

基調講演資料

(山田 久 氏提出資料)

労働市場は今後どうなるか

2026年10月6日

山田 久

(法政大学/日本総研)

【目 次】

- 1. 雇用の現状—深刻化する人手不足**
- 2. 進展するシニア就労の現状と課題**
- 3. 外国人就労の現状と課題**
- 4. 生成 A I の雇用への影響**

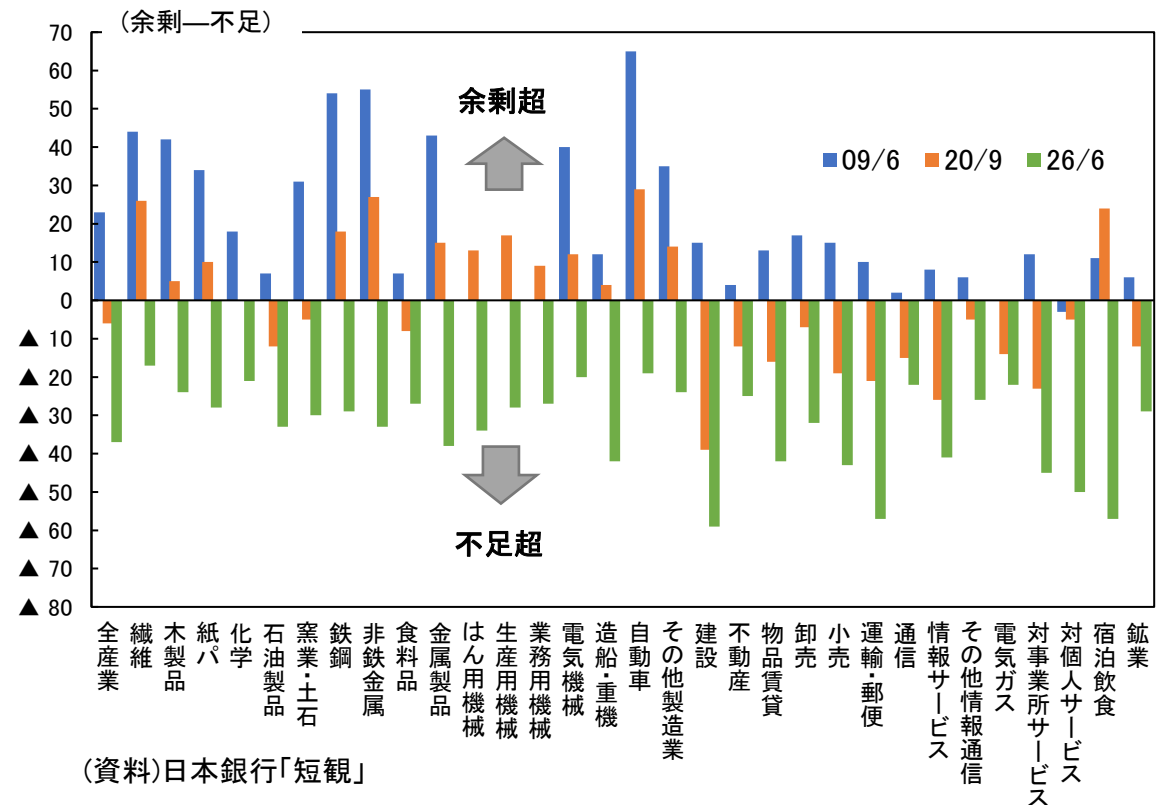
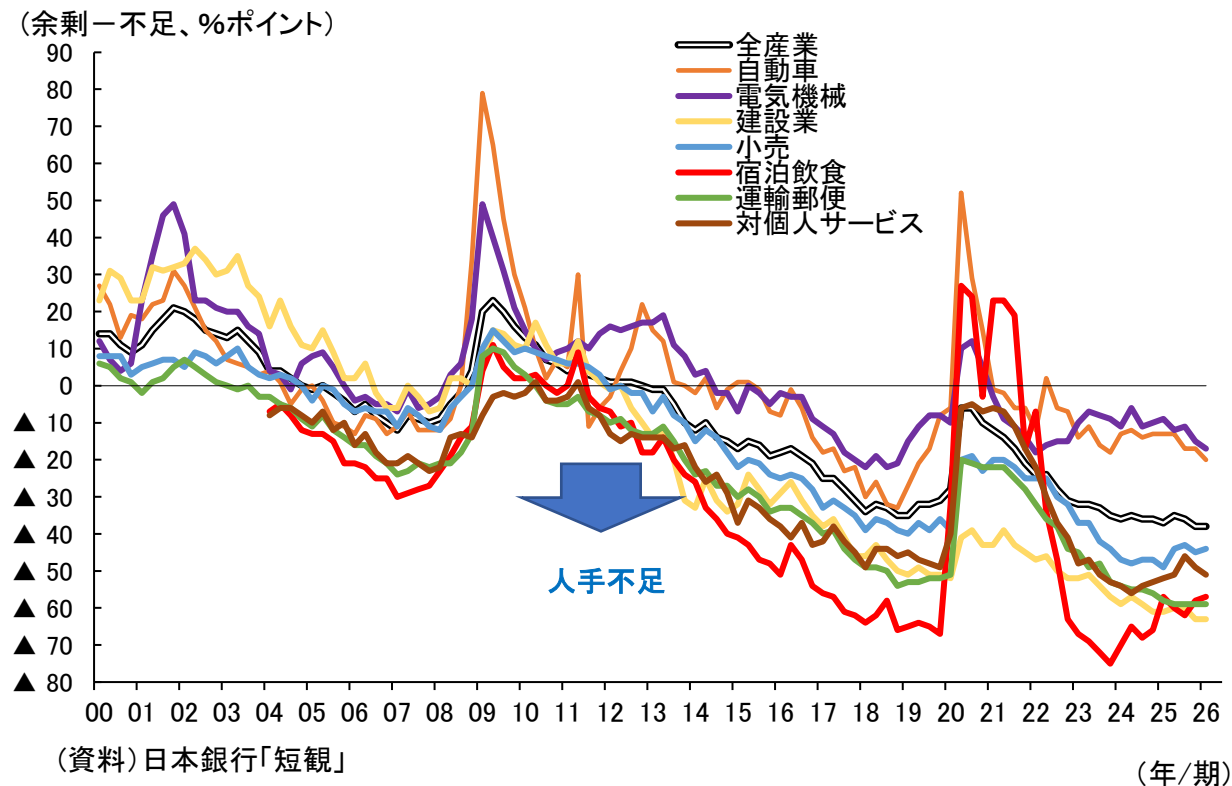
1.雇用の現状—深刻化する人手不足

<逼迫する労働需給>

◆コロナ禍で一時的に人員余剰感が発生したものの、パンデミックが収束に向かうにつれて再び人手不足に。日銀短観の雇用判断DIは**全ての業種で不足超**に。

◆2024年以降、業種によっては不足感の強まりはやや弱まるものの、**人手不足感は既往最高レベル**。

日銀短観雇用人員判断DI



<人手不足の背景>

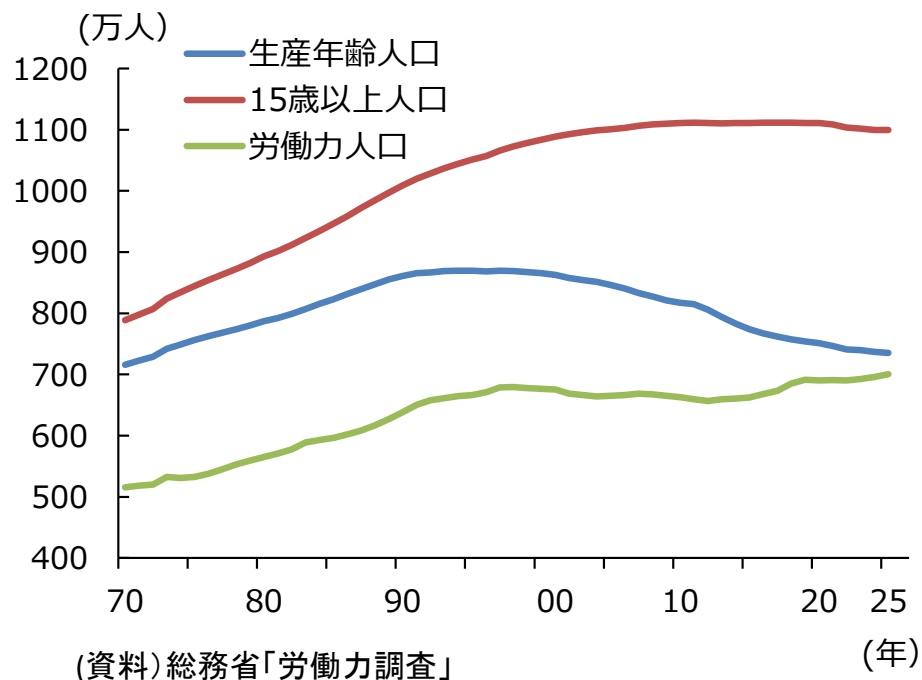
◆労働供給が減っているからが一般的な認識。

ここで、**人口 ≠ 生産年齢人口 ≠ 労働人口**

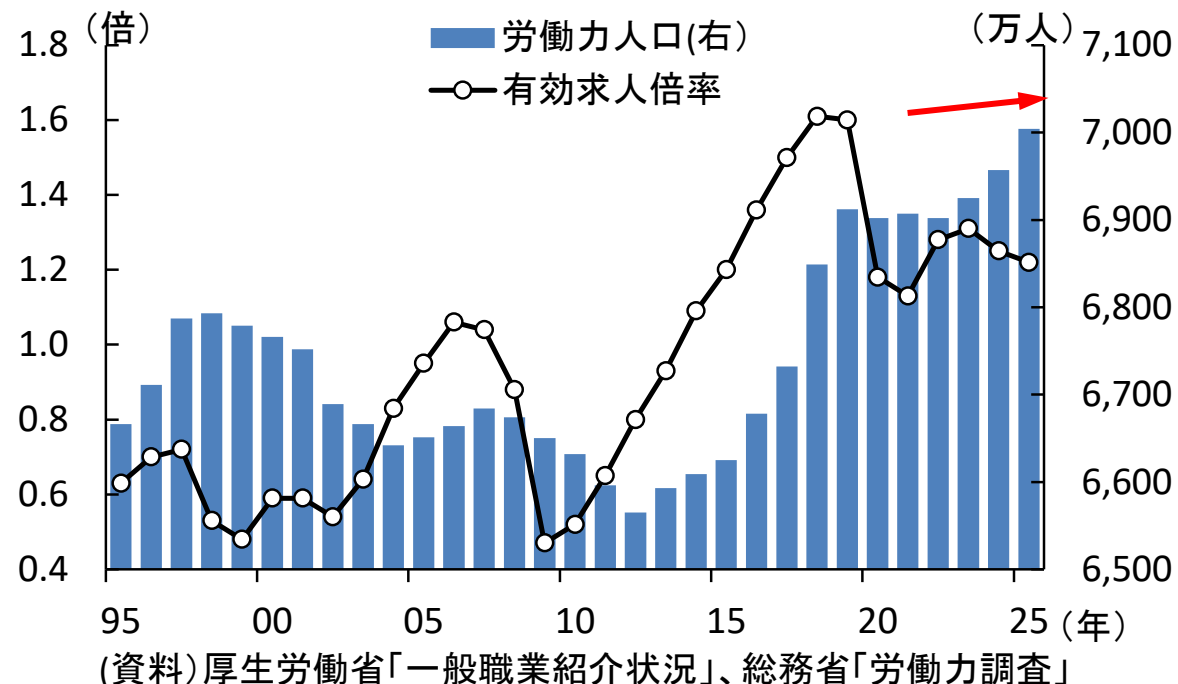
◆労働人口は高止まり…人口はすでに減少しているが、労働人口は**高止まり・増加傾向にある。**

⇒決定的な要因は別に…。

人口・生産年齢人口・労働力人口



有効求人倍率と労働力人口

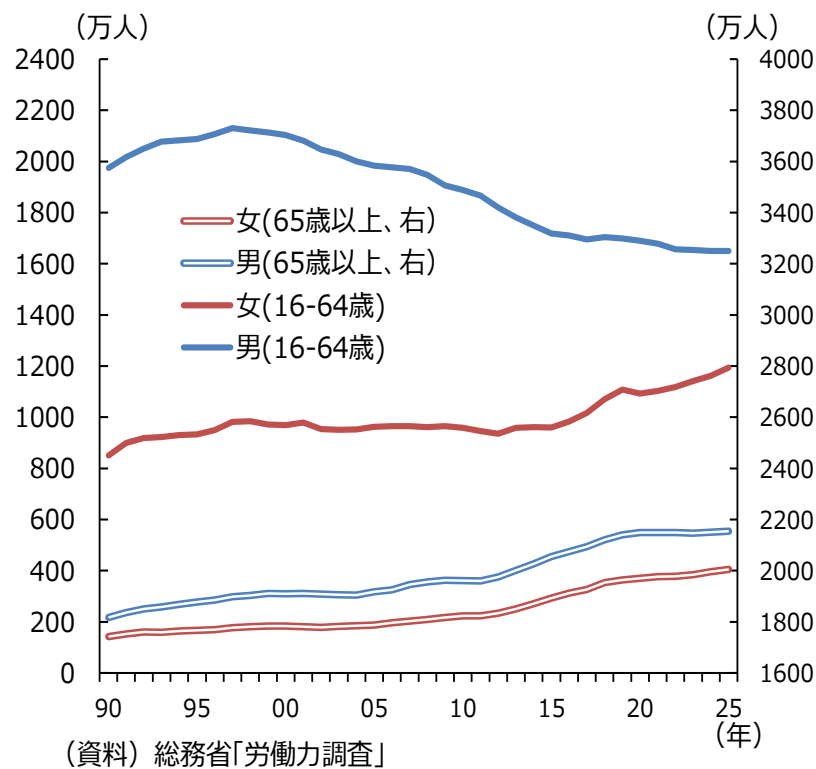


＜労働力人口の動向＞

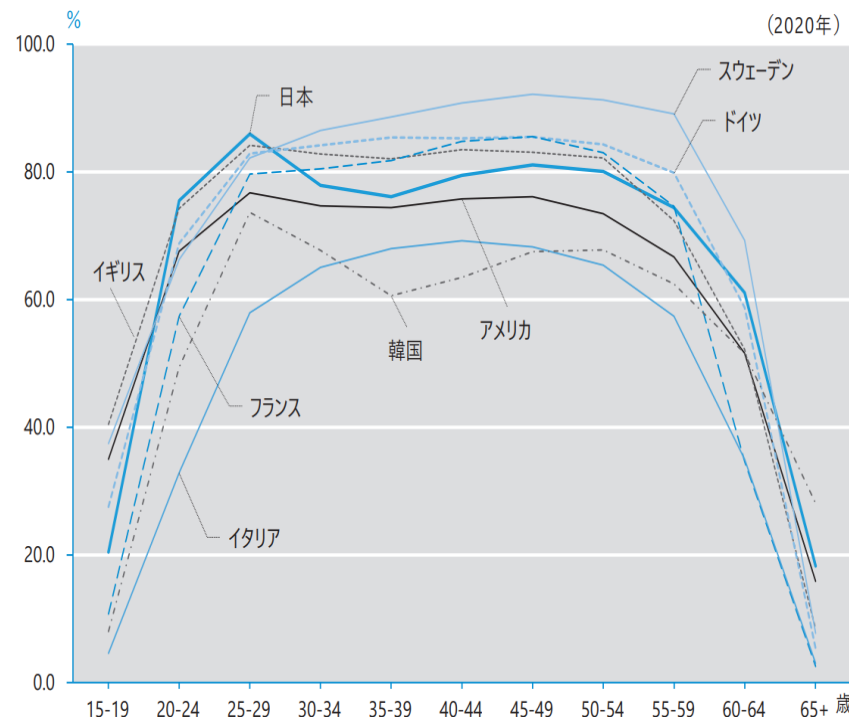
◆コロナ禍前、女性労働力がハイペースで伸びていたほか、シニア、外国人も着実に増加。コロナ禍発生後、労働力人口はいったん落ち込んだものの、その後再び増勢に。

◆2010年代後半期に労働供給の重要な供給減であった65歳以上の労働力も、男性ではコロナ禍以降頭打ち傾向に。一方、**女性の労働力は上昇傾向を続けており、「M字カーブ」はほぼ解消したものの、スウェーデン・ドイツに比べると中高年女性の労働参加になお余地。外国人労働者についても増勢回復。**

