

第2節：技術的失業、教育訓練と労働移動

働き方の変化を考える上で、人口減少に加えて、重要な要素は技術的失業の増加である。技術的失業とは、これまで人間がやっていた仕事の一部が機械により置き換えられてしまうことを指す。例えば現時点では実験段階の自動運転自動車が今後実用化されるようになると、バスやトラック、タクシーのドライバーの仕事が失われてしまう。このときドライバーとして収入を得ていた人は、別の仕事を探さなければならない。

このような変化は、最近になって突然起こったものではなく、昔から存在した。例えば機械によって人間の仕事が奪われるという懸念に対して、1800年代初頭のイギリスでは、ラッドライト運動といわれる機械の打ち壊しが行われた。これは産業革命により紡績機が発達することで、労働者たちが仕事を失うことを恐れたことが発端とされている。また比較的最近の事例を考えると、駅の券売機や自動改札、デジタルカメラの登場など、様々な機械化により多くの仕事が奪われたと考えられる。

しかしこれまでは技術的失業は、それほど大きな問題とはされなかった。理由の一つ目は、技術進歩で失われる仕事よりも、結果として増える仕事の方が多かったからである。例えば、自動車が発達したことで馬車の御者の仕事や馬の世話をする仕事は失われたが、自動車の製造、販売、整備など、より多くの仕事が生まれた。また二つ目の理由は、技術進歩のスピードが速すぎなかったため、同時代に馬車と自動車が共存するような時期が存在し、それにより高齢者は既存産業で、また若者は新たな産業で働くといった住み分けも可能であったと言える。

これに対して、最近の急速な技術進歩により、特定の仕事が極短期間に失われることが問題視されている。例えば2013年に邦訳が出版されたブリニョルフソンとマカフィーの『機械との競争』では、急速な技術進歩による悪影響が、今後は非常に大きな問題となることが議論されている。結論としては、教育訓練を通じて、機械にはできない仕事を人間がやればよいとされているが、実効性のある教育訓練が可能かなど課題は多い。

ここまで考えたような人口減少による働き手不足と、技術的失業による人余りは共存するものなのか。足りない業界に労働者が移動すれば良いというわけにはいかないというのが、雇用のミスマッチの問題である。企業が出す求人とは、誰でも良いわけではなく、一定のスキルや能力を求めるものであるが、求職者がそれを持たない場合、マッチングが成立しない。このようなミスマッチが存在するとき、可能な対策としては、教育訓練により労働者の技能を向上させること、また作業のマニュアル化などを通じて、より低技能な労働者でもこなせるように仕事内容を変えていくことが考えられる。

第3節：労働者の意識変化

これまで標準世帯とは、夫と専業主婦の妻、そして子供2人からなる世帯とされていた。政策的にも、このような家庭を前提として様々な施策が検討されることが多かった。

しかし最近、このような前提を置くことの問題が大きくなったと言える。それは非正規雇用の増加や生涯未婚率（50歳まで一度も結婚経験のない人の割合）の上昇など、これまで標準的とされていた生活スタイルに合わない人が増えたことが理由と考えられる。

また20歳代の男性へのアンケート調査では、結婚相手に専業主婦になることを希望するか、それともフルタイムで働き続けることを希望するかについては、後者を選ぶものが多くなっている。

このような意識の変化は、当然に働き方を変えることになる。しかし、夫婦で両者ともに無限定的な働き方をするのは難しい。例えばどちらかの親のサポートを受けたり、長時間子供を預けることが可能であったりしなければ、続けることはできない。このとき例えば、勤務地や残業の有無や程度を契約により特定する「限定正社員」としての働き方が、重要性を増すことになる。

また大企業でも経営が傾くことを見てきた若い労働者にとっては、大企業に就職しても生涯安泰ともいえない。年功賃金を信頼することは難しい状況といえる。加えて先述の技術的失業も大きな問題となる。