

Dr. Martin Pohl

ドイツ連邦共和国大使館厚生労働参事官

ドイツの「労働 4.0」に関する取り組みについて

それではまず AOTS の皆さま方に、今回、このようなシンポジウムでの発言の機会を頂戴しましたことに感謝を申し上げたいと思います。AOTS の手島さんが4月に私どものオフィスに來られて、このような機会を提供していただきました。どうもありがとうございます。

日本語のスライドをこちらに投影したいと思います。そして私のほうでは、英語のものを手元で使わせていただきます。そのため少し手際の悪いところがありますが、ご了承ください。

先ほど申し上げましたが、今日のトピックは「労働 4.0」というものです。この表現は基本的に日本ではあまりよく知られていないかもしれません。「労働 4.0」という言葉は何を基にしているのでしょうか？これはもともと「Industry 4.0」（「産業 4.0」）からきた言葉です。2011 年ハノーヴァーフェアのときに、首相からその話が出まして、その後、技術に関して長く集中的な議論が続き、しばらくたってから、私が日本で代表をしておりますドイツ連邦労働社会省でこのトピックを取り上げることになりました。

「Industry4.0」とは何か？簡単に言いますと、「Industry4.0」とは、情報およびコミュニケーション技術、つまり ICT 技術が結びついた製造・生産のことで、ICT 技術が「Industry4.0」にとって欠かせないものとなります。このコンセプトの中で新しいものはつまり ICT です。狭義には「労働 4.0」は基本的に「Industry 4.0」に基づいているといえます。別の言い方をすれば、「労働 4.0」とは ICT 技術に結びついた労働と定義づけることができます。

「労働 4.0」ですが、通常は三つの要素が含まれています。一つ目はセンサーもしくはデータ、センサーにより非常に多くのデータが生成されます。二つ目はインターネットで、これは非常に重要です。そして三つ目が人間とマシンの関係、Human-Machine-Relationship です。

もっと幅広い定義となると「労働 4.0」は、「労働界全体及び社会全体において起こっている変化」と説明されます。これはドイツ労働社会省の白書にある定義です。これは非常に広い定義となっていて、労働社会省を代表する私の立場からすると少しセンシティブな物言いになってしまいますが、私の感覚からはこの定義は少し広すぎると考えています。ですが、これは公式な定義です。しかしもちろん、我々両国にとって重要なトピックであるグローバルイノベーションや人口動態の変更なども含めて考えてもらってもかまいません。

「労働 4.0」の基礎となる「Industry4.0」の歴史を簡単に見てみると、4つのステージに分かれていることがわかると思います。Industry4.0 は、将来どのような産業の状態になるかと言った形で語られるべきでだと思います。今はまだ Industry4.0 の初期段階にあるからです。

この Industry 4.0 は、必然的に「労働 4.0」につながるわけですが、これはグローバルに存在する単一概念ではなく、地域ごとにある程度の幅を持って取り組まれているものですし、様々なアプローチが存在します。ここでの詳細な説明は割愛させていただきますが、1点ご説明したいことがあります。

産業界において何かを実装するときに、そのアーキテクチャーのレファレンスモデルが活用されます。そしていろいろな異なるアーキテクチャーレファレンスモデルというものが存在します。詳細まではいきませんが、その三つをご紹介します。そして三つ目のものが Industrial Value Chain Initiative (IVI) というもので、これは日本のものとなります。これらが我々に影響を及ぼしていると言えます。

一つ目が RAMI 4.0 というものです。こちらはドイツのものです。そして次が Industrial Internet Consortium (IIC) こちらはアメリカのもの、そして三つ目のものが Industrial Value Chain Initiative (IVI) というもので、これは日本のものとなります。これらが我々に影響を及ぼしていると言えます。

こちらは、RAMI 4.0 のドイツのモデルですが、基本的にこれは非常に体系だったアプローチと言えます。SAP ソフトウェアの技術に基づいているものです。一つの会社の中もしくは 2 つの会社の間で様々なプロセスのなかで、参照されるものです。興味深いのは、基本的にこのモデルの中で、人間が見つけられないということです。間接的には人間の痕跡を見ることができます。例えば下位レベルのほうを見ていただくとワークフローが書いてありますが、間接的に人が関与しているのがわかると思います。