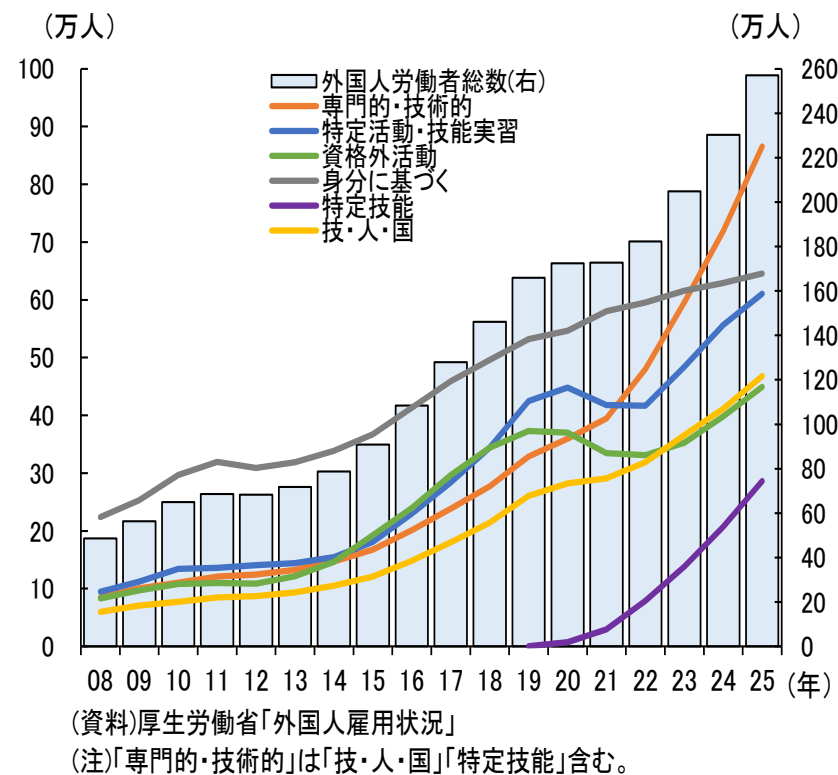
男女別年齢別労働力人口の推移



年齢階級別女性労働力率



外国人労働者数の推移



<人手不足の特徴>

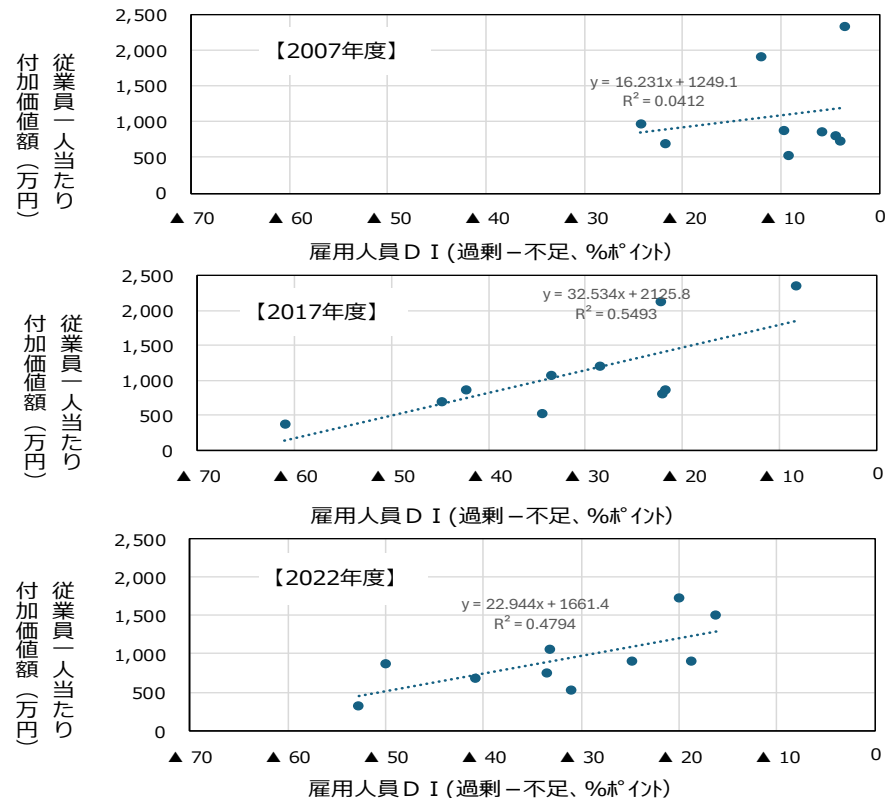
①賃金の低い分野ほど不足感の強い傾向→低賃金の背景には**低生産性**

②歴史的にはなお高めの失業率→**雇用のミスマッチ**が人手不足を助長

⇒つまり、人手不足の原因として、「**労働生産性の低迷**」および「**雇用のミスマッチ**」というファクターを見逃せず。

⇒**労働力供給を増やすことのみならず、労働力の有効活用（能力発揮）**こそが重要。

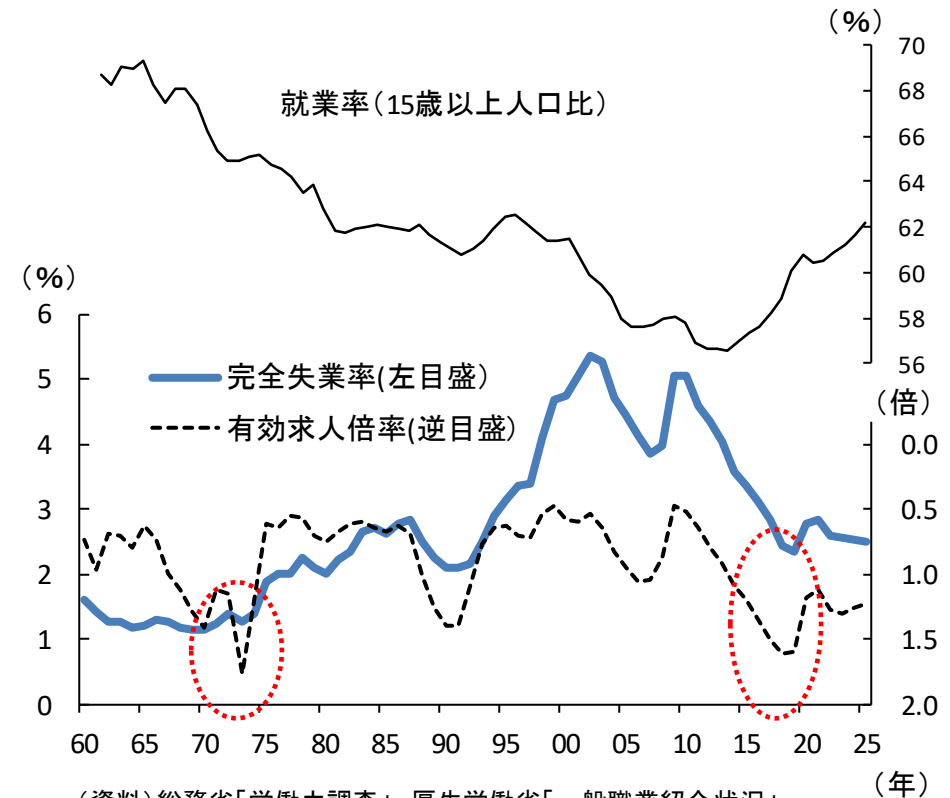
人手不足感と付加価値生産性



(資料) 日本銀行「短観」、財務省「法人企業統計」

(注) データが2つの統計で採れる10業種（2007年度は9業種）でプロット。製造、建設、電力・ガス、情報通信、運輸・郵便、卸売、小売、不動産、物品貸借、宿泊・飲食（2007年度はデータ無し）

各種労働需給指標の長期推移

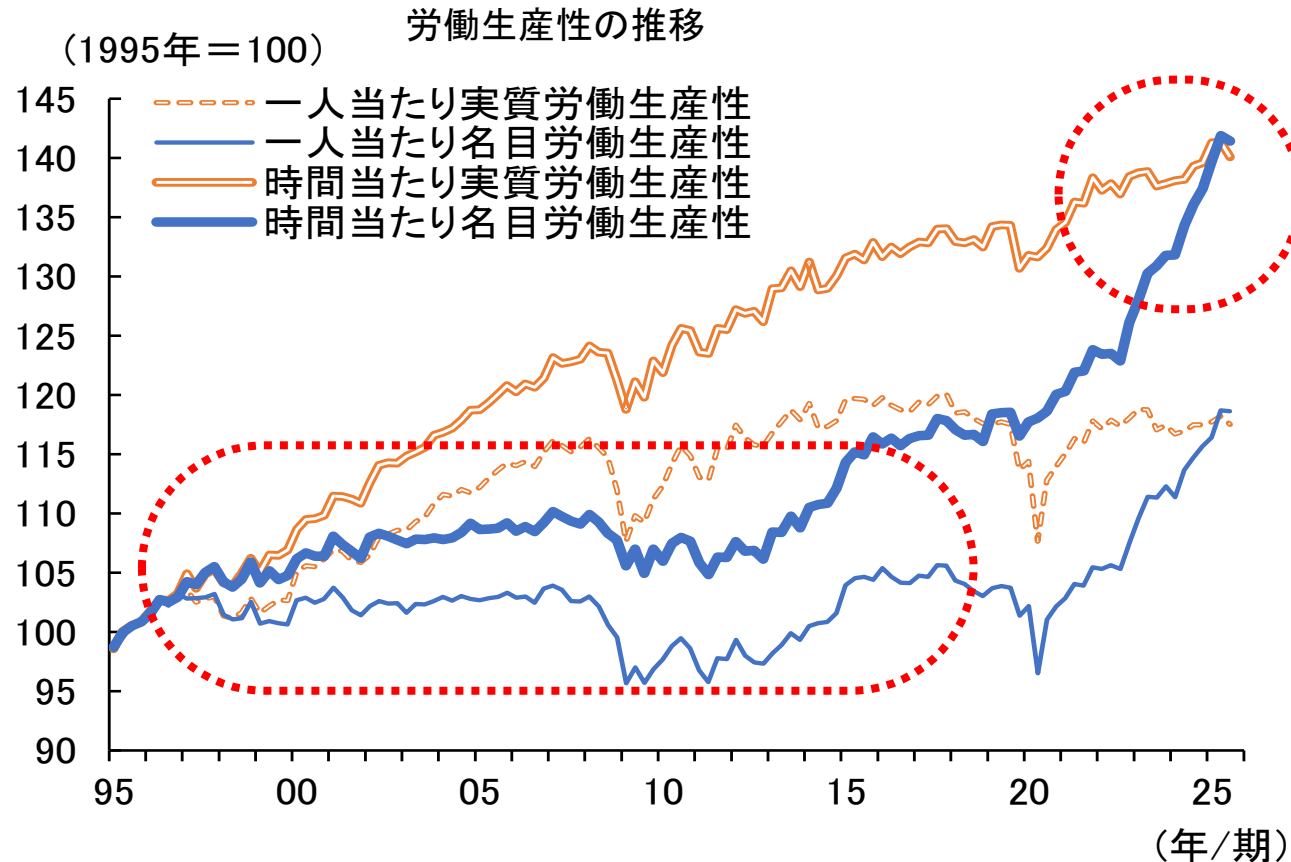


(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

<労働生産性の低迷の背景>

◆2010年代までは、効率性や品質の高さを意味する実質生産性はそれなりに上昇しており、薄利多売を背景とした収益性を意味する付加価値生産性（名目生産性）の低迷が顕著。これは**一定額の利益を得るのに多くの業務量＝多くの人手が必要になった**ということが、人手不足の背景にあったことを意味。

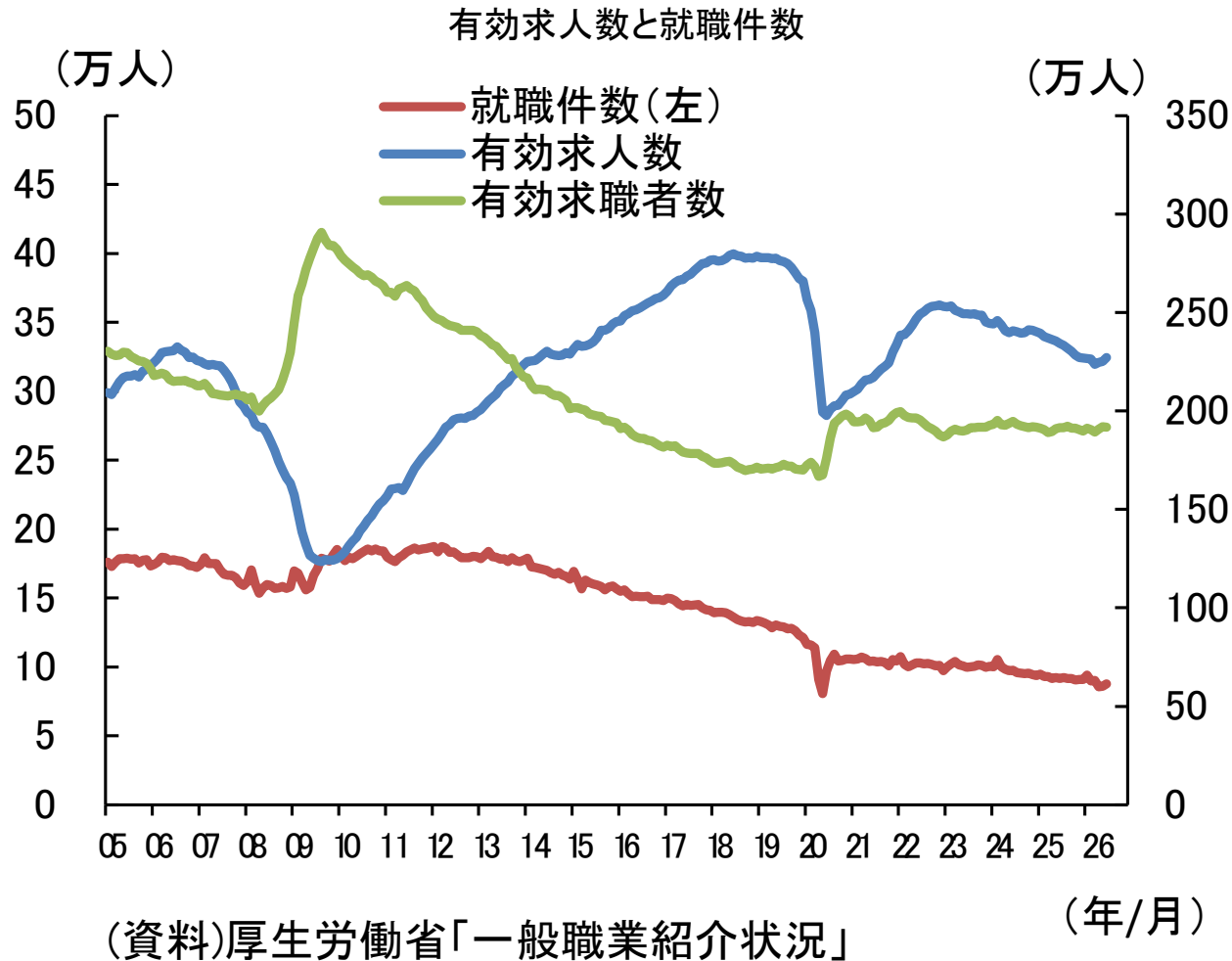
◆2020年代に入りインフレ経済に移行したことで、値上げが容易になったことで付加価値生産性の低迷は緩和されてきたが、逆に実質生産性の低迷が目立ってきている。



(資料)内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

<拡大するミスマッチ>

- ◆ 求人数が高水準で推移し、求職者数も堅調に増えているが、就職件数は減少傾向。
- ◆ 労働市場のミスマッチが拡大していることを意味するが、背景には産業構造転換による求めるスキルの変化や働き手の就労意識の変化。パンデミック後に一層拡大。



＜男女別にみたミスマッチの原因＞

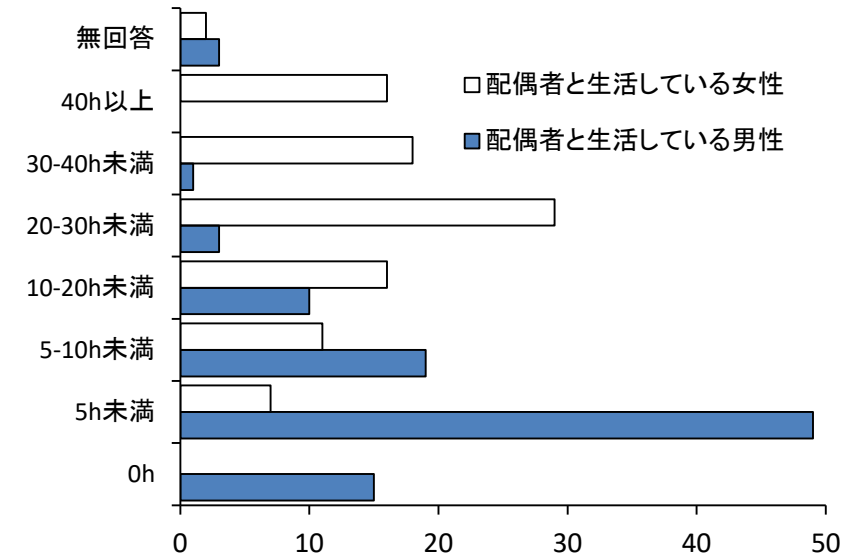
- ◆雇用のミスマッチの原因は、男性はスキルミスマッチが多く、女性には労働条件ミスマッチが大きい。
- ◆労働条件ミスマッチの背景には、**属人的な職務編成のために労働条件が硬直的**になりやすい（モジュール化しにくい）ことが背景にあり、とりわけ女性で多いのは、**家事が極端に女性に偏る家族モデル**も影響。

就労意欲のある非就労者の内訳（2025年）

	男女計	男	女
就業希望の非労働力人口	212	70	142
適当な仕事がありそうにない	74	26	48
近くに仕事がありそうにない	15	5	10
自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない	15	7	8
勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない	24	6	19
出産・育児のため	28	0	27
介護・看護のため	14	3	11
完全失業者	176	102	74
賃金・給料が希望と合わない	13	8	5
勤務時間・休日などが希望と合わない	21	7	13
求人の年齢と自分の年齢とが合わない	19	12	7
自分の技術や技能が求人要件に満たない	12	6	6
希望する種類・内容の仕事が無い	50	29	20
就業意欲のある非就労者数	388	172	216
労働条件ミスマッチによる非就労	100	25	75
スキルミスマッチによる非就労	77	43	34

