

金属労協 「2020年政策・制度要求」

I. マクロ経済政策

- ➔ 持続的成長に向けた金融政策、財政再建、通商政策
 1. デフレマインドの完全な払拭と、柔軟かつ機動的な金融政策の推進
 2. 行政事業レビューの徹底などによる財政健全化
 3. 「自由で開かれた」国々の連携強化に向けた役割の遂行

II. 産業政策

- ➔ 第4次産業革命をリードするための研究開発投資・設備投資・「人への投資」の促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動促進
 1. 米中新冷戦と第4次産業革命に対応するための「総合的産業戦略」の策定
 2. 従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進
 3. ものづくり分野を中心とする、第4次産業革命を担う人材の育成
 4. 安全保障貿易管理における判断の明確化

III. バリューチェーン政策

- ➔ バリューチェーン全体での付加価値創出の促進、適正な配分の確保
 1. 中小企業における生産性向上の促進と従業員への成果配分支援
 2. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化

IV. 環境・エネルギー政策

- ➔ 脱炭素と経営を両立させる脱炭素経営の促進
 1. 省エネルギー技術開発やCO₂の貯留・再資源化などの推進による脱炭素経営の促進
 2. グローバルな環境問題解決への貢献
 3. 原子力発電をベースロード電源として活用しつつ、再生可能エネルギーをさらに拡大していくための適切なエネルギー政策の展開

V. 国際労働政策

- ➔ 国内外における「良質な雇用」の創出
 1. 主要なILO条約の早期批准
 2. 国内外における中核的労働基準の確立
 3. 外国人材に関する生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保

2020年4月策定



全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協 / JCM)

目 次

I. マクロ経済政策 ⇒ 持続的成長に向けた金融政策、財政再建、通商政策	3
1. デフレマインドの完全な払拭と、柔軟かつ機動的な金融政策の推進	4
2. 行政事業レビューの徹底などによる財政健全化	6
3. 「自由で開かれた」国々の連携強化に向けた役割の遂行	8
II. 産業政策 ⇒ 第4次産業革命をリードするための研究開発投資・設備投資・ 「人への投資」の促進、長期的利益・持続的発展を追求する 企業行動促進	11
1. 米中新冷戦と第4次産業革命に対応するための「総合的産業戦略」の策定	12
2. 従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を 追求する企業行動の促進	15
3. ものづくり分野を中心とする、第4次産業革命を担う人材の育成	20
4. 安全保障貿易管理における判断の明確化	28
III. バリューチェーン政策 ⇒ バリューチェーン全体での付加価値創出の促進、 適正な配分の確保	31
1. 中小企業における生産性向上の促進と従業員への成果配分支援	31
2. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化	35
IV. 環境・エネルギー政策 ⇒ 脱炭素と経営を両立させる脱炭素経営の促進	41
1. 省エネルギー技術開発やCO ₂ の貯留・再資源化などの推進による 脱炭素経営の促進	42
2. グローバルな環境問題解決への貢献	43
3. 原子力発電をベースロード電源として活用しつつ、再生可能エネルギーを さらに拡大していくための適切なエネルギー政策の展開	44
V. 国際労働政策 ⇒ 国内外における「良質な雇用」の創出	51
1. 主要なILO条約の早期批准	52
2. 国内外における中核的労働基準の確立	55
3. 外国人材に関する生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、 適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保	60

金属労協2020年政策・制度要求

I . マクロ経済政策

金属労協2020年政策・制度要求

I. マクロ経済政策

⇒ 持続的成長に向けた金融政策、財政再建、通商政策

（新型コロナウイルス感染拡大に関する金属労協の対応）

新型コロナウイルスが世界的に大流行し、国内でも大都市圏を中心に爆発的感染拡大の状況となりました。経済活動は大幅に縮小し、金属産業においても、部品供給の途絶による生産停止、海外需要の激減や従業員の感染による稼働率の低下などにより、一時帰休が始まりました。企業において、整理解雇や希望退職募集などが行われれば、働く者の生活に甚大な打撃となるのはもちろん、企業にとっても、従業員の持つ技術・技能やノウハウなど、様々な能力が損なわれ、現場の活力が失われることにより、すそ野の広い日本の基幹産業・企業基盤を弱体化させ、日本経済が新型コロナウイルスの感染終息後も長期にわたって停滞することが懸念されます。

政府は、雇用調整助成金の拡充、企業の資金繰り支援に加え、2020年4月には、緊急事態宣言を発令するとともに、一律ひとり10万円の給付、中小・小規模事業者に対する給付金など、「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」、第1次補正予算を編成していますが、金属労協として、緊急事態宣言に基づく要請・指示の徹底、宣言解除後の第二波、第三波の感染拡大の防止、一刻も早い新型コロナウイルスの感染終息、迅速な経済活動の正常化に向けて、「新型コロナウイルスの感染拡大における緊急事態宣言発令後の対応に関する要請」を、自由民主党、国民民主党に対し実施しました。生活不安・雇用不安解消のため、雇用調整助成金、生活福祉資金貸付制度、生活困窮者自立支援制度を最大限活用すること、中小・小規模事業者が公的な貸付や保証を申し込んだ場合、申し込み受付の時点で、金融機関への支払いがいったん猶予されるような制度整備を行うこと、公契約の迅速な発注や計画の前倒し整備、バリューチェーン再構築、DX展開に向けた日本銀行当座預金にある民間金融機関の超過準備の活用促進などを要請しています。引き続き状況の変化に対応し、必要な場合には、新型コロナウイルスに関わる政策・制度要求を適宜行っていきます。

（個人消費がリードし、底支えする強固な日本経済の構築）

新型コロナウイルスの感染拡大前の段階においても、米中対立の長期化、緊迫するイラン情勢、改善の見られない日韓関係、英国のEU離脱、などといった国際環境の激変もあり、2018年末以降、わが国経済は減速傾向をたどっていました。2019年10月の消費税率引き上げ直前には駆け込み需要も見られましたが、10月には大幅に落ち込み、その後の回復も足取りが重い状況となっていました。

米中対立は単なる貿易摩擦、経済戦争に止まらず、人権、イデオロギー、政治体制、軍事・安全保障、経済・産業、科学技術、情報通信などすべてを賭けた「米中新冷戦」であり、中国において現体制が続く限りその根本的な解消は見込めず、ビジネス環境の混乱が続くことを覚悟する必要があります。国際環境が激変する中で、外需の変動による国内経済の混乱を最小限に止めるよう、わが国経済を、個人消費がリードし、底支えする強固なものに転換していくことが不可欠です。

そのためには、民間労使が「生産性運動三原則」に基づき、「成果の公正な分配」として賃金・労働諸条件の引き上げを行っていくことが何よりも重要ですが、政府としても、財政赤字が個人消費や設備投資、経常収支黒字を圧迫することにならないよう、新型肺炎ウイルス対策を大胆に進めつつ、財政健全化に取り組む必要があります。

（デフレマインドの完全な払拭）

「失われた20年」の間、わが国経済はデフレ傾向が続いてきました。デフレは、供給力に比べて需要の小さい「需要不足・供給力過剰」の状態であることを示していますが、「需要不足・供給力過剰」は失業の増加、実質賃金の低下、格差の拡大を招くこととなります。2012年に始まった景気回復の過程で、需要と供給力の関係を示すGDPギャップはプラス、すなわち「需要超過」に転じてきましたが、2019年10～12月には再びマイナスとなっており、新型肺炎ウイルスの影響も加わって、先行きが大変懸念されるところです。

国民生活の安定・向上にとって、GDPギャップをプラスで維持していくことが不可欠ですが、そのためには、消費者物価上昇率が一定程度の幅でプラスとなっている必要があります。

2016年秋以降、消費者物価上昇率は一応プラスで推移しているものの、日本銀行の消費者物価上昇率目標である2%が達成できていないために、デフレマインドから脱却できていないように見受けられ、景気回復の間においても、国民の消費行動や企業の投資行動は抑制的となっていました。2%近い消費者物価の上昇を早期に実現し、デフレマインドを完全に払拭することが、わが国の安定的な成長にとってきわめて重要であり、生産性向上の成果に見合った実質賃金の向上にもつながるものと考えます。

（「自由で開かれた」国々の中心としての役割）

対外的には、わが国は「自由で開かれた」国々、すなわち自由主義・民主主義陣営の主要なメンバーとして、安全保障体制および自由貿易体制の両面で、これらの国々の連携をより強固なものとするために役割を果たしていくことが重要です。2018年12月に発効したTPP11については、参加国拡大の具体的な進展に至っていない状況にあります。しかし、「自由で開かれた」国々の基軸となる協定として、その拡大・強化に努めていく必要があります。

《 要 求 項 目 》

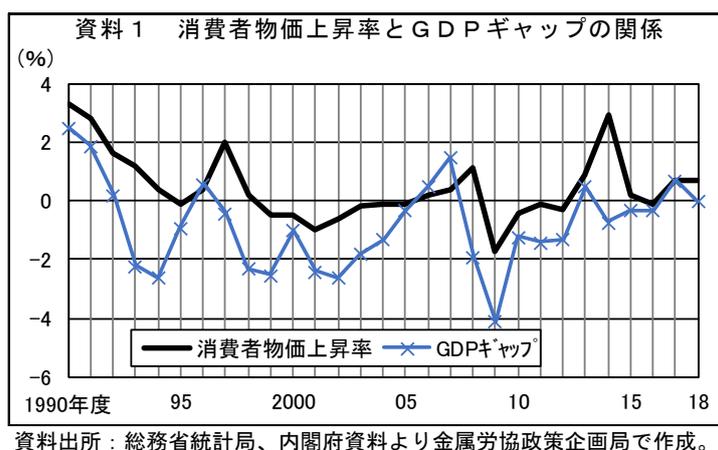
1. デフレマインドの完全な払拭と、柔軟かつ機動的な金融政策の推進

- 国民・企業のデフレマインドを完全に払拭することにより、積極的な消費行動・企業行動を促すため、またそれによって、引き続き雇用の安定を図り、「生産性運動三原則」に基づくマクロ経済の状況を反映した公正な成果配分を促すため、適切な金融政策によって2%程度の消費者物価の上昇を早期に達成すること。
- 経済の変動に柔軟に対応する、機動的な金融政策運営を行っていくこと。
とりわけ、雇用情勢の悪化が顕著となった場合、GDPギャップがマイナス（需要不足・供給力過剰）に転じた場合、購買力平価（1ドル＝100円程度）を上回る円高が進行した場合などには、これを景気悪化のシグナルとして受け止め、迅速に量的な金融緩和の再拡大を行うこと。

<背景説明>

- * 消費者物価が上昇すると、実質賃金が目減りし、生活水準が低下するのでは、という見方がありますが、一定程度、消費者物価が上昇するような経済状況だからこそ、雇用の安定が図られ、経営側も含めて、実質賃金を維持し、生産性向上の成果に見合った賃上げへの機運がより高まるということに留意する必要があります。
- * 景気の減速傾向が続く中でも人手不足が続き、需要と供給力の関係を示すGDPギャップはプラス、すなわち「需要超過」で推移してきました。しかしながら2019年10～12月期には一転、 $\Delta 1.5\%$ とマイナスに転じました。もしこのまま「需要不足・供給力過剰」の状態が続くようであれば、失業者の増加、実質賃金の低下を招き、格差の拡大を促すことにもなるため、国民生活の安定・向上にとって、GDPギャップをプラスで維持していくことが不可欠です。
- * 長期的にGDPギャップと消費者物価上昇率の関係をみると、GDPギャップはほぼ一貫して消費者物価上昇率を下回っているため、GDPギャップをプラスで維持するためには、消費者物価上昇率が一定程度の幅でプラスとなっている必要があります。
- * 日本銀行の消費者物価上昇率目標は2%ですが、足許では消費者物価上昇率は1%を下回って推移しており、目標を達成できていないために国全体がデフレマインドから脱却できず、国民の消費行動や企業の投資行動が抑制的になっているものと思われます。2%近い消費者物価の上昇を早期に実現し、デフレマインドを完全に払拭することが、わが国の安定的成長にとってきわめて重要です。
- * 2013年4月の「量的・質的金融緩和」の導入以来、日銀は長期国債を金融機関から買い入れるなどにより、金融緩和を進めてきました。しかしながらその代金の多くは、金融機関が日銀に保有する日銀当座預金（日銀当預）の口座に止まっており、資金が円滑に市中に流れる状況となっておりません。日銀が日銀当預残高のほぼ半分に付けているプラス金利（0.1%）を撤廃すれば、市中での資金活用を促す効果が期待できますが、プラス金利の撤廃は、短期的には金融機関の収益に悪影響を及ぼすことから、プラス金利をむしろ若干引き上げ、あわせてプラス金利の適用枠を縮小することにより、市中への資金供給を促すことなどを検討する必要があります。こうした資金の活用は、新型コロナウイルスの感染終息後における、海外生産拠点の国内回帰を含めたバリューチェーンの再構築や、DX（デジタルトランスフォーメーション）展開に役立つものと思われます。
- * ちなみに、中央銀行の掲げる消費者物価上昇率目標は、2%程度が国際的な標準となっていますので、日銀がこれよりも低い目標を掲げることは、市場にとって「円高誘導」のサインとなることに、とくに注意する必要があります。
- * なお日銀は、
 - ・ 2%の「物価安定の目標」の実現を目指し、これを安定的に持続するために必要な時点まで、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」を継続する。
 - ・ マネタリーベースについては、消費者物価指数（除く生鮮食品）の前年比上昇率の実績値が安定的に2%を超えるまで、拡大方針を継続する。との政策を掲げていますが、「必要な時点まで」「継続する」という方針は、白川日銀時代の「判断するまで」「継続していく」という方針と酷似しており、市場に対し中央銀行の積極的な姿勢を示すことになっていない可能性があります。

GDPギャップ：GDPギャップ (%) = (実際のGDP - 潜在GDP) / 潜在GDP



2. 行政事業レビューの徹底などによる財政健全化

○新型コロナウイルス対策の予算以外の歳出については、各府省ごとにマイナスシーリングを設定することにより、行政事業レビューの徹底を促し、政府の無駄の根絶を図るとともに、歳入に関してはマイナンバー制度と消費税におけるインボイス導入を活用した所得捕捉の徹底を図り、迅速に財政健全化を進めていくこと。

行政事業レビュー：各府省自らが、自律的に、概算要求前の段階において、原則すべての事業について、予算が最終的にどこに渡り（支出先）、何に使われたか（使途）といった実態を把握し、これを国民に明らかにした上で、外部の視点も活用しながら、過程を公開しつつ事業の内容や効果の点検を行い、その結果を予算の概算要求や執行などに反映させる取り組み。いわば「行政事業総点検」ともいうべきもの。

マイナスシーリング：予算編成において、各府省からの概算要求枠を対前年度比でマイナスにし、歳出予算の総額を抑える方式。

<背景説明>

(財政健全化)

*2020年4月には、新型コロナウイルス対策として大規模な2020年度第1次補正予算が編成され、今後さらに追加の補正予算が組まれていくものと想定されます。一刻も早い新型コロナウイルスの感染終息と経済活動の正常化、中小企業に対する支援と働く者の生活不安・雇用不安の解消に向けた大胆な政策が不可欠ですが、同時並行的に、財政健全化にも取り組んでいかなくてはなりません。

*マクロ経済では、

財政赤字 = 家計の貯蓄超過 + 企業の資金超過 + 貿易赤字

という関係があるので、財政赤字が拡大すると、

- ①家計は個人消費を抑制し、貯蓄超過が拡大する。
- ②企業は設備投資を抑制し、資金超過が拡大する。
- ③貿易黒字が縮小、または貿易赤字が拡大する。

ということが懸念されます。

* 国と地方の財政赤字は対名目GDP比では縮小傾向をたどってきていますが、それでも国際的に見れば大きなものとなっており、国民の消費行動や企業の投資行動を抑制的にしている可能性があります。また、2020年1月時点での内閣府「中長期の経済財政に関する試算」でも、2018年度の財政赤字の対名目GDP比は3.2%でしたが、2019年度、2020年度には3.9%に拡大する状況となっていました。

* わが国の財政健全化目標は骨太方針2018において、2025年度における国・地方の基礎的財政収支の黒字化、および債務残高の対名目GDP比の安定的な引き下げ、とされています。しかしながら、同じく2020年1月の試算でも、2018年度から2019年度には、基礎的財政収支は対名目GDP比でマイナス2.0%からマイナス2.7%に拡大、債務残高の対名目GDP比も193.4%から193.6%に拡大し、財政健全化目標とは逆行する状況となっています。国の財政に対する将来不安を払拭し、国民の消費マインド、企業の投資マインドを改善するためにも、財政健全化に取り組む必要があります。

資料2 政府の財政健全化目標

○経済再生と財政健全化に着実に取り組み、2025年度の国・地方を合わせたPB黒字化を目指す。

○同時に債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すことを堅持する。

資料出所：「経済財政運営と改革の基本方針2018」2018年6月閣議決定

(行政事業レビュー)

* 国の行っている5,000の事業について、ひとつずつ点検し、事業の効果的・効率的な実施を図っていくことは当然ですが、それとともに、類似の事業を比較し、整理・統合の可能性も含めて精査していくことが、行政の無駄の削減にとって不可欠です。行政事業レビューシート（行政事業点検票）の「関連事業」欄は、「事業目的如何にかかわらず、事業の対象や態様において実施内容が類似していると受け止められる可能性のある事業を、事務局のホームページにおいて公開している行政事業レビューシートのデータベースの検索機能を活用して洗い出し、当該事業の所管府省、事業番号、事業名等を記載するとともに、『評価に関する説明』欄に、当該事業と関連事業を所管する部局名を記載し、その役割分担の具体的な内容を記載する。類似していると受け止められる可能性の有無の判断に当たっては事業名、事業の目的や事業概要の文言、支出先などが重複しているものを始めとして、可能な限り幅広い範囲で捉える」とされていますので、他府省の事業についても、「可能な限り幅広い範囲で」記載されているかどうかチェックした上で、網羅的に点検していく必要があります。