日本のモデルはどうでしょうか？日本のモデルは実に強く人間の「仕事」にフォーカスしていると言えます。この古典的とも言えるデミングサークル(PDCA サイクル)は、トヨタの製造方式に関連しているもので、改善が基礎となっています。日本の現代産業に対するアプローチは、ドイツのモデルとくらべ、その考え方として、非常に強く人間の作業・仕事と結びついていることがわかります。

それではアメリカのモデルはどうなっているのでしょうか。アメリカのモデルにおいては、人間の仕事に紐づくものがない、どちらかと言うと機能の分断にフォーカスをしています。しかしながらもちろん人が関与しているはずですが、このモデルからは人間の関与ということを確認することはできません。

これらを組み合わせると、日本のモデルからは基本的に人間の知識が価値を生み出すと言えます。これが日本のアプローチです。そしてドイツのアプローチとしては、工場が価値をつくる、そしてアメリカのアプローチはデータが価値を生み出すといっています。これは非常に単純化したものですが、仕事に対するアプローチが違うということが分かります。

これらのことが示しているのは、私のプレゼンの中でもまた触れさせていただきますが、それぞれの国のアイデアは単純に移動させる事ができないということです。例えば「ドイツはこういうことをしているから、日本もそうやるだろう」というようなことは言えないということです。それはうまく行きません。ただ、単純にそのようなことをしてもうまく動かないのです。それぞれの国は違いが大きすぎます。文化も全く違いますし、アプローチも全く違います。だからこそ議論することが非常に重要なのです。

ここまではアカデミックな視点から全体像の説明をさせていただきました。ここでドイツ連邦労働社会省の代表として、ドイツの社会労働省から見た、「労働 4.0」の話をしていただきたいと思います。

繰り返しになりますが、背景を説明させていただきます。2012年ごろにドイツの政治家の方々が、将来ドイツの産業はどうなるかという話し合いを始めました。様々な変化が起っていて、政府が将来の展望を出す必要がありました。それをもとに「Industry 4.0」という用語が作り出されました。そして2016年、日本政府が同じような、100パーセント全く同じというわけではありませんが、Industry 4.0と同様のものを打ち出しました。「Connected/コネクテッドインダストリー」と呼ばれるものです。

ドイツの話に戻りますが、以前の労働省が「Work 4.0 ダイアログ」と称して公の議論を開始するまでは、経済省も労働省もこのプロセスに参加はしていませんでした。なぜ「ダイアログ」つまり「対話」なのでしょう？実は、「Industry 4.0」は、非常に初期の段階にありました。そして会社ごとに状況が非常に違っていて、それぞれの会社がガラパゴス的な状態にありました。ドイツの産業全体が Industry 4.0 で結び付けられていると言えるような状況でもありませんでした。(ここに我々是一个の例があります。)。もしある産業がこの段階まで達しておらず、それがいまだヴィジョンに留まっている間は我々は十分な経験を持っているとは言えません。我々の仕事はどうなるだろうかと言う簡単なヴィジョンを持つことが出来るに過ぎません。ですから労働省も「これが労働 4.0 だ」と言える段階ではありませんでした。まだです、早すぎました。議論を開始する必要がありました。このプロセスは社会から開始されたものですので、そういった理由から「対話」として開始されたのです。この対話はまだ続いています。

では、労働 1.0、2.0、3.0とはどのようなものだったのか、簡単に見てみましょう。労働 1.0、2.0とは、以前の産業の発展に関連しています。3.0とは、これは基本的に現状のドイツの経済がある状況です。つまり我々には既に、グローバル化の中にいますし、情報技術を持っていて、どの職場からでもインターネットにアクセスできるコンピュータがあります。そして、バランスの取れた経済があつて、また、会社は社会的な関係先である使用者団体、労働組合、省庁とも関係がある状況です。ドイツ経済の現状はこのようなものです。