（資料）総務省「労働力調査・詳細集計」

1 週間の家事時間（育児を除く）
＜配偶者と生活している男女別＞



（資料）NHK放送文化研究所「ISSP国際比較調査(家庭と男女の役割) 日本」（調査時期：2012年）

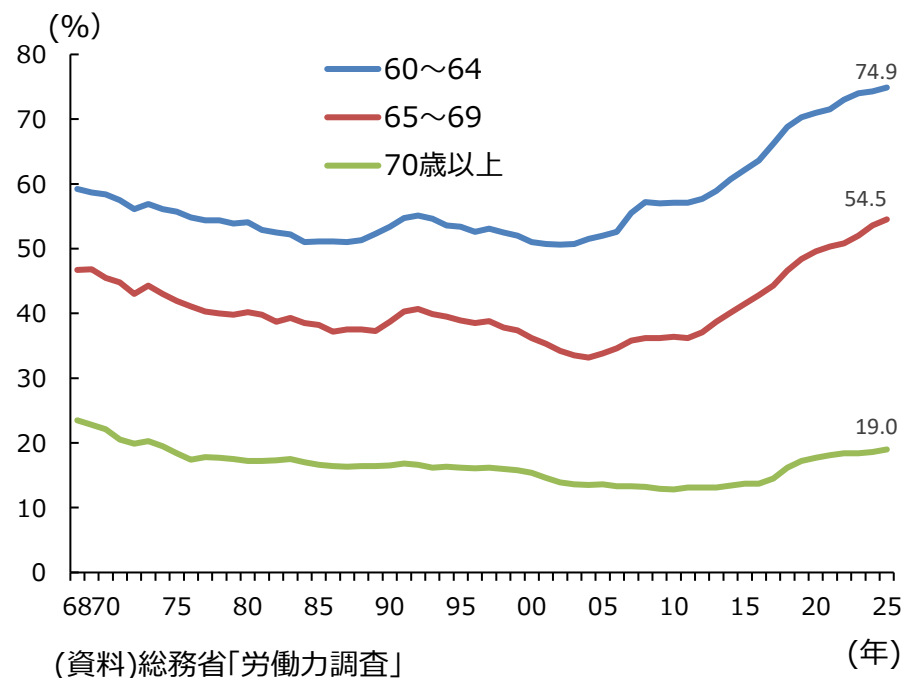
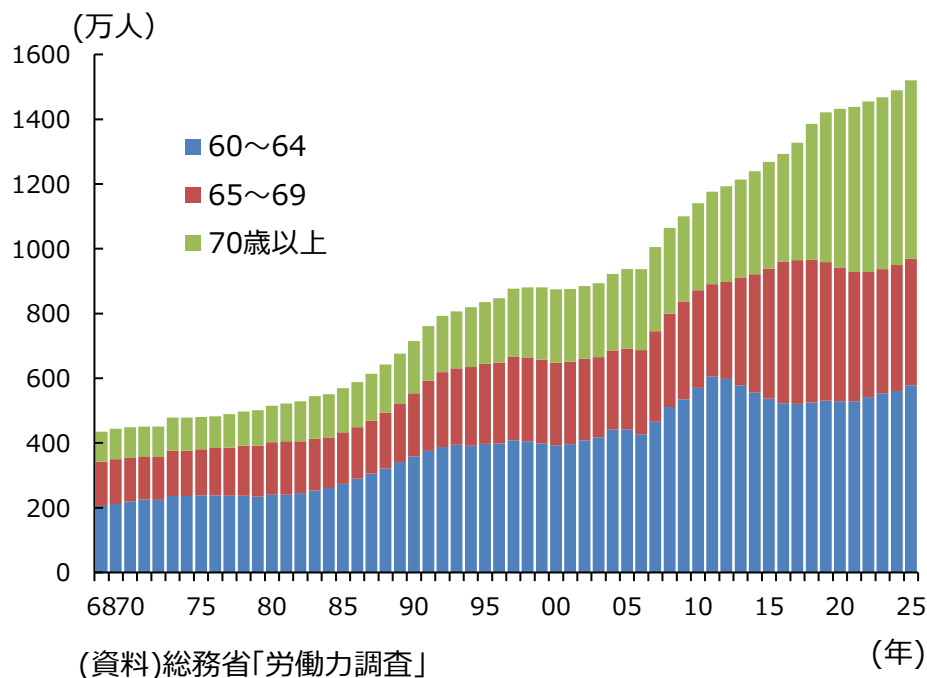
2.進展するシニア就労の現状と課題

■ 60歳以上シニアの就業者数は、基本的には高齢人口の増加に伴って増加。とりわけ2000年代後半以降増勢が加速。これは、いわゆる団塊の世代（1947～49年生まれ）が60歳代を迎えるのが2000年代後半期にあっており、母集団が大きくなったことが基本的要因だが、その**60歳代以上の就業率が高まっている**ことも見逃せず。

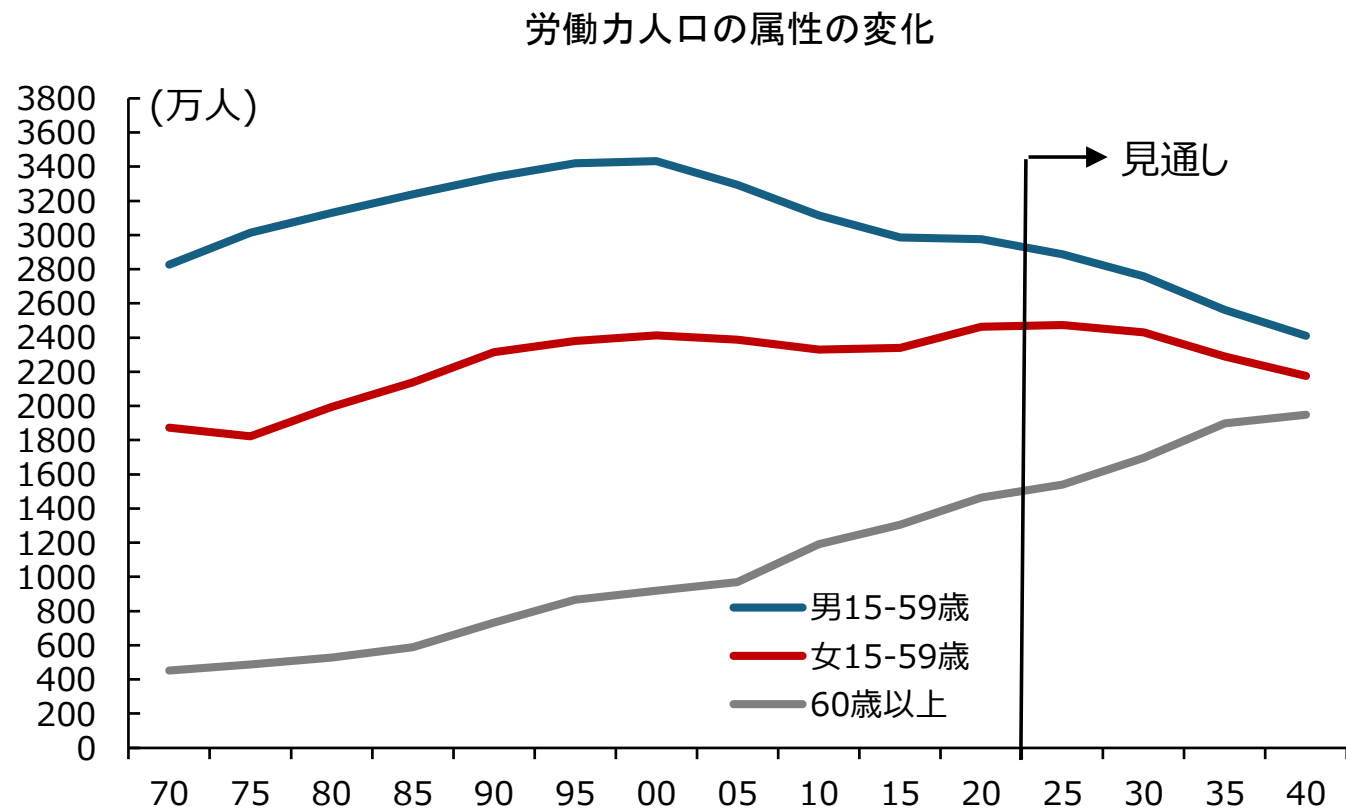
■ 2000年代後半以降のシニアの就業率上昇の要因は以下の通り。

- ①年金支給年齢引き上げと**高年齢者雇用安定法改正**の影響 ②**健康年齢**の伸長 ③**人手不足**の持続

60歳以上就業者数、就業率の推移



■ 今後を展望すると、**労働力不足の一段の深刻化**が予想されるもと、人口減少とともに急激な高齢化が進行するなかで、シニア労働力の割合が高まることは必至。すでに60歳以上の労働力人口は2022年に1486万人に達し、2000年からの10年余りで8割以上増加。JILPTの推計（2023年）によれば、2030年にはこれが1696万人にまで増加し、全体に占める割合は24.6%、つまり、**職場のおよそ4人に1人が60歳以上のシニア**に。さらに、**2040年まで展望すると、労働力人口の30%が60歳以上のシニア**に。



(資料)総務省「労働力調査」、JILPT「2023年度版労働力需給の推計」

(注)2025年以降は成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ。

■企業の定年の状況

70歳以上まで働ける企業は4割を超える。一方、定年が66歳以上や定年廃止企業は少数。

(参考) 定年の状況等に係る時系列データ (従業員31人以上)

		(単位：社)						令和4年	令和5年	令和6年
		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年			
定年の状況	65歳定年企業数	22,764	23,835	25,217	27,713	30,250	35,036	37,243	39,622	42,775
	割合	14.9%	15.3%	16.1%	17.2%	18.4%	20.1%	21.2%	22.5%	24.2%
	66-69歳定年企業数	138	1,048	1,232	1,442	1,565	1,744	1,801	1,855	1,878
	割合	0.1%	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%	1.1%	1.1%
	70歳以上定年企業数	1,575	1,709	1,910	2,164	2,398	2,916	3,264	3,507	3,695
	割合	1.0%	1.1%	1.2%	1.3%	1.5%	1.7%	1.9%	2.0%	2.1%
	定年廃止企業数	4,064	4,064	4,113	4,297	4,468	5,352	5,381	5,406	5,344
	割合	2.7%	2.6%	2.6%	2.7%	2.7%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%
66歳以上まで働ける企業数		-	-	43,259	49,638	54,802	65,300	70,021	75,273	--
割合		-	-	27.6%	30.8%	33.4%	37.5%	39.9%	42.7%	--
70歳以上まで働ける企業数		32,478	35,276	40,515	46,658	51,633	62,232	67,033	72,080	--
割合		21.2%	22.6%	25.8%	28.9%	31.5%	35.7%	38.2%	40.9%	--

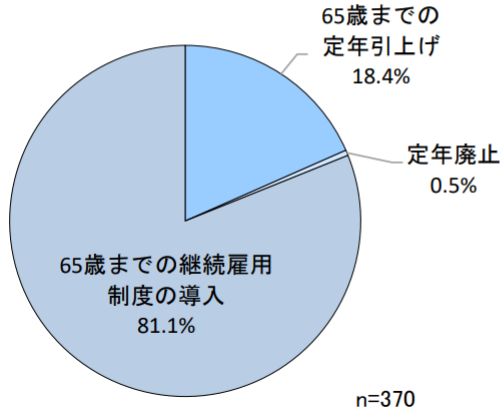
(注)「66歳以上まで(70歳以上まで)働ける」は基準該当者のみや業務委託形式なども含む。

(資料)厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

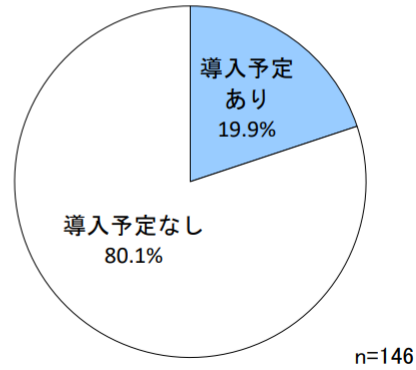
大手で70歳までの就業確保措置を講じる場合、施策としては継続雇用制度が多い（65歳まで）が、**業務委託契約**のケースも（70歳まで）。

15. 「65歳までの雇用確保措置」の取組み状況

(a) 実施している措置

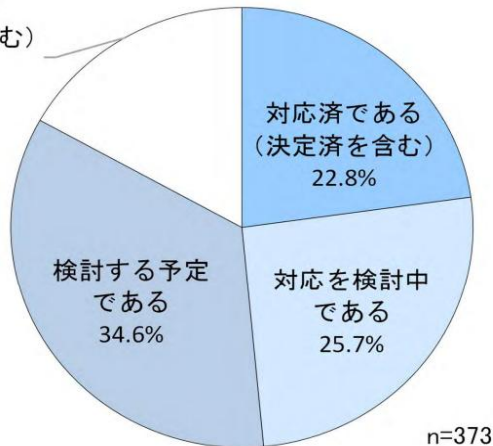


(b) 「65歳までの継続雇用制度」を導入している企業における「定年引上げ・廃止」の導入予定有無



16. 「70歳までの高齢者就業確保措置」の対応状況

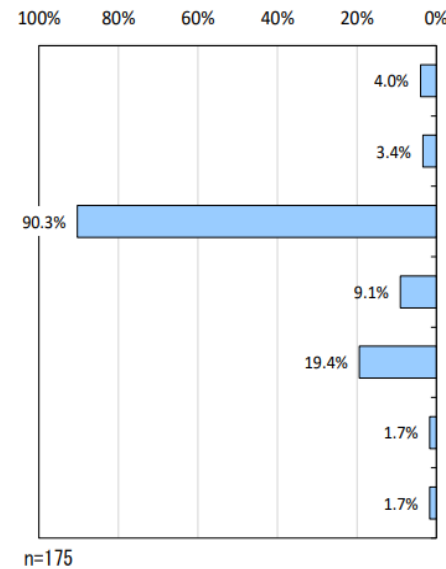
検討していない
(検討予定なしを含む)
16.9%



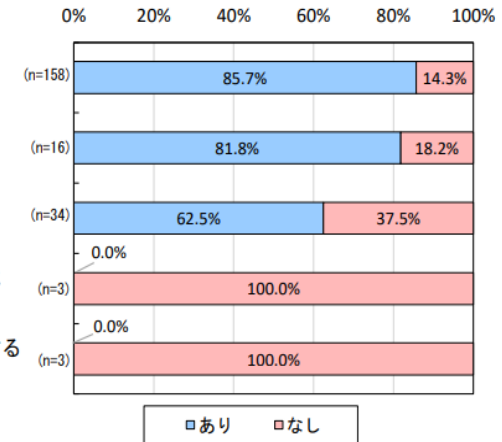
17. 「70歳までの高齢者就業確保措置」に関する対応措置

(a) 措置内容

(複数回答/あてはまるものすべて)



(b) 対象者基準の有無



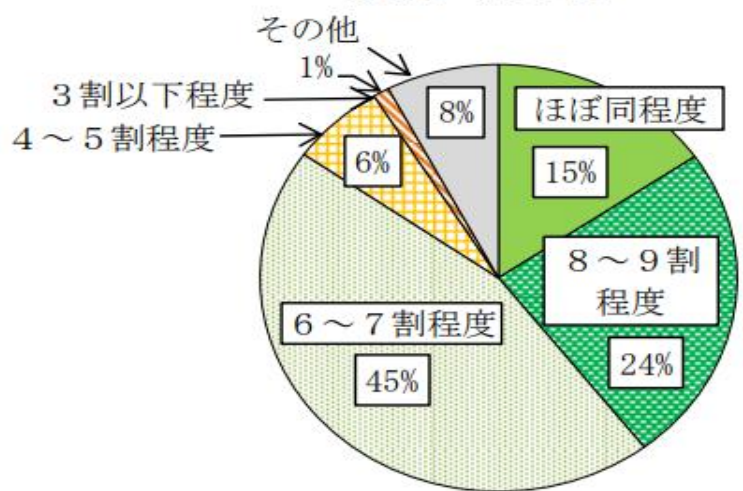
※16. で「対応済である（決定済を含む）」「対応を検討中である」と回答した企業が対象

(資料)経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

定年後再雇用者の賃金水準は相当程度低下するのが一般的。8～9割が1/4と、過去5年度10%ポイント近く増加するも、依然として半数弱が6～7割。

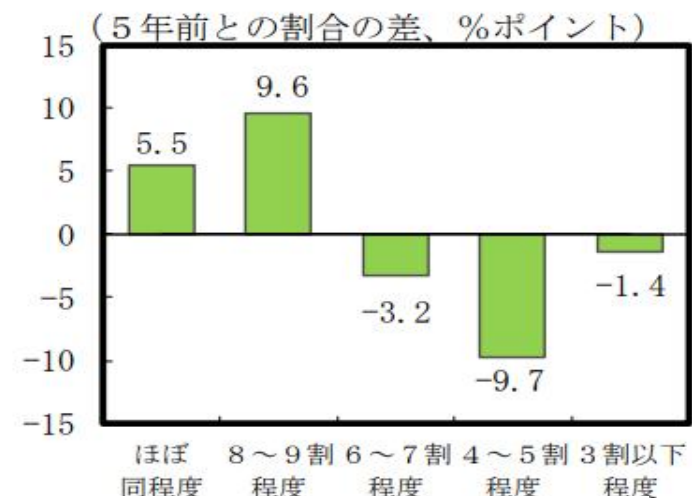
(1) 定年後の高齢雇用者の賃金水準

①割合 (2024年)



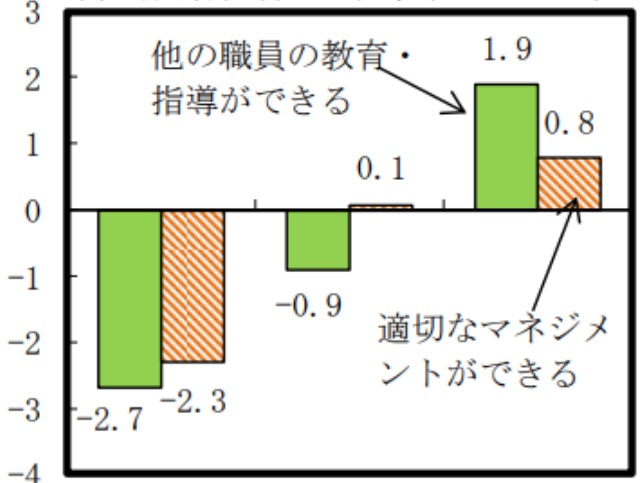
(『令和6年版 経済財政白書』第3章・第3節より)

②割合の変化 (2019年→24年)