* 行政事業レビューに関しては、これまでレビューシートの記載内容の改善、概算要求に向けた各府省による公開事業点検（公開プロセス）の強化、行政改革推進本部事務局のヒアリング権限の明確化など、取り組みの充実が図られてきました。しかしながら2019年度の実績は、公開プロセスによる事業の廃止2、抜本的な改善21、一部改善42、基金の点検による国庫返納予定額1,847億円、行政改革推進会議による検証を経た上で政府予算案作成に向け実施される秋の年次公開検証で749億円の減額などに止まっています。各府省ごとに、新規事業も含めたマイナスシーリングを設定することにより、行政事業レビューの徹底を促し、政府の無駄の根絶を加速化させることが必要と思われます。

3. 「自由で開かれた」国々の連携強化に向けた役割の遂行

- 日本政府として、「自由で開かれた」国々、すなわち自由主義・民主主義陣営の連携体制の強化を図るべく、米国に対する一層の働きかけなどについて、積極的な役割を果たしていくこと。
- 安全保障貿易管理については、国際情勢の変化に迅速かつ的確に対応していくこと。
- TPP11については、米国に対し早期復帰を求めるとともに、インド太平洋諸国はもとより英連邦諸国、EU、ラテンアメリカ諸国などに対して、早期参加を働きかけていくこと。

<背景説明>

*2018年12月、TPP11が発効しましたが、2020年に入ってから国内手続きが完了した締約国は、メキシコ、日本、シンガポール、ニュージーランド、カナダ、オーストラリア、ベトナムの7カ国に止まっています。また11カ国以外の国・地域の参加については、いまだ具体的な手続きに入ったところがありません。

- ・署名国のうち残っているペルー、チリ、マレーシア、ブルネイの早期の国内手続きに向けて、TPP11の効果などに関し、具体的なデータを提供する。
- ・アメリカに対し、早期復帰を呼びかける。
- ・TPP11に関心を示している国・地域に対し、加入に向けた具体的手続きへの着手を促すことが必要です。

*TPP11を「自由で開かれた」国々の基軸となる協定として位置づけ、インド太平洋諸国、英連邦諸国、EU、ラテンアメリカ諸国などに対しては、これまで目立った関心を示していない国・地域も含めて、参加に向けた積極的なアプローチを行っていくことが重要です。イギリスのEU離脱により、イギリスとアイルランドの国境問題を解決する必要がありますが、TPP11が日本以外の国々がほぼ完全に関税を撤廃する「包括的及び先進的な協定」であることから、イギリス、EU双方の加入による国境問題の解消を提案していくことも重要です。

*なお、2019年1月に決定された「加入手続」によれば、正式な加入要請に先立って、加入希望の国・地域とTPP11署名国との非公式な意見交換を実施することが重要であり、関心を示している国・地域に対して、迅速な実施を促していく必要があります。

金属労協2020年政策・制度要求

Ⅱ. 産業政策

Ⅱ. 産業政策

⇒ **第4次産業革命をリードするための研究開発投資・設備投資・「人への投資」の促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動促進**

(米中新冷戦と第4次産業革命)

米中新冷戦の下で、中国市場や中国の生産・開発拠点を活用したビジネスモデルは、企業にとってリスクが大きくなっており、すでに中国から東南アジアへの生産移管など、グローバルな生産立地見直しの動きが始まっています。しかしながら日本企業では、米中対立の長期化は認識しつつも、具体的な対応は進んでおらず、様子見の企業が多い状況にあります。日本の産業・企業として、収益構造や成長モデルの抜本的な再検討、生産拠点や研究開発拠点などグローバルなバリューチェーンの再構築に取り組んでいくことが喫緊の課題となっています。

一方、第4次産業革命に関しては、わが国企業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）の遅れが指摘されています。グローバル市場において中国企業の活動が制約を受けるなど構造変化が進みつつある中で、わが国産業・企業が新技術や新製品・新システムの開発・普及、新しいビジネスモデルの構築において主導的な役割を果たし、グローバル・スタンダードを獲得すべく、総合的な競争力の強化を図っていかねばなりません

そのためには、基礎研究を含めた研究開発投資や設備投資の拡大、AI、IoT、ロボット、ビッグデータなどデジタル技術とそれらを用いたデータの「活用力」の向上を図っていく必要があります。とくに、企業における基礎研究の縮小は、単に一企業の問題に止まらず、わが国の科学技術全体の弱体化に直結するものと言わざるを得ません。

いわゆるポストクの多さが問題となる一方で、ICT系の人材不足が指摘されています。リカレント教育も含め、第4次産業革命を担う人材の育成のあり方について、国全体で再検討していくことが喫緊の課題となっています。

米中新冷戦と第4次産業革命という大変革期において、わが国産業・企業が競争力を強化していくためには、職場全体のモチベーションの一層の向上を図り、働く者が安心して変革に邁進できるようにしていくことが不可欠です。政労使で確認してきた「生産性運動三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）」を実践し、とくにマクロ経済の状況を反映した「成果の公正な分配」が「人への投資」として着実に行われるよう、政府としても意識喚起を行っていくことが重要です。

(従業員重視・ステークホルダー重視により、

長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進)

東西冷戦の終結後、グローバル化・市場経済化によって国際競争が熾烈なものとなり、また資本主義の対抗軸であった共産主義・社会主義イデオロギーが力を失ったこともあって、資本主義経済体制において株主重視の傾向が急速に強まることとなりました。新興国・途上国では市場経済化・グローバル化によって経済が底上げされ、生活の改善も見られましたが、一方で

先進国・新興国・途上国を問わず、所得・資産の格差拡大が放置できない問題としてクローズアップされるようになり、1998年の「ILO宣言」を皮切りに、2000年、2011年の「OECD多国籍企業行動指針」の改訂、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、2015年の国連「SDGs（持続可能な開発目標）」など、行き過ぎた株主重視経営を背景とした基本的人権や労働基本権の侵害を是正し、経済活動の持続可能性を確保しようとする取り組みが展開されました。

2019年8月には、米国の経営者団体ビジネス・ラウンドテーブルが、顧客に対して価値を、従業員には公正な報酬、給付、教育訓練を提供し、サプライヤーとは公正で倫理的な取引を行い、地域社会を支援し、株主に対して長期的な価値を創造することをコミットする「企業の目的に関する声明」を発表しました。また2020年の世界経済フォーラム（ダボス会議）では、企業は株主だけでなく、従業員、顧客、サプライヤー、地域社会、そしてすべてのステークホルダーに貢献することを明らかにした「ダボス・マニフェスト2020」を発表しました。国際機関に止まらず企業自らが従業員重視経営、ステークホルダー重視経営を打ち出してきたことは、それが企業の競争力強化をもたらすものであり、企業の長期的利益の創出と持続的発展にとって不可欠であることを如実に示しているものと思われます。

「失われた20年」の間、日本企業では、研究開発投資、設備投資、「人への投資」を抑制し、ともすれば短期的利益重視、縮小均衡型の経営が行われる場合も見られました。すでに景気回復後7年を経過していますが、デフレマインドが継続する中で、こうした企業行動パターンを払拭できていないことが、競争力の弱体化を招き、産業・企業の将来的な発展軌道を描き切れない要因になっている可能性があります。ビジネス・ラウンドテーブルやダボス会議での議論を踏まえ、「従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動」の促進を図るべく、政府としても啓発活動を進めていくことが重要です。

DX（デジタルトランスフォーメーション）

：企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省）

《 要 求 項 目 》

1. 米中新冷戦と第4次産業革命に対応するための「総合的産業戦略」の策定

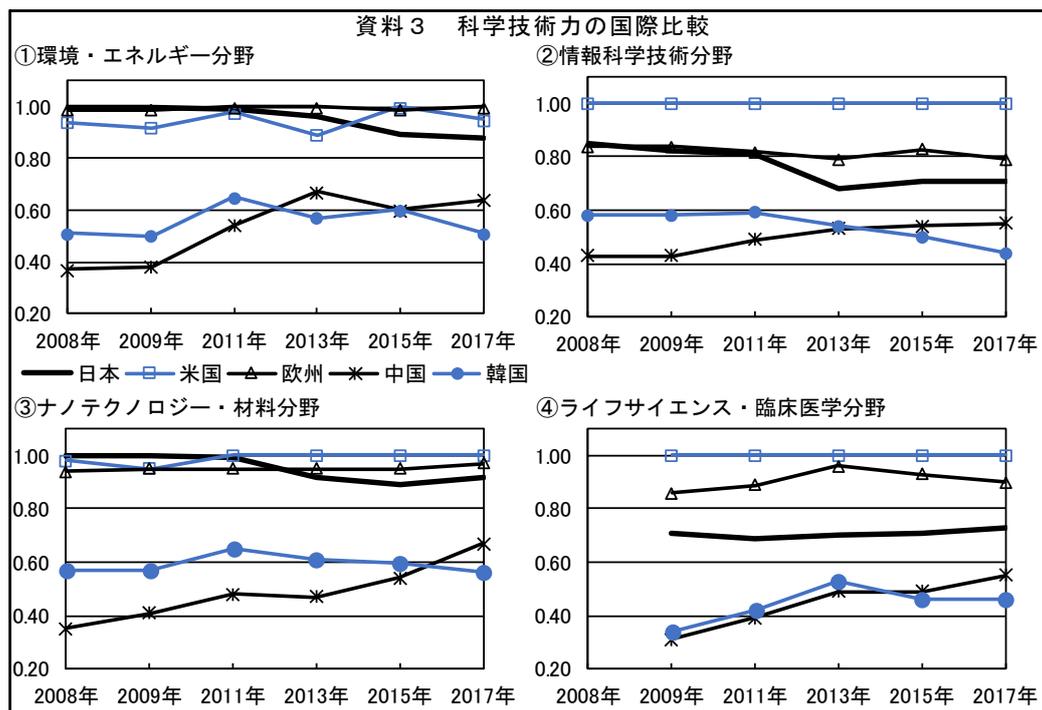
- 米中新冷戦と第4次産業革命という大変革期において、わが国産業・企業の抜本的な競争力強化を図るため、各府省はもとより公労使も参画し、国として、改めて「総合的産業戦略」を策定すること。
- 「総合的産業戦略」を策定する過程において、「第11回科学技術予測調査2019」で示されたわが国における科学技術の未来像のうち、6G、完全自動走行、低環境負荷精錬技術など主要な科学技術トピックの実現時期の見込みを精査し、海外において想定されているシナリオと比較し、後れをとっている場合には、シナリオの前倒し実現に向けた課題・施策を具体的に抽出していくこと。

<背景説明>

* 国立研究開発法人科学技術振興機構の「研究開発の俯瞰報告書（2017年）」に基づく科学技術力の国際比較によれば、日本の科学技術力について、「従来から欧米と距離があると考えられるライフサイエンス・臨床医学分野や情報科学技術分野は依然として差が縮まらず、欧米と熾烈なトップ争いをしていると考えられてきた環境・エネルギー分野やナノテクノロジー・材料分野においても徐々に差を広げられつつあり、力負けしてきているように見える」と分析しています。

* 「第11回科学技術予測調査2019」では、科学技術7分野について702の科学技術トピック（2050年までの実現が期待される、将来的に重要と考えられる研究開発課題）を設定し、重要度、わが国の国際競争力、実現見通し、実現に向けた政策手段について調査を行っています。その中で日本の国際競争力が高い分野として、マテリアル・デバイス・プロセス分野、都市・建築・土木・交通分野、宇宙・海洋・地球・科学基盤分野が挙げられていますが、日本の国際競争力の高い分野で海外に後れをとることがないように、シナリオ実現の前倒しに向けて課題を抽出し、必要な施策を講じていくことが重要です。

* 総務省の調べによれば、すでに5Gの展開においても、わが国は遅れ気味と言わざるを得ません。6Gや自動走行などの開発・普及において、決して後れをとることのないようにしていく必要があります。



(注) 1. 世界トップの科学技術レベルを1とした場合の比較。

2. 日本人研究者の主観をベースとしており、日本の科学技術力が高めにしている可能性がある。

3. 資料出所：国立研究開発法人科学技術振興機構「研究開発の俯瞰報告書（2017年）」に基づく科学技術力の国際比較

資料4 科学技術トピックの国際競争力、科学技術的・社会的実現見込み（金属産業関係）

科学技術トピック	国際競争力	科学技術的実現時期	社会的実現時期
がん末期での腸瘻や介護現場において利用可能な、人手が不要の排泄補助機器	0.29	2028	2030
次世代手術ロボットとAIによる、外科医の熟練によらない標準化された手技	0.30	2029	2032
木材の伐採・搬出・運材・加工の自動化技術	0.05	2029	2030
人間を代替する農業ロボット	0.59	2026	2029
濃縮度5%超燃料が使用可能、プラント寿命が80年、立地条件を選ばないなどの特徴を有する次世代軽水炉技術	-0.07	2036	2045
事故時にも避難が不要になるレベルまで安全性が高められた商業利用可能な小型モジュール原子炉	0.13	2037	2046
太陽光・風力発電の余剰電力を用いた水素製造	0.67	2027	2031
メタンハイドレート採掘利用技術	0.63	2036	2038
全ての選挙がインターネット上で実施可能となるレベルのネット上での個人認証技術	-0.22	2027	2032
大容量、超信頼・超低遅延、超多数端末通信の複数を同時に実現する有無線移動通信技術	0.63	2027	2028
地域における公共交通網の維持や、物流分野の変革を実現する、自動走行、ドローンなど多様な移動手段、およびそれらの管理・運用支援技術	0.21	2027	2031
従来の大量生産技術と同等の生産性を有する付加製造（3Dプリンティング）技術	0.33	2027	2030
直接還元などの新しい製造システムの構築による低環境負荷精錬技術	0.55	2030	2033
CO2の還元による再資源化（燃料や化学原料を合成）をエネルギー効率20%以上で可能とする、光還元触媒および人工光合成	0.65	2036	2039
都市部でのレベル4自動運転（システムが全ての運転操作を行うが、システムの介入要求等に対してドライバーが適切に対応）による移動サービス	0.48	2025	2029
レベル5の自動運転（場所の限定なくシステムが全てを操作する）	0.44	2030	2034
科学観測や資源利用等を目的とする、地球外天体（月または火星）における恒久的な有人活動拠点構築	0.00	2035	2040

- (注) 1. 2050年までの実現が期待される702の科学技術トピックについて、専門家の見解を収集した。
 2. 国際競争力については、非常に高い(+2)、高い(+1)、どちらでもない(0)、低い(-1)、非常に低い(-2)としてスコアを算出しているが、702件中632件のトピックが0.00~0.99となっている。
 3. 実現時期は中央値。
 4. 資料出所：文部科学省「第11回科学技術予測調査」2019年2~6月実施

資料5 欧米中韓における5Gの状況

	米国 	中国 	韓国 	欧州 	日本 
周波数帯等	600MHz帯 2.5, 3.5GHz帯 25,28,37,39GHz帯	2.5,3.5,4.8GHz帯 (26GHz帯は検討中)	3.5GHz帯 28GHz帯	700MHz帯 3.5GHz帯 26GHz帯	3.7, 4.5GHz帯 28GHz帯
サービス開始時期	2018年10月 (固定系ネット接続) 2019年4月から本格展開 (スマートフォン)	2019年11月から本格展開 (スマートフォン)	2019年4月から本格展開 (スマートフォン) 28GHz帯は2020年後半から展開予定	2019年5月のスイス、英国を皮切りに、各国にて順次展開 2020年中の全加盟国におけるサービス開始を目標	2020年春から本格展開 (東京オリンピックパラリンピック競技大会前)
サービス形態や実証等	<ul style="list-style-type: none"> Verizonは2018年10月から固定系サービスを、2019年4月からスマホ向けサービスを開始。現在31都市で提供中。 AT&Tは2018年12月、モバイルルータを提供、2019年6月に企業向けサービスを、12月に個人用スマホ向けサービスを開始。現在30都市で提供中。 Sprintは2019年5月に開始し9都市で、また、T-Mobileは6月に開始し6都市で提供中。 	<ul style="list-style-type: none"> 中国移動、中国電信、中国聯通の3社は2019年11月から50都市でスマホ向けサービスを開始。 国内外の事業者・ベンダーと政府、研究機関が北京郊外に広大な試験フィールドを構築。 中国電信、中国聯通の2社は、5Gネットワークの建設を地域毎に分担し、共同で構築、保守を行う予定。 	<ul style="list-style-type: none"> SK Telecom, KT, LG U+の3社は2019年4月からソウル全域を含む首都圏・6大広域市などでスマホ向けサービスを開始。 KTは5G専用コンテンツとしてゲーム、動画を提供。 3社の5G加入者は約430万人。(2019年11月末現在) 	<ul style="list-style-type: none"> スイスコムは2019年5月から欧州初となる5Gスマホ向けサービスを開始。 英国はEEが5月より、Vodafoneが7月より、O2が10月よりスマホ向けサービスを提供。 各国のサービス開始状況は以下のとおり。 5月：スイス、英国 6月：イタリア、スペイン、ルーマニア 7月：ドイツ、フィンランド、モナコ 8月：アイルランド 9月：オーストリア 10月：ハンガリー 	<ul style="list-style-type: none"> 導入当初から移動系サービスを予定。 通信事業者や国が様々な分野の企業を交えて実証を実施中。 2019年7月よりソフトバンクが、9月よりNTTドコモ及びKDDIがプレサービスを提供開始。

(2020年1月21日総務省調べ)

資料出所：総務省「Beyond 5G推進戦略懇談会」

2. 従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進

- 米国の経営者団体ビジネス・ラウンドテーブルが2019年8月に発表した「企業の目的に関する声明」、2020年1月の世界経済フォーラムにおける「ダボス・マニフェスト2020」などを踏まえ、企業に対し、従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動を促進するため、政府・企業・働く者の総意による国家的レポートを策定すること。
- レポートの策定に際しては、労使はもちろん、経営学、産業社会学などをはじめとする専門家の知見を活用し、以下のような観点に関し、とくに検討を深めていくこと。
 - ・従業員重視・現場力重視を基本とするイノベーションの促進、DX（デジタルトランスフォーメーション）の展開、脱炭素経営の推進。
 - ・第4次産業革命、DXの推進などにおいて必要となる従業員のスキルアップや職種転換に対応するためのリカレント教育を含めた教育訓練投資の徹底。
 - ・「生産性運動三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）」の実践。とりわけ「成果の公正な分配」としてのマクロ経済の状況を反映した働く者への成果配分。
 - ・「米中新冷戦」を踏まえ、国内の開発拠点・生産拠点を基盤としたグローバルなバリューチェーンの再構築。
 - ・バリューチェーンにおける付加価値の適正な配分。
 - ・企業の収益（売上高＋営業外収益）や売上高のうち、どれだけが企業の外部（取引先）などに支出されたか、その残余部分である付加価値がどのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」の活用。

