度を高める効果があるにもかかわらず、資金調達の状況は新型コロナウイルスの世界的大流行中に枯渇したと報告されています。あるイノベーターは、「新型コロナウイルスの大流行によって、私たちがやっていることがなぜそれほど重要なのが浮き彫りになったのに、全体的な保守性が高まってしまったので悔しいです」と述べています。

本レポートは、RSAの適正労働組合の発足を受けたもので、適正労働の原則を強化するために、グローバルな労働慣行の団体を集結させるという新しい試みです。今後1年間、RSAは、ソーシャルイノベーターや、政策立案者や投資家などの制度的な行動主体を結集し、学習、共通の認識形成、集団行動、アドボカシーの機会を探っていきます。RSAの目的は、メンバーがベストプラクティスを共有、交換できるナレッジコモンズを作ることです。同時に、マイクロ行為主体とメゾ行為主体との間により効果的なインターフェイスを構築し、潜在的なパートナーシッ

プを醸成することも期待しています。本レポートでは、組合や雇用主側の組織も「メゾ」に含まれており、リソースや新しい労働者グループへのアプローチをサポートできる可能性があります。

本レポートでは、イノベーターの影響の範囲と深さを拡大するために、他の行為主体ができることを探りたいと考えています。また、レポートの本項では、労働の将来に向けたフィールド構築に関する一連の行動への呼びかけを提唱しています。The Point Peopleの創設者であるCassie Robinson氏によると、「フィールド構築」は、社会的な影響にとって、商業環境における市場の創出です。つまり、それは、イノベーションが成長し繁栄するための条件を整えることです。¹⁴⁸適正労働イノベーションが主流になるためには、金融、オープンデータ、オープンソース、政策、規制、調達などの分野でイノベーションが必要です。

資金調達

資金調達は、影響力を拡大しようとしているイノベーターが直面する最も重要な課題の1つであると、イノベーター自身がたびたび認めています。MIT Initiative on the Digital EconomyのアソシエイトディレクターであるDevin Cook氏は、RSAの研究者とのインタビューの中で、「労働者が資本チャンネルを見つける手助けをすることは、私がこれまで関わってきたイノベーターのほとんどが一番に求めていること」だと述べています。労働の将来に関心を持つ社会的な投資家の数は増えていますが、まだ比較的ニッチな分野です。あるワークショップでは、既存の力関係を壊す可能性のあるプロジェクトを支援することにはまだ抵抗があると聞きました。あるイノベーターは次のように語っています。「アプリのような魅力的な要素があれば簡単だが、低所得者層を相手にするのは関心を惹き付けられません。資金提供者に興味を持ってもらうためには、自分たちの活動を隠して、他とは違う独自性を見せなければならぬと創業者が考える場合もあります。そして、労働者のエンパワーメントに焦点を当て始めた途端、その話が消えてしまうのです」。

148 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019) The Impact Entrepreneur: Building a New Platform for Economic Security in Work [pdf] London: RSA. Available at: www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/impact-entrepreneur-report.pdf

近年、とりわけ英国では、労働者中心の新興企業に資金を融資する、有望な実現能力の高いイノベーションがいくつか存在しています。NestaのCareerTech Challenge Prizeは、教育省とパートナーシップを提携し、不安定な就労状況の労働者や自動化のリスクにさらされている労働者が、オンラインで技能向上訓練や再教育を受け、データに基づいた正確な情報、アドバイス、ガイダンスを利用して就職できるように支援する新しいソリューションの促進に重点的に取り組んでいます。この120万ポンドのプログラムでは、20社のイノベーターに資金提供と支援を行いました。¹⁴⁹ Resolution VenturesとBethnal Green VenturesのWorkerTechパートナーシップは、これまでTech For Goodアクセラレーターを通して本レポートで紹介した多くのイノベーションを支援してきましたが、最近では、oseph Rowntree Foundation、Friends Provident Foundation、Accenture、Ufi VocTech Trust、Trust for Londonの支援を受け、130万ポンドの投資プログラムを立ち上げました。¹⁵⁰