(4) 再雇用後の賃金低下幅の変化ごとのマネジメント力のある人材を求める割合の変化

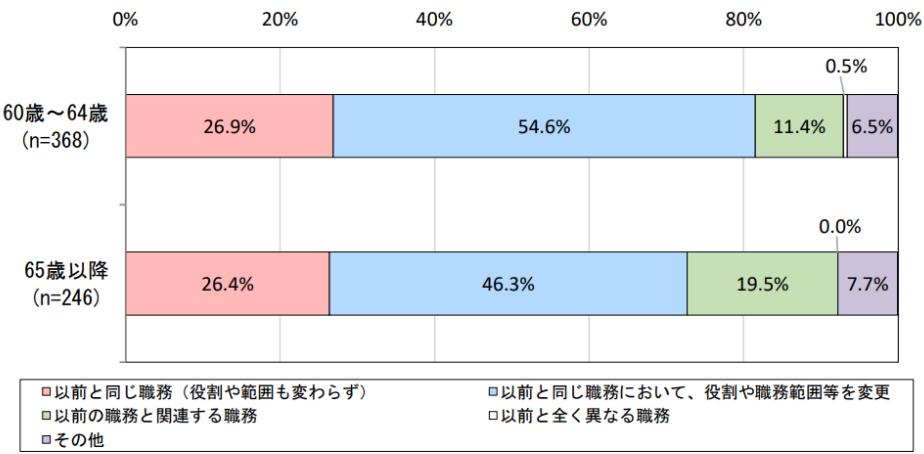
(平均回答割合との差、%ポイント)



- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. (2)～(4)は5年前と比べて定年年齢に変化がなかった企業を対象としている。
3. (2)の雇用人員判断D Iは2024年3月調査。
4. (3)の年齢構成の分散は、業種別に20～64歳の労働者を対象に、20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳、60～64歳の9つの区分に分けて求めた。具体的には、 $\{(20\sim24\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(25\sim29\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(30\sim34\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(35\sim39\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(40\sim44\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(45\sim49\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(50\sim54\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(55\sim59\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2 + \{(60\sim64\text{歳労働者割合}) - 1/9\}^2$ により求めた。

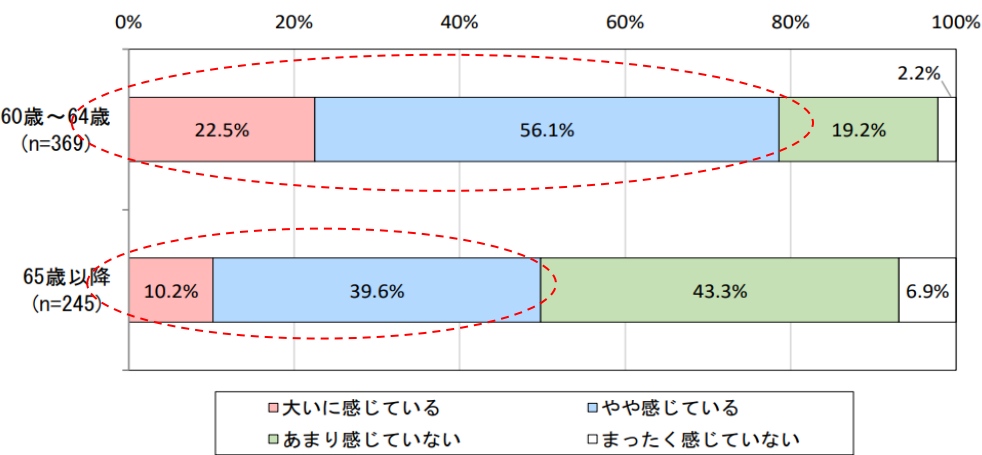
60歳以降の社員のモチベーションに大きな課題。

18. 高齢社員の職務内容



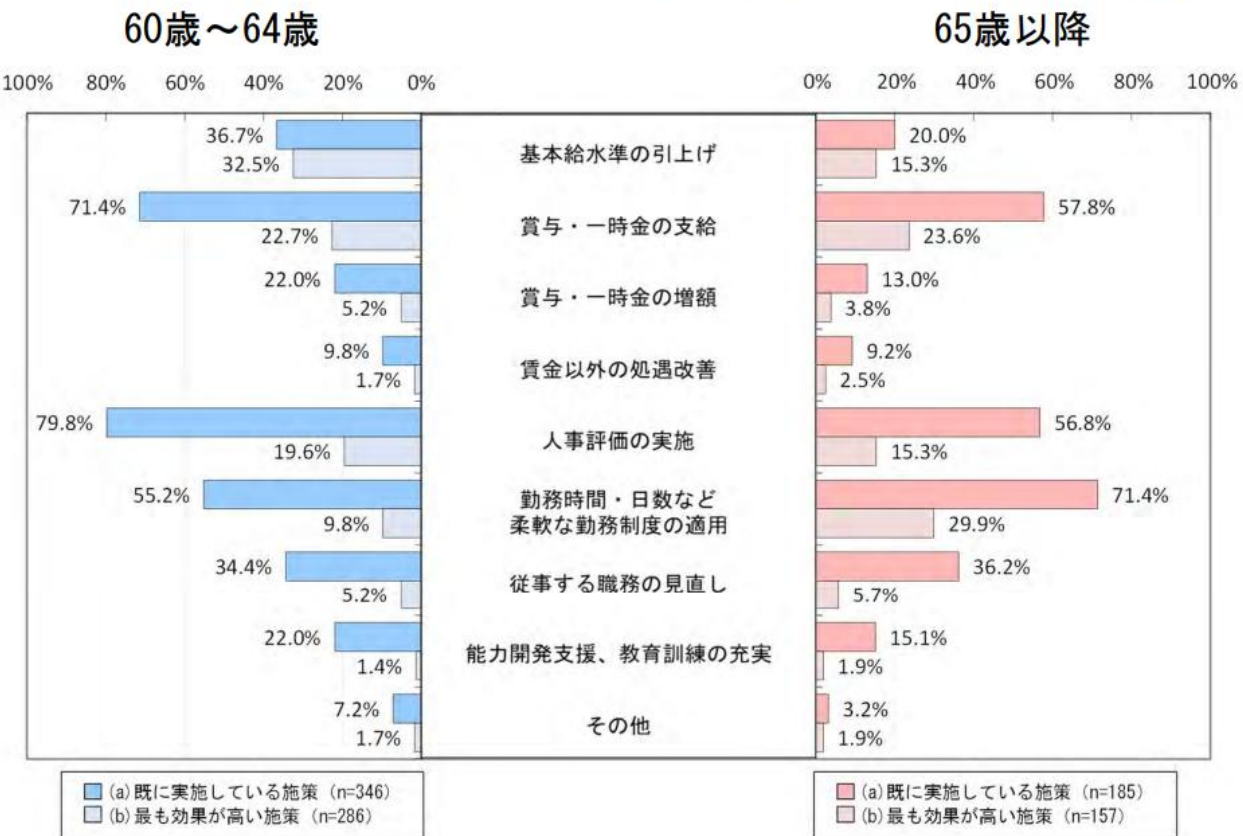
※「その他」の回答としては、「本人による選択が可能」「個々人の能力等により判断」「転籍・出向等」などがあつた

19. 高齢社員におけるモチベーションの課題



20. (1) 高齢社員のモチベーションを維持・向上させるための施策

((a) 複数回答/3つまで (b) あてはまるもの1つ)

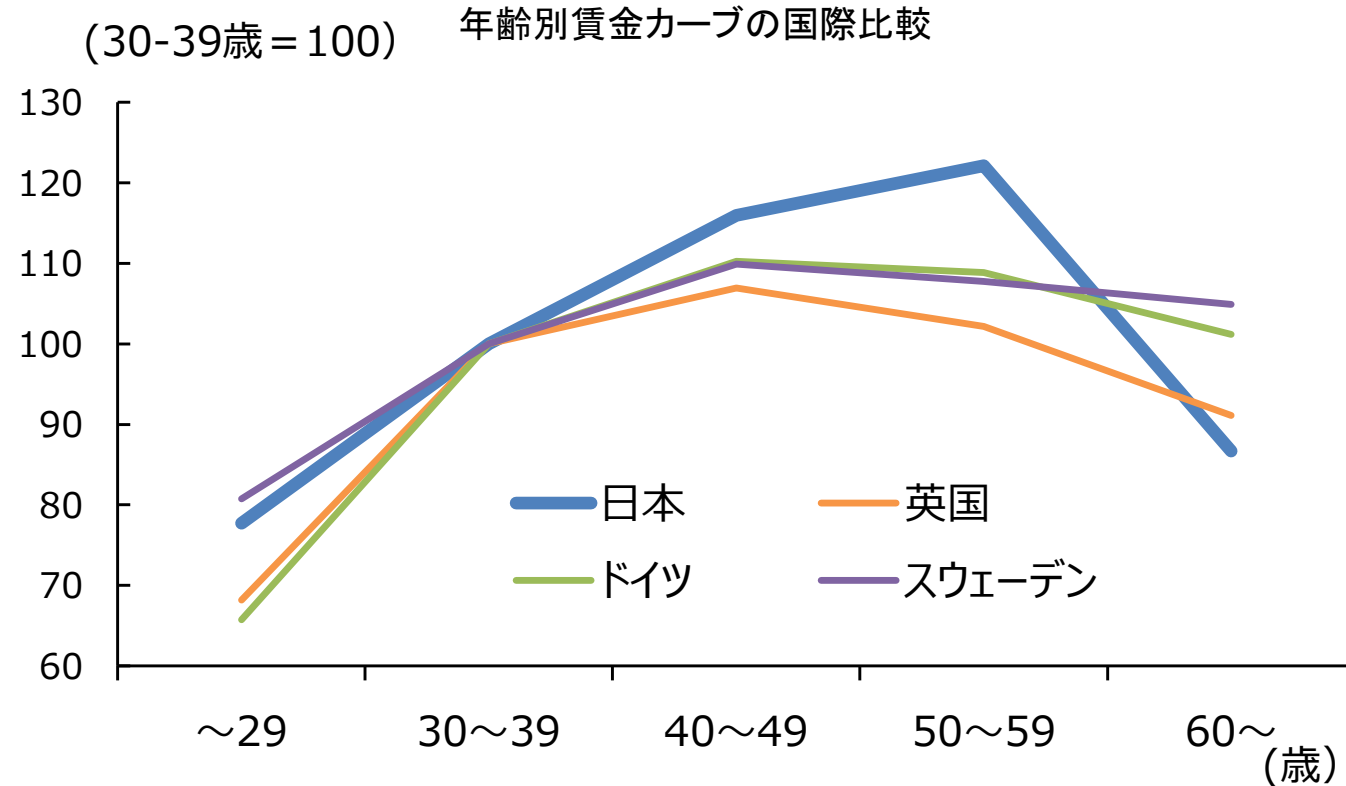


※「その他」の回答としては、実施している施策では「外部就労支援」「兼業の許可」など、最も効果が高い施策では「定年の引上げ」などがあつた

(資料)経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

◆総じてみれば、シニア就労は量的には促進されてきているものの、問題は質の面に。シニアの能力を十分に活かすとともに、それに見合った処遇が行われているか、という点に課題。

◆60歳以降の賃金の大幅下落はわが国固有の現象。年齢別賃金カーブの国際比較を行うと、60歳以上の賃金が50歳代に比べて欧州ではさほど大きな低下は見られない。



(資料) JILPT「データブック国際労働比較」。元データは日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、その他：Eurostat“Structure of Earnings Survey 2014”

(注) 産業計・男女計。日本は2016年、その他は2014年の値。

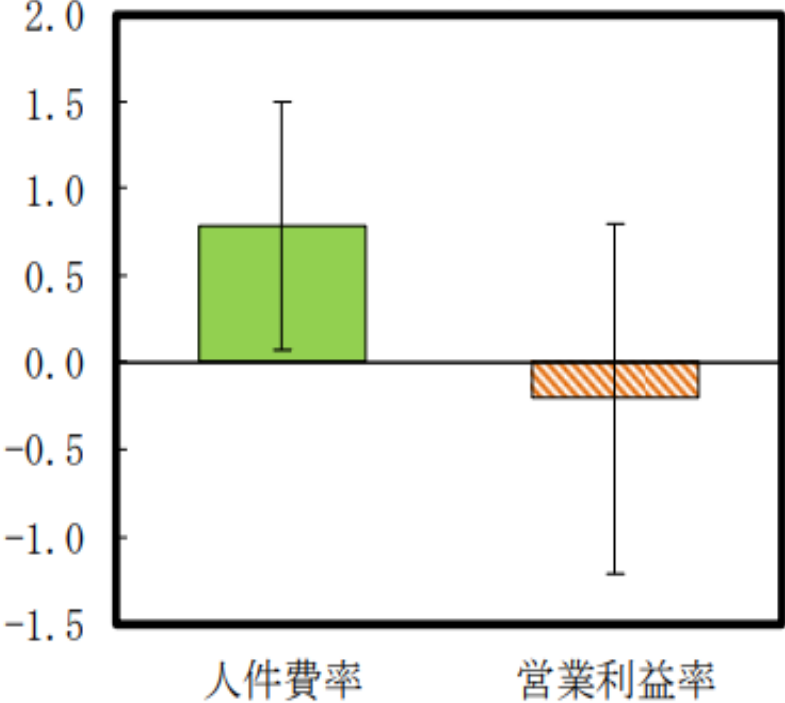
定年引上げで**人件費率は高まって**も、**営業利益率は変わらない**ケースが多い。

『令和6年版 経済財政白書』第3章・第3節より

第3-3-24図 定年引上げを実施した企業の**人件費率**と**営業利益率**の変化

定年引上げは人件費の上昇につながるが、利益率への影響はみられない

(定年引上げによる影響、%ポイント)



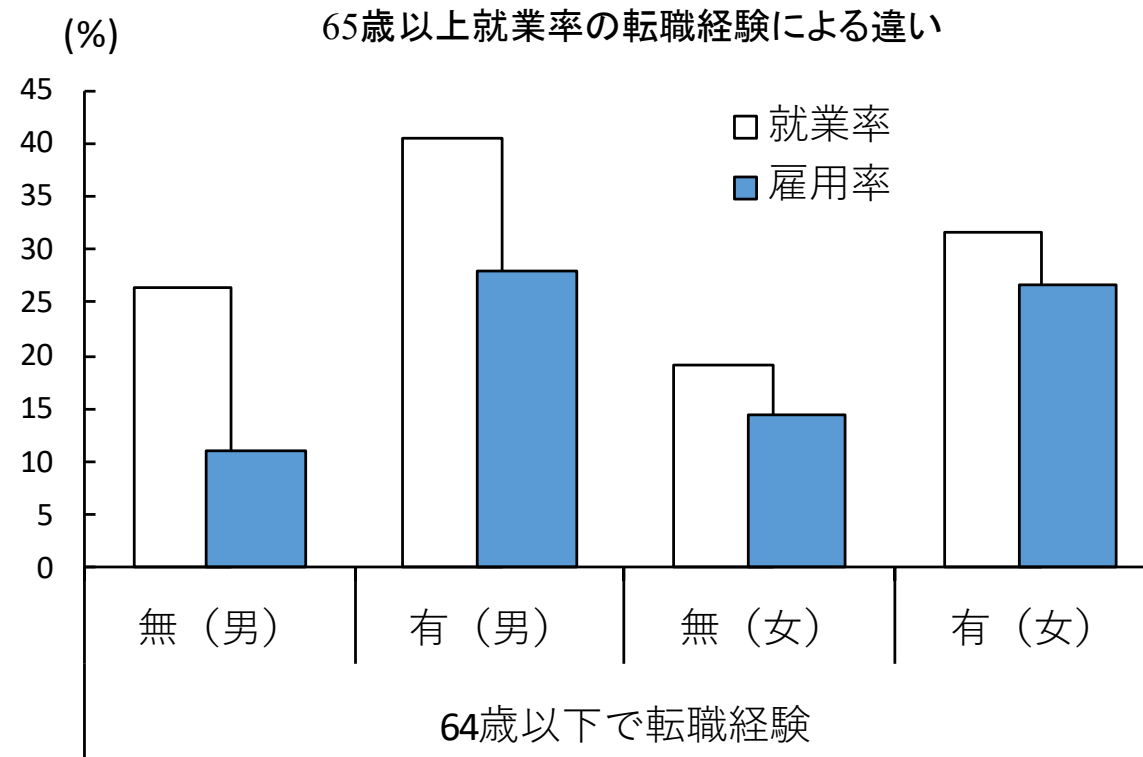
被説明変数	人件費率 (5年前からの変化幅)	(標準誤差)
説明変数		
定年引上げ	0.785**	(0.367)

被説明変数	営業利益率 (5年前からの変化幅)	(標準誤差)
説明変数		
定年引上げ	-0.204	(0.514)

(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 図中の誤差範囲は95%信頼区間を表している。**は5%水準で有意であることを示す。推計の詳細については、付注3-4を参照。

◆「シニアの戦力化」と「組織の若返り」のディレンマを**ブレイクスルーする鍵は、中高年層での雇用の流動性を高めること**。組織にとっては、若手の登用が進む要因になる。個人としても、転職経験があるほうが65歳以上の就業確率が高まる傾向にある。

◆このようにみれば、企業の高齢者継続雇用年齢の引き上げは「社会全体での雇用継続」の発想が不可欠。現状の延長線上では、能力活用よりも収入確保に重点を置く「福祉的雇用」の割合を高めることになりかねない。**「能力・成果と処遇の一致」「企業の壁を超えたマッチング」を進めることを優先すべき**。