<背景説明>

（従業員重視・ステークホルダー重視経営）

*企業行動のあり方を示す指針としては、経団連の「企業行動憲章実行の手引き」や東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」、経済産業省の「伊藤レポート」、「伊藤レポート2.0」などがあります。これらはいずれも企業の持続的な発展を促すものではありませんが、企業と投資家、企業と社会などの関係が中心となっており、企業行動全体のあり方を具体的に提案するものとは言い難いところがあります。企業の経営判断は、当然のことながら株主の負託を受けた経営者が行っていくものではありませんが、政府としても企業に対し、長期的な利益、持続的な発展を重視した経営を促進していくことは、大変意味のあることであると思われま。現役世代の減少、米中新冷戦、第4次産業革命への対応の遅れという状況の中で、今こそ、わが国の経済・産業と国民生活の将来を左右する正念場であるという認識の下に、あるべき企業行動に向けて旗を振っていくことが必要です。

*2019年8月、米国の主要な経営者の団体であるビジネス・ラウンドテーブルは、アフラック、アクセンチュア、アメックス、アマゾン、アップル、ボーイング、ボストンコンサルティング、キャタピラー、コカ・コーラ、デル、エクソン、フォード、GM、IBM、JPモルガ

ン、ファイザー、ユナイテッド航空、ウォルマートといった、製造業だけでなく金融関係を含めた米国を代表する企業、およびバイエル、BP、シーメンスといった英国やドイツ系企業の米国法人も含め、181社のトップがサインして、「企業の目的に関する声明」を発表しました。顧客への価値の提供、従業員への投資、サプライヤーとの公正で倫理的な取引、地域社会への支援、株主への長期的な価値の創出という5項目を掲げ、企業、地域社会、そして国の将来の成功のために、すべてのステークホルダーに価値を提供することを約束しています。この中で、従業員への投資については、

- ・公正な報酬を補償し、重要な給付を提供することから始まる。
 - ・急速に変化する世界において、新しい能力の開発を助けるトレーニングと教育を通じたサポートも含まれる。
 - ・多様性と包摂、尊厳と尊敬を発展させる。
- ことを掲げています。

*また、2020年1月に開催されたダボス会議では、「ダボス・マニフェスト2020」が指針として示されました。1971年に始まったダボス会議は、もともと「企業は顧客、従業員、地域社会そして株主などあらゆる利害関係者の役に立つ存在であるべきだ」とする創設者クラウス・シュワブ氏の理念を展開する目的で創設されており、それが1973年の「ダボス・マニフェスト」としてとりまとめられていたそうですが、「2020」では、さらに公平な課税、反汚職、役員報酬、人権の尊重など、現代的な課題が付け加えられており、ビジネス・ラウンドテーブルと同様、顧客、従業員、サプライヤー、地域社会、株主に対する企業行動についてコミットされています。従業員については、

- ・企業は従業員を尊厳と尊敬をもって扱う。
- ・多様性を尊重し、労働条件と従業員の幸福の継続的な改善に努める。
- ・急速な変化の世界で、企業は能力向上や再教育を通じ、継続的なエンプロイアビリティを促進する。

ことを掲げています。

*これらは、「株主利益第一主義」から、「従業員重視」「ステークホルダー重視」への転換を図るもの、とみなされています。経営側のこうした動きについては、懐疑的な見方もありますが、「株主利益第一主義」を進めてきた結果、所得と資産の格差が容認できないほど拡大し、世界各国におけるポピュリズムの台頭など、市場経済と自由社会の存続に対する危機意識によるものとするれば、わが国企業としても立ち遅れは許されないものと思われれます。

資料6 ビジネス・ラウンドテーブル「企業の目的に関する声明」の概要（2019年8月）

米国企業は、自由市場システムが、すべての人に対して、よい仕事や、強力で持続的な経済、イノベーション、健全な環境、経済的機会を生み出す最良の手段であると信じている。

個々の企業は、それぞれの企業目的を果たす一方で、すべてのステークホルダーに対する基本的なコミットメントを共有している。私たちは以下のことを約束する。

顧客への価値の提供。私たちは、顧客の期待に応える、または超えることにおいてリードするアメリカ企業の伝統をさらに促進する。

従業員への投資。これは公正な報酬を補償し、重要な給付を提供することから始まる。また、急速に変化する世界において、新しい能力の開発を助けるトレーニングと教育を通じたサポートも含まれる。私たちは、多

様性と包摂、尊厳と尊敬を発展させる。

公正で倫理的な取引。私たちは、大小を問わず、私たちの使命を果たすのに役立つ他の企業の良きパートナーとして奉仕することに努める。

われわれが働いている地域社会への支援。私たちは、地域社会の人々を尊重し、事業全体で持続可能な慣行を取り入れることで環境を保護する。

企業が投資し、成長し、イノベーションすることを可能にする資本を提供する株主に、長期的価値を生み出す。私たちは、透明性と株主の効果的な関与に取り組んでいる。

それぞれのステークホルダーは必要不可欠である。私たちは、企業、地域社会、国の将来の成功のために、ステークホルダーすべてに価値を提供することを約束する。

資料出所：ビジネス・ラウンドテーブル資料より金属労協政策企画局まとめ

資料7 「ダボス・マニフェスト2020」の概要

- *企業は株主だけでなく、従業員、顧客、サプライヤー、地域社会、そして社会全体のすべてのステークホルダーに貢献する。
- *企業は、顧客のニーズに最も応える価値提案を提供することにより、顧客に貢献する。公平な競争と平等な機会を受け入れ、支持する。汚職を一切容認しない。信頼性のあるデジタルエコシステムを維持する。
- *企業は尊厳と尊敬をもって人々を扱う。多様性を尊重し、労働条件や従業員の幸福の継続的な改善に努める。急速に変化する世界において、企業は能力向上や再教育を通じ、継続的なエンプロイアビリティを促進する。
- *企業は、そのサプライヤーを価値創造における真のパートナーとして認識する。新市場参入者に公平な機会を提供する。サプライチェーン全体を通じて人権を尊重する。
- *企業は、その活動を通じて社会全体に貢献し、働く場である地域社会を支援し、税金を公平に負担する。データの安全かつ倫理的、有効な使用を保証する。将来世代のための全世界の環境と物質の管理者として機能する。われわれの生物圏を意識的に保護し、循環・共有・再生する経済を支持する。知識、イノベーション、テクノロジーのフロンティアを継続的に拡大し、人々の幸福を向上させる。
- *企業は、起業リスクと継続的なイノベーションや持続的な投資の必要性を考慮に入れた投資利益率を株主に提供する。未来を犠牲にしない持続可能な株主還元を追求し、短期・中期・長期の価値創造について責任をもって経営する。
- *企業は、富を生み出す経済単位以上のものである。広範な社会システムの一部として人間と社会の願望を実現する。パフォーマンスは、株主への還元だけでなく、どのくらい環境、社会、および優れたガバナンス目標を達成したかについても測定する必要がある。
- *多国籍の活動範囲を持つ企業は、直接関与しているすべてのステークホルダーに貢献するだけでなく、企業自体がわれわれのグローバルな未来のステークホルダーとして、政府や市民社会とともに行動する。企業のグローバルシチズンシップでは、世界の状況を改善するために、他の企業やステークホルダーとの共同作業で、そのコアコンピテンシー、起業家精神、スキル、関連リソースを活用する必要がある。

資料出所：世界経済フォーラム資料より金属労協政策企画局まとめ

(CSR会計)

- *従業員重視・ステークホルダー重視経営を実践していくためには、企業がバリューチェーン全体でどのように付加価値を創出し、産み出された付加価値がステークホルダー間でどのように配分されているかを把握することが必要です。有価証券報告書の財務諸表では、人件費を把握することはできないため、損益計算書などの会計数値を組み替えることにより、収益（売上高＋営業外収益）や売上高のうち、どれだけが企業の外部（取引先）などに支出されたか、そしてその残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」の普及が必要です。CSR会計の作成・公表の動きが広がり、さまざまな産業・企業におけるCSR会計を比較・分析することが可能となれば、

・他の業界や同業他社と比べて、取引先、従業員、役員、株主などに対する支払いや内部留保、地域・社会に対する貢献が多いのか、少ないのか。

・他の業界や同業他社と比べて多い、もしくは少ないことについて、合理的な説明はできるか。を検討することができ、企業行動を見つめ直すことによって、企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の確保を図るための対応を促すことが期待されます。

*なお、企業の作成するCSR報告書の国際規格であるGRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」でも、開示事項201-1「創出、分配した直接的経済価値」として、企業の収益、事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者や政府への支払い、コミュニティー投資に関し、報告を求めています。

*ヨーロッパ系のものづくりグローバル企業では、連結で30%程度の売上高人件費比率を確保しているところが少なくなく、そうした高い人件費比率で、高い利益率を稼ぎ出しています。

資料8 CSR会計の例（前田建設「サステナビリティレポート2019」）

社会価値 643億円		社会に創出した付加価値と価値分配	
社会に創出した付加価値(環境価値を除く)		(単位:億円)	
付加価値の算出方法	金額	ステークホルダー	摘要
売上高	4,012	従業員	給与・賞与、福利厚生等の総額
営業外収益	34	経営者	役員報酬の総額
収入合計	4,046	内部留保	剰余金の増加額
売上原価	3,498	地球	地球への配当
販売費および一般管理費	216	投資家	株主配当金
－ 人件費・役員報酬	315	公的機関	租税公課
寄付金	1	債権者	支払利息・社債利息
営業外費用	10	地域社会	寄付等(地球への配当を除く)
－ 支払利息・社債利息	6	MAEDA SII	MAEDA SII投資分の総額
外部調達支出合計	3,403	その他	特別損益の差額・法人税等調整額
付加価値	643	協力業者	延べ 45,810社
		資材供給者	延べ 5,745社
		その他	18 その他収支計

資料出所：前田建設工業株式会社「サステナビリティレポート2019」

資料9 「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」で要求している

CSR会計に関する開示事項

開示事項201-1 創出、分配した直接的経済価値

報告要求事項

報告組織は、次の情報を報告しなければならない。

a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する

i. 創出した直接的経済価値：収益（純売上高に財務投資収益と資産売却収益を加算）

ii. 分配した経済価値：事業コスト（購入した原材料、製品の部材、設備、サービス購入代金の組織外部への支払い金額）、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資

iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの

b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する

2.1 開示事項201-1に定める情報を提示する際、報告組織の創出・分配経済価値は、組織の監査済み財務諸表や損益計算書または内部監査済み管理会計の数値を用いて編集しなければならない（該当する場合）。

資料出所：GRI (Global Reporting Initiative)

資料10 海外グローバル企業における利益率と人件費の比較(2018年)

(%)

企業グループ、母国		売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当 期純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費比率	自己資本 比率
多国籍企業（連結）							
フォルクスワーゲン	ドイツ	5.9	5.2	10.4	2.7	17.5	25.6
ボルボ	スウェーデン	8.8	6.5	20.2	5.3	15.4	26.5
フィリップス	オランダ	9.5	6.1	9.1	4.2	32.2	46.6
シーメンス	ドイツ	9.7	7.4	12.7	4.4	36.7	34.6
エレクトロラックス	スウェーデン	4.3	3.1	17.5	3.9	17.7	22.3
エリクソン	スウェーデン	0.6	-3.0	-7.2	-2.3	31.9	32.7
ブラウン	ドイツ	7.2	4.8	8.9	3.6	38.4	40.1
ファーウェイ	中国	10.2	8.2	25.5	8.9	20.3	35.0
スウォッチ	スイス	13.6	10.2	7.7	6.3	30.2	82.5
SKF	スウェーデン	12.9	8.8	21.4	8.7	28.8	40.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	8.6	7.0	12.1	5.8	13.8	48.3
ティッセンクルップ	ドイツ	1.4	0.2	1.8	0.2	27.6	9.7
エアバス	フランス等	7.9	4.7	31.0	2.6	20.6	8.4

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

2. 資料出所：各社 Annual reportより金属労協政策企画局で独自に作成したもの。

3. ものづくり分野を中心とする、第4次産業革命を担う人材の育成

- 工業高校をはじめとする専門高校について、以下のような施策を通じ、教育力の一層の強化を図っていくこと。
 - ・国の予算としての都道府県立専門高校に対する産業教育設備予算の復活。
 - ・専門高校において、従来の専門教科の教育レベルを維持しつつ、ICT関連教科の拡充に対応するための専攻科の設置の促進。
 - ・ものづくりマイスターによる実技指導の拡大に向けた、予算の拡大と委託先（都道府県職業能力開発協会）の取り組み状況のチェックによる地域間の取り組み格差の縮小。
- 優良な地方大学や専門学校、地方自治体などと連携した、リカレント教育を含めたICT教育の拠点となる専門職大学、専門職大学院を全国に設置すること。
- 大学・大学院改革を進めるとともに、企業で研究開発に従事している者に授与する「論文博士」の仕組みを再評価し、その積極的な拡大を図ること。
- 文部科学省、経済産業省、厚生労働省の参画の下、内閣府に「産業教育本部」ならびに「産業教育会議」を時限的に設置し、専門高校、高等専門学校、専門職大学、専門職大学院、専門学校などを中心に、リカレント教育を含めた第4次産業革命を担う人材の育成のあり方について、国全体で再検討を行い、必要な予算を確保すること。

<背景説明>

（産業教育設備費補助）

- *都道府県立専門高校に対する産業教育設備費補助については、三位一体改革により2005年度に一般財源化されたため、都道府県立専門高校の設備整備は都道府県の予算で行うことになっています。工業高校の重要性はますます高まってくるものと思われませんが、一方で、その実験実習設備は老朽化が指摘されており、予算の制約により、更新や修繕が困難な状況にあります。

資料11 都道府県における産業教育設備関係の予算・決算の状況

(万円)

都道府県	事業名	金額	時点
青森	産業教育設備整備費	30,432	2019予算
山形	県立高等学校産振設備整備費	4,030	2019予算
栃木	産業教育設備の整備	4,294	2019予算
群馬	次代を担う職業人材育成のための教育設備充実	27,000	2019予算
埼玉	高等学校産業教育設備整備事業	10,628	2019予算
神奈川	職業教育設備整備事業費	1,210	2019予算
新潟	専門教育推進費	1,438	2019予算
静岡	産業教育設備費	7,250	2018予算
愛知	産業教育設備整備費	29,805	2019予算
岐阜	産業教育振興設備整備費	19,000	2019予算
滋賀	産業教育設備整備費	2,558	2020要求
	産業教育用コンピュータ整備事業	8,255	
大阪	産業教育設備整備費	560	2019予算
	実業教育施設整備費	736	
鳥取	教育実習設備整備費	3,117	2019予算
島根	産業教育設備整備事業	17,150	2018計画
徳島	産業教育設備整備事業費	10,497	2019予算
愛媛	産業教育設備充実費	2,839	2018決算
	産業教育ICT機器整備事業費	5,658	
高知	産業教育等設備整備費	4,805	2019予算
長崎	産業教育設備整備事業	9,605	2019予算
熊本	高等学校産業教育設備整備費	4,480	2020予算
	高等学校産業教育電算機組織整備事業	9,799	

(注)1. ICT関係の取り扱いをはじめ、事業の中身が都道府県ごとに異なる可能性があり、単純な比較はできない。

2. 予算は原則として当初であるが、補正後のデータも一部含まれる。

3. 資料出所：各都道府県ホームページより金属労協政策企画局で作成。

(専門高校における専攻科)

* 高等学校には、卒業生もしくはそれと同等以上の学力を有する者に対して、精深な程度において、特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的として、専攻科が設けられている場合があります。修業年限は1年以上ですが、実際には2年のものが多いと言われています。一定の要件を満たした専攻科の卒業生は、大学に編入することができ、また科目履修により大学で単位を取得した場合には、学士の学位を取得することができます。2019年度の「学校基本調査」によると、普通科以外の高校2,281に対し、専攻科のある学校は134に止まっており、国家試験受験資格の関係で、看護科、水産科が多い状況にあります。第4次産業革命の進展の下、工学系の技術・技能者についても、ICT系のリテラシーが不可欠となっていることから、工業高校についても積極的に専攻科を設置し、リカレント教育にも活用していくことが有効と考えられます。

資料12 三重県立高等学校専攻科設置について（協議のまとめ）抜粋

平成28年3月 三重県立高等学校専攻科設置検討委員会

1 はじめに

本県は、県内総生産が名目で約7兆7千億円、そのうち約35%が製造業である（平成25年度）など、ものづくりの盛んな地域です。特に北勢地域には、半導体・自動車・電機・機械・食品など様々な企業が集積しており、付加価値の高い部材・素材を提供する企業群とそれを使って先進的な製品を生産する企業群がリンクした高度な産業構造が形成され、本県の産業全体を牽引している状況です。

しかし、一方では、技術革新、情報化の進展等により、産業社会における技術の高度化・複合化、経済活動のグローバル化が急速に進展する中で、先進的な製品を生産するための幅広い技術・技能を有し、中堅技術者としての指導力を備え、生産現場において牽引役となる優秀なエンジニアの不足が課題となっています。

このような中、平成26年11月、四日市市長と三重県知事との対談の中で、同市長から工業専攻科の設置が提案されました。

そこで、三重県教育委員会が、工業専攻科の設置について平成26年12月に北勢地域の工業高校に通学する2年生とその保護者を対象にアンケート調査を行ったところ、生徒の約30%、保護者の約26%にニーズのあることがわかりました。

また、平成27年6月には、学校教育法の一部が改正され、これまで認められていなかった高等学校専攻科修了者の大学への編入学が、平成28年度から認められることになりました。

これらの状況を踏まえて、一層高度なものづくり教育を行う専攻科の設置について検討を行うため、平成27年9月に企業関係者や有識者等で組織する三重県立高等学校専攻科設置検討委員会（以下「検討委員会」という。）が設置されました。