しかし、私たちが話を聞いた関係者によると、欧州大陸では同様の取り組みはほとんど行われていません。労働の将来の専門家であるAlbert Cañigüeral氏は、「欧州のTech4Goodやインパクト投資家は、まだそれほど労働の将来や労働者に注目していません。教育、健康、水といった伝統的な「垂直」の分野ではないからです」と述べています。政府やインパクト投資家は、ベストプラクティスを参考にして、欧州全域で適正労働イノベーションの開発を支援するチャレンジプライズやアクセラレータープログラムを創設すべきです。とりわけ、イノベーションマッピングによって、介入策にギャップがあり、新しい種類の支援が求められる分野ではこれが必要となります。

さらに、欧州委員会とOECDが2016年に発表した「社会的企業の拡大に関する政策報告書」によると、ソーシャルベンチャーへの資金提供が可能であっても、通常は1年から3年の短期的なものであることが多く、不確実性が高いため、長期的な

拡大の妨げになる可能性があります。¹⁵¹ RSAのImpact Entrepreneurレポートでは、Rowan Conway氏、Charlie Leadbeater氏、Jennie Winhall氏が通常、ソーシャルベンチャーへの資金提供はファネル型であり、これがスタートアップの成功を促すものの、増幅器のように機能するアプローチが必要であると述べています。¹⁵² 適正労働組合は、パートナーシップを築き、ネットワークを構築し、コミュニケーションチャンネルを利用して、労働の将来についての幅広い議論を行うことでその実現を目指しています。

ソーシャルイノベーターのMona Mourshed氏とMaryana Iskander氏は、「財団やその他の資金提供者は、その資金力を利用して、支援している非営利団体がその活動を政府のシステムに組み込むための明確な道筋を示すことを要求すべきなのです」と主張しています。Co-ImpactとSkoll Foundationの2つの重要な基金がすでに、「一部は、複数の影響測定指標を用いてシステム変革を達成するための長い時間軸をソーシャルベンチャーに与えることによって」この方向性をサポートしていることも指摘されています。¹⁵³

欧州委員会とOECDは、資金提供者がもっと協力して、互いの投資アプローチや戦略的優先事項、資金提供されているプロジェクト、それぞれのポートフォリオのギャップ、影響評価へのアプローチなどを認識し、他の分野での力の結集やリソースのプールを視野に入れるべきだと提案しています。¹⁵⁴ イノベーターとともに行ったワークショップでは、「人々が影響の金銭的、社会的価値を標準化された形で理解し、50年後の未来に起こりうるのではなく、今日の課題の基礎を理解できる」共

149 Nesta (2021) CareerTech Challenge [online]. Available at: www.nesta.org.uk/project/careertech-challenge/

150 Marston, L. (2020) Introducing the Workertech Partnership. Resolution Foundation, [online] 10 November. Available at: www.resolutionfoundation.org/comment/introducing-the-workertech-partnership/

151 European Commission and OECD (2016) Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: www.oecd.org/employment/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf

152 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

153 Mourshed, M. and Iskander, M. (2021) Op Cit.

154 European Commission and OECD (2016) Op Cit.

通の影響度指標やKPIを共同で作成したいという意見が多数ありました。これにより、現代の労働の将来に関する課題や、ソーシャルイノベーターの集合的な影響について、共通のストーリーを作ることができます。私たちがインタビューしたあるインパクト投資家は、「このようなイノベーションから誰が恩恵を受けているのかについてまとまったデータを集めることができれば、それは本当に価値のあることです」と繰り返していました。

