

が諸外国では指摘されている。

こうした外部不経済への対応について、諸外国の例をみると、例えばオランダのアムステルダム市では、住宅地において観光客による騒音被害等が発生したため、一部の仲介業者とアムステルダム市との連携により、民泊事業者（ホスト）に対して自宅を不在にする際に貸し出す日数の上限を年間60日とするルールを設定するなどの措置を取っている。

我が国では、住環境の維持、運営の質の担保に対する懸念から、民泊の提供上限日数を180日とし、民泊事業者（ホスト）の届出制、家主不在型事業者が管理を委託する管理業者の登録制及び民泊仲介業者（プラットフォーム）の登録制等を定めた民泊新法（住宅宿泊事業法）が2017年6月に成立した。

シェアリングエコノミーの推進に向けた今後の施策の方向性については、シェアリングエコノミー検討会議中間報告書<sup>56</sup>において、次の3点が示されている。

第一は、自主ルールによる安全性・信頼性の確保である。シェアリングでは、サービスを提供する個人等が責任を負うことが基本であり、事故やトラブルへの利用者の不安を低減するためにも、シェアリング・プラットフォームを運営するシェア事業者団体による自主的ルールの策定等を進める必要がある。

第二は、グレーゾーン解消に向けた取組等である。事業者が、現行の規制の適用範囲が不明確な分野においても、安心して事業活動を行えるよう、法令の適用の有無について明確化する必要がある。また、そうした法令により許認可等が必要なものについては、政府が規制の見直しも検討する必要がある。

第三は、先行的な参照モデルの構築である。自治体とシェア事業者の連携をして実証を行い、シェアリングエコノミーの地域への導入に当たって克服すべき課題を特定し、さらにその解決に資するベストプラクティスモデルを構築する。これによりシェアリングエコノミーのメリットを広く他の地域に浸透させることができる。

## 4 Society 5.0での働き方のスマート化と新規技術の役割

ここでは、第4次産業革命における技術革新を活用して国民生活を豊かにするSociety 5.0を概観した上で、新規技術の導入によって実現が見込まれる働き方を展望し、その実現に向けた課題についてみてみよう。

### ● Society 5.0とは

政府は2017年6月に決定した「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、Society 5.0

注 (56) 詳細は内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室（2016）を参照。

(超スマート社会)の実現を目指した取組を打ち出している。Society 5.0<sup>57</sup>とは、「サイバー空間の積極的な利活用を中心とした取組を通して、新しい価値やサービスが次々と創出され、人々に豊かさをもたらす、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く人類史上5番目の社会」とされている。少子高齢化が進む我が国において、個人が生き生きと暮らせる豊かな社会を実現するためには、IoTの普及などにみられるシステム化やネットワーク化の取組を、ものづくり分野だけでなく、様々な分野に広げ、経済成長や健康長寿社会の形成等につなげることが重要である。

### ● Society 5.0では、進展するICTの活用により働き方もスマートに

Society 5.0が実現すると、時間や空間に縛られない働き方が増加し得る。人々はAI、ロボット等の機械との協調により、それぞれの能力を伸ばし、自分自身にあった働き方を実現するほか、仮想現実や拡張現実等のICTを活用した高度なテレワーク<sup>58</sup>による「働き方のスマート化」が実現し得る<sup>59</sup>。

具体的には、決められた就業時間に会社に来て働くワークスタイルが見直され、自宅やカフェ等の好きな場所で自分の好きな時間に働くことや、ICTの活用によって、遠隔地にいる同僚があたかも同じ会議室にいるように働くことができるようになる中、移動を伴わず会合に参加したり、人とコミュニケーションを取ることが可能となる。

ただし、こうした変化は、人々が時間や空間を問わず「働かされる」ことではない。働いた時間による評価から、成果による評価に力点が移ることで、不必要な長時間労働はなくなるほか、長時間労働の是正に向けた施策が取られるようになると考えられる。

今後、Society 5.0の実現によって、個人が自分の意思で働く場所と時間を選択する、すなわち、自分のライフスタイルを自分で選べるような社会になることが期待される。

### ● テレワーク導入企業は13%と低い、今後の活用により生産性向上に期待

それでは、こうした働き方のスマート化に向けて、我が国企業の取組はどの程度進展しているのでしょうか。以下では、テレワークに焦点を当ててみましょう。

注 (57) 政府は、第4次産業革命の技術革新を産業や社会生活に取り入れることで、Society 5.0が実現できるとしている（「未来投資戦略2017」を参照）。なお、Society 5.0には、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続くような新たな社会を生み出す変革を科学技術イノベーションが先導していく、との意味合いがある。なお、Society 5.0と産業革命との対応については次の通り。農耕社会が第1次産業革命（蒸気機関などの動力の活用）を経て工業社会となり、第2次産業革命（電力・モーターといった動力の革新）と共に工業社会が発展した後、第3次産業革命（コンピュータによる自動化の進展）によって情報社会に移行した。そして現在、第4次産業革命（ビッグデータを基にAIが自ら考え最適な行動をとるといった自律的な最適化の実現）が進展することで、Society 5.0の実現が期待されている。詳細は産業構造審議会（2017）などを参照。