検討委員会では、専攻科の設置について高校生が進路選択の幅の拡大、自己実現に向けた環境整備に加え、本県の成長産業の振興や地域活性化の観点からも協議を行い、専攻科の設置に向けて「三重県立高等学校専攻科設置について（協議のまとめ）」を提言として取りまとめました。

3 提言

(1) 専攻科設置の必要性について

- 平成27年度の県内の高等学校工業学科の募集定員は1,720人、高等専門学校の工業に関する学科の募集定員は440人となっています。県内の短期大学には工業に関する学科は設置されておらず、大学については三重大学にのみ工学部が設置されており、募集定員は400人とどまっています。
- 工業学科で学ぶ高校生の全県立高校生に対する比率は12%台で推移しており、そのうち全日制課程の生徒の約7割が機械系学科と電気系学科で基礎的な技術・技能の習得に取り組んでいます。卒業後の進路選択については、約8割が卒業後すぐに就職しており、そのうち約7割は製造業に就いています。
- 進学者のうち、三重大学工学部への進学者は例年ごく少数で、工学部への進学希望者の多くは県外の大学等へ進学しています。
- 県教育委員会が北勢地域の工業高校に通学する2年生とその保護者を対象に工業専攻科の設置についてアンケート調査を実施したところ、現行制度のままでも進学したいと回答した生徒が約7%、就職時の待遇が短期大学と同等であれば専攻科で学びたいと回答した生徒が約23%であったことや、三重県に工業専攻科があれば子どもを進学させたいと回答した保護者が約26%であったことなどを踏まえると、工業高校の生徒の進路選択の幅を拡大するとともに、県内で自己実現を図ることのできる教育環境を整える必要があると考えます。
- 専攻科の設置は、技術革新、情報化の進展等による産業社会における技術の高度化・複合化、経済活動のグローバル化が進展する中で、本県における先進的な製品を生産するための幅広い技術・技能を有する中堅技術者の養成・確保につながります。

以上の理由から、県内に工業専攻科を早急に設置する必要があると考えます。

資料出所：三重県ホームページ

(ものづくりマイスターの実技指導)

- *「ものづくりマイスター」の活動実績を見ると、2018年度で受講者のべ人数が216,023人、うち工業高校や中小企業に対する実技指導が138,448人となっており、徐々に拡大してきています。しかしながら、都道府県別に工業高校などに対する実技指導の受講者のべ人数を見ると、和歌山県が3,390人となっているのに対し、岩手県では305人に止まるなど、違いが大きい状況にあり、他の地方自治体に比べて実績が少ないと判断される場合には、委託を受けている職業能力開発協会に対して活動の拡大を促していく必要があります。

資料13 ものづくりマイスターの活動実績

(人・億円)

項目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度見込み
活動数(受講者のべ人数)	174,524	197,809	209,906	216,023	182,457
経費(億円)	8.0	9.5	11.0	12.5	12.3
うち実技指導(受講者のべ人数)	110,809	119,321	130,957	138,448	

資料出所：厚生労働省、中央技能振興センター資料より金属労協政策企画局で作成。

資料14 工業高校生などに対するものづくりマイスターの実技指導(2018年度)

(人・校)

都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり①÷②(人)	都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり①÷②(人)	都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり①÷②(人)
北海道	3,409	19	179	長野	2,266	14	162	岡山	1,575	20	79
青森	1,571	11	143	富山	1,427	8	178	広島	2,344	14	167
岩手	305	12	25	石川	3,135	8	392	山口	2,160	18	120
宮城	2,738	14	196	福井	1,510	7	216	徳島	2,666	5	533
秋田	1,478	11	134	静岡	2,045	18	114	香川	677	7	97
山形	1,582	11	144	愛知	2,494	29	86	愛媛	1,928	10	193
福島	1,505	17	89	岐阜	3,121	11	284	高知	573	6	96
茨城	5,537	13	426	三重	4,577	9	509	福岡	3,233	23	141
栃木	1,855	14	133	滋賀	1,302	8	163	佐賀	2,938	8	367
群馬	6,442	12	537	京都	238	7	34	長崎	577	9	64
埼玉	4,546	16	284	大阪	3,408	29	118	熊本	3,561	14	254
千葉	1,917	8	240	兵庫	4,062	20	203	大分	613	12	51
東京	3,840	33	116	奈良	704	4	176	宮崎	2,230	11	203
神奈川	1,697	12	141	和歌山	3,390	6	565	鹿児島	855	19	45
山梨	1,573	6	262	鳥取	577	5	115	沖縄	1,555	9	173
新潟	1,319	10	132	島根	1,216	4	304	全国	104,271	591	176

(注)1. 実技指導数は、「高校以上の学校」に対する実技指導の受講者のべ人数。

2. 資料出所：厚生労働省、全国工業高等学校長協会資料より金属労協政策企画局で作成。

(専門職大学・専門職大学院)

- * ICT系人材やAI人材などの不足が問題となっており、学校教育やリカレント教育を通じて、そうした人材を育成していくことが喫緊の課題となっています。かつてわが国では、教育や医療などに携わる人材を迅速に育成するため、各道府県に師範学校、医学専門学校(医専)などの専門学校が置かれてきましたが、第4次産業革命、DX(デジタルトランスフォーメーション)の展開に対応するため、これと同じような勢いで取り組んでいく必要があります。
- * 2019年度より、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関として、「専門職大学」「専門職短期大学」「専門職学科」が創設されました。また2003年度からは、科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人の養成を目的として、専門職大学院が設置されています。リカレント教育を含め、第4次産業革命を担う人材の地域における中核的な育成機関として、機能することが期待されます。
- * しかしながら、2019年の発足時に専門職大学は2大学、専門職短期大学は1大学に止まり、しかもICT関係は皆無です。専門職大学院は2019年5月時点で118大学・167専攻となっていますが、法科大学院が36大学、教職大学院が54大学となっているのに対し、ICT関係はわずか5大学に止まっています。専門職大学院は、法科や教職だけでなくビジネス、会計、ICTなども含め、ほとんどが既存の大学によって設置されていることから、地域の教育機関に働きかけることにより、全国47都道府県でICT系専門職大学・大学院が設置されるよう、その促進を図っていくことが重要です。

資料15 専門職大学院の分野別大学数（2019年度）

分野	国立大学	公立大学	私立大学		株式会社	合計
			既存大学	大学院大学		
ビジネス・MOT	11	3	15	10	5	30
会計	2	1	8	7	1	12
公共政策	5	0	2	2	0	7
公衆衛生等	3	0	2	2	0	5
臨床心理	2	0	4	4	0	6
ICT	0	1	3	1	2	5
その他	1	2	7	3	4	10
法科大学院	15	2	19	19	0	36
教職大学院	47	0	7	7	0	54

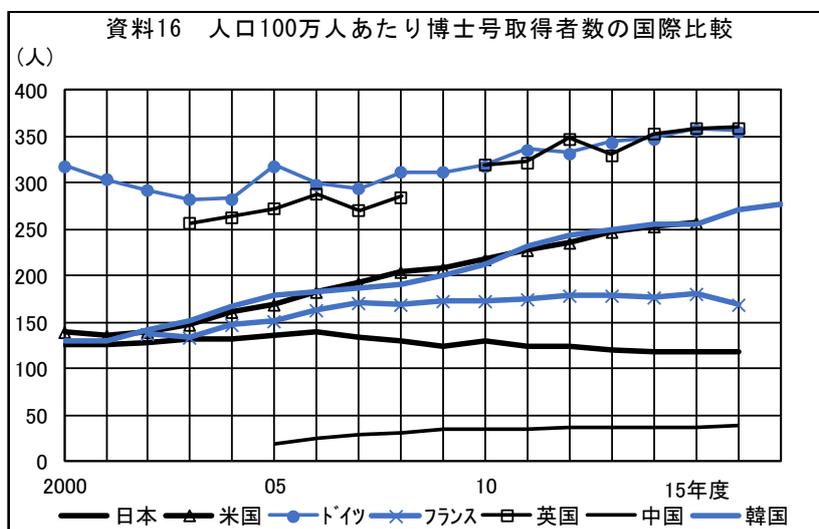
資料出所：文部科学省資料より金属労協政策企画局で作成。

（論文博士）

- * わが国では、1年間の博士号取得者数が2006年度をピークとして減少傾向に転じており、人口100万人あたり博士号取得者数は、2006年度に140人だったのが、2016年度には118人となっています。主要先進国および中国、韓国と比較すると、2016年度の人口100万人あたり博士号取得者数は、日本は中国を除いて最低で、また2006年度から2016年度の10年間で減少したのは、日本だけとなっています。
- * 博士号取得者の減少とともに論文数も減少しており、2005～2007年平均と2015～2017年平均の比較ではマイナス4.9%、とりわけ、他の論文に引用された数（被引用数）が上位10%の論文はマイナス12.8%、上位1%の論文はマイナス7.6%となっています。この間、中国の論文が激増していますが、米国、ドイツ、英国も10%から30%以上増加しており、日本の落ち込みが顕著となっています。
- * 博士号には大学院博士課程を修了した「課程博士」と、企業などで研究に従事しながら、大学院の行う博士論文の審査に合格し、博士課程修了者と同等以上の学力を有すると確認された「論文博士」とがありますが、とりわけ「論文博士」の減少が著しい状況にあります。
- * 論文博士の減少は、2005年の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」において、「現行のいわゆる『論文博士』については、企業、公的研究機関の研究所等での研究成果を基に博士の学位を取得したいと希望する者もいまだ多いことなども踏まえつつ、学位に関する国際的な考え方や課程制大学院制度の趣旨などを念頭にその在り方を検討し、それら学位の取得を希望する者が大学院における研究指導の機会を得られやすくなるような仕組みを検討していくことが適当である」とされていることが背景にある、と指摘されています。
- * 「新時代の大学院教育」検討のためのワーキング・グループ段階の報告書では、「日本における論文博士の制度は独自のもの」であり、「学位の国際的通用性の観点から」「廃止の方向で検討することが必要である」とのとりまとめもありましたが、実際にはドイツにおいても、最近設けられた体系的な課程を経て博士号を取得するルートとは別に、総合大学あるいは学位授与権のある高等教育機関に学位請求論文を提出し、口頭試問に合格した者に授与されるルートがあり、企業や研究機関で研究を行いながら博士号を取得しようとする者に活用されています。
- * 独立行政法人経済産業研究所では、「企業内研究者のライフサイクル発明生産性」の分析を行っていますが、そのノンテクニカルサマリーでは、

- ・課程博士と論文博士号取得者とを比較した場合、課程博士の出身者の発明生産性は年間で35%程度、ライフサイクル全体では38%程度高いという結果が示された。ただし、この差は統計的に有意ではなく、論文博士と課程博士では同程度の生産性を持つといえる。課程博士の出身者は入社直後から高い生産性を示す一方、論文博士号取得者は入社後に高い生産性の上昇が見られる。
 - ・論文博士の取得者は、修士号取得者と比較して有意に50%程度発明活動からの退出率が低下し、発明活動に長期に従事する傾向がある。
 - ・課程博士出身者は入社直後から発明生産性が高く、また継続して高い生産性を維持することを示しており、潜在的な企業の研究能力を高めるためには、より積極的にこれら人材を活用すべきであることを示唆している。
 - ・また、論文博士号取得者の発明生産性も同様に高く、今回の分析からは改めて彼らの企業への貢献が示された。この事を踏まえ、論文博士授与制度は、(1)企業内研究者に対し、研究の生産性を高める十分な研究基礎力を養わせるというインセンティブとしての役割と、(2)経営側から見て優秀な研究者を識別する一種のシグナリング効果を持つ、という2つの側面を有しており、制度の有効性が改めて示されたと考えられる。
- と指摘しています。

*なお、わが国のノーベル賞受賞者（自然科学部門）24名について見ると、その3分の1にあたる8名は博士課程出身ではありません。とくに2014年以降に受賞した8名では、半分の4名が博士課程出身ではないことが注目されます。



資料17 博士号取得者数の変化(2006年度→2016年度)

(人・2006年度=100)

種 類	年 度	理 学		工 学		全 体	
		数	増減	数	増減	数	増減
課程博士	2006	1,504	100.0	3,405	100.0	13,875	100.0
	2016	1,358	90.3	3,019	88.7	13,122	94.6
論文博士	2006	165	100.0	772	100.0	3,985	100.0
	2016	78	47.3	224	29.0	1,918	48.1
合 計	2006	1,669	100.0	4,177	100.0	17,860	100.0
	2016	1,436	86.0	3,243	77.6	15,040	84.2

資料出所：文部科学省「科学技術指標2019」より金属労協政策企画局で作成。

資料18 論文数の国際比較

(件・2005～2007年平均=100)

項目	日本		米国		ドイツ		英国		中国	
		増減		増減		増減		増減		増減
論文全体										
2005～2007年平均	67,026	100.0	234,153	100.0	54,749	100.0	53,059	100.0	73,956	100.0
2015～2017年平均	63,725	95.1	276,638	118.1	66,110	120.8	61,003	115.0	272,698	368.7
被引用数が上位10%の論文										
2005～2007年平均	4,506	100.0	34,775	100.0	5,849	100.0	6,773	100.0	5,487	100.0
2015～2017年平均	3,927	87.2	38,347	110.3	7,591	129.8	8,718	128.7	28,386	517.3
被引用数が上位1%の論文										
2005～2007年平均	355	100.0	4,140	100.0	564	100.0	730	100.0	400	100.0
2015～2017年平均	328	92.4	4,601	111.1	766	135.8	985	134.9	2,692	673.0

(注)1. 国際共著論文については、他国の寄与分を除いてカウントしている。
2. 資料出所：文部科学省「科学技術指標2019」より金属労協政策企画局で作成。

資料19 博士課程出身ではないノーベル賞受賞者（自然科学部門）

受賞者	受賞年	受賞分野	最終学歴	学位
江崎玲於奈	1973	物理学賞	東京大学理学部物理学科	理学博士
野依 良治	2001	化学賞	京都大学大学院工学研究科修士課程	工学博士
田中 耕一	2002	化学賞	東北大学工学部電気工学科	工学士・東北大学名誉博士
下村 脩	2008	化学賞	旧制長崎医科大学附属薬学専門部	理学博士
赤崎 勇	2014	物理学賞	京都大学理学部化学科	工学博士
中村 修二	2014	物理学賞	徳島大学工学部大学院修士課程	工学博士
大村 智	2015	生理学・医学賞	東京理科大学大学院理学研究科修士課程	薬学博士・理学博士
吉野 彰	2019	化学賞	京都大学大学院工学研究科修士課程	工学博士

資料出所：筑波大学、科学技術振興機構、島津製作所、長崎大学、大村智、旭化成ホームページより金属労協政策企画局で作成。

(産業教育本部、産業教育会議)

* わが国の公財政教育支出（2015年）は対GDP比でわずか3.1%に止まり、OECD諸国中で最低となっています。財政制度等審議会ではこうした状況に対し、

- ・在学者ひとりあたりで見れば、OECD諸国と比べて遜色ない水準にある。
- ・OECD諸国の中で低い水準にある国民負担率も、考慮する必要がある。

と主張しており、

- ・日本の公財政教育支出の対GDP比はOECD平均の7割だが、総人口に占める在学者の割合も7割。
- ・在学者ひとりあたりの公財政教育支出の、ひとりあたりGDPに対する比率は21%であり、OECD平均の21.9%に比べて遜色ない水準。

などというデータを紹介しています。

* しかしながら、わが国は長期的に人口の減少、とりわけ現役世代の減少が著しく、生活水準の維持・向上と国際競争力の維持・強化のためには、日本全体で継続的・持続的に生産性向上を図っていくことが不可欠です。教育が何よりも重要であることは言うまでもなく、諸外国に比べて少子化が際立っているからこそ、「ひとりあたり」では、諸外国をはるかに上回る公財政教育支出を確保していく必要があります。OECD平均をやや下回るような水準では、到底、わが国の持続的な発展を望むことはできません。

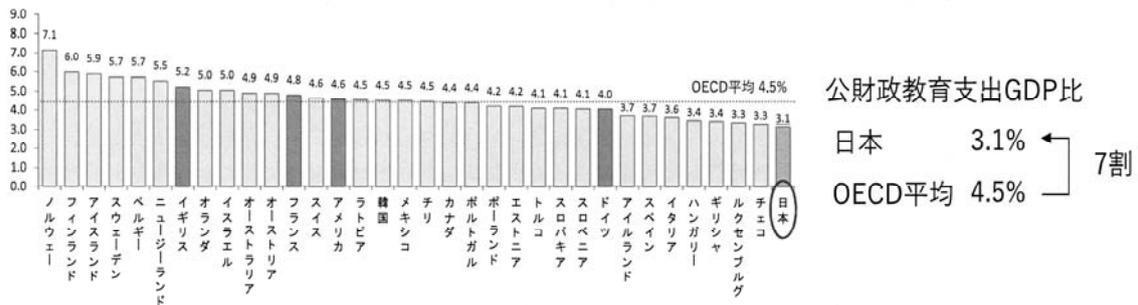
* また、国民負担率が低いために公財政教育支出も低くて当然、という主張は、国の行うあらゆる事業の中では重要度の区別をつけることはできないと言っているに等しく、看過することはできません。財源の厳しい中においても、公財政教育支出については、重点的に振り向けていくことが絶対に必要です。

資料20 財政制度等審議会における指摘

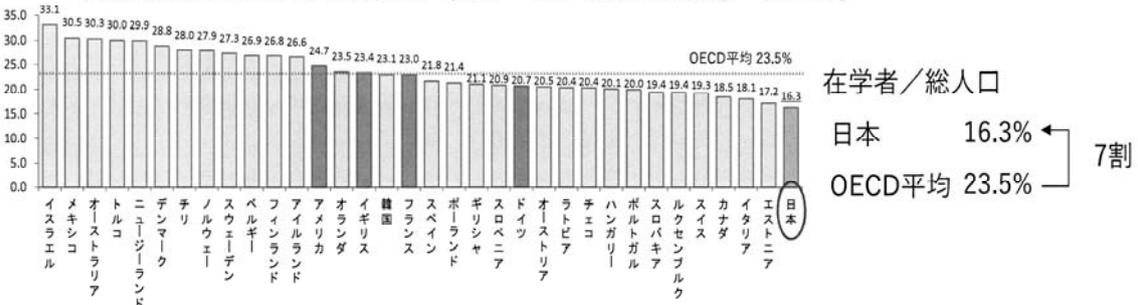
OECD諸国の中で、日本の公財政教育支出の対GDP比が低い、あるいは、日本の私費負担が大きいとの指摘がある。しかしながら、教育は一人ひとりに対するものであるという観点から、在学者一人当たりで見れば、OECD諸国と比べて、教育支出は高い水準にあり、公財政支出に限っても遜色ない水準にある。また、私費負担の多寡を議論するのであれば、国民負担率の水準も考慮する必要がある。国民負担率はOECD諸国の中で低い水準にあり、単に私費負担の高さのみを論ずることは一面的である。