そして将来はどうなるのでしょうか？労働 4.0 が示す一つの予測としては、人間と機械の連

携が促進するだろうということです。あなたの仕事上のパートナーはもはや人間ではなく、もしかしたらロボットになるかもしれません。

そして今日のトピックに関するとても重要な点として、我々は新しい社会的妥協点を見つける必要があります。企業も、労働省も、労働組合、使用者団体も、自分たちを再定義する必要があります。人間の新しいモデルが出来上がるでしょう。全ての組織が自分たちを再定義する必要があります。どのようなものになるか誰にも分かりません。今は誰も言えません。今変化は始まったばかりなのです。

これらのことは長い間、公に議論され、何千の人がこの話し合いに関わってきました。

そしてプロセスを要約したのが、労働白書（White Paper）で、ドイツ語と英語で読むことが出来、英語版はインターネットで入手することができます。この白書の核となる部分は、労働が将来どのようなものになるか、どのようなチャレンジが我々を待っているかです。

それではこの白書の詳細と社会を動かす原動力が何かを見ていくことにしましょう。今の社会は様々な力で動かされています。左側にはテクノロジー、右側には社会があります。もちろん経済自身も存在します。つまり、我々は三つの主たる原動力があります。一つめの社会、もしくは科学の分野では「人間性」と言われるものです。またテクノロジー、これも科学の分野では「エンジニアリング」と言われるもの、そして経済、これは学術的な分野では「経営管理」といった領域です。この三つの分野においてディスカッションがなされています。これらの内どれが一番基礎となるものか、ヒエラルキーのどの部分に当てはまるかを考えようとすると、これは議論が尽きなくなってしまうかもしれません。時としてヒエラルキー的に考えようとすると議論を呼ぶことになりますから。ですがもし、学術的に考えて、どの部分が一番重要かを考えれば「社会」が一番重要ということになります。社会が変化を望まなければ何も変わっていきません。すばらしい技術があつたとしてもそれが生かされることはありません。ですから社会が一番最初に考えるべきことになります。2番目に重要な部分がテクノロジーです。テクノロジーがなければ、それを活用することはもちろん出来ません。3番目の部分として、社会が求め技術的に可能になったものをどのように導入するか、それはつまり経済、別の言葉で言うとマネジメントということになります。ただ気付いていただきたいのは、成功をするのは、全てのプロセスが恒久的に、卓球のラリーのように進行していればということです。ということは、恒久的な話し合いが必要だということです。これは終わりのないプロセスです。私たちは「よし、OK.これで終わった」などと言うことはできません。これは恒久的に続くものなのです。

ではテクニカルな側面について例を出したいと思います。「サイバーフィジカルシステム」というものについてお話をいたします。これは、現実と仮想のギャップを埋めるものです。もう一つの例として、既に話されましたが、ロボティクスがあります。既に我々の社会には

ロボットがたくさんいます。そしてこのロボットは今までもずっとそうだったようにお互いに孤立しています。でも今日では、インターネットを介してほかのロボットとコミュニケーションをすることが出来ます。そしてその相手は同じ工場だけでなく、遠くの工場のロボットともコミュニケーションをすることができます。そしてAIを入れることにより、自分たちで生産方法などを改善することができます。そしてロボットは遠い所にあっても、お互いに学ぶことができます。もしとても良いソフトウェアがあれば人間はもう必要なくなります。またもう一つの点としては3Dプリンティングです。これは生産のプロセスを革命しているものであります。

この進展によってもたらされるもう一つの影響は、高橋先生が既にお話しされたとおり、オクスフォード大学の教授である Frey と Osborne の研究に基づくもので、今後、労働状況に大きな変化があるということです。どのような変化があるかについては真の意味では予測することは出来ませんが、この Frey と Osborne の論文は世界中で、もちろんドイツでも議論を巻き起こしました。ドイツの労働省はドイツの大学に対してオズボーンの予言がドイツにおいても当てはまるのか確認するよう要請をしました。Osborne の研究はアメリカに焦点を当てていたものだからです。ドイツの研究結果は、いずれはドイツにおいても大きな変化があるだろうというものでした。どれぐらいの未来の時点においてなのか、どれほど変わるのか正確なところはわかりません。しかし、基本的には、今現在ある仕事の多くのもものは残るだろうと言うものでした。つまり、変化はあるが、若干仕事も増えるということです。つまり、あまり心配しすぎる必要はないということです。しかし、もちろん仕事の内容は変わっていきます。これは政府もしくは産業界、そして我々みんなが、私も今後5年間働きたいという考えがありますので、我々の働き口は将来においても存在するということを知っておいたほうが良いということです。