(58) テレワークの定義について、日本テレワーク学会は「テレワークとは、情報・通信技術の利用により時間・空間的束縛から解放された多様な就労・作業形態」と定義しているほか、日本テレワーク協会は「テレワークとは情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義している。ここでは、総務省「通信利用動向調査」の定義である「貴社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、あたかも貴社建物内で勤務しているような作業環境にある勤務形態のこと。具体的には、社員の作業場所等により、在宅勤務、サテライトオフィス勤務（本来の勤務地とは別の場所にあるオフィス等で作業する場合）やモバイルワーク（営業活動などで外出中に作業する場合）と呼ばれるものがこれに当たる。」に従う。

(59) 厚生労働省（2016）や一般社団法人日本経済団体連合会（2016）などを参照。

まず、総務省「通信利用動向調査」により、テレワーク導入企業の割合の推移をみると、2005年末に約7%であるのに対し、2016年9月末でも約13%と6%ポイント程度しか改善していない。また、導入企業におけるテレワークを利用する従業員の割合を30%以上と回答した企業の割合は2011年末には12%程度で2016年9月末には13%程度とほとんど拡大していない（第3-2-4図（1）（2））。もっとも、テレワークを利用する従業員の割合が10%以上30%未満と回答した企業の割合は近年拡大している。

同様の調査で、テレワークを導入しない理由をみると、「テレワークに適した仕事がないから」が73.1%と、続く「情報漏洩が心配だから」の22.3%などと比較して圧倒的に大きい（第3-2-4図（3））。実際、テレワークの導入目的をみると、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」が59.8%と大きいことが分かる（第3-2-4図（4））。すなわち、企業の多くは、定型的業務しかテレワークに適さないと考えている傾向がある。しかし、海外の研究<sup>60</sup>などでは、効率向上だけでなく、新製品の開発にも資するなど雇用者の創造力を高める点も指摘されている。

これに対して、国土交通省「テレワーク人口実態調査」（2015年度調査）で終日在宅勤務を実施したことのメリットを従業員<sup>61</sup>に聞くと、「通勤や移動の肉体的・精神的負担を減らせる」（64.3%）や「自分のために使える時間を増やせる」（44.9%）といった従業員の効用を高める回答も多い一方、「仕事に集中でき、業務効率が高まる（38.4%）」や「仕事を計画的に進められるようになる」（25.4%）という企業の生産性を高める上で効果的な回答も多いことが分かる（付図3-2）。

また、テレワークを導入しない企業の理由で、「業務の進行が難しいから」などマネジメント面の困難さを挙げる回答もみられたが、実際にテレワークを導入している企業の事例を見ると、在宅時の業務計画の提出とその内容の職場での共有、自宅勤務中の業務開始・終了、在席状況の報告等を通じて、マネジメント上の課題に対応している。

この点については、厚生労働省が実施したテレワークに関するアンケート調査<sup>62</sup>の結果をみると、テレワークを実施していない企業の懸念点として、「勤怠管理」、「情報セキュリティ」、「（テレワーカーの）スケジュール管理」が上位を占めたが、テレワークを実施している企業では、この3項目を課題と考える企業の割合は、テレワークを実施していない企業と比べて大きく減っているなど、実態と懸念との間にかい離がみられる（第3-2-4図（5））。

もっとも、テレワークを適切に導入するために、労働時間ではなく、成果で人事評価する環境が必要であることや、テレワーク従事者と簡単に連絡がとれるICT環境を構築することも必要である。総務省では、業務用のインターネット電話サービス<sup>63</sup>を利用して、テレワーク対