囲み記事15: 行動への呼びかけ: 資金調達

- インパクト投資家は、欧州全体で労働の将来における新しいイノベーションの開発を支援するチャレンジプライズやアクセラレーターを共同で開発する必要があります。
- インパクト投資家は、フィールド構築と、ソーシャルイノベーションなどのミクロ行為主体と労働組合や公共雇用機関などのメゾ機関との間のパートナーシップの支援に特化した大規模な資金調達メカニズムを共同で開発する必要があります。
- ソーシャルイノベーターは、モニタリングと評価を共同で行い、仕事の将来に関する課題とその集合的な影響についての共通のストーリーを作成する必要があります。

政策、規制、調達

多くの場合、イノベーターと制度的な行為主体は、お互いを自然的な協力者と見なしていません。欧州の先進国では、制度的な行為主体がトップダウン型の規制による解決策に偏っており、イノベーションが、社会的保護や政府支援のギャップを正当化する方法と見なされることがあります。一方で、イノベーターは迅速に行動したいと考えており、規制や制度を変えようとするのは手間がかかると考えています。あるワークショップに参加したイノベ-

ーターは、「規制が追いつくのを待っていたら、あまりにも時間がかかってしまいます」と言っていました。

イノベーターは、問題に取り組む前に、制度が整うのを待つのではなく、自分たちが活動している状況を認識する必要があります。長期的には、各国の規制の状況が変化すると、そのビジネスモデルの実現可能性に大きな影響を与える可能性があります。Portifyは、ギグエコノミーで働く労働者の経済的保障を向上させるための革新的なアプローチが評価され、2018-19 Future Work Awardsを受賞しました。Portifyは、このような労働者が銀行口座をアプリに連携することで、仕事をするすべてのプラットフォームでの財務活動を確認できるようにし、このデータを利用して、収入の変動を管理するための貸付枠を提供しました。最近では、Portifyはこのセグメントから離れて、大衆市場向けの金融包摂商品に軸足を移しています。

PortifyのCEO兼共同創業者であるショー・スギハラ氏は、RSAの研究者とのインタビューで、ギグプラットフォームとのパートナーシップ提携だけでは拡張性に限界があると感じていたと説明しています。その理由として、UberやDeliverooのような大規模なプラットフォームを除いて、市場は断片化されており、小規模なプラットフォームのロングテール現象という特徴があると指摘しています。これに加えて、規制の不確実性もあり、Portifyは2020年に、大量市場向けにB2C型の信用スコア構築金融包摂商品に焦点を移しました。最近の最高裁におけるUberの判決を振り返り、ショー氏は次のように語っています。「企業としては金融包摂に引き続き取り組んでいますが、影響を拡大するためには別の手段を選ぶ必要がありました。今回の判決を受けて、追加の給付金がギグ労働者に付与されるのは歓迎しますが、同時に、このような給付金の提供が社内で行われるようになると、ギグエコノミーの給付金を取り込むことが難しくなると考えています」。

Portifyはベンチャーキャピタルが出資したスタートアップ企業であるため、社会起業家や草の根組織とは異なるインセンティブに直面していたかもしれませんが、この例はビジネスモデルの実現可能性に影響を与えるうえで規制環境の重要性を浮き彫りにしています。これは、RSAの生活変革アプローチの中心である「システムのように考え、起業家のように行動する」ということです。これにより、チェンジメーカーは、まず社会問題の本質について深く考え、周囲の制度の複雑さを理解したうえで、どこに変革の機会とエネルギーがあるかを見極め、新しいソリューションを試せるようになります。

第3章では、移管可能な給付金の必要性について説明しました。最近のUber判決の連鎖反応に関連する規制の不確実性を考慮すると、英国における年金ギャップはとりわけ興味深い分野として本レポートで検討します。ギグエコノミーのすべての労働者がより充実した雇用保護を受けられる労働者として再分類されたとしても、多くの労働者は自動登録の対象となる所得基準(1万ポンド)を下回るからです。一方、オプトインの基準額(5,876ポンド)を超える所得者は、複数の雇用主が拠出できる1つの基金に加入できます。¹⁵⁵ 米国におけるAliaの影響が示すように、マイクロレベルのイノベーターがマクロレベルの規制や法律に影響を与えることで、商品やサービスがより広く採用され、人々の労働生活に持続的な影響を与えることができます。