例えばある分野において、何かが文書化されているものはAIを使って行うことができるかもしれません。通訳はどうか分かりませんが、翻訳は機械にできるのではないのでしょうか。通訳は機械に代わることは非常に難しいかと思えます。今日も通訳が入っていただいています。通訳がないとコミュニケーションができないということになります。このような職業については、すぐにソフトウェアに換わることはないかもしれません。しかし翻訳に関しては、もう翻訳ソフトというものが今でも出ていますので、どんどん換わっていくでしょう。そして一方で、教育やある分野の経営は、自然かつ自発的な行動が必要とされるような分野では、新しい技術に置き換わるのは難しいのではないのでしょうか。

このプロセスにおいても一つ検討しなければいけない点は、人々は働き方に対してどのような好み・要望があるのかということです。日本の「働き方改革」とは違う話ですので、混同しないでいただきたいと思えますが、例えば20年後、例えば今日の子どもたちが20年後になったら何をしたいと思っているのか、予測することはできません。このような問題にどうやって科学的に取り組みばよいかというと、まず今日がどういう状況にあるかとい

うことをしっかりと理解し、そしてそれを基にして、シナリオをつくっていく。このような科学的なアプローチが必要かと思います。

ドイツ労働省が何をやったかと言うと、インターネットでランダムに選んだ約 1 万人の方々に聞いてみました。この調査には私も実は参加しましたが、実に興味深い結果が出ました。この表はドイツの現状を示したのですが、ドイツの状況は現状ではこのあたりにあります。現状は不満足な状況にありますので、労働省で人々の仕事に対する気持ち、マインドセットをどうやってこの真ん中のほうにつまり満足である状況に持って行くかを考えなければいけません。それは大きなチャレンジになりますが、現状はそのような状況です。

それでは、このような状況にあるドイツの労働社会省のミッション・ステートメントはどういったものになるかということを見ていきましょう。それは民間企業で作るようないわゆるビジネスプランのエグゼクティブサマリーと似たようなものになりますが、五つのキーとなる観点があります。まず、一つ目が公正な賃金と社会保障です。二つ目が、誰もが働ける機会。ここも非常に大きな挑戦になるところですが、後でもう少し見ていきたいと思えます。3つ目は多様性ですね。すでに多様性があることが標準と言っていい状態になっています。過去の状況とは反対なわけです。過去には雇用者はかなり同質の状態でありましたが、ドイツにおいても挑戦でありますし、日本においてのほうがもっと大きな挑戦となるでしょう。日本の社会はかなり同質性が高い傾向があります。もちろんそれは少しずつ変わっていると思えますし、またそれによってグローバル市場での成功のため変わっていかなければいけません。そして4つ目は質の高い仕事ということです。これは人々が会社側、労働者側からみても、どちらから見ても柔軟であると状況のことを意味します。最後になりますが、五つ目は、これはどちらかというドイツ的な考え方ですが、ソーシャルパートナーシップです。会社の中でのソーシャルパートナーシップと言うことでもありますし、ソーシャルパートナー間のもも含まれます。これらは再度バランスをとらなければいけません。どういうふうにすればよいかはまだ誰もわかりません。