## 注

(60) Coenen and Kok (2014) 等を参照。

(61) 「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー」に該当する人が対象。

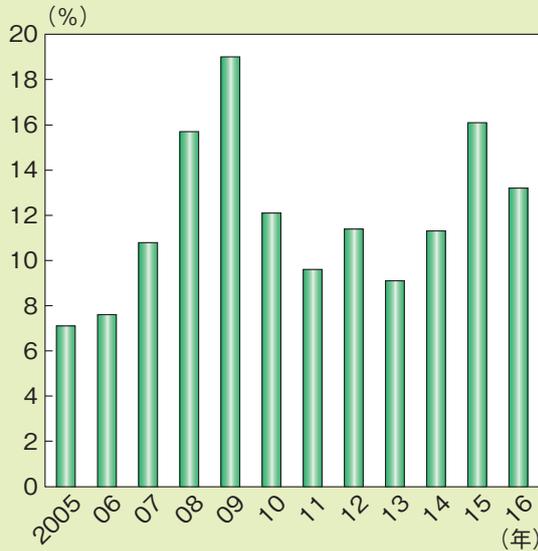
(62) 厚生労働省が厚生労働省委託事業「平成26年度テレワークモデル実証事業」として実施したもの。詳細は厚生労働省（2015）を参照。

(63) 総務省は「Skype for business」を活用。これは、通常の個人向けのSkypeと異なり、250名までの会議で利用可能であるほか、より厳重なセキュリティが確保されている。