したがって、公財政教育支出の対GDP比だけを見て、量的水準の拡大を目的化することは適切ではない。

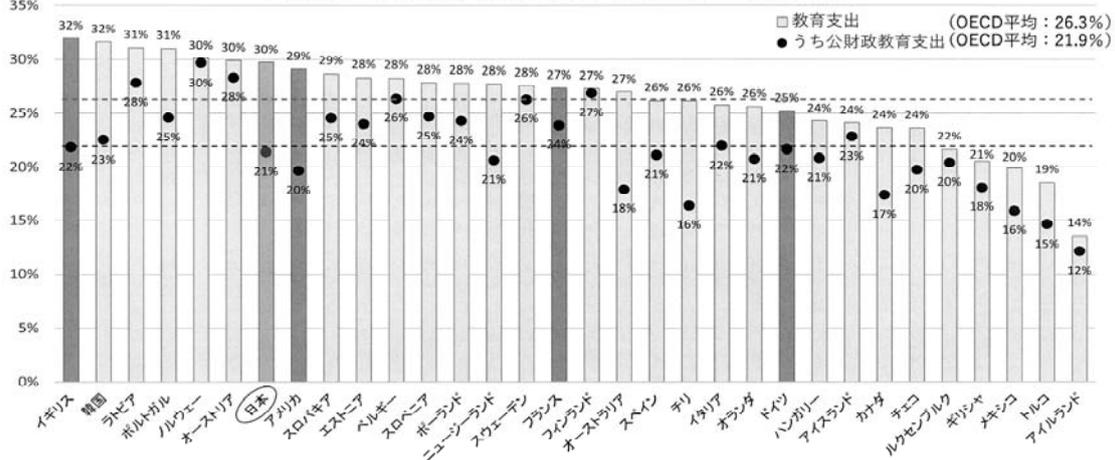
◆公財政教育支出対GDP（初等・中等・高等教育段階）（2015年）



◆人口全体に占める在学者数の割合（初等・中等・高等教育段階）（2014年）



◆「在学者一人当たり」教育支出の対一人当たりGDP比（2015年）



資料出所：財政制度等審議会「令和時代の財政の在り方に関する建議」2019年6月

4. 安全保障貿易管理における判断の明確化

○わが国における安全保障貿易管理については、企業が認識しないまま違反に問われることがないように、また企業活動が委縮することのないよう、可能な限り明確化を図ること。

- ・リスト規制の対象品目に関しては、一般的に使用されている名称を併記、または例示すること。
- ・キャッチオール規制において輸出者に委ねられている判断（輸入先等において大量破壊兵器等の開発等に用いられるか否か、輸入者・需要者が大量破壊兵器等の開発等を行う（行っていた）か否か）については、可能な限り経済産業大臣が判断を行っていくこと。

<背景説明>

*日本や米国などの保有する高度な製品や技術が、独裁国家やテロリストによる大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造・使用・貯蔵に用いられれば、安全保障上の脅威となります。これを未然に防ぐため、核兵器関連、生物・化学兵器関連、ミサイル関連、通常兵器関連の4分野において、それぞれ30~40数カ国が参加して国際的な枠組み（国際輸出管理レジーム）を構築し、輸出管理を行っています。

*わが国では、国際輸出管理レジームを踏まえ、リスト規制とキャッチオール規制という二つの規制を行っています。リスト規制とは、武器や大量破壊兵器の開発などに用いられる恐れの高い品目を政省令で定め、すべての国・地域に対する輸出に関して、経済産業大臣の許可を必要とするものです。ただし、各・国際輸出管理レジームに参加し、輸出管理を厳格に実施している「グループA」の26カ国に輸出する際には、企業が「一般包括許可」を取得すれば、個別に許可を取る必要がありません。

*リストには、武器、原子力、化学・生物兵器、ミサイルなどといったものはもちろんですが、ベアリング、数値制御工作機械、IC、通信用光ファイバーなど、ごく一般的な素材、部品、機械なども記載されています。

*一方、キャッチオール規制は、リスト規制のリストに記載されていない品目についても、グループA26カ国以外に輸出して、大量破壊兵器の開発などに用いられる恐れのある場合には、経産大臣の許可が必要となる制度です。これには、経産大臣から輸出許可申請をするよう通知がある場合と、輸出しようとする者が判断して、経産省に相談する場合があります。経産大臣からの通知がない場合でも、顧客企業が大量破壊兵器の開発などへの関与が懸念される企業・組織として経産省の作成している「外国ユーザーリスト」に掲載されている場合には、大量破壊兵器の開発などに用いられないことが明らかな場合を除き、経産大臣の許可が必要となっています。

「グループA」の26カ国：アルゼンチン、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ブルガリア、カナダ、チェコ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、スイス、英国、米国

金属労協2020年政策・制度要求

Ⅲ. バリューチェーン政策

金属労協2020年政策・制度要求

Ⅲ. バリューチェーン政策

⇒ バリューチェーン全体での付加価値創出の促進、 適正な配分の確保

(中小企業での付加価値の創出、バリューチェーンにおける付加価値の適正な配分)

わが国の中小企業は生産性が低いと言われていますが、その理由として、中小企業では総じてカイゼン活動に取り組んでいない場合が多いこと、大企業に比べ労働装備率が低くならざるをえないこととともに、物的生産性の向上の成果が価格引き下げに配分されてしまい、付加価値生産性の拡大に結び付かない、という事情があります。

DX（デジタルトランスフォーメーション）はバリューチェーン全体で取り組むことにより成果をあげるものですが、金属労協では、中小企業を含めたバリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを研究開発投資、設備投資、「人への投資」などに用いることにより、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築の取り組みを展開しています。政府としても、中小企業をはじめとするバリューチェーン内の各企業におけるカイゼン活動の取り組みの促進、設備投資の促進を行うことにより、物的生産性の向上を図っていくとともに、下請適正取引の確立などにより、付加価値の適正配分を促していくことが不可欠です。

(下請適正取引)

下請適正取引に関しては、「世耕プラン」が展開されており、下請法、下請中小企業振興法の強化、手形に関する通達の見直し、業界団体による自主行動計画の策定、業種別の下請ガイドラインの改訂、「型」管理の適正化などが実施されるとともに、公正取引委員会の書面調査、中小企業庁による自主行動計画フォローアップ調査や下請Gメンヒアリング調査などが実施され、不適切な事例に関して対応が行われているところですが、局面が大きく変わっている状況は見られません。結局、独占禁止法上の優越的地位の濫用規制においても、下請法においても、実効性ある罰則が設けられておらず、規制当局がそのことについて問題意識を持っていないことが根本にあるものと思われます。これまで以上に踏み込んだ法整備を進めることにより、優越的地位の濫用の根絶、適正取引の確立に向け、規制当局が強い姿勢を示していくことが不可欠です。

《 要 求 項 目 》

1. 中小企業における生産性向上の促進と従業員への成果配分支援

- カイゼンインストラクター養成スクールの全国設置を促進するため、国の予算を復活すること。
- 平成30年度税制改正で導入された、中小企業が「先端設備等導入計画」を策定し、市区町村の認定を受けて設備投資を行った場合、固定資産税の課税標準を3年間、ゼロ～2分の1とする特例措置については、2021年度以降も継続すること。

○現行2020年度までとなっている所得拡大促進税制については、継続していくこと。なお、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」において、企業にとって原則的には内転原資である定期昇給率が1.7%程度となっていることを踏まえ、継続雇用者給与等支給額が少なくとも「1.7%プラス過年度消費者物価上昇率」を超えて増額となっている企業を対象とすること。

<背景説明>

(カイゼン活動)

- * 中小企業庁の委託による「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」によれば、製造業の下請事業者のうち、生産効率改善を行っていない事業者は17.1%に止まっていますが、生産効率改善の中身を見ると、作業員の作業動線の見直しを行っているのが23.9%、仕掛品在庫削減を行っているのが23.0%、ラインや部品配置の見直しを行っているのが19.2%に止まっており、カイゼン活動に取り組んでいるところは実際には2割程度と見ることができます。製造業の中でも、中小企業、とりわけ3次下請以降の企業では、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）といったカイゼン活動が徹底されておらず、生産性向上、付加価値拡大の余地が大きくなっています。
- * また、生産効率改善を行っているという回答した企業の中で、外部専門家による「指導は受けていない」という回答は78.6%に達していますが、コンサルタントを活用しようと思えば、当然費用がかかり、コンサルタント費用を捻出できない場合も多いものと思われます。こうした状況に対し、ものづくり企業のOBなどをカイゼン活動の指導者（カイゼンインストラクター）として養成し、中小企業に派遣するための「カイゼンインストラクター養成スクール」が全国16カ所（2019年度）に設置されています。「スクール」に対して行われていた経済産業省の補助金は2019年度をもって終了しましたが、各地の中小企業の生産性の向上、付加価値の拡大に大きな成果をあげていることから、その活動の継続、および全国での設置に向けて、国として支援を行っていくことが重要となっています。
- * 東京大学ものづくり経営研究センターの調査によれば、2010年以降、随時開校した14校で934人が受講し、うちインストラクターとしての登録は192人にのぼっています。（インストラクターではなく、自社でカイゼンを進めるために受講する者が多い）

資料21 下請事業者における生産効率改善の取り組み（製造業）

①取り組み

(%)

資本金	整理 整顿 清掃	機械に よる 自動化	作業ルー ルの策 定・改訂	歩留ま り改善	作業員の 作業動線 の見直し	仕掛品 在庫 削減	ラインや 部品配置 の見直し	日次・週 次での課 題の収集	行って いない	その他
計	52.0	37.7	34.8	29.9	23.9	23.0	19.2	16.9	17.1	2.3
1億円超～3億円以下	77.1	54.3	65.7	65.7	45.7	45.7	54.3	20.0	5.7	2.9
5千万円超～1億円以下	69.5	52.1	58.7	49.8	32.4	32.9	31.5	28.6	5.6	0.5
1千万円超～5千万円以下	60.1	46.0	41.7	36.9	23.0	27.2	22.5	22.2	10.1	1.6
1千万円以下	46.1	32.2	28.5	23.9	22.8	19.6	15.8	13.2	21.6	2.8

②外部専門家による指導

(%)

資本金	大手 企業の OB	中小 企業の OB	技術士	商工会 議所・商 工会の 指導員	その他公 的支援 機関の 指導員	指導は 受けて いない	その他
計	7.5	1.9	2.0	2.5	4.8	78.6	6.7
1億円超～3億円以下	15.6	6.3	0.0	0.0	6.3	65.6	21.9
5千万円超～1億円以下	13.7	1.0	3.0	0.5	5.1	69.0	11.2
1千万円超～5千万円以下	9.4	2.0	2.2	2.8	6.4	74.8	8.3
1千万円以下	5.5	1.9	1.8	2.8	4.0	82.2	4.9

資料出所：日本リサーチセンター「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」（中小企業庁委託調査）

資料22 各地のカイゼンインストラクター養成スクール

開催場所	名 称	実施組織
山形県米沢市	山形大学シニアインストラクター養成スクール	山形大学国際事業化研究センター
茨城県水戸市	いばらき生産性向上人材育成スクール	茨城県中小企業振興公社
群馬県前橋市他	群馬ものづくり改善インストラクタースクール	群馬県産業支援機構
東京都	東京都生産性革新スクール	東京都中小企業振興公社
東京都杉並区	JPCAものづくりアカデミー	日本電子回路工業会
新潟県長岡市	長岡ものづくり現場改善インストラクター養成スクール	NPO法人長岡産業活性化協会NAZE
富山県富山市	富山市ものづくり改善インストラクター養成スクール	富山県中小企業団体中央会
福井県福井市	福井ものづくり改善インストラクタースクール	ふくい産業支援センター
長野県諏訪市	信州ものづくり革新スクール	NPO法人諏訪圏ものづくり推進機構
静岡県静岡市	静岡ものづくり革新インストラクタースクール	静岡県産業振興財団
愛知県幸田町	ものづくり改善インストラクター育成スクール	幸田ものづくり研究センター
三重県四日市市	三重ものづくり改善インストラクター養成スクール	三重県産業支援センター
滋賀県草津市	滋賀ものづくり経営改善インストラクター養成スクール	滋賀県産業支援プラザ
和歌山県 和歌山市	和歌山ものづくり経営改善スクール	わかやま産業振興財団
広島県広島市・ 福山市	イノベーションインストラクター育成塾	ひろしま産業振興機構
宮崎県延岡市	改善インストラクタースクール延岡	宮崎県工業会

(注)1. 開催場所は直近に開催された会場。

2. 資料出所：各組織ホームページより金属労協政策企画局で作成。

資料23 カイゼンインストラクター養成スクールの活動の成果

機械加工専門の中小企業では、生産性30%向上、稼働率向上(60%までアップ)という成果があった。重機・クレーン用油圧シリンダ製造では、製造リードタイムの短縮が実現された。ある企業では、3人作業を2人に削減するという省人化もできた。

ある繊維メーカーでは、改善派遣事業を2回利用したが、いずれも大きな成果があった。1回目は、工程内不良対策、工程CT(サイクルタイム)平準化及び短縮、工程配置改善が進み、2回目は、伝票、帳票類見直しや工程内の不良改善が行われた。

高精度めっき処理企業では、生産性が約31%向上した。さらに、作業員の体力に配慮した治具を製作することで効率が向上し、治工具改善により、バッチ処理が可能となった。作業動線の改善や生産スペース拡張も可能になり、運搬台にキャスターを付けて負荷軽減するといった効果も見られた。

あるスクールが担当した複数企業における効果として、金銭的効果の例として、①1000万円/年削減、②827万円/年削減、③在庫削減2200万円分達成、④加工費削減1400万円/年といったものがあり、またQCDF面

で測った効果の例として、①組立時間60%削減、②生産能力1.5倍、③生産リードタイム76%削減、④在庫70%削減といったものがある。

あるスクールにおける「効果の見える化」に向けた取り組みとしては、現場に対して「1歩1秒1円」というように数値で見せて、目標を示して動機づけを測ることに取り組んでいる。

ある半導体関連部材メーカーでは、製造工程の作業動線が38%短縮し、レイアウトも改善し、作業効率の向上、不良減少、品質向上といった効果がみられた。

高度熟練を要する工程（ロウ付け工程）では、作業効率の30%向上、人員4人から2.5人へ削減といった効果も出た。

あるアパレル企業では、スクールを通じた改善活動により、長年の赤字から黒字転換を達成した。改善前は、移動距離154m（25枚/ロット）であったが、改善後は移動距離88m（4枚/ロット）へ削減した。さらに、流れの改善として、裁断から縫製－検査までの流れが階層間で分断されていた流れを整流化することによりムダを削減し、生産性が向上した。これらの結果、黒字転換を達成し、新規ブランドへの取り組みも可能になった。

資料出所：東京大学ものづくり経営研究センター「デジタル時代におけるものづくり知識の拡散と成果」

（固定資産税）

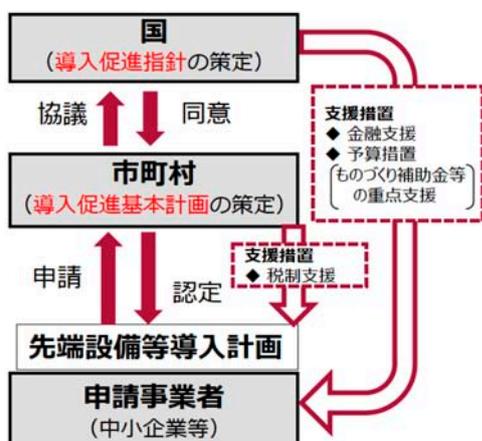
* 『2019年版中小企業白書』によると、中小企業における設備年齢は、1990年度に比べて2017年度に約2倍となっており、大企業が約1.5倍となっているのに比べても、老朽化が著しい状況にあります。平成30年度税制改正では、中小企業における「生産性革命」を実現するため、中小企業が「先端設備等導入計画」を策定し、市区町村の認定を受けて設備投資を行った場合、固定資産税の課税標準（評価額）を3年間、ゼロ～2分の1とする特例措置が講じられています。固定資産税は法人税と異なり、黒字・赤字に関わらず負担する必要があることから、この減税の効果は大きいものと思われます。

* 2018年度～2019年12月の累計で、この制度により導入された設備の総額は1兆1,372億円に達しており、中小企業の設備更新による生産性向上に役割を果たしているものと思われます。特例措置は2020年度で終了することになっていましたが、もともと機械などの償却資産に対する固定資産税課税は国際的に見て異例であることもあり、少なくとも、中小企業の設備年齢が1990年度比で大企業並みに低下するまでは、この特例措置を2021年度以降も継続していく必要があります。

資料24 中小企業の投資を後押しする固定資産税の特例

改正概要 【適用期限：平成32年度末まで】

＜生産性向上特別措置法案＞



対象者 ※1	中小企業者等（資本金額1億円以下の法人、従業員数1,000人以下の個人事業主等）のうち、先端設備等導入計画の認定（労働生産性年平均3%以上向上、市町村計画に合致）を受けた者（大企業の子会社を除く）
対象地域	導入促進基本計画の同意を受けた市町村※2
対象設備 ※1	生産性向上に資する指標が旧モデル比で年平均1%以上向上する下記の設備 【減価償却資産の種類（最低取得価格/販売開始時期）】 ◆機械装置（160万円以上/10年以内） ◆測定工具及び検査工具（30万円以上/5年以内） ◆器具備品（30万円以上/6年以内） ◆建物附属設備（※3）（60万円以上/14年以内）
その他要件	生産、販売活動等の用に直接供されるものであること/ 中古資産でないこと
特例措置	固定資産税の課税標準を、3年間 ゼロ～1/2（※4）に軽減