これらが、労働社会省がすぐに取り組まなければいけない課題です。

それでは次に、これらの課題を解決するに当たっての問題点と解決策は何か、既に解決策がいくつかあるのなら、労働省はどれを採用すればよいのでしょうか。一応重要な点は資格に関するものです。既に見たように恒久的な変化が起こっていて、例えば 20 代の前半に雇用された方が同じ会社で生涯同じ仕事をするという状況は、時代と共にどんどん稀になってきています。ドイツとは数年分の違いはあるでしょうが、おそらく日本でもおおよそ同じ状況にあるかと思えます。もちろん生涯同じ会社で働く人もいます。例えば政府で働く人はそういう人も多いと思えますが、その政府においても状況は変わってきているかもしれません。そのような状況では将来を見据えた、戦略的なスキル政策が非常に重要になります。もしかしたらこれが一番重要なのもかもしれません。なぜならばこのスキル政策について我々は影響を与えられるからです。将来、もしくは数年後にどのようなスキルが必要とさ

れるかある程度予測することができるのです。10年先の予測は難しくても、5年先であれば予測できるかもしれません。

もう一つの点は労働時間です。「働き方改革」が日本で進められており、労働時間は「働き方改革」に含まれていると考えられていますが、強調したいのは、ドイツの労働白書における労働時間と日本の働き方改革は関係ありません。日本の労働条件とドイツのそれとは名称が似通っていますが実質は大きく違います。2つのものを結び付けて考えないでください。ドイツの労働白書では労働時間は自立的な柔軟性が無ければならないと言うことです。個々の従業員が好きなように働く自由があるということです。つまり、例えば私が今後3カ月間パートタイムで働きたいとなった場合、もちろん収入は減りますが、私がそれを求めた場合、雇用主はそれを認めないといけないというわけです。もしくは親が年をとったので介護をしなければいけない、その場合も雇用主は認めなければいけない。もちろん雇用主にとっても、また従業員にとっても大きな変化ですが、労働白書ではこのような方向性で議論されています。

次のトピックはサービス分野における労働状況の改善です。日本においてもいろいろなサービス業においてフリーランスで働いている方もいらっしゃいます。一つの例としては、最近普及してきたクラウドワークのプラットフォームが挙げられるでしょう。ここで働く労働者はプラットフォームに非常に大きく依存しています。先ほど言ったことと全く反対であり、柔軟性が全くない状況となってしまっています。そのようなものは経済状況に悪い影響を及ぼしますし、創造性を損なう結果となります。

この労働条件に関連しては2つの方向性で配慮が必要だと思います。まず一つ目は若い人向けのものです。もし社会が十分な若い人たちにしっかりと配慮しないと、若い人は仕事をやめて両親のところに戻ってしまう。女性の場合早期に仕事をやめると99パーセントがそうになってしまう。そうなれば次世代の社会がしっかりと発展しないということになります。また、ハイテク社会では人口の50パーセントの方々、つまり女性をただ養っていくことは出来ません。非常に高学歴な女性もいるのに、そういった方々が経済に参加しないのは非常に残念なことです。非常に優秀な方は、なかなかいるものではありませんので、そういった人を有効活用する必要があります。そして介護という問題もあります。ここもおそらく同じような状況かと思いますが、深刻な状況です。現状、ケアワーカーたちは人手が足りていません。

そして労働安全衛生ですが、今議論している新しい社会は今までとは別の、社会的疾病を生み出すかもしれません。どういうことかということ、人々は働きすぎるかもしれません。例えば電話、携帯で本当に1日24時間いつでも連絡が入っているということになり、リラッ

クスすることができない。これによって病気になるというケースがあります。

しかし、この新しい社会に到来によって人々はよりストレス状態に置かれることになり、それに耐えられず、病んでしまうかもしれません。今後はこうした点も配慮される必要がありますし、政府は人がしっかりと保護されているかを確認する方法を作り上げなければいけません。それは個人を保護するためだけでなく、経済全体を持続可能な状況に維持するためでもあります。

もう一つの点としてお話をしなければならぬのが、データの保護です。高いレベルでの保護が求められます。現在ではEUと日本の中でデータ保護に関する協定が結ばれました。良い方向に向かっていると思います。データ保護の分野では今後も多くのことに取り組む必要があります。