(資料) JILPT「中高年齢者の転職・再就職調査」

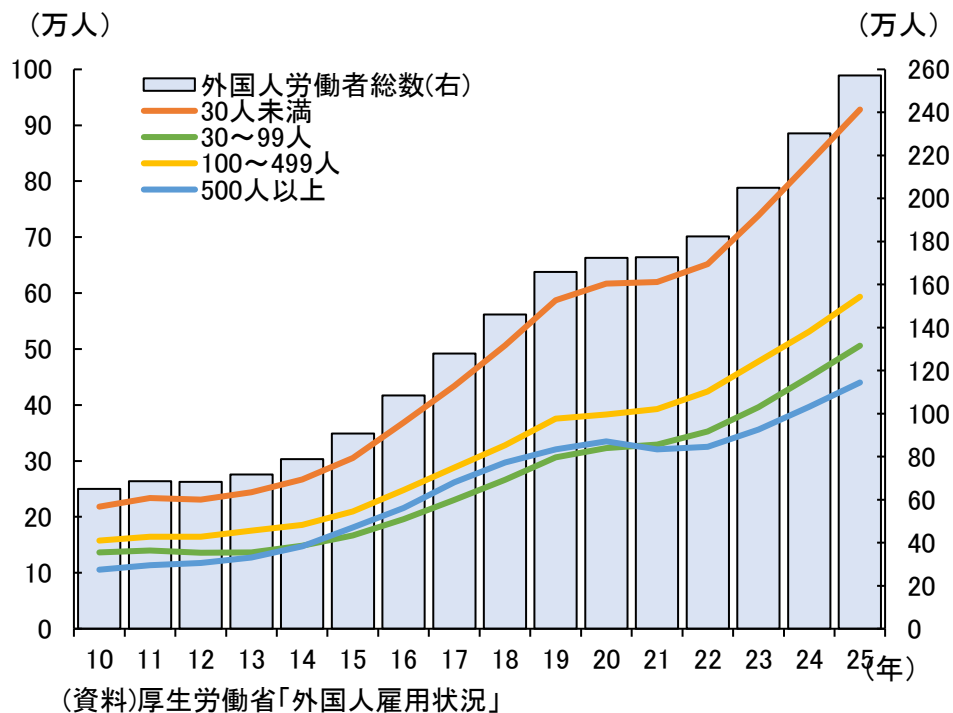
3.外国人就労の現状と課題

(1) 外国人材受入れの現状

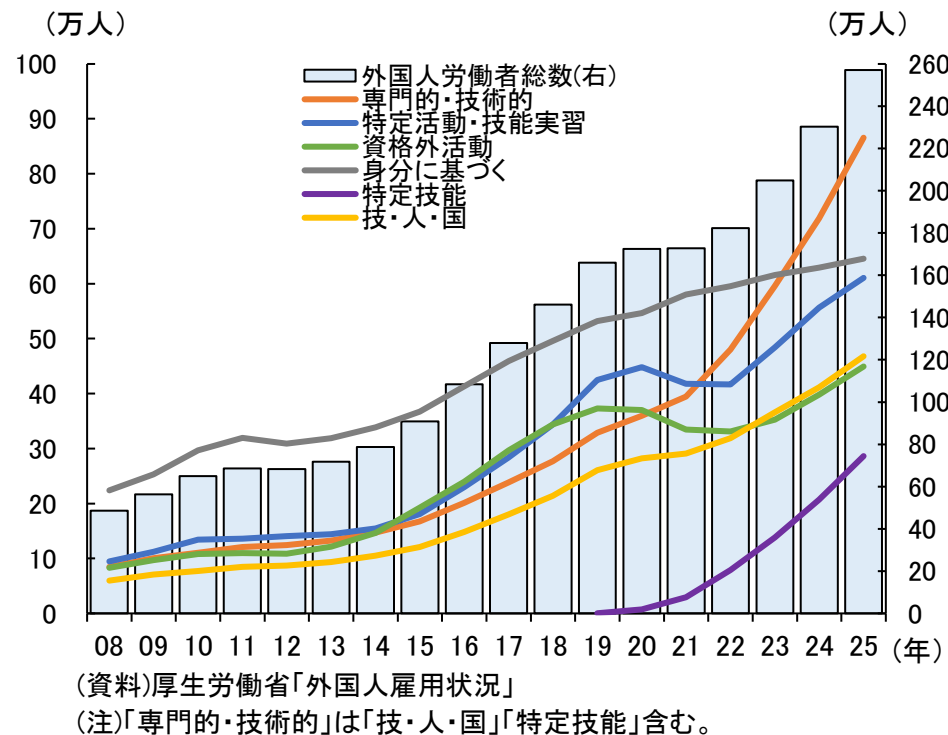
◆2025年10月時点で約**260万人**。2010年代後半に急増。人手不足の深刻化を背景に中小・零細で大きく増加。

◆在留資格別には、2010年代後半には**技能実習生**および**資格外就労**が急増。2020年以降は**特定技能**が増加。

外国人労働者の推移(企業規模別)



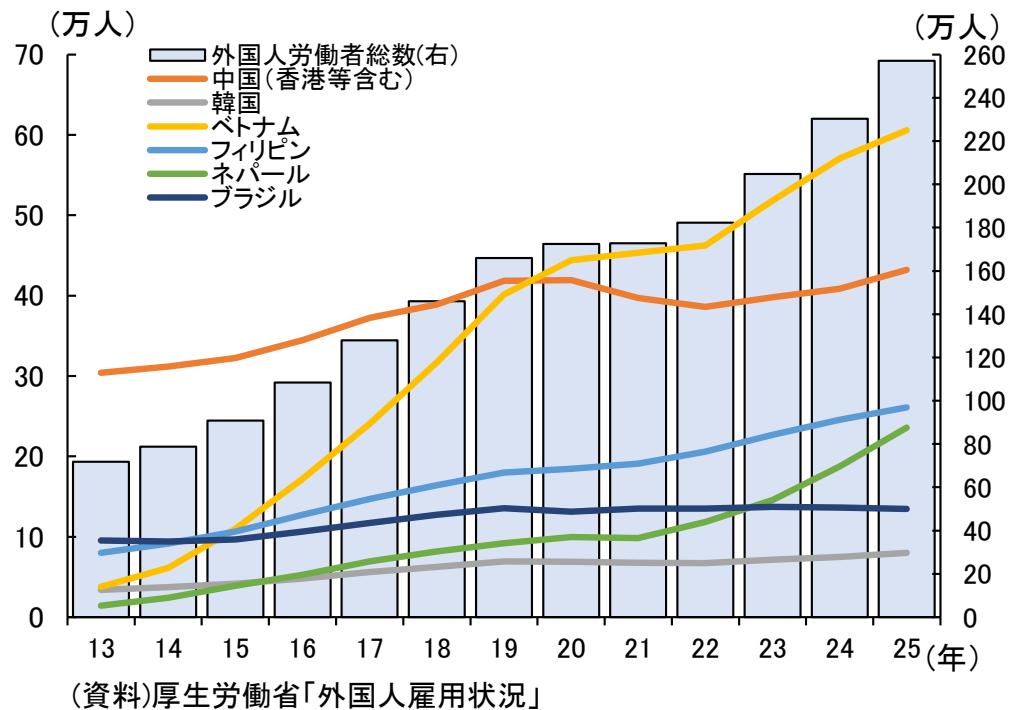
外国人労働者の推移(在留資格別)



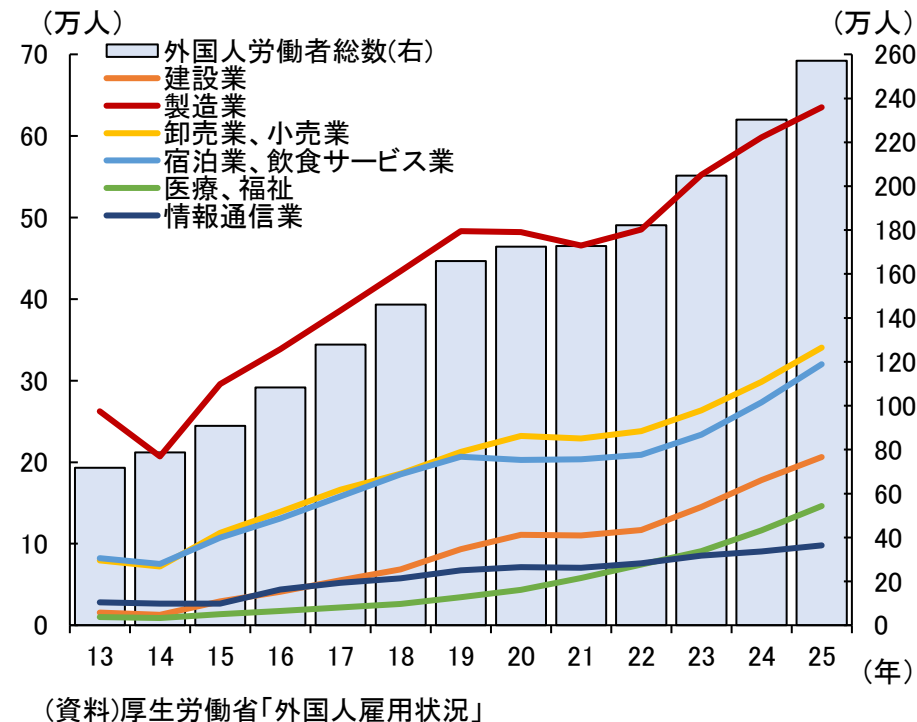
◆国別には近年**ベトナム**からが急増。中国は減少傾向に。

◆産業別にはコロナ前まで製造業や建設業、小売、飲食・宿泊で急増。コロナ後はこれらに加え、福祉で増加。

外国人労働者の推移(国籍別)



外国人労働者の推移(産業別)



(2) 改正入管法 (2019) の内容

＜「特定技能」の創設＞

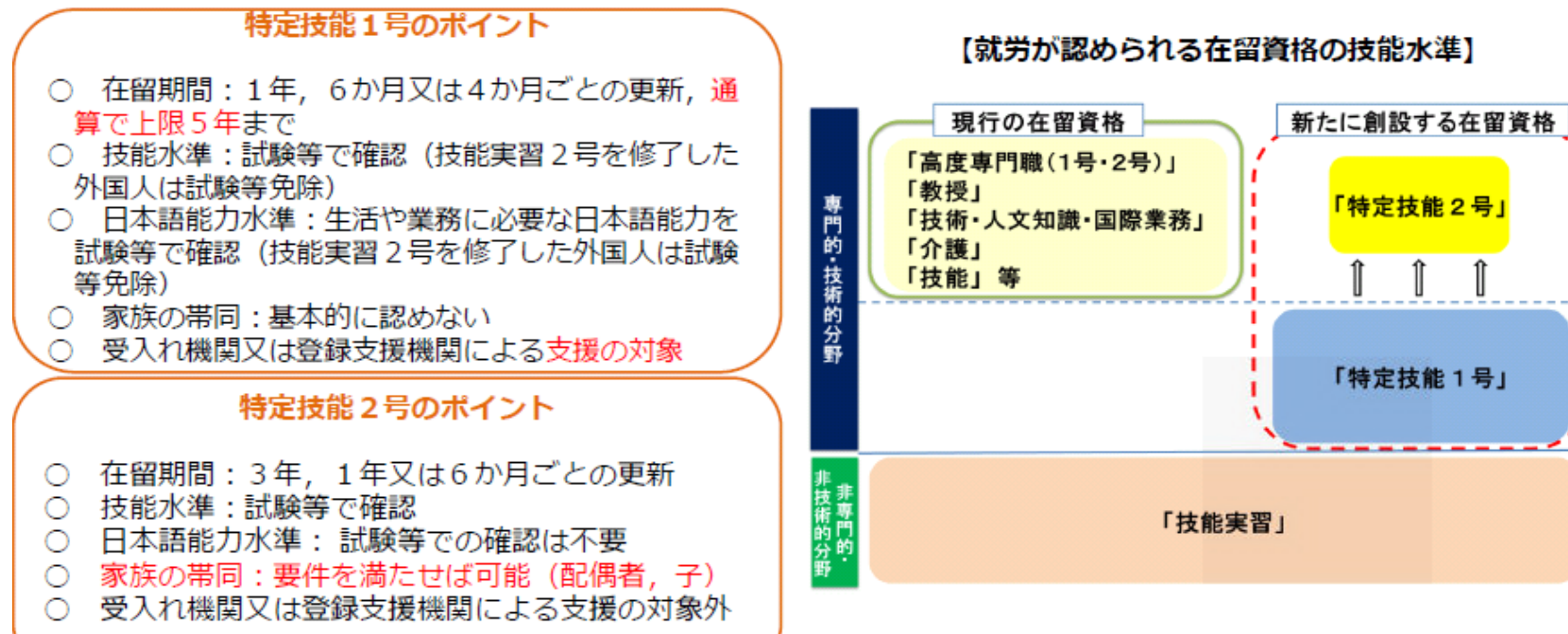
生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業分野において外国人労働者を受け入れ。

特定技能 1 号…特定産業分野に属する、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務。

特定技能 2 号…特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務。

＜中間技能者の受け入れ＞ 未熟練と熟練の中間領域の人材を人手不足を根拠に受け入れ。

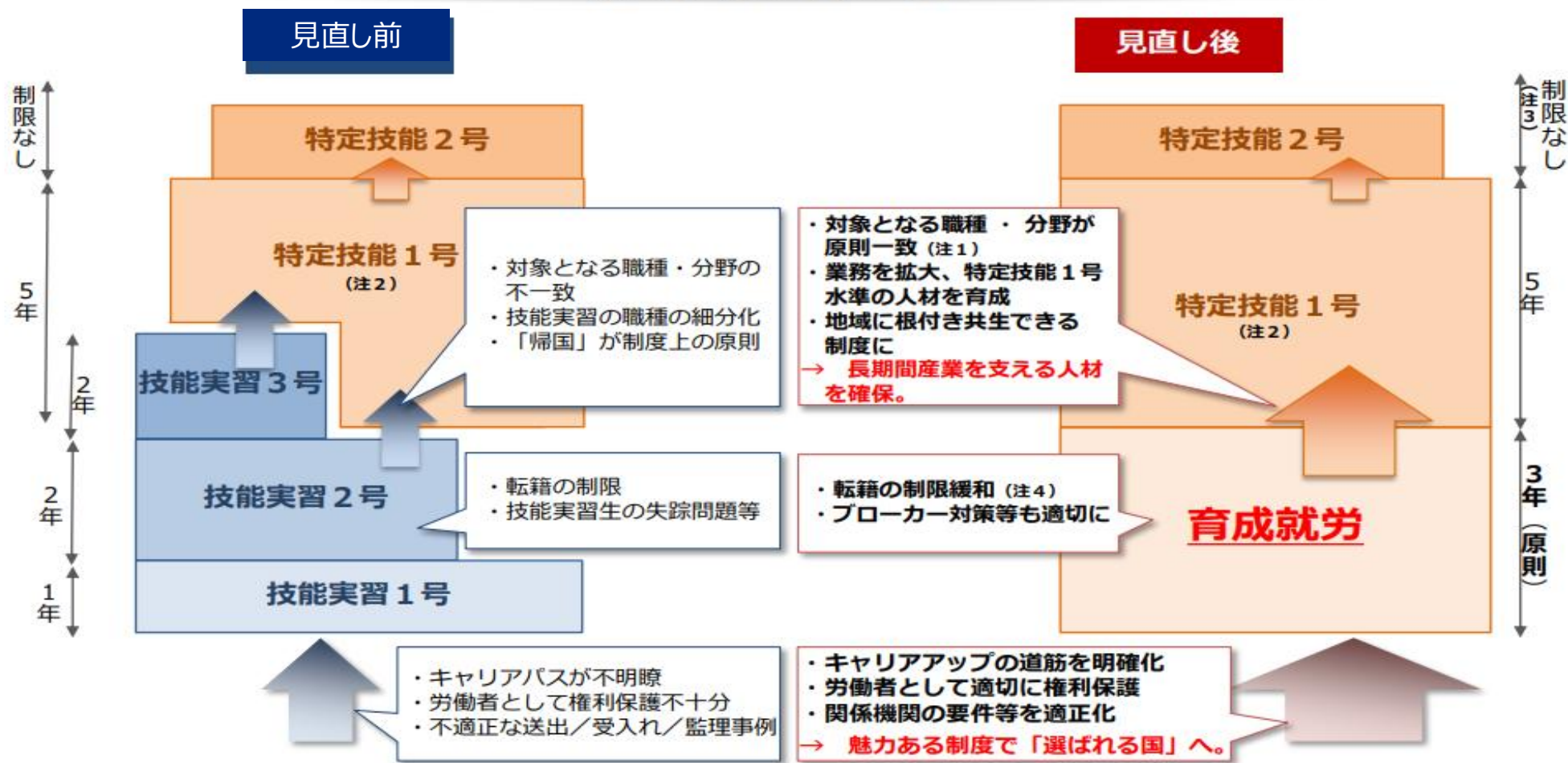
新たな在留資格「特定技能」



(資料)法務省入国管理局「新たな外国人材の受け入れについて」平成31年3月 (<http://www.moj.go.jp/content/001288931.pdf>)