※1 市町村によって異なる場合あり ※2 市町村内で地域指定がある場合あり
※3 家屋と一体となって効用を果たすものを除く ※4 市町村の条例で定める割合

- 本特例に合わせ、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡充・重点支援することで、国・市町村が一体となって、中小企業の生産性の向上を強力に後押し。

資料出所：中小企業庁

（所得拡大促進税制）

- * 多くの企業では毎年、定期昇給、および定期昇給に相当する昇給を実施していますが、これは1歳1年上の先輩の賃金の軌跡を追うという考え方であり、総額人件費の観点からすれば、退職者の賃金総額を新入社員の賃金と在職者の定期昇給（相当）で分けあう仕組みとなっており、原則的には、企業にとって新たな原資が必要ない「内転原資」で賄われることになっています。もし定期昇給（相当）が行われなければ、35歳の従業員は1年前の35歳の従業員と同じ生活を維持することができません。また消費者物価の上昇についても、これに見合った賃上げが行われなければ、実質賃金が低下し、生活を維持できないこととなります。従って所得拡大促進税制については、定期昇給率が平均で1.7%程度と見られることから、継続雇用者給与等支給額が少なくとも「1.7%プラス過年度消費者物価上昇率」を超えて増額となっている企業を対象として、引き続き実施していくことが必要です。

2. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化

- 下請法の資本金要件を撤廃するとともに、実体規定違反に対する罰則を新設すること。
独占禁止法の優越的地位の濫用に関する課徴金を抑止力の働く水準まで大幅に引き上げるとともに、製造業にも適用していくこと。
- 優越的地位の濫用を刑事罰の対象とすることについても検討すること。
- 優越的地位の濫用規制、下請法、下請ガイドライン、適正取引自主行動計画について、発注側・受注側とも100%の浸透度をめざし、その周知徹底を図ること。

<背景説明>

- *2016年9月、政府は親事業者と下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」、サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善を図ることなどを目的とした「未来志向型の取引慣行に向けて(世耕プラン)」を公表、これに基づいて、下請法、下請中小企業振興法の強化、手形に関する通達の見直し(支払いは可能な限り現金とし、手形サイトは将来的に60日以内とするよう努める)、業界団体による自主行動計画の策定、業種別下請ガイドラインの改訂、「型」管理の適正化に向けたアクションプランの策定などが実施されるとともに、公正取引委員会の書面調査、中小企業庁による自主行動計画フォローアップ調査や下請Gメンヒアリング調査などが実施され、不適切な事例に関して対応が行われているところですが、局面が大きく変わっている状況は見られません。
- *大企業と中小企業、セットメーカーとサプライヤーとの間における取引の適正化に関しては、一般法として独占禁止法において優越的地位の濫用規制が設けられ、その中でとくに下請取引における下請事業者の利益保護については、特別法として下請法が制定されています。下請法は、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託を対象に、親事業者と下請事業者を資本金区分により判断し、親事業者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどの行為を規制することにより、下請取引を公正にし、下請事業者の利益を保護しようとするものです。
- *下請法の対象となる下請取引は、物品の製造委託・修理委託の場合、資本金3億円超の親事業者と資本金3億円以下の下請事業者の取引、資本金1千万円超3億円以下の子事業者と資本金1千万円以下の下請事業者の取引に限られています。親事業者の資本金が1,100万円の場合は、資本金1千万円の下請事業者との取引も対象となりますが、親事業者が3億円の場合、下請事業者が1,100万円だと対象にならないなど、バランスを欠いたものとなっています。
- *もともと下請関係は企業規模とは関係がなく、下請事業者のほうが親事業者よりも規模が大きい場合もあります。本来、このような取引も下請法の対象とすべきですが、下請法では、一般法である独占禁止法で必要とされる親事業者の「優越的地位」の立証の代わりに、資本金要件を設けているとの説明がなされています。しかしながら、下請事業者側に私的独占やカルテルなどがある場合以外は親事業者側が優越的地位にある、と推定すればすむことではないかと思われます。
- *下請法では、親事業者の発注書面交付義務や書類保存義務といった手続規定に違反した場合には、刑事罰(罰金)が設けられていますが、受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどといった実体規定の違反については、原状回復を求め、勧告・公表が行われるだけで、抑止効果はきわめて限定的です。こうした法の制度設計は、大変奇妙なもののように思われます。支払遅延や買ったたきなどの行為は、書面の交付義務違反より軽い、という誤ったメッセージを伝えることになりかねません。
- *結局、独占禁止法の優越的地位の濫用規制における課徴金が唯一、違反事業者に対して課される金銭的不利益ということになりますが、カルテルなどの場合には、課徴金は対象商品の売上額などの10%に及ぶのに対し、優越的地位の濫用の場合には、当該行為の相手方からの購入額の1%に過ぎません。2019年の独占禁止法改正により、課徴金の算定基礎となる購入

額の算定期間が最長3年から10年に延長されていますが、優越的地位の濫用に関する算定率の引き上げは行われていません。また「その額が百万円未満であるときは、その納付を命ずることができない」とされています。優越的地位の濫用で得られる利益が少なくとも取引額の数%以上には及ぶと想定すれば、あまりにも過少であり、抑止力は期待できないと判断せざるをえません。とりわけ、課徴金が100万円未満、すなわち購入額1億円未満の取引については課されないということであれば、場合によっては、小規模な下請事業者に対しては何をしても実質的な制裁手段が課されないということになりかねません。

- * 優越的地位の濫用規制に関する課徴金の事例を見ると、2010年の制度発足以来、これまで5件の適用例しかなく、また、すべて小売業による納入業者に対する優越的地位の濫用となっています。課徴金10億円以上のものは、すべて従業員の派遣がからんでおり、そのために大口の納入業者が網羅的に対象とされ、課徴金が高額になっているものと推測されます。
- * 中小企業庁の委託による「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」によれば、下請事業者のうち、優越的地位の濫用規制を知っている事業者は52.8%、下請法を知っている事業者は64.0%、下請ガイドラインを知っている事業者は44.3%、下請ガイドラインを活用している事業者は10.1%、下請かけこみ寺を知っている事業者は25.6%などとなっています。
- * 親事業者については、下請ガイドラインを知っている事業者が72.3%で、下請事業者に比べれば高くなっていますが、それでも8割に達していません。また下請ガイドラインを活用しているのは50.8%で、ようやく半分に過ぎません。
- * 業界団体による自主行動計画も含め、これらの仕組みについては、下請事業者、親事業者のすべてが熟知しているよう、周知徹底していく必要があります。

資料25 独禁法における課徴金算定率 (%)

違反行為	算定率
不当な取引制限	10
同(中小企業)	4
支配型私的独占	10
排除型私的独占	6
共同の取引拒絶 差別対価 不当廉売 再販売価格の拘束	3
優越的地位の濫用	1

(注)1. 対象商品・サービスの売上額または購入額×課徴金算定率が課徴金額となる。

2. 資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料26 優越的地位の濫用に関する審査事件の処理

(件)

項目	2010年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
相談	631	687	680	471	395	434	451	563	594
審査事件	81	59	61	59	52	51	50	49	58
注意	55	52	57	58	49	51	48	49	56
排除措置命令	1 小売業	0	0	0	0	0	0	0	0
課徴金 納付命令	0	3 小売業 2.2億円 小売業 3.7億円 小売業40.5億円	0	1 小売業12.9億円	1 小売業12.7億円	0	0	0	0

資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料27 下請取引の適正化に関する認知状況

(%)

項目	知っている		知らない	
	下請事業者	親事業者	下請事業者	親事業者
優越的地位の濫用規制	52.8	—	47.2	—
下請法	64.0	—	36.0	—
下請ガイドライン	44.3 (活用している)	72.3	55.7 (知らない+活用していない)	27.7
	10.1	50.8	89.9	49.3
下請かけこみ寺	25.6	52.6	—	—
A D R (裁判外紛争解決手続き)	18.2	52.6	81.8	47.4

資料出所：日本リサーチセンター「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」(中小企業庁委託調査)

金属労協2020年政策・制度要求

IV. 環境・エネルギー政策

IV. 環境・エネルギー政策

→ 脱炭素と経営を両立させる脱炭素経営の促進

（脱炭素経営の促進）

2019年、政府は「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」を閣議決定し、「最終到達点として『脱炭素社会』を掲げ、それを野心的に今世紀後半のできるだけ早期に実現していくことを目指す」とともに、「2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減」に大胆に取り組むことにしています。「脱炭素」とは、「温室効果ガスの人為的な発生源による排出量と吸収源による除去量との間の均衡（世界全体でのカーボンニュートラル）を達成すること」であり、その実現は容易なことではなく、政府・国民・企業が一丸となって取り組んでいく必要があります。

とりわけ民間企業については、パリ協定の2℃目標（世界全体の平均気温の上昇を工業化以前よりも2℃高い水準を十分に下回るものに抑えるとともに、1.5℃高い水準までに制限するための努力を継続する）に整合した意欲的な目標を設定し、サプライチェーン全体で効果的に削減を進める「脱炭素経営」に積極的に取り組めるよう、技術開発の促進と再生可能エネルギー価格の引き下げを行っていくことが不可欠です。

国際的には、わが国の優れた低炭素技術、製品、システム、サービス、インフラを途上国の負担を軽減しながら提供するJCM（二国間クレジット制度）などを活用しながら、ODAによる無償供与についても、力を注いでいく必要があります。

（原子力発電、再生可能エネルギー）

原子力発電については、「第5次エネルギー基本計画」において「燃料投入量に対するエネルギー出力が圧倒的に大きく、数年にわたって国内保有燃料だけで生産が維持できる低炭素の準国産エネルギー源として、優れた安定供給性と効率性を有しており、運転コストが低廉で変動も少なく、運転時には温室効果ガスの排出もないことから、安全性の確保を大前提に、長期的なエネルギー需給構造の安定性に寄与する重要なベースロード電源である」と位置づけられ、「長期戦略」においても、「脱炭素化のカギとなる分野」であり、「関連技術のイノベーションを促進する」とされています。エネルギー安全保障および温室効果ガス排出抑制の両面から、原子力発電に関する国民の理解促進を図りつつ、円滑な再稼働と新技術開発を進めていくことが重要です。

太陽光発電、洋上風力など再生可能エネルギーに関しては、固定価格買取制度を見直して市場での価格形成を促すことにより、価格の引き下げと持続可能性の確保を図っていく必要があります。

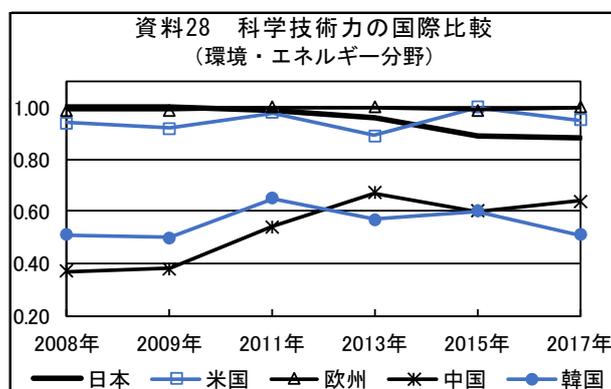
《 要 求 項 目 》

1. 省エネルギー技術開発やCO₂の貯留・再資源化などの推進による脱炭素経営の促進

- 「脱炭素社会」を今世紀後半のできるだけ早期に実現し、2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減に取り組むことをめざした、わが国の「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」が可能な限り前倒し達成されるよう、省エネルギーやCO₂の貯留・再資源化など、必要となる新技術の開発目標を設定するとともに、インフラ整備のスケジュールを明確化していくこと。
- 工業団地、オフィス街区、ショッピングモール、官庁街、住宅街など既存の市街地について、迅速かつ漸進的にスマートコミュニティ化を進めるべく、適切な促進策を講じること。
- スマートコミュニティを中心に、次世代送電網（スマートグリッド）の構築を推進し、とりわけ電線のECSO（最適導体サイズ）の活用と電線の地中化を促進すること。

<背景説明>

* 国立研究開発法人科学技術振興機構の「研究開発の俯瞰報告書（2017年）に基づく科学技術力の国際比較」によれば、日本は「欧米と熾烈なトップ争いをしていると考えられてきた環境・エネルギー分野」においても、「徐々に差を広げられつつあり、力負けしてきているように見える」と分析しています。世界トップの科学技術レベルを取り戻すため、産学官総がかりで、研究開発を促進していく必要があります。

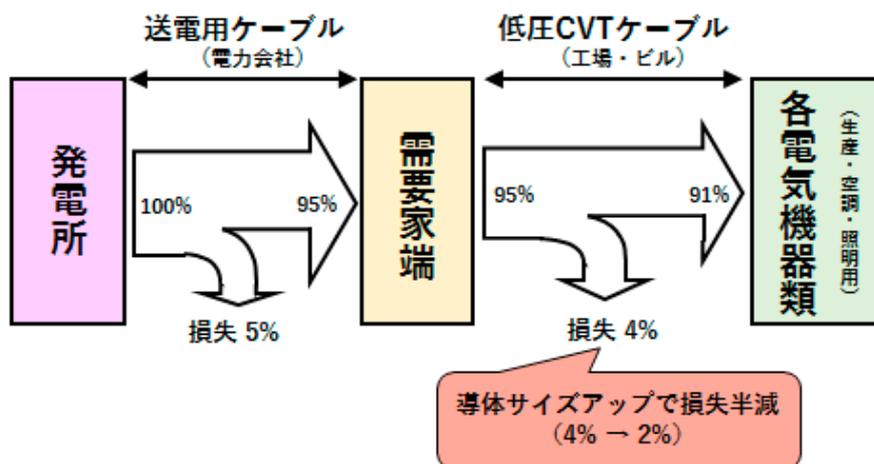


- (注) 1. 世界トップの科学技術レベルを1とした場合の比較。
 2. 日本人研究者の主観をベースとしており、日本の科学技術力が高めに出現している可能性がある。
 3. 資料出所：国立研究開発法人科学技術振興機構「研究開発の俯瞰報告書（2017年）に基づく科学技術力の国際比較」

* 資源エネルギー庁が神奈川県横浜市、愛知県豊田市、京都府けいはんな学研都市、福岡県北九州市においてスマートコミュニティ実証を行ってから、すでに10年が経過しています。一方、東京都、山梨県、横浜市、京都市などから始まった「2050年二酸化炭素排出実質ゼロ表明」を行った自治体は、2020年3月時点で15都府県、60市区町村となっていますが、こうした市区町村における脱炭素化の取り組みを重点的に支援することにより、既存の市街地のスマートコミュニティ化を迅速に、かつ今後の技術進歩を踏まえて漸進的に進めていくことが重要です。なおスマートコミュニティは、当然ながら巨大地震や大規模気象災害に備えた強靱なものであることが不可欠です。

- *電線の導体サイズは安全上（許容電流と電圧降下）の規定を満たす範囲内で、インシヤルコストを最小にする観点から、より細いサイズが選定されています。これに対し、ECSOは、ライフサイクルコストを最小にする観点から、最適なサイズ（より太いサイズ）を選定するものです。新設ケーブルにはECSO設計を適用し、既設ケーブルにはダブル配線化を適用することにより、省エネルギー、CO₂排出削減を図ることができます。
- *発電所～需要家間の送配電損失（5%）とは別に、需要家構内の各負荷につながる低圧CVTケーブル（工場内多量使用）で4%の電力損失（ジュール損）が生じていますが、このケーブルの導体サイズ（断面積）を約2倍にアップすると、電力損失は約2分の1になり4%→2%に低減、すなわち2%の省エネとなり、その分無駄な電力を発電しなくて済むので、発電時CO₂排出量が2%削減できます。日本に敷設されている低圧CVTケーブルを全てECSOサイズに置き換えた場合、そのCO₂削減量は日本の総排出量の0.9%に相当します。

資料29 電線のECSO（最適導体サイズ）のイメージ



資料出所：日本電線工業会

2. グローバルな環境問題解決への貢献

- わが国の優れた低炭素技術、製品、システム、サービス、インフラについて、途上国に対しODAによる無償供与を行っていくこと。
- これまで、温室効果ガスや代替フロンなどグローバルな環境規制について、先進国、新興国、途上国において異なる取り扱いが行われてきたが、将来的に設けられる規制については、内容、スケジュールが共通化され、あまねく遵守されるよう、わが国として必要な貢献を行っていくこと。

<背景説明>

- * 途上国において優れた低炭素技術などを普及させるための日本の国際協力としては、かつてはCDM（クリーン開発メカニズム）を通じ、ODA（政府開発援助）として低炭素技術などの供与を行っていましたが、現在は、JCM（二国間クレジット制度）が中心的役割を担っており、2020年1月時点で17カ国に対し159件が採択されています。JCMに関して日本政府は、経済産業省による実証事業のほか、環境省の「二国間クレジット制度資金支援事業」として、プロジェクトを実施しようとする企業に対する補助金支給（2018年度執行額38.9億円）、およびADB（アジア開発銀行）の信託基金への資金拠出（同10億円）を行っています。
- * しかしながら、企業に対する補助金支給は、2018年度の当初予算に対する執行率が55%に止まっており、2019年度予算に62.7億円も繰り越しを行っています。ADBの「二国間クレジット制度日本基金」についても、2014年の設立以来、わずか5件、2014～2019年の日本政府の拠出額7千万ドルに対して、3千1百万ドルの融資に止まっています。
- * 優れた低炭素技術などの普及拡大を図ると同時に、日本の温室効果ガス排出削減目標の達成に活用されるわが国の貢献分の拡大をめざし、ODAを通じた直接的な供与、とりわけ無償供与を行っていく必要があるものと思われまます。

JCM（二国間クレジット制度）：世界の温室効果ガス削減に貢献するため、優れた低炭素技術、製品、システム、サービス、インフラなどの途上国への普及や対策実施を促進し、これらの活動により実現した温室効果ガス排出削減・吸収に対する日本の貢献分を定量的に評価し、わが国の削減目標の達成に活用する制度。