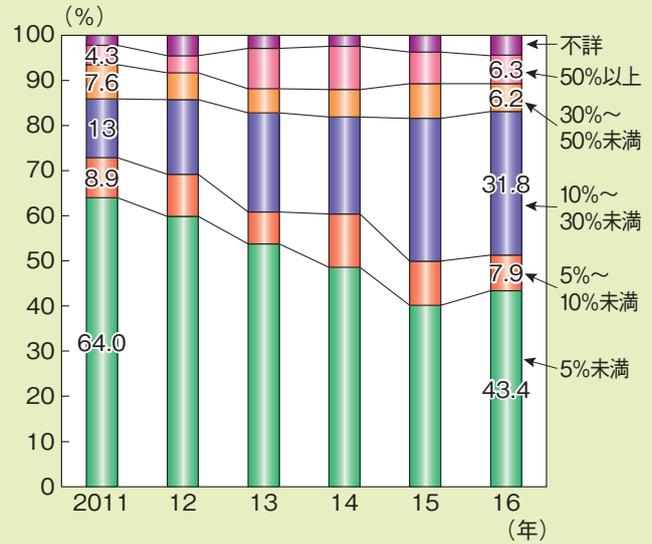
第3-2-4図 テレワークの利用動向

テレワーク導入企業は13%と低いが、今後の活用により生産性向上が期待

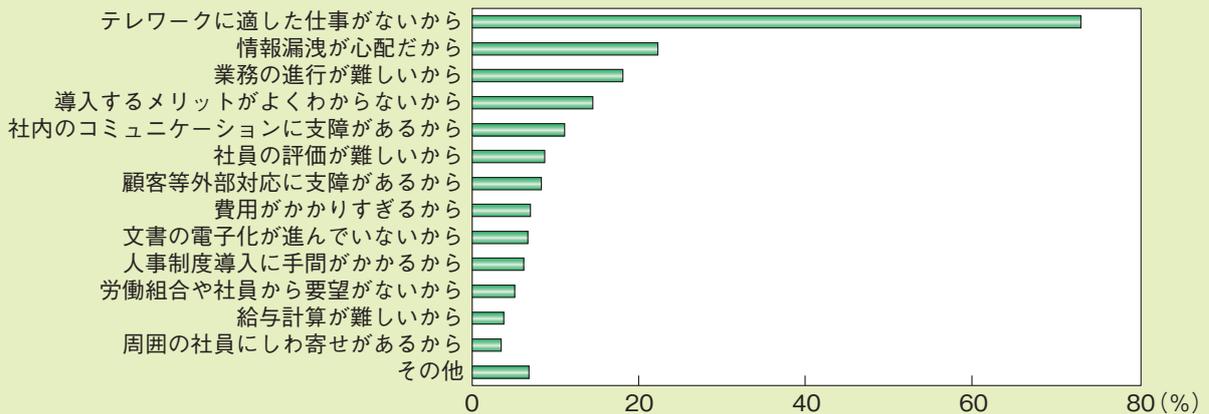
(1) テレワーク導入企業の割合



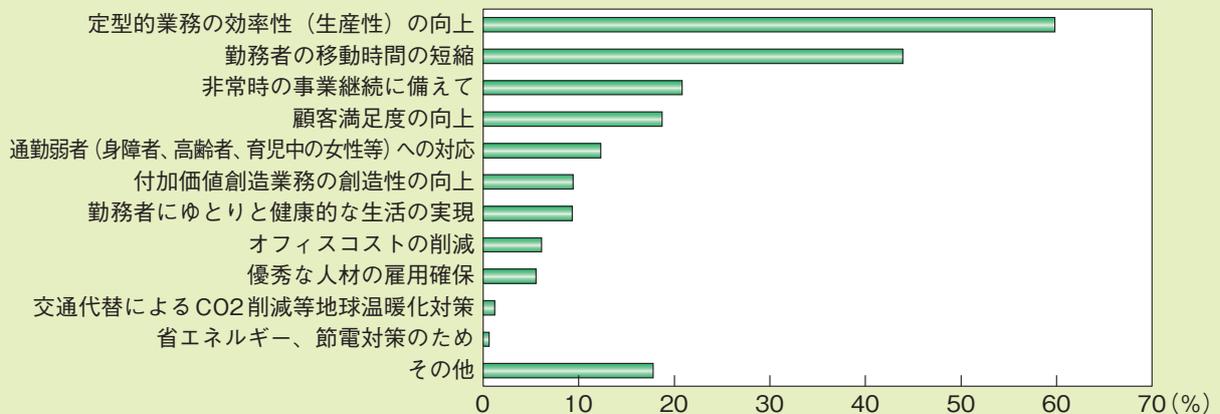
(2) テレワークを利用する従業員の割合



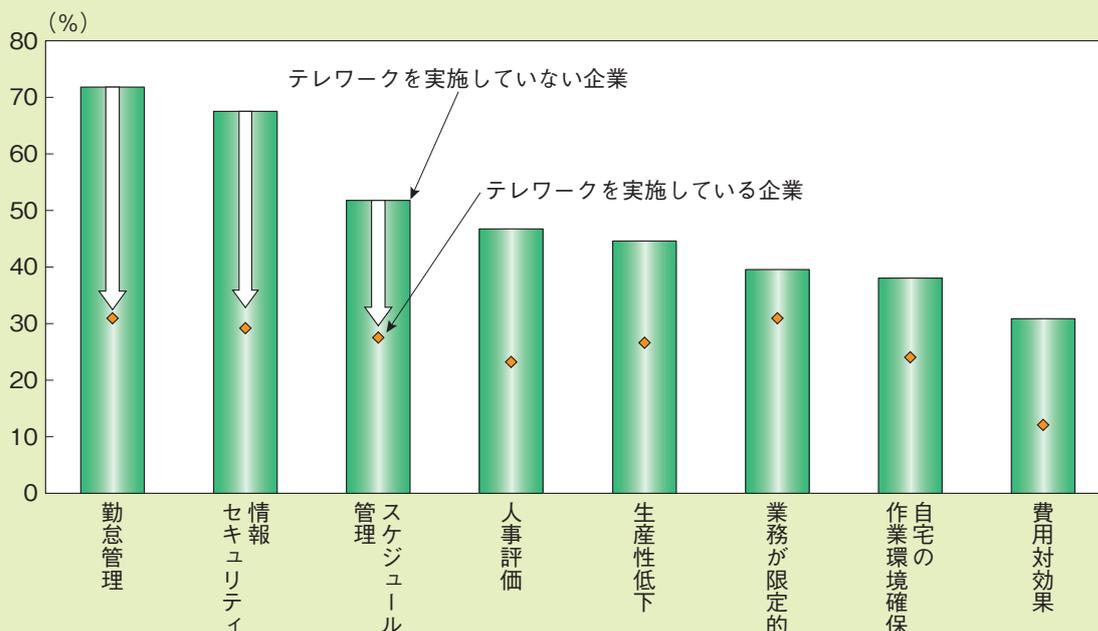
(3) テレワークを導入しない理由



(4) 企業のテレワークの導入目的



(5) テレワークに対する懸念点・課題



(備考) (1)、(2)、(3)、(4) は総務省「通信利用動向調査」により作成。  
 (5) は厚生労働省委託事業「平成26年度テレワークモデル実証事業」により作成。

象者とその上司がいつでもチャットやテレビ会議で連絡をとることができる体制を構築している。また、第2章でも指摘したように、仕事と家庭生活の両立のためには、労働者にある程度の裁量を与えることも重要である。

5 技術革新やグローバル化が雇用に与える影響

最後に、技術革新やグローバル化が我が国の雇用に与えてきた影響を分析することで、今後雇用を拡大していくための課題を整理しよう。

● プロダクト・イノベーションは雇用に正の効果

ここでは、技術革新によってプロダクト・イノベーションが生じたときに雇用が受ける影響について、企業の個票データ<sup>64</sup>を用いて検証してみよう。

まず、単純にTFPの上昇と雇用の変化の関係をみると、TFPが上昇すると雇用が減少するという負の相関関係がみられる（第3-2-5図（1））。

しかし、プロダクト・イノベーションに起因したTFPの上昇が雇用に与える影響をみるた

注 (64) 経済産業省「企業活動基本調査」の個票データを利用。これは従業員50人以上かつ、資本金又は出資金3,000万円以上の企業を対象としている。