ソーシャルイノベーターは、自分たちが活動している国の政策や規制の状況が変化する可能性を予測し、変化のためのエネルギーやアドボカシーの機会を見極めるために協力することができます。しかし、金融サービスなどの他の部門のように、規制当局がもっと積極的になる可能性もあります。たとえば、英国ではFCAが、規制当局の監督下で、実際のユーザーがいる環境で、革新的な商品、サービス、ビジネスモデル、提供メカニズムを試験できる「サンドボックス」を設置しています。FCAのサンドボックスでは、イノベーターは、規制に関する専門知識のほか、

規制規則の一時的な免除や変更といったテストを促進するための一連のツールを利用できます。¹⁵⁶ 2018年、英国政府はTaylor Reviewの提言を受け入れ、パートナーと協力してさまざまなワーカータックプラットフォームの開発を促進し、新しいソリューションをサンドボックス環境で開発、成長させることを認めました。¹⁵⁷ しかし、現在まで完遂して成功したソリューションはほとんどありません。欧州各国の政府や規制は、規制に対するこの斬新なアプローチを利用して、労働の将来に関するイノベーションの開発を支援すべきです。とりわけ、年金や金融サービスなどの規制の厳しい業界と相互に作用するイノベーションや、雇用法の変更によって影響を受ける可能性のあるイノベーションはなおさらです。

また、第3章では、技能・訓練・生涯学習のイノベーションと公的な雇用サービスとの間に、もっとパートナーシップが必要であることを説明しました。公的機関との戦略的パートナーシップを確立すると、サービスの流通経路を提供し、新たなユーザーへのリーチを支援することで、イノベーターの影響を拡大する道筋になります。また、公的機関は、投資や専門的な知識(法務など)を提供することもできます。主流の革新的なアプローチは、政府機関にとっても明らかな利点があります。現在、RSAはMastercard Center for Inclusive GrowthおよびBayes Impactと協力して、フランスで新しいデジタルキャリアコーチングプラットフォームを試験的に導入しています。このプラットフォームが成功するためには、既存の訓練やキャリアのエコシステムにどのように適合するかが重要です。Bayes Impactは、Caisse des Dépôts(フランスのCompte Personnel de Formationを運営)をはじめとする主要な制度的行為主体とのパートナーシップを模索し、今

155 Wallace-Stephens, F. (2019) The retirement gig [blog] RSA. Available at: www.thersa.org/blog/2018/02/the-retirement-gig

156 Financial Conduct Authority (FCA) (2021) Regulatory Sandbox. [online] 6 January. Available at: www.fca.org.uk/firms/innovation/regulatory-sandbox

157 Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018). Good work plan. [pdf] OGL: London. Available at: www.gov.uk/government/publications/good-work-plan

後2年間で10万人のフランス人ユーザーにリーチするための戦略を策定しています。また、Bayes Impactチームと協力して、このツールをどのように英国市場に適応させるかを検討しています。

初期の段階でわかったことは、この分野の既存のイノベーションには、調達や承認、サポートに関する障壁があるということです。この見識は英国以外の国にも当てはまり、政府が市場の既存の介入策と競合したり、重複したり、共食いしたりするイノベーションを開発している場合があります。また、調達方針やサービス基準が、市場形成を可能にする要因ではなく、逆に参入障壁となっている場合もあります。政府は、公的資金や投資の優先順位を決めるために、イノベーション市場を理解し、既存のイノベーション市場の質、範囲、影響の強化を可能にするインフラストラクチャを構築する役割を担っています。