3. 原子力発電をベースロード電源として活用しつつ、再生可能エネルギーを

さらに拡大していくための適切なエネルギー政策の展開

- 国民の理解を促進しつつ、原子力発電をベースロード電源として活用していくため、以下のような戦略的な取り組みを進めていくこと。
 - ・ 当面の原子力発電所の安全性の一層の強化と円滑な再稼働に向け、原子力規制委員会において、規制者（規制委員会）と被規制者（電力事業者）間で健全な意思疎通を図れるようにしていくこと。
 - ・ 将来的な原子力発電の安全性の一層の強化に向け、「パリ協定長期成長戦略」において「原子力関連技術のイノベーションを促進する」ものとして例示されている「高速炉、小型モジュール炉、高温ガス炉、熔融塩炉」などについて、研究開発の促進を図ること。
 - ・ 原子力廃棄物処理の行方は、国民の原子力発電に対する懸念材料のひとつとなっており、「放射性廃棄物減容化研究開発」を加速させることによって、廃棄物処理の負担軽減の具体的な姿を国民に示していくこと。
- FIT（再生可能エネルギー固定価格買取）制度の適用されている電源をFIP制度に転換する場合には、基準価格（FIP価格）と参照価格の差額であるプレミアムが過大なものにならないようにするとともに、基準価格の迅速な低減に向けたスケジュール感を明らかにするなど、適切な制度設計を行うこと。

<背景説明>

(原子力発電)

*原子力発電所の新規規制基準適合性審査は、2019年度中に設置許可が出たものがわずか1基(女川2号)に止まるなど、依然として進んでおらず、加えて、特定重大事故等対象施設の設置の遅延によって、基準不適合、運転停止となる発電所が順次出てくることになっています。現在35基ある原子力発電所(廃炉決定済みのものを除く)のうち、2020年3月31日時点で、稼働中6基、再稼働後停止中3基となっており、2019年12月における原子力の発電電力量は、発電電力量合計の4.9%に止まっています。

*2018年に閣議決定された「第5次エネルギー基本計画」では、「原子力関連技術のイノベーションを促進する」、「固有の安全性を有する高温ガス炉など、安全性の高度化に貢献する技術開発を、海外市場の動向を見据えつつ国際協力の下で推進する。さらに、原子力利用の安全性・信頼性・効率性を抜本的に高める新技術等の開発を進める」ことなどが打ち出されており、その実行が望まれます。経済産業省では、「第5次エネルギー基本計画」に基づき、2019年度より9年間の予定で、「社会的要請に応える革新的な原子力技術開発支援事業」を開始しましたが、予算額は2019年度6.5億円、2020年度9億円に止まっています。

資料30 原子力発電所新規規制基準適合性審査状況

電力会社	発電所等	炉型	出力 (万kW)	運転 年数	新規規制基準適合性に係る 審査(設置変更許可)			再稼働	備考
					未申請	審査中	許可		
北海道電力	泊1号	PWR	58	30		○			
	泊2号	PWR	58	28		○			
	泊3号	PWR	91	10		○			
関西電力	美浜3号	PWR	83	43			○		
	高浜1号	PWR	83	45			○		
	高浜2号	PWR	83	44			○		
	高浜3号	PWR	87	35			○	○	停止中
	高浜4号	PWR	87	34			○	○	
	大飯3号	PWR	118	28			○	○	
	大飯4号	PWR	118	27			○	○	
四国電力	伊方3号	PWR	89	25			○	○	停止中
九州電力	玄海原子力3号	PWR	118	26			○	○	
	玄海原子力4号	PWR	118	22			○	○	
	川内原子力1号	PWR	89	35			○	○	停止中
	川内原子力2号	PWR	89	34			○	○	
東北電力	東通原子力1号	BWR	110	14		○			
	女川原子力2号	BWR	83	24			○		
	女川原子力3号	BWR	83	18	○				
東京電力	柏崎刈羽原子力1号	BWR	110	34	○				
	柏崎刈羽原子力2号	BWR	110	29	○				
	柏崎刈羽原子力3号	BWR	110	26	○				
	柏崎刈羽原子力4号	BWR	110	25	○				
	柏崎刈羽原子力5号	BWR	110	29	○				
	柏崎刈羽原子力6号	ABWR	136	23			○		
	柏崎刈羽原子力7号	ABWR	136	22			○		
中部電力	浜岡原子力3号	BWR	110	32		○			
	浜岡原子力4号	BWR	114	26		○			
	浜岡原子力5号	ABWR	138	15	○				
北陸電力	志賀原子力1号	BWR	54	26	○				
	志賀原子力2号	ABWR	121	14		○			
中国電力	島根原子力2号	BWR	82	31		○			
	島根原子力3号	ABWR	137			○			
原電	東海第二	BWR	110	41			○		
	敦賀2号	PWR	116	33		○			
電発	大間原子力	ABWR	138			○			

(注)1. 2020年3月末日現在。

2. 資料出所：資源エネルギー庁資料より金属労協政策企画局で作成。

資料31 「第5次エネルギー基本計画」における次世代原子炉などに関する記載
(2018年7月閣議決定)

- ・米国では、大型原子炉の安全運転管理を徹底して80年運転を実現しようとする動きなどに加えて、小型原子炉の開発も始まっている。投資期間を短縮し投資適格性を高め、再生可能エネルギーとの共存可能性を目指した新しいコンセプトに基づく挑戦であり、英国・カナダなどでも同様の試みが民間主導で生じている。このように大型炉・小型炉を問わず、社会的要請に応えるイノベーションへの挑戦が世界で始まっている。
- ・準国産エネルギーに位置付けられる原子力については、軽水炉技術の向上を始めとして、国内外の原子力利用を取り巻く環境変化に対応し、その技術課題の解決のために積極的に取り組む必要がある。
- ・その際、安全性・信頼性・効率性の一層の向上に加えて、再生可能エネルギーとの共存、水素製造や熱利用といった多様な社会的要請の高まりも見据えた原子力関連技術のイノベーションを促進するという観点が必要である。
- ・過酷事故対策を含めた軽水炉の一層の安全性・信頼性・効率性向上に資する技術の開発を進める。また、水素製造を含めた多様な産業利用が見込まれ、固有の安全性を有する高温ガス炉など、安全性の高度化に貢献する技術開発を、海外市場の動向を見据えつつ国際協力の下で推進する。さらに、原子力利用の安全性・信頼性・効率性を抜本的に高める新技術等の開発を進める。
- ・このような取組を支えるため、人材育成や研究開発等に必要な試験研究炉の整備を含め、産学官の垣根を越えた人材・技術・産業基盤の強化を進める。なお、こうした取組を進めるに当たっては、小型モジュール炉や熔融塩炉を含む革新的な原子炉開発を進める米国や欧州の取組も踏まえつつ、国は長期的な開発ビジョンを掲げ、民間は創意工夫や知恵を活かしながら、多様な技術間競争と国内外の市場による選択を行うなど、戦略的柔軟性を確保して進める。
- ・また、核融合エネルギーの実現に向け、国際協力が進められているトカマク方式のITER計画や幅広いアプローチ活動については、サイトでの建設や機器の製作が進展しており、引き続き、長期的視野に立って着実に推進するとともに、技術の多様性を確保する観点から、ヘリカル方式・レーザー方式や革新的概念の研究を並行して推進する。
- ・また、放射性廃棄物の減容化・有害度低減や、安定した放射性廃棄物の最終処分に必要となる技術開発等を進める。

資料出所：資源エネルギー庁

*原子力発電において発生する放射性廃棄物の処理は、今後も原子力発電を利用していく上で、避けて通れない課題です。文部科学省では、「放射性廃棄物減容化研究開発の推進」を「国家戦略上重要な基幹技術」と位置づけ、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構において、「陽子ビームによる核変換」を利用した放射性廃棄物の減容化の研究開発を推進しています。また国立研究開発法人理化学研究所は、放射性廃棄物から特定の元素を分離し、長寿命核種（半減期の長い元素）を短寿命に変換できる技術の研究により、公益社団法人発明協会の「平成30年度全国発明表彰・21世紀発明賞」を受賞しています。

(再生可能エネルギー)

*再生可能エネルギー固定価格買取制度については、2015年に策定された長期エネルギー需給見通しにおけるエネルギーミックス（再生可能エネルギー22～24%）を達成する場合の買取費用総額は2030年度に3.7～4.0兆円程度と想定されていましたが、2019年度において、すでに3.6兆円程度に達するものと見込まれています。

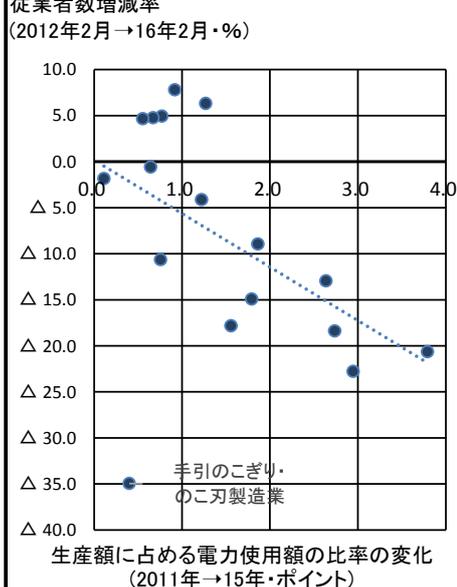
*こうした負担の重さは、電力多消費産業に大きな打撃を与えています。総務省統計局の「経済センサス」で、製造業における生産額に占める電力使用額の比率を見ると、製造業計では、2011年に1.3%だったのが2015年に1.6%と0.3ポイント上昇していますが、電力多消費産業では、2～3ポイント上昇している場合が少なくありません。2015年の生産額に占める電力使用額の比率が3%以上の産業では、2011年に比べ電力使用額の負担が増した産業ほど、従業者数が減っている傾向にあります。とりわけ、生産額に占める電力使用額の比率が1ポイント以上上昇している9つの産業では、5産業で事業所数が減少、金属熱処理業を除く8産業で従業者数が大幅減となっています。

資料32 電力多消費産業における事業所数・従業者数の変化

産 業	(ポイント・%)		
	生産額に占める電力使用額の比率の変化(2011年→15年)	事業所数増減率(2012年2月→16年2月)	従業者数増減率(2012年2月→16年2月)
製造業計	0.3	1.4	2.8
(産業中分類)			
食料品製造業	0.2	2.9	10.4
飲料・たばこ・飼料製造業	0.2	7.1	4.4
繊維工業	0.2	△ 7.9	△ 6.2
木材・木製品製造業(家具を除く)	0.1	7.6	6.6
家具・装備品製造業	0.1	6.4	11.0
パルプ・紙・紙加工品製造業	0.5	△ 0.7	1.2
印刷・同関連業	0.6	△ 4.5	△ 3.7
化学工業	0.4	5.1	5.1
石油製品・石炭製品製造業	0.2	△ 9.7	△ 4.8
プラスチック製品製造業(別掲を除く)	0.6	4.2	4.8
ゴム製品製造業	0.9	0.5	△ 0.8
なめし革・同製品・毛皮製造業	-0.1	4.8	3.5
窯業・土石製品製造業	1.1	0.1	△ 0.1
鉄鋼業	0.9	△ 2.0	△ 4.4
非鉄金属製造業	0.6	△ 1.4	△ 0.7
金属製品製造業	0.1	7.6	5.4
はん用機械器具製造業	0.2	9.5	△ 0.0
生産用機械器具製造業	0.1	6.7	5.8
業務用機械器具製造業	0.2	5.4	6.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	0.5	△ 14.4	△ 14.0
電気機械器具製造業	0.2	△ 2.1	4.0
情報通信機械器具製造業	0.3	△ 26.2	△ 30.7
輸送用機械器具製造業	0.1	3.6	11.7
その他の製造業	0.2	5.4	2.7
(産業細分類)			
高炉による製鉄業	0.6	0.0	△ 0.6
製鋼・製鋼圧延業	1.9	△ 16.9	△ 8.9
鋳鉄鑄物製造業(鑄鉄管、可鍛鑄鉄を除く)	2.6	△ 2.9	△ 13.0
可鍛鑄鉄製造業	2.7	0.0	△ 18.4
鍛工品製造業	1.2	0.0	△ 4.1
鑄鉄管製造業	0.1	△ 19.0	△ 1.8
亜鉛第1次製錬・精製業	2.9	△ 37.5	△ 22.8
その他の非鉄金属第1次製錬・精製業	1.8	6.1	△ 14.9
アルミニウム・同合金圧延業(抽伸、押しを含む)	0.8	1.6	4.9
他に分類されない非鉄金属製造業	0.7	11.9	4.8
手引のこぎり・のこ刃製造業	0.4	△ 33.3	△ 34.9
その他の暖房・調理装置製造業(電気機械器具、ガス機器、石油機器を除く)	3.8	0.0	△ 20.7
アルミニウム・同合金プレス製品製造業	1.6	△ 19.0	△ 17.8
粉末や金製品製造業	0.9	0.0	7.8
電気めっき業(表面処理鋼材製造業を除く)	0.8	△ 10.0	△ 10.6
金属熱処理業	1.3	△ 2.0	6.3
その他の金属表面処理業	0.6	10.7	4.7

(注)1.産業中分類は製造業のすべての産業、細分類は鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業のうち、2015年において生産額に占める電力使用額の比率が3%以上の産業のデータ、30人以上の事業所。
2.電力使用額は、ここでは電力使用額から販売電力を差し引いている。
3.資料出所:総務省統計局「経済センサス」より金属労協政策企画局で作成。

資料33 電力多消費産業における従業者数の変化(鉄鋼・非鉄金属・金属製品における産業細分類)



(注)1.2015年において生産額に占める電力使用額の比率が3%以上の産業のデータ、30人以上の事業所。
2.電力使用額は、ここでは電力使用額から販売電力を差し引いている。
3.「手引のこぎり・のこ刃製造業」を除くと、相関係数は、-0.79となる。
4.資料出所:総務省統計局「経済センサス」より金属労協政策企画局で作成。

* F I T制度は2020年度末までに抜本的な見直しを行うことになっており、2020年2月に発表された総合資源エネルギー調査会・基本政策分科会・再生可能エネルギー主力電源化制度改革小委員会の「中間とりまとめ」では、F I P制度への転換が打ち出されています。F I P制度は、発電した電気を卸電力取引市場や相対取引で自由に売電させ、そこで得られる市場売電収入に、「あらかじめ定める売電収入の基準となる価格（基準価格＝F I P 価格）と市場価格に基づく価格（参照価格）の差額（＝プレミアム）×売電量」の金額を上乗せして交付することで、発電事業者が市場での売電収入に加えてプレミアムによる収入を得ることにより投資インセンティブを確保する仕組みです。F I P制度への転換に際しては、基準価格（F I P 価格）と参照価格の差額であるプレミアムが過大なものにならないよう、また基準価格の迅速な低減が図られるよう、すでにF I P制度を導入している国における基準価格やプレミアムの状況、F I P制度導入後の基準価格低減の見通しなどを明らかにしながら、検討していくことが重要です。また、参照価格については、実際の市場価格の変動を迅速に反映させる案と、ある程度の期間、固定する案とが示されていますが、固定する場合には、制度がより複雑となり、発電事業者に予期せぬ損得が発生することから、実際の市場価格の変動を迅速に参照価格に反映すべきです。

金属労協2020年政策・制度要求

V. 国際労働政策

V. 国際労働政策

⇒ 国内外における「良質な雇用」の創出

（中核的労働基準の確立）

わが国政府は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関し、国別行動計画の策定を進めており、企業もSDGs（持続可能な開発目標）、ESG（環境・社会・統治）経営に取り組んでいます。

労働の分野において最も基本的な規範は、ILO（国際労働機関）の掲げる4つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）ですが、わが国では、中核的労働基準を規定する基本8条約中、ILO加盟国のほとんどが批准している第105号（強制労働の廃止に関する条約）および第111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）の2条約を批准しておらず、国際的に恥ずべき状態となっています。公務員の争議行為の指導者に対する懲役刑と、公務員の政治行為に対する規制の強さが批准できない理由とされていますが、前者については国家公務員法および地方公務員法を早急に改正することにより批准していくこと、後者についてはまずは批准を行い、その後、漸進的に改善を進めていくことが重要です。

一方、日本企業の海外事業拠点では、労働組合の組織化を認めない、労働組合との団体交渉に応じない、労働組合役員や組合員の解雇といった結社の自由・団体交渉権に関わる労使紛争事例が頻発する状況となっています。海外事業拠点における労使紛争をきっかけに新興国・途上国国民の信頼を損なうことになれば、企業のグローバルな事業活動に支障をきたすことになるばかりでなく、ひいては日本全体のイメージの低下を招き、長期的な国益を損なうことにもなりかねません。金属労協では、国内において『海外での建設的な労使関係構築』国内労使セミナー、タイ、インドネシアにおいて「建設的労使関係構築に向けた労使ワークショップ」を定期的に開催するとともに、日系企業において労使紛争が発生し、現地組合などから協力要請があった場合には、国内の産業別組合や当該の企業別組合と連携し、早期解決に向けた活動を行っています。政府としても、企業における中核的労働基準の遵守に向けて、啓発活動を行っていく必要があります。

（外国人材）

2017年11月に新しい外国人技能実習制度が設けられ、2019年に新しい在留資格「特定技能」の制度が導入されましたが、外国人材の雇用環境、生活環境に目立って改善が見られる状況となっておらず、とりわけ特定技能については、実績としても9カ月で1,621人に止まっています。もともと対象14業種の中には、これまで行われてきた生産性向上や国内人材確保のための取り組みなどを客観的に示すことができなかつた業種が少なくなく、また、受け入れ企業の対応に抜本的な改善が見られないという問題もあります。外国人材の生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保に向けて、国民的議論を行い、実効性のある施策を展開していくことが必要です。

《 要 求 項 目 》

1. 主要なILO条約の早期批准

- ILO基本8条約中未批准2条約（強制労働の廃止に関する条約…第105号、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約…第111号）の早期批准を行うこと。
- 第105号の批准に向け、国家公務員法、地方公務員法における罰則規定の改正を行うこと。
- 刑法改正によって懲役および禁錮が「新自由刑」として単一化され、これに伴い、国家公務員法、地方公務員法の改正が行われる場合には、第105号に抵触しないものとする。
- 第111号については、ただちに批准を行い、その後、公務員の政治活動の規制のあり方に関して検討を進め、必要な改善を行っていくこと。
- 2019年のILO総会で採択された第190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約）は働く者の人権の確保、差別の根絶に向けきわめて重要なものであり、その早期批准に向けて、国内法の改正が必要な項目を整理し、準備を進めていくこと。