最後の点として、これはドイツ的な考え方だと思いますが、「共同決定(Co-determination/Mitbestimmung)」というものです。「共同決定」はとても重要です。特にドイツの大企業にとっては、これは労働評議会(Works Council)や労働者代表つまり労働組合が経営者や使用者団体と交渉することができるというものです。これらの制度についても新しく作り直される必要があるでしょう。労働組合が今後10年後、15年後にどのようになっているのか、誰もわかりません。想像すら出来ません。労働組合にとって大きな挑戦になるでしょう。

最後ですが、社会福祉国家とデジタル化です。これは社会保障制度、現在両国で行われているように財務的な負担について議論するだけでなく、新しいアイデアも導入する必要があります。基本的にどうなるかなどは誰にもわかりません。政治家は様々な社会保障を削減するというような話をしていますが、しかし将来的にはどういう解決策が良いのかということはまだわかりません。

ここまで、労働省が取り組む必要があることのお話でした。

では、もう少し進めて、仕事を新しくイメージするという話をしたいと思います。労働省の話から離れて、学術的な話に戻りたいと思います。すべての物事を進める原動力となるコアビジョンは基本的には新しいビジネスモデルです。そして仕事に関連したものとしていろいろなことが新しいビジネスに入ってきます。この矢印は双方向に向いていることもあり、新しいビジネスモデルに関連しているものです。「エンタープライズ」という英語の単語はこの状況を良く表しています。この単語は二つの意味があり、何か予期不能なことが起きつつあることを意味しますし、もう一方は会社という意味もあります。この単語は2つの意味を持っています。企業は常に何か不確かなもの、例えばリスクに常に直面していると言えますし、企業も大きな意味では社会全体も、リスクに対応しなければいけません。も

もちろん政治家も様々なリスクに対応する必要があります。彼らは彼らが決定したことによって何が起きるか分かりません。

どのようなプロセスでリスクに対処するのでしょうか。まずはリスクを特定します。これが最初です。次はリスクの評価をします。それが起きる可能性はどれぐらい大きいのか、どれだけ大きな被害が発生しうるのかを考えます。これは新しいビジネスモデルのアイデアです。それに基づいて多くの疑問、多くの不確実な物事を考慮する必要があります。

例えば、もし会社が新しい産業、新しい仕事から利益が得られているとします。もちろん企業は成功を収めているという意味なのですが、でも考えるべきなのは、その企業はどのような貢献を社会に還元できるのかということです。健全なエンタープライズが病んでいる社会でうまくいくわけではないわけです。これは新しい考慮されるべき新しい考え方です。もちろんこのプロセスは既に存在しますが、プロセスの内容については全く変わってしまいます。会社にとって重要なのは、会社の成功というものは、ある程度は健全な環境に依存することということです。

そして労働省はどのように将来に備えをすることができるのでしょうか？さまざまな側面があります。例えば、新しい労働法を考えるなどです。どのような法が必要になるか予想はできませんが、今日も働き方改革に関する労働法の改正の話をしました。これは労働4.0ではなく労働3.0に属するものです。これは現在もしくは過去に関連するもので、将来に関わるものではありません。もう一つはまたデジタル時代についていき、各人のエンプロイアビリティ(雇用され得る能力、雇用適正)を向上し、ソーシャルパートナーシップを保護することです。

仕事とはどのようにとらえ直されるべきでしょうか？今、特に話をしておきたい点が1点あります。それは良い例・実例を集めておくことです。伝統的なエンジニアリングの分野では、これからお見せしますが、そういった好例は既に存在します。日本とドイツの間のような国と国との議論の中では、労働に関してはまだまだ我々は初期の段階にいます。ですが、こういった段階で行われるテストの蓄積はイノベーションのための土台となるべきものです。一つの会社から他の会社に何かをコピーするというものではなく、もしくは一つの国から他の国に何かをコピーするというものでもありません。そういった方法ではうまく行かないのです。物事はとても複雑になっています。かつては職人の技というものは何度も何度もただ同じ事を繰り返すことで学んでいくことが出来ました。そして師匠を超えることが出来たかもしれません。現在のような複雑な世界ではそのような方法ではうまく行きません。ですので、良い例は開示されて皆がそれにより利益を得られるようにしておかなければいけません。