囲み記事16: 行動への呼びかけ: 政策、規制、調達

- ソーシャルイノベーターは、自分たちが活動している国の政策や規制の状況が変化する可能性を予測し、変化のためのエネルギーやアドボカシーの機会を見極めるために協力する必要があります。
- 政府や規制当局は、欧州全体で新しい労働イノベーションの将来を構築し、推進するために、規制のサンドボックスを運用する必要があります。
- 政府は、調達の障壁を削減し、すでに存在するイノベーションを繰り返すことに公的資金を使用するのを避け、代わりにイノベーターが活躍できる環境を整え、その影響を拡大するための支援や投資を優先することに注力する必要があります。

オープンデータとオープンソース

システムを変えるイノベーションには、補完的な分野が必要です。UCLのInstitute for Innovation and Public PurposeのMission Oriented Innovation NetworkのRowan Conway氏は、「ジェット旅客機には、ジェットエンジンだけでなく、それまでよりも長く整備された滑走路と大きい空港が必要でした。同様に、電気自動車は、優れたバッテリーと充電ステーションなどのインフラストラクチャがなければ役に立ちません。」¹⁵⁸オープンバンキング改革は、英国最大手の銀行が保有する顧客の金融データを、(顧客の要望に応じて)新興企業と共有することを義務付け、金融サービス業界に変革をもたらしました。これにより、第4章で紹介したTrezeoなどのイノベーションをはじめ、消費者の経済的福利を向上させるさまざまな新商品やサービスが生まれました。

技能、訓練、生涯学習の分野では、一部の国ではこのような状況が現実に近いものとなっています。たとえば、スウェーデンの公的な雇用サービスは、「JobTech Development」を設立し、スウェーデンの労働市場の機能を改善するためのアイデアを持つ人々に、アプリケーションプログラミングインターフェイス(API)やその他のオープンソース技術を提供しています。このデジタルツールを使って、イノベーターは公的な雇用サービスが保有するデータにアクセスし、労働者向けの新しい商品やサービスを開発することができます。JobTech Developmentでは、この分野の新しいイノベーションを支援するためにハッカソンも開催しています。¹⁵⁹同様に、英国の教育省は、すべての人のための労働市場情報(LMI)を開発しました。Nestaは、CareerTech Challengeを通じてイノベーターに資金を提供するだけでなく、自動化のリスクにさらされている労働者向けに新しい職種への実現可能な道筋をマッピングする研究の基本コードをオープンソース化しています。Nestaは、イノベーターが開発中のキャリ

158 Conway, R., Leadbeater, C. and Winhall, J. (2019). Op Cit.

159 JobTech Development (2021) JobTech Development. [online] Available at: [jobtechdev.se](https://www.jobtechdev.se)

アサービス用デジタルツールを強化するために、これらのリソースを使用することを目指しています。

しかし、非正規の労働者の支援を実現する類似のイノベーションは不足しています。ここでの課題は、データが公共部門ではなく、民間企業によって保有されていることです。この分野では、オープンデータがさらに大きな変革をもたらす可能性があります。これは、労働市場の中でまだあまり理解されていないセグメントです。このようなセグメントの労働者の生活に関する情報が増えれば、労働者のニーズをサポートする製品やサービスの質と量が大幅に改善される可能性があります。Argyleでは、米国のギグエコノミー労働者は、自分の労働生活に関するすべてのデータを1つのAPIで利用できます。このデータには、個人情報、財務状況、労働時間、完了した仕事、評価やレビューなどの評判に関するデータが含まれます。これらのデータは、銀行や金融機関、保険会社、人材紹介会社など、さまざまなサービスプロバイダーと共有することができます。¹⁶⁰

このようなデータへのアクセスは、RSAが以前から提唱しているデータトラストモデルによって可能になります。データトラストの構成を正確に定義することは容易ではありません。純粋な意味で、ほとんどのデータトラストは、従来の信託ガバナンスモデルを模倣しようとしています。すなわち、トラストに共有されたデータは、データ保有者に代わって、明確な注意義務を負う受託者によって管理されます。つまり、受託者はデータの責任ある管理を妨げるような利益関係や相反する利害関係を持つことを法的に禁じられています。一方、Nestaはデータトラストを広く定義しており、「法律の範囲内で、信頼できる方法でデータを処理し、価値を生み出すためのガバナンスサポートを提供する制度」としています。