技能実習制度を育成就労制度に切り替え（2027/4）

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

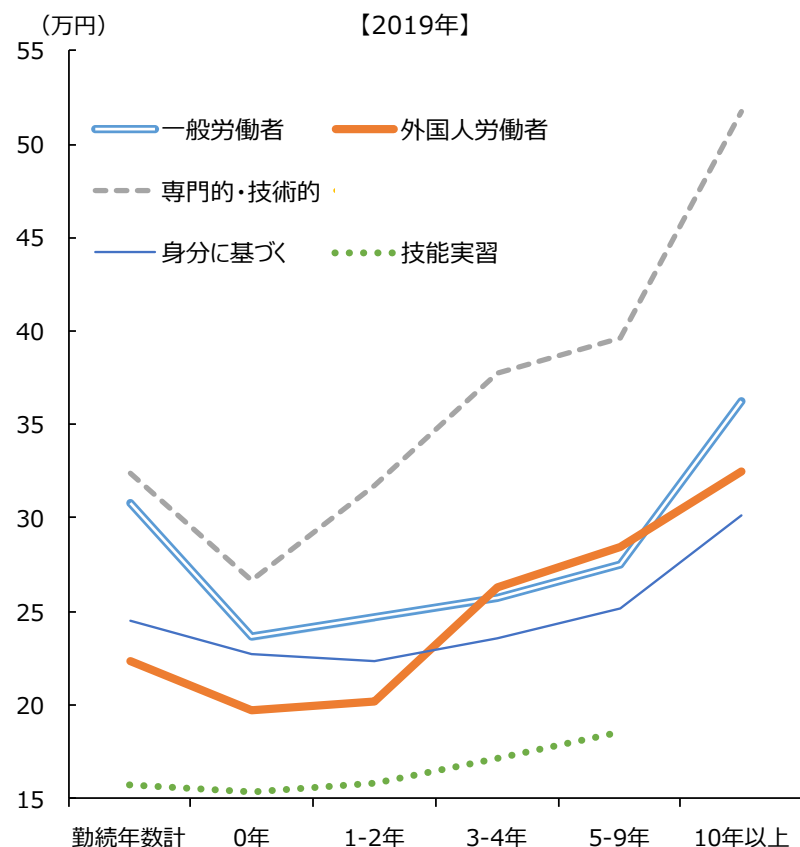
- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

(3) 改正入管法以降の状況

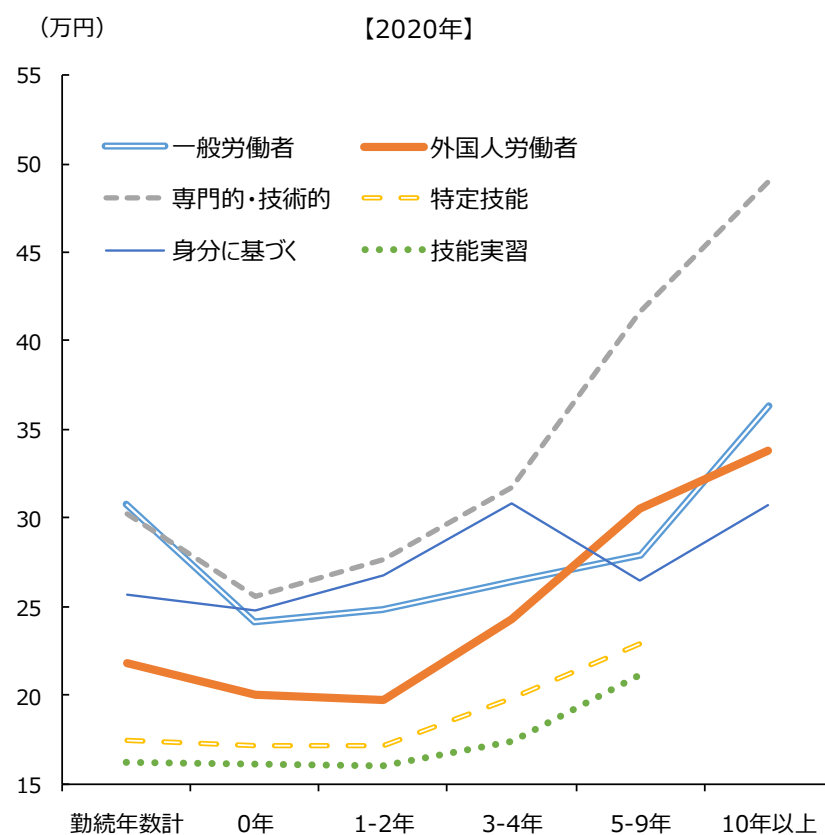
◆外国人労働者の平均賃金（所定内給与）を一般労働者平均と比較すると3割弱低いものの、勤続年数が伸びるに従い、格差は縮小する傾向。

◆ここ数年は技能実習・特定技能など**現場系労働者の賃金の上昇が明確化**。

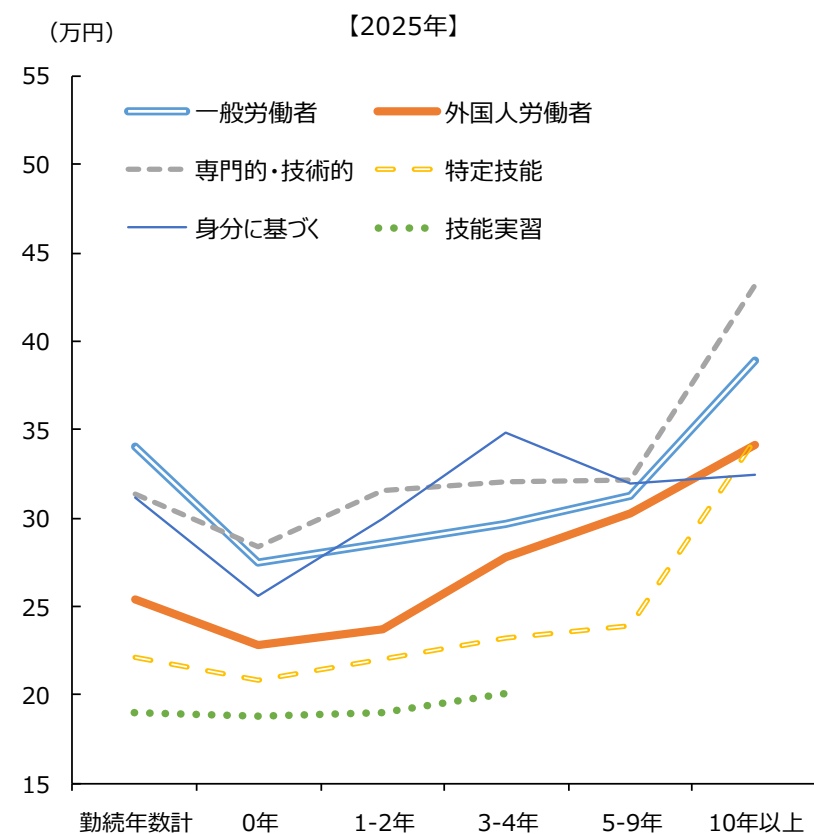
在留資格別賃金カーブの変化



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



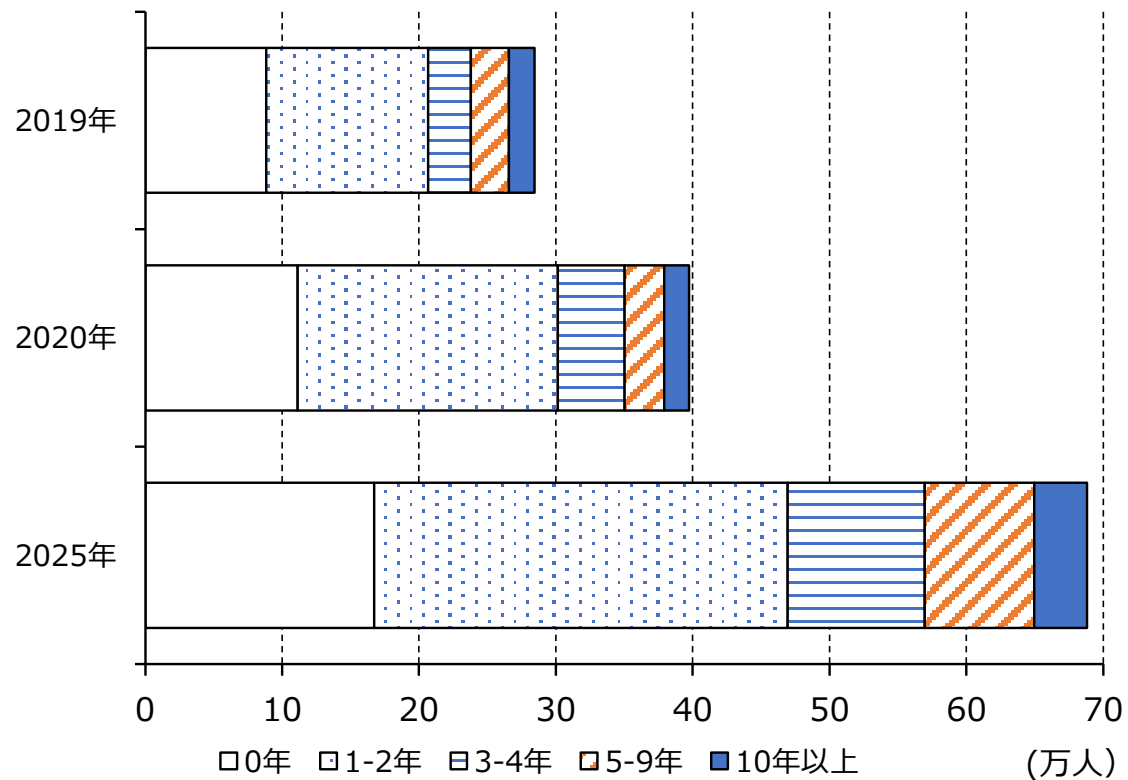
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



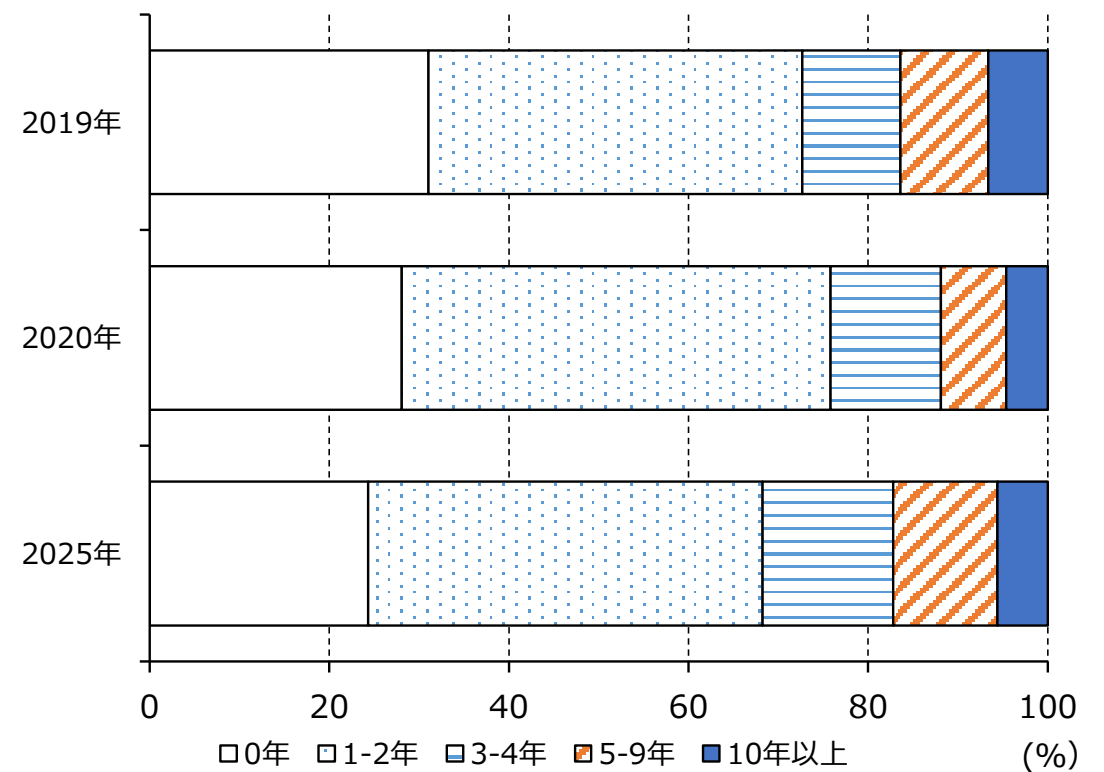
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- ◆勤続年数別の構成をみると、3年以上の割合が高まっている。
- ◆一時雇用から継続雇用へ外国人材の活用がシフトしていることを物語る。

勤続年数別外国人労働者の状況



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



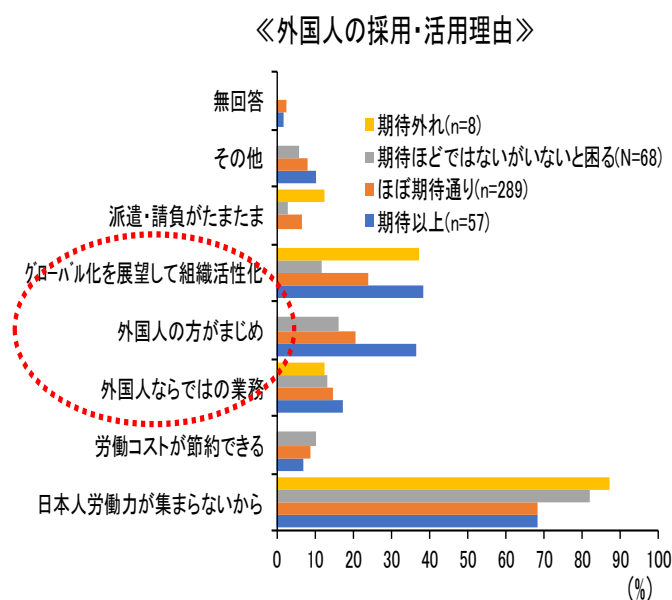
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

<外国人材受入れ成功のための要点>

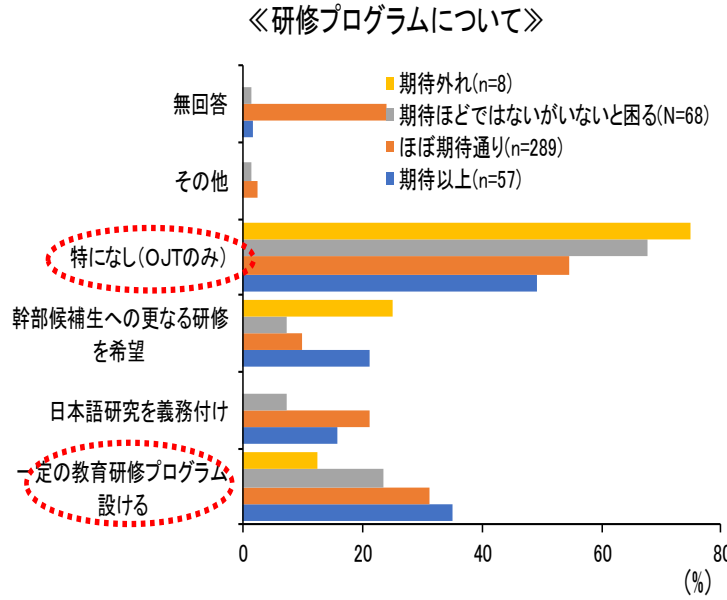
外国人材活用を“成功”させるには、以下の点に留意することが必要。

- ①なぜ外国人か、どのような役割を担ってもらうか、を明確化する
- ②外国人を「成長する人材」として、長く働いてもらうことを前提にする
- ③外国人が日本社会に溶け込むよう、生活面の支援を重視する
- ④日本人の活用と同時に進める ⑤日本人の意識や働き方を同時に変えていく

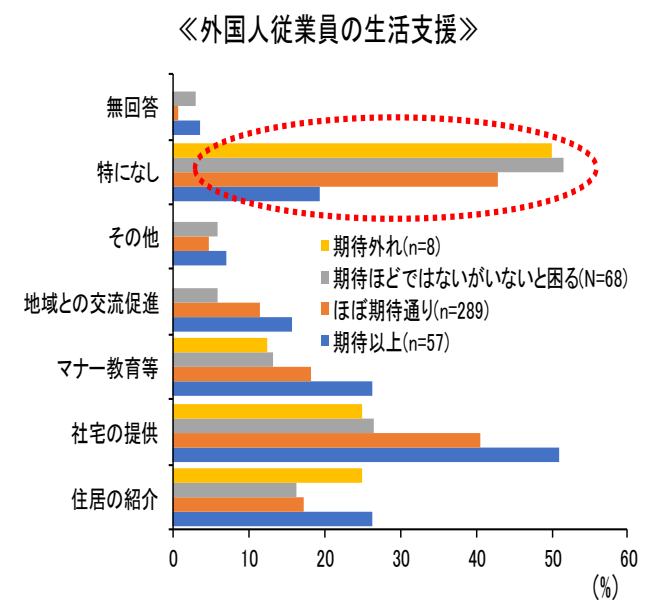
外国人材の活躍度合の違いを生む要因



(資料)日本総合研究所「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」
(注)2019年2月に実施。食品加工、繊維衣服、機械・金属、建設、飲食・宿泊、小売りを中心に1万社弱あてに郵送調査。有効回答率は10.4%。



(資料)日本総合研究所「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」
(注)2019年2月に実施。食品加工、繊維衣服、機械・金属、建設、飲食・宿泊、小売りを中心に1万社弱あてに郵送調査。有効回答率は10.4%。



(資料)日本総合研究所「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」
(注)2019年2月に実施。食品加工、繊維衣服、機械・金属、建設、飲食・宿泊、小売りを中心に1万人弱あてに郵送調査。有効回答率は10.4%。

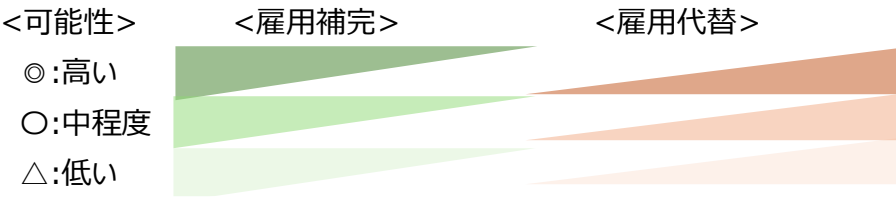
4.生成AIが変える職種構造

(1) AIの雇用への影響

- ◆ILO（2023）によれば、生成AIのインパクトは総じていえば「オフィス労働」に大きく、「現場労働」には相対的に小さい。
 - ◆技術の雇用への影響の在り方には、雇用を減らす「雇用代替（automation）」と、雇用を高度化する「雇用補完（augmentation）」。
- オフィス労働の低・中技能レベルは代替される可能性がある一方、高・中技能レベルではリスキングによって雇用が高度化する可能性。現場労働では低・中技能レベルで雇用を増やす可能性があるが、ロボティクスの積極導入で高・中技能レベルの雇用の創造を目指すべき。