ここで労働省というよりは、外務省の領域になりますが、ドイツと日本の状況からどのように仕事の見直しができるのでしょうか？最初のステップは既に行われていて、ただそれは、

違う文脈で行われていました。最初のステップは主に日本とドイツの経済省(経済産業省)の間で行われていました。この中では常に労働について触れてはいました。デジタルスキルとトレーニングについて触れられていることが確認できます。これらは労働に関して考える際、常に考慮される点でして、当然この他の点についても触れられています。

そして新しいビジネスモデルを考えると、最初から申し上げているとおり、労働についても考える必要があります。2017年のハノーファー宣言では実効的・実務的なワーキンググループが日本とドイツの専門家達により作られました。労働の分野に関してはまだ作られていません。私はそれを作ろうと努力している最中でして、本日のこのシンポジウムもそれを促進できれば良いと考えて実施しています。近い将来にきっと実現できるでしょう。私が述べましたとおり、既に産業界にはベストプラクティスとして参考出来る例があります。インターネットでもこうした情報は得られますが、得られるのは主にテクノロジーに関してで、ただ経営に関する情報も間接的に得られます。もちろん、労働に関するベストプラクティスをつくり、インターネットで開示するのはとても大きな挑戦だと思います。またこうした会社に訪問をすることも良いことだと思います。

AOTS は労働関連の団体に近いところで仕事をしていますし、このシンポジウムは労働組合の方々も対象にしています。それについては非常にありがたいことです。経団連が最近発行したもののなかに、とても良い考え方があり、その中で基礎となる五つのコンセプトが述べられています。まずとても本質的に重要なこととして、社会に受け入れられるということです。社会に受け入れられなければ、Industry4.0は導入できませんし、そうなれば「労働4.0」も導入できません。他の4つは、「テクノロジー」「人的資源」「法律」、そして最後が「省庁」です。率直に申し上げますと、日本とドイツについて言わせていただければ、どちらの国もとても動きが遅くそしてとても官僚的です。これらについては克服されなければいけません。新しい公共管理によって、これらの壁は取り除かれなければならないのです。

私の最後のスライドはビジョンを示したものになります。日本は全世界に対して非常に大きな貢献をするということです。これは、この「労働4.0」が間接的に含まれている、そして「Society 5.0」というものがあります(*今までの社会を「狩猟社会」「農耕社会」「工業社会」「情報社会」の4段階に分類し、今はこれに続く新しい社会が訪れるとする考え)。このSociety5.0というものについて、興味深いことにマルクスのアイデアでも同じように、社会の発展段階を、「狩猟社会」「農耕社会」「奴隷制社会」「資本主義社会」の4つに分け、次に来るのを「共産主義社会」として位置づけています。けれど、今回の「Society5.0」はこれとは違います。違うものですが、「Society5.0」がヴィジョンを示すものであることは同じです。この「Society 5.0」は「Super Smart Society」にフォーカスしています。これがビジョンだけなのか、本当にユートピアがくるのか分かりませんが、少なくとも今我々が取り組むべきことを示してくれます。そういった意味でこれは非常に興味深い考え方であると言えます。Work 4.0もここに含まれています。このスライドにいろいろと書かれてい

ますが、ドイツは今、日本からこのようなことを学びたいと考えています。多くの日本の専門家の方々が、この分野に関する会合に今後招かれるのではないかと思います。

どうもありがとうございました。私の持ち時間は終わりました。皆さま、ご清聴どうもありがとうございました。簡単ですが、労働 4.0 のお話をさせていただきました。労働 4.0 は非常に幅広い概念であり、一つの国から別の国へそのまま移行できるようなものではないと思います。ただ持ち込むだけではどういった影響が出るか予想が出来ませんし、実施の段階ではまた違う問題点が見つかるでしょう。

私の予想では将来へのヴィジョンの中でも特に革新的な部分についてはおそらく日本の Society 4.0 から生まれてくるのではないかと期待しています。あらためてご清聴どうもありがとうございました。

以上