データトラストに保管されているオープンデータは、オープンソースのWorkerTechエコシステムの基盤となる可能性があります。また、マイクロレベルでは、イノベーターが影響を拡大する方法として、オープンソースソリューションに注目する余地が大きいです。多くの場合、イノベーターは、革新的な手法の採用を促進したり、地域に根ざした規模を維持しながらサービスやプログラムの提

供を拡大したりするために、組織のネットワークを構築します。これは、フランチャイズのような正式なパートナーシップによって行われることもあります。また、開発された技術の「ホワイトラベル」バージョンを共有するなど、非公式な形で行われることもあります。本レポートで前述したCoopCycleは、8か国の50以上の都市で活動する配送・宅配プラットフォームの協同組合の連合体です。CoopCycleは、顧客向けのスマートフォンアプリを含むプラットフォームソフトウェアの技術や、ビジネス戦略や価格設定に関する知識を共有することで、宅配業者が独自のプラットフォーム協同組合を立ち上げられるように支援しています。¹⁶¹

イノベーターとともに行ったワークショップでは、ツールのオープンソース化やベストプラクティスの共有の可能性を探ることが、適正労働の組合が関心を持っている重要な分野として挙げられました。あるイノベーターは次のように説明しました。「私がサポートしていたアクセラレータープログラムでは、多くのスタートアップ企業が、4年前の自分たちと同じような失敗をしていました。これは、誤ったエコシステムの兆候です。」また、「社会的な信念を持ちながらも、民間企業である」多くのイノベーターがお互いに競争相手であると考えている場合には、この問題がとりわけ困難であると指摘し、RSAのような公平なコンビーナーとしての組織の役割を認識しているイノベーターもありました。

囲み記事17: 行動への呼びかけ: オープンデータとオープンソース

- 政府は、とりわけギグエコノミーの労働者を対象としたデータトラストを網羅するワーカーテックエコシステムの醸成で積極的な役割を果たす必要があります。
- ソーシャルイノベーターは、その影響を拡大する手段として、知識を共有し、ツールをオープンソース化する必要があります。

160 Marsden, B. (2021) How we're helping to build a more inclusive financial system. Argyle, [blog] 4 May. Available at: argyle.com/blog/democratizing-data

161 Smith, T. (2021) Op Cit.

結論

結論

この新型コロナウイルスの大流行は、欧州全体の技術革新と自動化のペースを加速させる可能性が高いと考えられます。一部の国や地域の労働市場では、不安定な労働がとりわけ多いという特徴がありますが、新型コロナウイルスによって、これらの労働者が直面している課題の一部が明らかになりました。すべての人にとって適正な就労が可能な将来は実現できます。しかし、技能、訓練、生涯学習、経済的保障(とりわけ従来の正規雇用形態ではない労働者)、労働者の声と力に対する新しいアプローチが必要です。

本レポートは、RSA Future Work Programmeの新しい研究を補完するもので、ボトムアップの草の根イノベーターがこれらの課題の解決に向けてどのような貢献ができるのかを探ることを目的としています。新しい社会契約には、労働を管轄する制度を再考し、それぞれの権利と責任を描き直す必要があります。多くの場合、イノベーターは初期の段階で時間をかけて取り組み、新しいアプローチの有効性を示し、新しい市場を定義し、需要を証明しています。しかし、イノベーターが人々の労働生活に持続的な影響を与えるためには、各国の規制や制度の状況を形成し、またそのような制度によって形成される必要があるでしょう。

本レポートとそれに付属のオンラインディレクトリが、このような組織の認知度を高め、組織の貢献度が認識され、政策立案者やソーシャル投資家が労働者を支援するための新しい方法の機会を特定する際に役立つことを願っています。また、新たなベストプラクティスを紹介することで、自分のコミュニティで同様の取り組みを始めてもらいたいと考えています。