生成AIの職種別影響

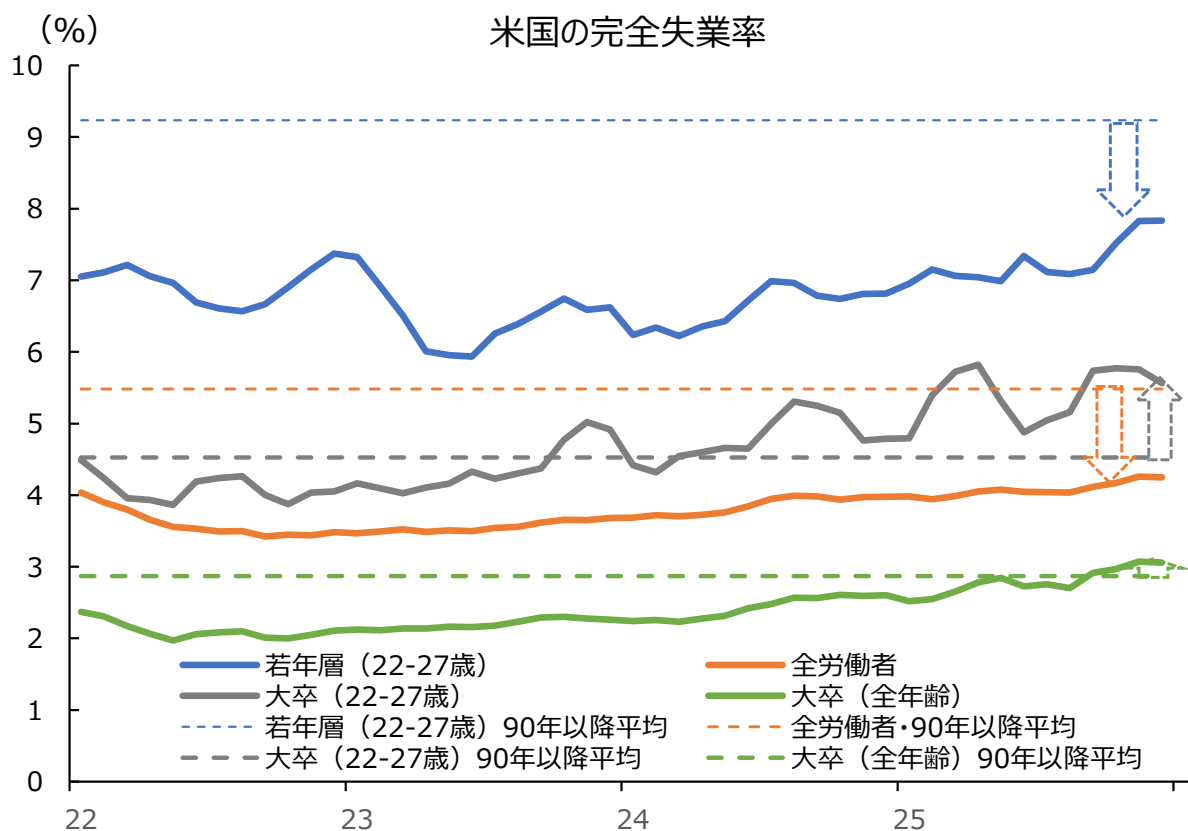
	オフィス労働：Office	現場労働：On-site
高位：high	管理職	
上・中位：upper-middle	専門職	
中位：middle	技師、准専門職	農林水産業従事者、技能工及び関連職業の従事者、設備・機械の運転・組立工
低・中位：lower-middle		サービス・販売従事者
低位：low	事務補助員	単純作業の従事者



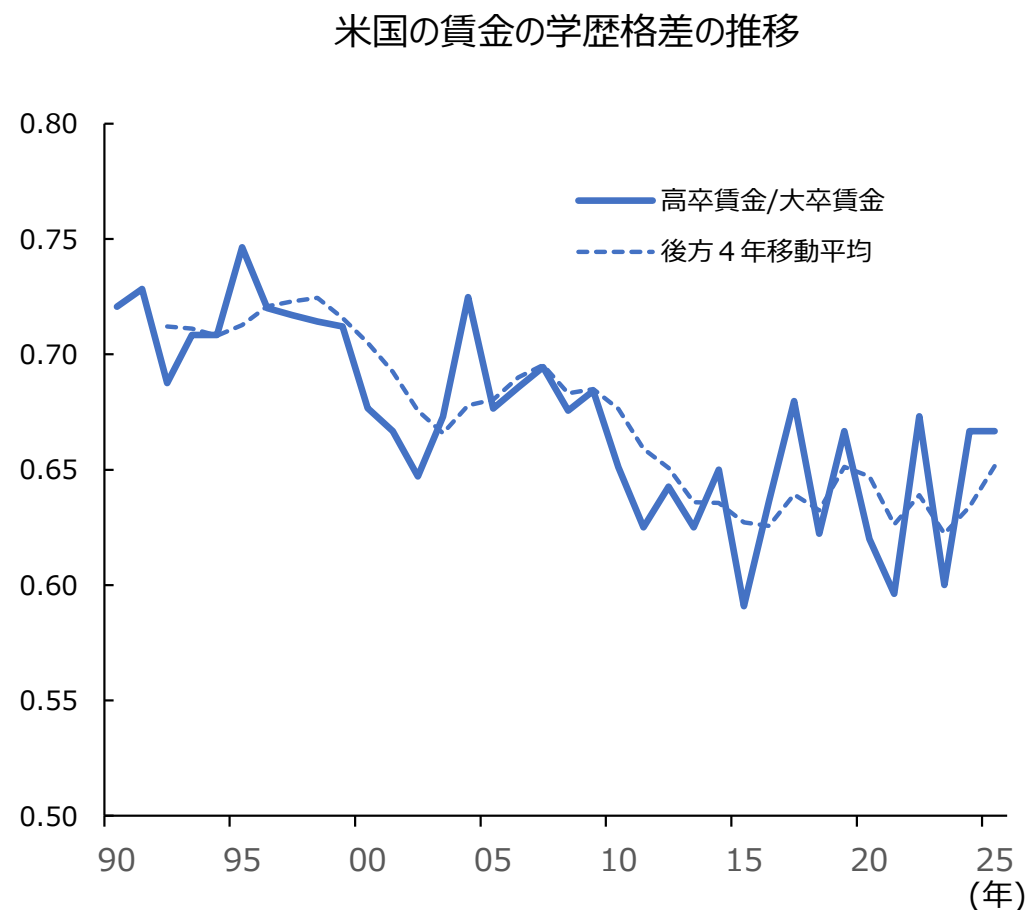
(source)Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96

◆米国では最近、全体の失業率が1990年以降の平均に比べて1%ポイント以上低下しているのに対し、**大卒若手の失業率は1%ポイント程度上昇**。A I など新技術が専門職の未熟練労働を代替しはじめた可能性を示唆。

◆結果として、長期にわたって低下傾向にあった**高卒賃金の対大卒賃金比率に下げ止まり・反転**の動き。



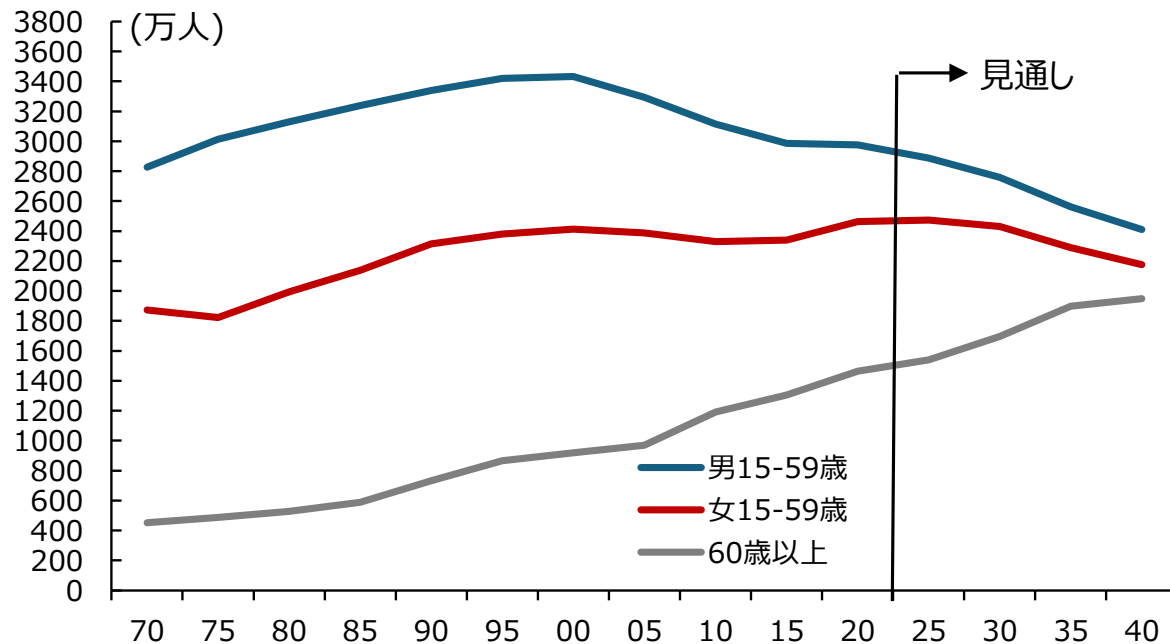
(資料) Federal Reserve Bank of New York, The Labor Market for Recent College Graduates interactive web feature



(資料) Federal Reserve Bank of New York, The Labor Market for Recent College Graduates interactive web feature

- ◆今後求められる人材タイプを見通すには、人口動態と技術動向を組み合わせる必要がある。
- ◆国内総人口の減少局面への移行により、**従来のコア労働力である男性現役世代が減少し、多様な人材の活躍が企業発展に不可欠**に。とりわけ、女性活躍には育児・家事の男女シェアが不可欠であり、定時退社が基本となる働き方が一般化することが求められる。
- ◆職種別の大卒比率を勘案すると、若年人口の減少に大卒比率の上昇が加わり、**現場労働者の不足は人口動態以上に深刻に**。

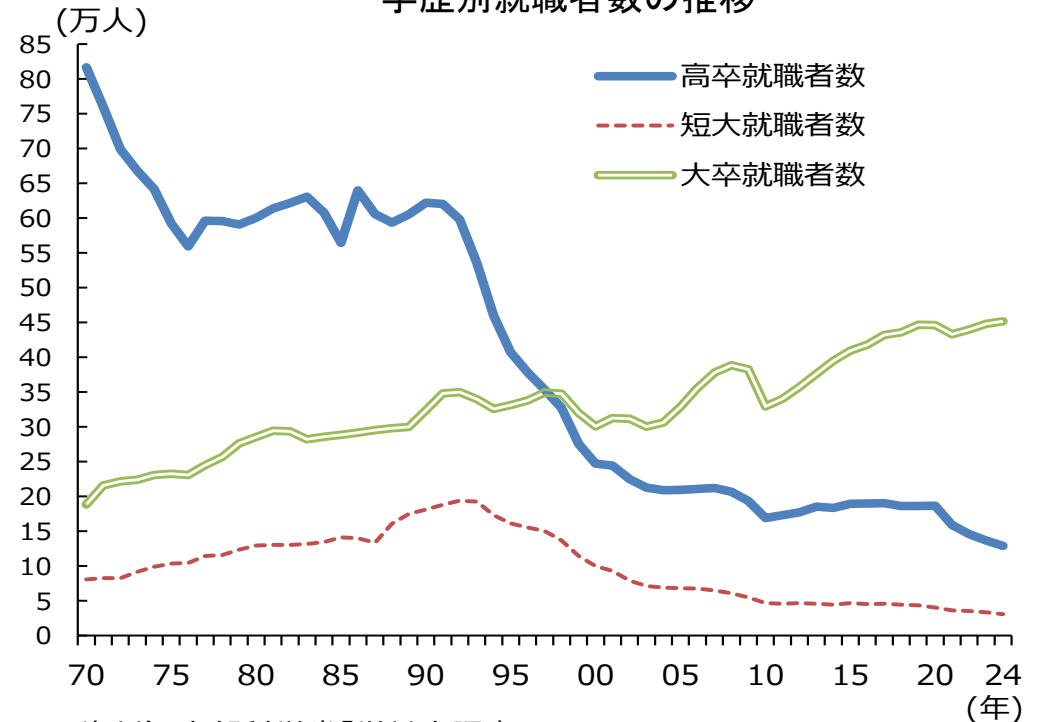
労働力人口の属性別推計(再掲)



(資料)総務省「労働力調査」、JILPT「2023年度版労働力需給の推計」

(注)2025年以降は成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ。

学歴別就職者数の推移

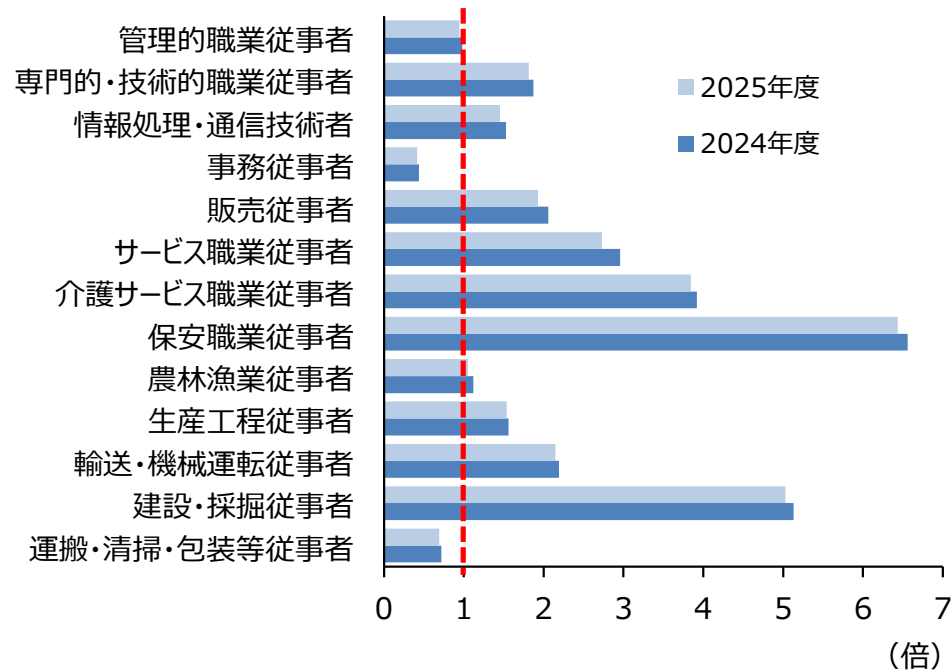


(資料)文部科学省「学基本調査」

(注)教育区分別に公表されている卒業者数×就職率で算定。

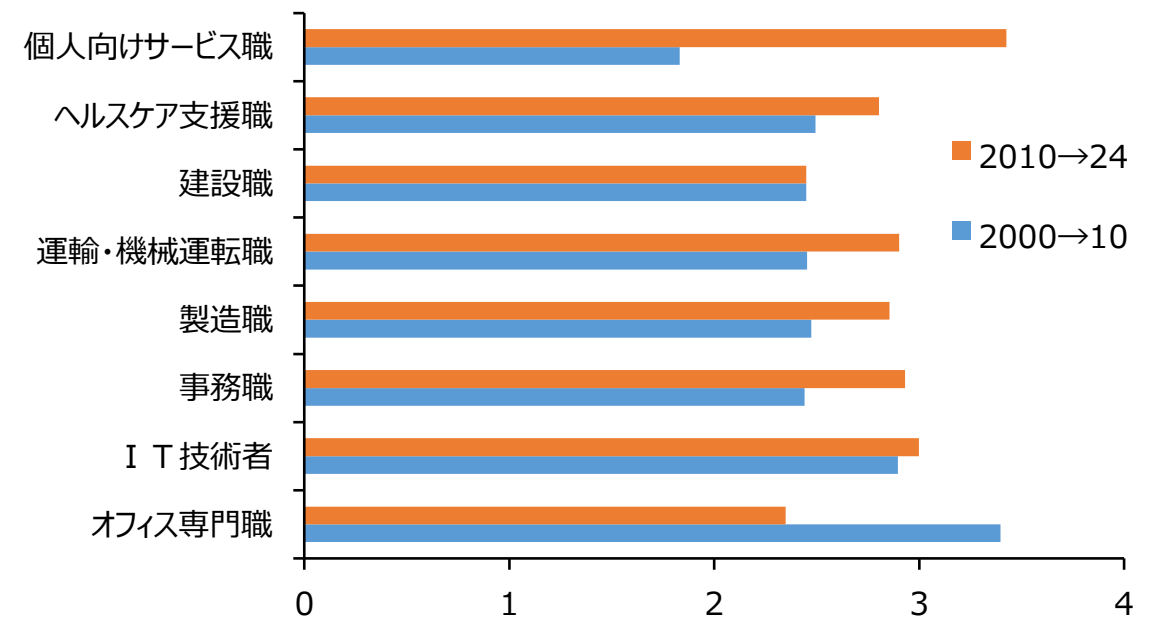
- ◆マクロの労働需給以上に重要なのは、求められる職種や分野が変化すること。その**ドライブとして重要なのはデジタル化**。オフィス労働は自動化される方向であり、事務職に加え、今後は専門職にも影響が及ぶ可能性。新たなスキルの習得が重要に。
- ◆半面、**非製造業での現場労働（エッセンシャル労働部門）での完全自動化は困難で、ミスマッチ拡大により、人手不足が常態化する可能性。**

職種別有効求人倍率の推移



(資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」

米国の職種別の平均年収の上昇率(年率)



(資料) Bureau of Labor Statistics, Department of Labor "Occupational Employment and Wage Statistics Survey"