RSAは影響を重視しており、これまでこの分野で実現された変革について誇りに思っています。たとえば、Labour Xchangeは、RSAのEconomic Security Impact Acceleratorに続いて、卒業生のTrezeoとDinghyと提携し、英国の地方自治体

と協力して、介護従事者の経済的安定性を改善するためのエンドツーエンドのソリューションを提供しました。また、最近、同窓生のBayes ImpactとAHC(労働市場と社会的統合を通じた難民の再定住に取り組む社会的企業)とのパートナーシップがNesta CareerTech Prizeの受賞者として発表されました。

RSAの適正労働組合は、この活動に基づいています。今後1年間、RSAは、ソーシャルイノベーターや、政策立案者や投資家などの制度的な行動主体を結集し、学習、共通の認識形成、集団行動、アドボカシーの機会を探っていきます。RSAの目的は、メンバーがベストプラクティスを共有、交換できるナレッジコモンズを作ることだけではありません。また、マイクロ行為主体とメゾ行為主体との間により効果的なインターフェイスを構築し、潜在的なパートナーシップを醸成することも期待しています。

しかし、労働の将来に向けたフィールド構築には、それ以外の関係者の行動が必要です。資金調達、オープンデータ、オープンソース、さらには、イノベーターの影響力を拡大していくための、より機動的な規制へのアプローチなど、さまざまなイノベーションが必要になります。

付録A: 技能、訓練、生涯学習

イノベーション	Webサイト	介入策	国
Kokoroe	www.kokoroe.fr/	オンライン学習	フランス
Reaktor Education	www.reaktor.com/work/education/	オンライン学習	フィンランド
CuppaCare	www.cuppacare.com/	オンライン学習	英国
Kinderly	kinderly.co.uk/cpd-training/	オンライン学習	英国
Silver Starters	silverstarters.org/	オンライン学習	オランダ、ポーランド、イタリア
Level Up	levelup.openclassrooms.com/en/index.html	オンライン学習	フランス、英国、ベルギー
Digitala jag	www.digitalajag.se/	オンライン学習	スウェーデン
Citizen Literacy	citizenliteracy.com/	オンライン学習	英国
Enrol Yourself	www.enrolyourself.com/	ピアラーニングネットワーク	英国
My Education Club	myeducationclub.com/	ピアラーニングネットワーク	ブルガリア
New Austrian Coding School	www.newaustriancodingschool.at/	技術訓練プログラム	オーストリア
Simplon	en.simplon.co/	技術訓練プログラム	ルーマニア、フランス
TechUP	techupwomen.org/	技術訓練プログラム	英国
Konexio	www.konexio.eu/en.html	技術訓練プログラム	フランス
Gleechi	www.gleechi.com	拡張学習	スウェーデン
Humanitarian Leadership Academy	www.humanitarianleadershipacademy.org/safeguarding-vr-launch-of-a-new-immersive-experience/	拡張学習	英国
How Do I?	wearehowdoi.com/	拡張学習	英国
Credly	info.credly.com/	デジタル資格と技能プロファイル	グローバル
Tendo	tendo.com/	デジタル資格と技能プロファイル	英国
Kluspaspoort	kluspaspoort.nl/?lang=en	デジタル資格と技能プロファイル	オランダ
FutureFit AI	www.futurefit.ai/	デジタルキャリアコーチング	英国
Singularity Experts	singularity-experts.com/	デジタルキャリアコーチング	(スペイン)

付録B: 経済的保障

イノベーション	Webサイト	介入策	国
Trezeo	www.trezeo.com/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国およびアイルランド
Wollit	wollit.com/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国
Etch	www.etch.work/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国
Wagestream	wagestream.com/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国
SteadyPay	www.steadypay.co/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国
Hastee	www.hastee.com/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	英国
Mansa	getmansa.com/	収入の平準化およびキャッシュフロー管理	フランス
Tully	www.tully.co.uk/how-we-help	経済的能力および福利厚生	英国
Sherpa	sherpascore.com/how-does-it-work/	経済的能力および福利厚生	英国
SafetyWing	safetywing.com/	雇用保護としての保険	ノルウェー
Indeez	indeez.eu/press-release-covisure/	雇用保護としての保険	欧州
Wemind	www.wemind.io/	雇用保護としての保険	フランス
Broodfonds	www.broodfonds.nl/	雇用保護としての保険	オランダ
CommonEasy	www.commoneasy.nl/	雇用保護としての保険	オランダ
Collective Benefits	www.collectivebenefits.com/	雇用保護としての保険	英国
Coopaname	www.coopaname.coop/	包括型協同組合	フランス
Doc Servizi	docservizi.retedoc.net/en/network/	包括型協同組合	(イタリア)
Lilith	www.lilith.fi/en/	包括型協同組合	フィンランド
Smart	smart.coop/	包括型協同組合	ベルギー
The Care Hub	thecarehub.ro/	公正なギグプラットフォーム	ルーマニア
Seniors@work	www.seniorsatwork.ch/	公正なギグプラットフォーム	(スイス)
Labour Xchange	www.labourxchange.uk/	公正なギグプラットフォーム	英国
Humans in the Loop	humansintheloop.org/	公正なギグプラットフォーム	ブルガリア

付録C:労働者の声と力

イノベーション	Webサイト	介入策	国
IWGB	iwgb.org.uk/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	英国
United Private Hire Drivers	uphd.org.uk/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	英国
Liefern am Limit	digitalplatformobservatory.org/initiative/deliveroo-works-council-in-cologne-and-other-german-cities/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	(ドイツ)
GPA - djp	www.gpa.at/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	オーストリア
Fair Crowd Work	faircrowd.work/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	(ドイツ)
IG Metall - Ombuds Office	ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	(ドイツ)
Nuove Identità di Lavoro	www.nidil.cgil.it/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	(イタリア)
Sindacato- Networkers	sindacato-networkers.it/	新しい組織モデルと組合員募集の拡大	(イタリア)
Hilfr-3F	hilfr.dk/en/about-super-hilfrs	新しい種類の団体協約	デンマーク
Riders Union Bologna	digitalplatformobservatory.org/initiative/riders-union-bologna/	新しい種類の団体協約	(イタリア)
Organise	organise.network/	労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	英国
Earwig	www.earwigwork.com/	労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	英国
Breakroom	www.breakroom.cc/	労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	英国
Worker Info Exchange	www.workerinfoexchange.org/	労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	英国
WorkSmart	worksmart.org.uk/	労働者データおよびデジタル組織プラットフォーム	英国
Equal Care Co-op	www.equalcare.coop/	プラットフォーム協同組合	英国
COTABO	www.cotabo.it/chi-siamo/storia-della-cooperativa/	プラットフォーム協同組合	(イタリア)
Taxiapp	taxiapp.uk.com/	プラットフォーム協同組合	英国
KOLYMA2	www.kolyma2.de/en/	プラットフォーム協同組合	(ドイツ)
Mensakas	www.mensakas.com/	プラットフォーム協同組合	(スペイン)
Fairbnb	fairbnb.coop/	プラットフォーム協同組合	(イタリア)
CoopCycle	coopcycle.org/en/	協同組合連合会	フランス

RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce)は全員がより良い未来を創ることに参加できる世界になることを信じています。RSAのアイデア、研究、そして3万人の強力なフェローシップを通して、積極的な問題解決者のグローバルコミュニティとなっています。人々とアイデアを結びつけ、私たちが生きる時代の課題を解決します。



8 John Adam Street
London WC2N 6EZ
+44 (0)20 7930 5115

英国およびウェールズで
慈善事業として登録
no. 212424

Copyright © RSA
2021

www.thersa.org

ISBN 978-1-911532-52-1