◆ミスマッチ解消にはリスキリングおよび処遇改善が不可欠。とりわけ、現場労働の不足を解消するには、**技術の積極的な活用で現場労働の在り方そのものを魅力的なもの**とし、処遇を引き上げる必要。⇒「**アドバンスト・エッセンシャルワーカー**」の創出の必要性

◆「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」は、日本の強みである現場力・品質力を活かす方向性と整合性があり、A I によるホワイトカラー余剰労働力の受け皿になることで、ホワイトカラー部門の飛躍的な生産性向上を円滑に進めることにも寄与。

アドバンスト・エッセンシャルワーカー(AEW)とは

◆日本の「**高質社会**」を実装する現場労働において、**高度な知識と技術**を使いこなして**高い生産性**を実現する、**高賃金**の**現場知識労働者**。

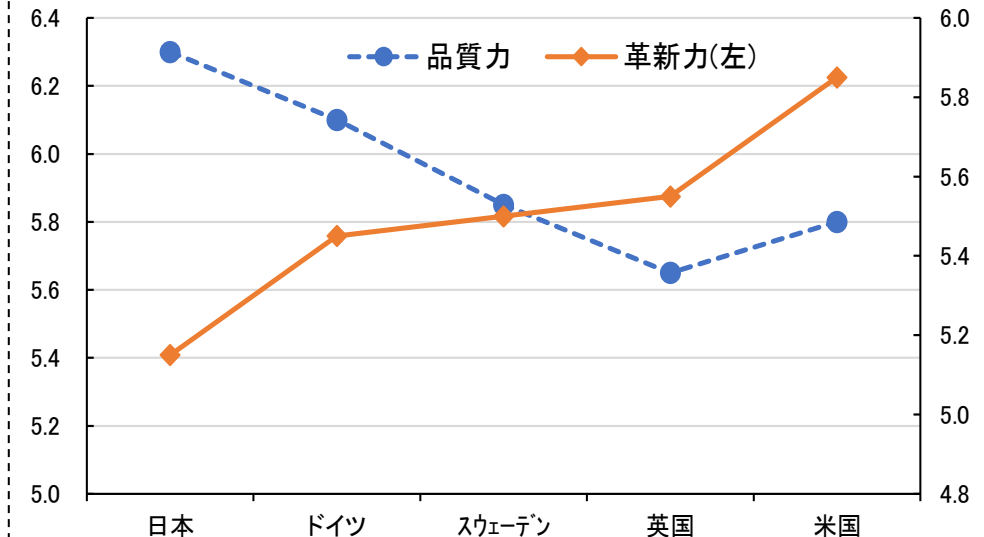
◆具体的なイメージは以下の通り。

①デジタル技術やロボット技術を使いこなし、高いレベルの業務を効率的にこなす**現場オペレーション・ワーカー**

②デジタル技術やロボット技術の現場への導入を指導し、業務改革を行いながら現場の生産性を飛躍的に高めることを総合的に推進する**現場コーディネーション・ワーカー**

◆現行の延長線上で懸念される現場労働力不足の深刻化＝日本の社会経済基盤の崩壊を回避し、**人材獲得・生産性向上・競争力強化**を実現する鍵がAEW。

主要先進国の品質力・革新力比較
(WEF競争力構成要素スコアに基づく)

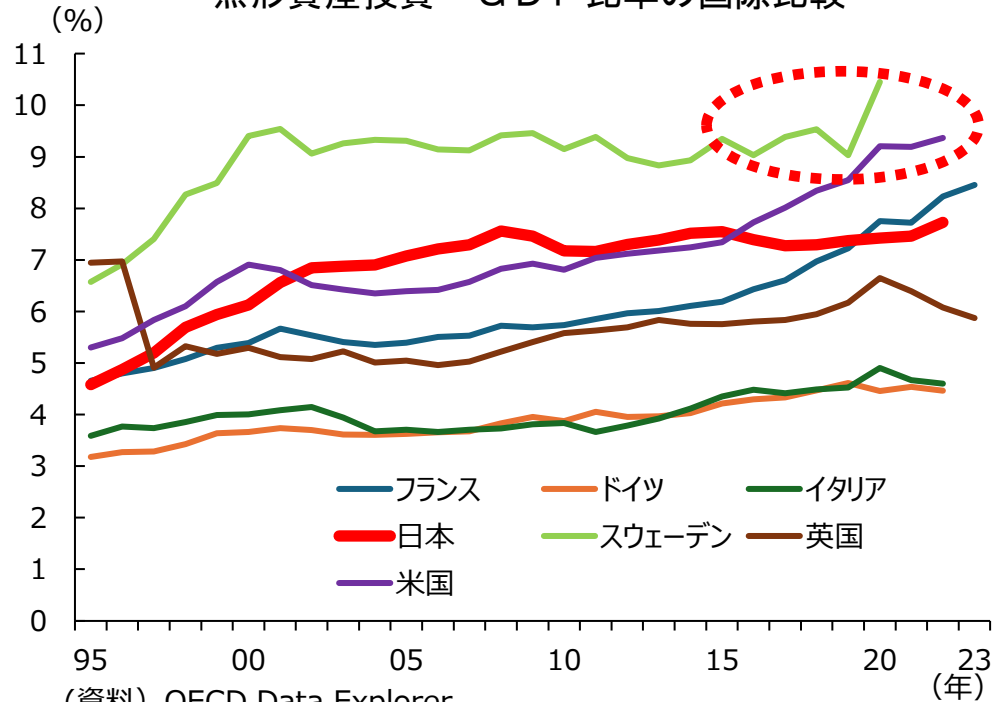


(資料)World Economic Fofum“The Global Competitiveness Report 2015-2016”(注)「品質力」は「サプライヤーの質」「製造過程洗練度」の各国経営者による評価スコアの平均。「革新力」は「イノベーション能力」「産学R&D連携」の平均。

◆ A I 等技術革新が長期的なマクロ経済に与える影響は、**新技術の活用次第**。

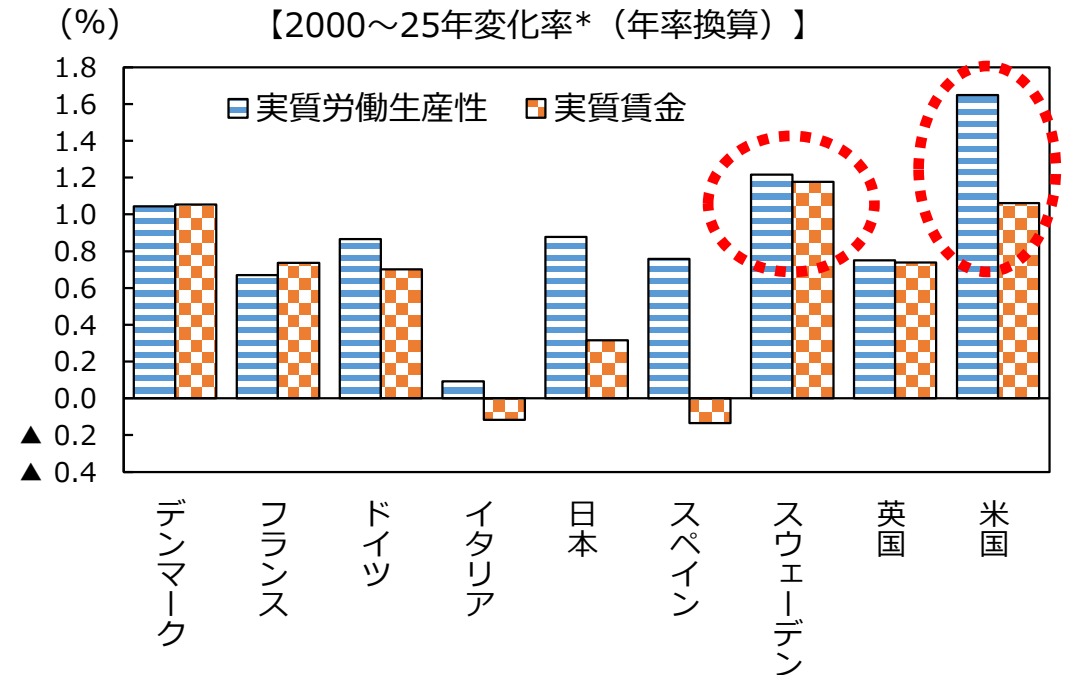
- 1) 生産性向上には**デジタル技術など無形資産の活用**が重要。日本にとっては現場力強化にどう活用するかがポイント。もっとも、生産性が上昇しても実質賃金が増える保証はない。
- 2) 生産性向上を実質賃金の増加に繋げるには、**労働分配率の低下を防ぐ必要**。米国では労働分配率が低下して、実質賃金の上昇に直結せず。スウェーデンでは労働分配率が維持され、実質賃金が増加。生産性向上を多くの労働者に均霑させる仕組み作りが必要。

無形資産投資・GDP比率の国際比較



(注)「ソフトウェア・データベース」および「知的財産権取得製品」の資産形成額合計のGDP比率

主要先進国の実質生産性と実質賃金

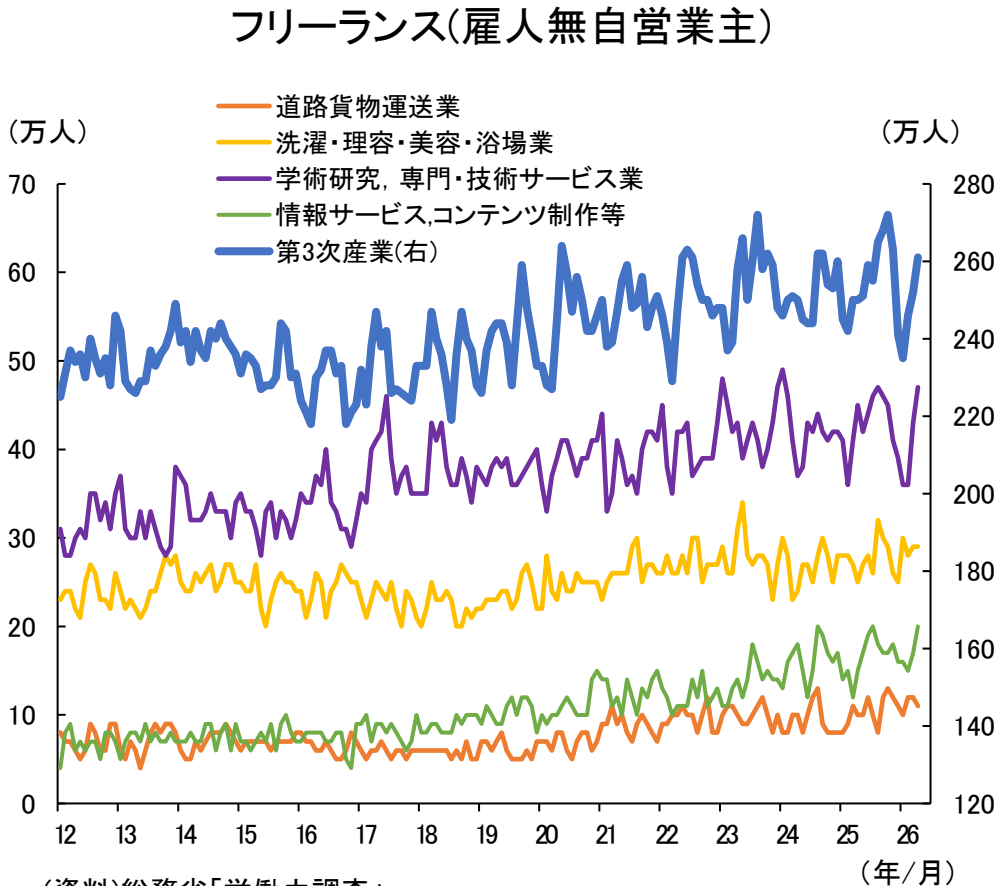


(注)実質労働生産性は時間当たり実質GDP、実質賃金はフルタイム労働者換算1人当たり年収。日本と英国の実質労働生産性は2000～24年変化率。

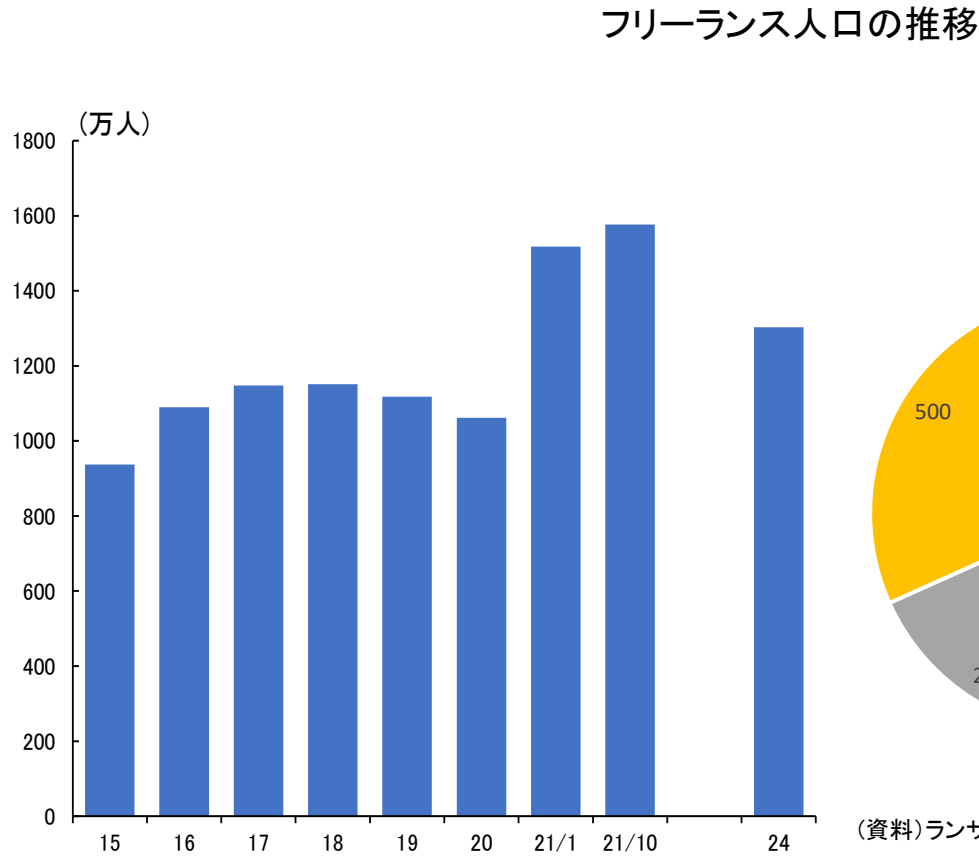
(資料) OECD Data Explorer

(2) ギグワーカー増加の影響

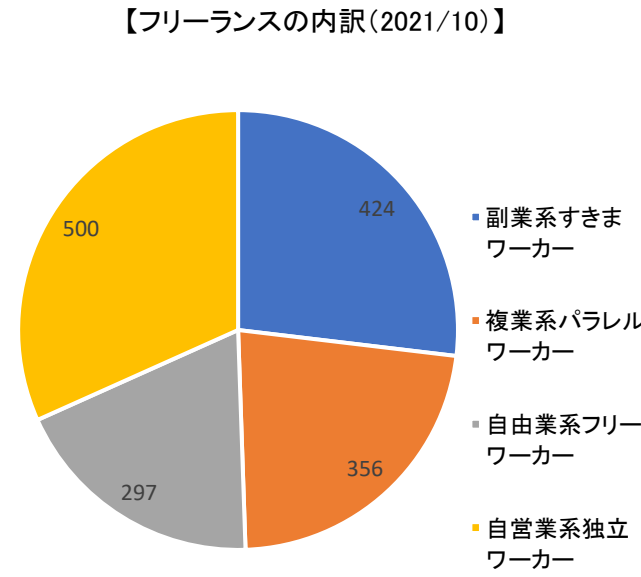
- ◆「労働力調査」により、第3次産業分野での「雇人無自営業主」の数をみると、近年緩やかに増加傾向。
- ◆民間事業者(ランサーズ) の調査では、副業も含めたフリーランスが増加。



(資料)総務省「労働力調査」
(注)2021年までは「旧基準」の値。



(資料)ランサーズ株式会社「フリーランス実態調査2024年」
(https://www.lancers.jp/research_news/2024)



(資料)ランサーズ「新・フリーランス実態調査2021-2022年版」

<欧米諸国のフリーランス問題への対処法>

イギリス、ドイツ、フランスは伝統的な労働者概念の変更には抑制的であったために、雇用類似就業者の保護について立法的解決を図る一方、アメリカは労働者概念内で保護する方式を採用。

①**中間的カテゴリ・アプローチ**…労働者と自営業者の間に中間的なカテゴリー業者を中間的カテゴリに位置づけ、労働法・社会保障法の一部を適用する方式。例としては、イギリスにおける「就労者」(worker) またはドイツにおける「労働者類似の者」(Arbeitnehmerähnliche Personen)。

②**特別法アプローチ**…雇用類似就業者について、法律ごとにその保護目的に従い独自に定義して、必要な保護を行う仕方。例としては、フランスの労働法典第 7 部第 1 巻（これは家内労働者、外交商業代理人、興行役者を労働法の適用対象に加える）、イギリスの労働安全衛生法、ドイツの家内労働法、自営芸術家社会保障法。

※ドイツでは、「芸術家社会金庫」により、フリーランスの芸術家・ジャーナリストが年金保険に加入。

③**「誤分類の修正」アプローチ**…中間的概念を導入することなく、雇用類似就業者を労働者として位置づけて保護する方式。必ずしも裁判所による労働者性の認定だけを指すのではなく、行政による様々な措置を含むもの。カリフォルニア州の司法がとっている ABC テストとその法制化（いわゆるギガ法）は、雇用類似就業者を労働者と推定して発注者に独立の事業者であること証明させる仕組みであり、実質的に労働者概念を拡張するもの(全米に普及するかは不明)。

(資料) JILPT) (2021) 『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向— 独・仏・英・米調査から』、第 1 章 調査結果概要 (鎌田耕一著)