<背景説明>

（ILO条約105号、111号）

* 刑法では、自由刑（拘禁による自由の剥奪を内容とする刑罰）として、懲役、禁錮、拘留の3種類を定めていますが、懲役と禁錮の区別は、「政治犯のような非破廉恥的な動機に基づく犯人に特別な処遇を与えるという名誉拘禁の思想に由来するもの」とされています。ですので、殺人や窃盗などの破廉恥犯は懲役、政治犯や過失犯など非破廉恥犯は禁錮となります。内乱罪は政治犯のため、懲役刑は設けられておらず、死刑もしくは禁錮刑が適用されます。公務員の争議行為の指導者は、破廉恥犯とは言えないので、懲役の対象とされるべきではありません。これを規定しているのは、国家公務員法、地方公務員法ですが、国家公務員法、地方公務員法は禁錮の規定を設けておらず、刑法との関係でバランスを欠いた粗雑なものと言わざるを得ず、憲法第14条の法の下での平等の観点からしても、問題があります。現実に公務員の争議行為の指導者に対して懲役刑が課された例はないことからしても、速やかにこれを見直し、105号の批准を行うことが必要です。

* 厚生労働省の説明によれば、ILO条約111号の批准のためには、

- ① 差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針を明らかにする。
- ② 当該方針の遵守の確保に相当とされる法令を制定する。
- ③ 当該方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、行政上のすべての命令又は慣行を修正する。

ことが必要とされています。厚生労働省によれば、「我が国においては、憲法や労働基準法等により、『国家の方針』として雇用及び職業における差別禁止の一般的な方向性は既に示しています」とのことなので、まず、①はクリアしていることとなります。②については、現時点ではかならずしも十分ではありませんが、ILOでは「漸進的に実施することができる」とされているので、批准の障害にはなりません。また、憲法や労働基準法などに抵触する法

令や行政上の命令・慣行はないはずなので、③もクリアしていることとなります。わが国において111号の批准を妨げるものはなく、ただちに批准を行うべきです。

資料34 ILO基本8条約の批准状況（加盟国数187）

基本8条約		日本	批准国数
29号	強制労働に関する条約	○	178
87号	結社の自由及び団結権の保護に関する条約	○	155
98号	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約	○	166
100号	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約	○	173
105号	強制労働の廃止に関する条約	×	173
111号	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約	×	175
138号	就業が認められるための最低年齢に関する条約	○	171
182号	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約	○	182

資料出所：ILOホームページより金属労協政策企画局で作成。

（新自由刑）

- * 法務省の法制審議会少年法・刑事法（少年年齢・犯罪者処遇関係）部会では、「懲役及び禁錮を、新自由刑として単一化する」ことが検討されています。2019年12月に示された「検討のための素案（改訂版）」によれば、「新自由刑は、刑事施設に拘置して、作業を行わせることその他の矯正に必要な処遇を行うものとする」とされており、「作業を行わせること」も「刑の内容」として位置づけられ、「本人の意に反して義務付けが行われ」る方向となっています。
- * 刑法改正の際には、あわせて国家公務員法、地方公務員法の罰則規定も改正されるものと想定されますが、仮に公務員の争議行為の指導者に「新自由刑」が適用されることになると、引き続きILO条約第105号に抵触することになります。
- * ILO条約第105号は、
 - ・ ILO加盟国187カ国中、173カ国が批准していること。
 - ・ 1998年のILO宣言によって、「条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって」「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされている中核的労働基準を規定するものであること。
 からすれば、日本国憲法第98条で「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と規定されている「確立された国際法規」であることは明白です。わが国として、第105号の批准の如何に関わらず、これを遵守した法整備を進めていく必要があります。
- * 刑法において、このような「新自由刑」が設けられる場合には、国家公務員法、地方公務員法における公務員のスト指導者に対する罰則として、「新自由刑」を適用しないことが必要となります。

（ILO条約190号）

- * ILOは2019年6月、第108回総会で第190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約）を採択しました。条約では、仕事の世界における「暴力とハラスメント」を「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許

容できない行為及び慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む」と定義しています。

- * 批准国に対しては、仕事の世界における暴力とハラスメントの防止および撤廃のための包摂的かつ総合的で、ジェンダーに配慮した取り組みを、第三者が関与する場合があることも考慮に入れた上で採用することや、仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止する法令の制定などを通じて、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利を尊重、促進、実現することを求めています。
- * また、対象者については、「国内の法律及び慣行により定義される被用者、契約上の地位にかかわらず働く人、インターン及び見習いを含む訓練中の人、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び応募者、並びに使用者の権限、義務または責任を行使する人を含む、労働者及び仕事の世界における労働者以外の人」と幅広く認めています。
- * 日本の状況を見ると、セクシャル・ハラスメントや妊娠・出産などは男女雇用機会均等法、育児・介護休業などは育児・介護休業法、パワー・ハラスメントは労働施策総合推進法で対応していますが、ILO条約で重視されているジェンダー・ハラスメントに関する法は整備されていません。また、法の対象となっている場合であっても、暴力やハラスメントに対する防止措置はあるものの、禁止規定はなく、対象者も雇用者に限定されています。このため、現状では直ちに批准することはできませんが、暴力とハラスメントの根絶は、働く者の人権の確保、差別の根絶に向けきわめて重要なものであり、まずは、国内法の問題点を整理し、批准に向けた準備を進めていく必要があります。

資料35 ILO190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約）

項目	内容
対 策	禁止規定 ハラスメント防止措置
責 務	国、事業主、労働者の責務規定
ハラスメントの定義	単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む
対象者	国内の法律及び慣行により定義される被用者、契約上の地位にかかわらず働く人、インターン及び見習いを含む訓練中の人、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び応募者、並びに使用者の権限、義務または責任を行使する人を含む、労働者及び仕事の世界における労働者以外の人
場 所	(a) 仕事を行う場であって、公的及び私的な空間を含む職場 (b) 労働者が賃金を支払われる場所、休憩または食事をとる場所、若しくは労働者が利用する衛生、洗面所及び更衣設備 (c) 仕事に関係する出張、移動、訓練、行事または社会活動中 (d) 情報通信技術により可能となるものを含め、仕事に関係する連絡を通じたもの (e) 使用者が提供する住居 (f) 往復の通勤時
アプローチ	(a) 暴力とハラスメントの法律上の禁止 (b) 関連する政策における暴力とハラスメントへの対処の確保 (c) 暴力とハラスメントを防止しこれと闘うための措置の実施に向けた包括的な戦略の採用 (d) 執行及び監視の仕組みの確立または強化 (e) 被害者の救済利用及び支援の確保 (f) 制裁の規定 (g) 必要に応じた、利用可能な形式における、手段、指針、教育及び訓練の確立並びに意識啓発 (h) 労働監督機関または他の権限を有する機関を通じたものを含め、暴力とハラスメントの事案の監督及び調査のための効果的な手段の確保

資料出所：ILO駐日事務所ホームページより金属労協政策企画局で作成。

2. 国内外における中核的労働基準の確立

○公労使およびILOなどが参画し、日本企業の海外事業拠点における建設的な労使関係構築に向けた「海外事業拠点労使関係ガイドライン」を策定すること。

- ・ガイドラインでは、企業に対し、中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）の厳守を促すこと。
- ・とりわけ、結社の自由・団体交渉権の侵害の事例が少なくないことを踏まえ、市場経済を有効に機能させるためには市場参加者の対等性確保が絶対の要件であり、労働市場において労働力の売り手と買い手の対等性を確保するため、国内外を問わず労働組合が不可欠な存在であることについて、とくに強調していくこと。

○日本の作成する「ビジネスと人権に関する国別行動計画」において、「グローバル枠組み協定」を「人権デュー・ディリジェンス」および「非国家基盤型苦情処理メカニズム」のひとつとして盛り込んでいくこと。

<背景説明>

(海外労使紛争)

* グローバル経済下にあつて、日本企業の海外拠点における労使紛争が頻発している状況にあります。とりわけ憂慮されるのは、すべてのILO加盟国において遵守が求められている4つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）、なかでも結社の自由・団体交渉権への抵触に関する労使紛争です。

* 金属労協が加盟するGUF（国際産業別労働組合組織）インダストリアル・グローバルユニオンなどを通じて、海外の労働組合から金属労協に対し、解決への協力を求められる労使紛争としては、

- ・労働組合の組織化や労働組合活動の妨害、具体的には、業務上の怠慢や能力不足を名目にした、あるいは些細な規律違反を理由とした組合リーダーの解雇や配置転換、労働組合の団体交渉要件を満たすための認証選挙への会社側の介入。
- ・ストを指導した組合役員や、参加した組合員の解雇。
- ・会社側が団体交渉や労使協議に応じない。会社の経営状況などについて、労働組合に情報を提供しない。

などが典型的な事例と言えます。明確な各国国内法違反、人権侵害という事例も増えてきていますが、一方で、ILOの基本8条約に明らかに抵触するものの、国内法違反とはいえない、あるいは、合法の体裁を整えている場合も多く、「国内法に違反しなければよい」という意識が、国内法よりも優先すべき国際法違反の行為を放置することにつながっています。

* これらの労使紛争は、海外現地法人の日本人出向者や現地の経営者、マネージャーの中核的労働基準への理解・認識の不足や、労使対話の欠如から生じていることから、金属労協では、海外拠点における建設的な労使関係構築に向けて、国内外で労使参加のセミナー、ワークショップを開催しており、「タイ労使ワークショップ」は、在タイ日本国大使館の後援の下に開催しています。日本政府としても、ジェトロ（日本貿易振興機構）や一般財団法人海外産業

人材育成協会の活動を通じて、日本企業のグローバルな中核的労働基準の確立と建設的な労使関係の構築を促進していくべきです。

*なお、海外展開先の国内法がILOの中核的労働基準を満たしていない場合、国連のグローバル・コンパクトでは、

- ・政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること。

社会的責任規格ISO26000では、

- ・国内法で適切な保護手段がとられていない場合は、国際行動規範を尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立する場合は、国際行動規範を最大限尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立しており、国際行動規範に従わないことによって重大な結果が予想される場合、その国での活動について確認（review）する。
- ・国内法と国際行動規範の対立を解決するよう、関連当局に影響力を及ぼす。
- ・国際行動規範と整合しない他組織の活動に加担しない。

といった対応を求めており、企業に対する理解促進が必要だと言えます。

資料36 日系企業における海外労使紛争事例

国	項目	内容
マレーシア	登録制度、認証選挙制度	1) 労働組合はまず当局に登録が必要。 2) 登録後会社に当局が通知、会社は異議申し立て可能。 3) 労働組合は団体交渉のための秘密投票を当局に申請。 4) 選挙日程に向けて労働組合は加入者を増やす。会社は中立であることが求められる。 5) 工場の労働者は外国人労働者が多数を占めており、会社は選挙前にその外国人労働者を雇止めすることによって、労働組合が過半数を得ることを妨害する。
フィリピン	認証選挙妨害・介入、不利益取り扱い	1) 工場の労働者が労働組合を結成、登録時点で工場の労働者の過半数を組織化。 2) 当局に認証選挙申請、投票日程確定。 3) 投票日に会社が「その日だけのため」に直接雇用した工場の労働者数をはるかに上回る「従業員」に投票させる。労働組合は認証されず。 4) 労働組合は異議申し立て、認証選挙の無効を訴えるも、判断は覆らず。
フィリピン	認証選挙への他の労働組合による介入	1) 工場の労働者が労働組合を結成、登録時点で工場の労働者の過半数を組織化。 2) 当局に認証選挙申請、投票日程確定。 3) それまでその工場で組織化活動をしてこなかった別の労働組合が、認証選挙に参加させるよう申し立て。 4) 別の労働組合が組織化を妨害、認証選挙では過半数を取れず、認証されず。
マレーシア	会社が情報を開示しない	1) 会社はそれまでの年功的な賃金制度から評価や出来高をベースとした賃金制度への変更を労働組合に提案。業績の悪化、競争の激化などの理由を挙げる。 2) 労働組合はその根拠となる会社の情報の開示を求めるが、会社側は拒否。 3) 労働組合は工場門前で抗議行動。
インドネシア	対政府抗議行動への参加が大量解雇へ	1) 政府による最低賃金制度の改正などに対し産別労働組合は大規模な抗議行動を計画、加盟組織に動員を要請。全国規模の抗議行動へ。 2) 翌年も同様の要請があり、加盟組織が会社に100名規模で有給休暇申請。しかし会社は10名程度にのみ許可。 3) 加盟組織は申請者全員で抗議行動に参加。会社は無断欠勤として、許可した者以外を解雇。
インドネシア	企業内複数労働組合が労使関係に影響	1) 会社との団体交渉に委員として労働組合委員長と書記長が参加。 2) 団体交渉期間中にその委員長と書記長が他の労働組合を結成。会社に知らせずに旧労働組合役員のみで団体交渉に参加、締結。 3) 交渉終了後会社に通知したものの、信義則違反として会社はその委員長と書記長を懲戒。 4) その後降格の上復職となったが、結局自主退職。
インドネシア	作業方法の変更をめぐる労使紛争	1) 生産性向上のためとして、すべての工程をそれまでの座り作業から立ち作業へ、作業方法を変更することを労働組合に通知。 2) 会社は労働組合と十分協議したとしているが、労働組合側は、細部について十分に協議しておらず、変更の時期も突然であると反発、抗議行動へ。 3) 会社は抗議行動に参加した1,000人余りの組合員を解雇。 4) 労働組合との話し合いを通じて、解雇者の復職、復職後の退職者への補償金支払い、今後の十分な労使の話し合い、などに合意。
タイ	例年10月～12月に団体交渉が集中	1) 交渉に向け労働組合は前年並みの賃上げと一時金(月数)を求める団体交渉要求を策定。交渉に挑むが景気が悪化、会社回答との折り合いがつかず。 2) 労働組合は組合員に残業拒否を指示。会社側は前年の経験(残業拒否からストライキ)から他工場からの応援や契約労働者を投入。 3) 年末まで交渉は続いたが、労働組合側が会社側回答を受け入れる形で妥結。 4) 労働組合は、「これ以上長引かせることは得策ではない。やむを得ず会社側回答を受け入れる」とのこと。
タイ	国家的な出来事からの影響	1) 2016年10月国王逝去。服喪期間ということで労使紛争は発生しないと見られていた。 2) 工業団地の日系企業のみで、団体交渉の際のストライキや抗議行動が発生。一説によれば労働組合は「この時期だから日系企業は騒ぎを避けるだろう」と考えているのではないかとのこと。 3) 一社で労働組合側要求に沿って妥結すると、他社でも同様の事象が発生。
インドネシア	企業閉鎖にともなう解雇の条件交渉を丸投げ	1) 企業閉鎖半年前に労働組合に通知、「今後の交渉はコンサルタント会社に任せる」とした。 2) 企業閉鎖の期限が過ぎても労働組合とコンサルタント会社の合意は得られず、労働組合は会社との直接の交渉を要求。 3) 労働組合と会社が直接交渉したところ、2週間程度で合意。 4) 労働組合は「コンサルタント会社の提示した条件と会社のそれとの間に隔たりがあった。会社には交渉経過が伝わっていなかったのでは」とのこと。 * このコンサルタント会社は他の企業閉鎖案件でも同様の問題を起こした。
タイ	突然の企業閉鎖	1) 業績不振を理由とした賃金カット。その後賃金の遅配が発生。 2) 労働組合は経営者との話し合いを要求。経営者は応じるものの未払い賃金を渡し、「明日から会社を閉鎖」と伝える。解雇の際の補償金も未払いのまま。 3) 労働組合は工場門前で座り込み。労働組合出身の国会議員(労働委員会委員長)を含む支援者が面会。 4) 現在も座り込み継続中。労働省も支援に入る。
米国	認証選挙制度	1) 産別労働組合が工場の労働者を組織化。 2) 会社と交渉して団体協約を締結するために、その労働組合がその工場の労働者を組織化していることを証明するための制度。 3) 労働組合はNLRB(全米労使関係委員会)に認証選挙を申請、手続きを経て選挙日程確定。 4) 選挙日程に向けて労働組合は過半数の賛成を得るための組合加入者増の取り組みをする。 5) 会社側も労働組合を認めないよう労働者に働きかける(合法とされている)。

資料出所：金属労協国際局まとめ

第7回建設的労使関係構築に向けた タイ労使ワークショップ

タイで事業を展開する日系企業における建設的労使関係の構築に向け、これまで6回にわたって、在タイ日本国大使館の後援を受け、労使参加のもとでのワークショップを開催してきました。2019年も下記の要領にて開催いたします。みなさまのご参加をお待ちしております。

開催日時： 2019年5月17日（金） 10：00－17：30	会場： AVANIアトリウム ホテル・バンコク
09：00から受付開始いたします。 昼食をご用意しております。 参加無料 日タイ語同時通訳付き	所在地：1880 New Petchburi Road, Bangkok 10310 Thailand 次ページ地図をご参照ください。

後援：在タイ日本国大使館

ワークショップの概要：建設的労使関係構築について

- タイ国労働省講演・報告
- タイ国経営者団体講演・報告
- 建設的労使関係構築の事例報告
- 質疑応答・意見交換（コメンテータ）
 - ・吉原 茂 充 フジツウ・ゼネラル・タイランド常務
 - ・マニット・ポムカーレークン ALGT（タイ自動車労働会議）会長
 - ・浅沼 弘一 JCM事務局長


全日本金属産業労働組合協議会
 （金属労協・JCM）

資料出所：金属労協国際局

（国内における結社の自由）

* なおわが国では、ユニオンショップ制が広く採用されていますが、これに対し、一部の業界や企業のCSR指針では、労働者の組合非加入の権利との関係が問題視される場合があります。

* ILO第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）第2条は、「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」と規定し、労働者の組合加入および選択の自由を保障しています。しかし、1947年のILO総会において、労働者の組合非加入の権利（“the right not to join an organization”）の条約上の明示が否定されたことに鑑み、条約勧告適用専門家委員会（専門家委員会）は、かかる労働

者の権利を保障するために協約される“Trade Union Security Clauses”（組合保障条項、労働組合の組織維持のための協約上の制度全般を指し、ユニオンショップ、クローズドショップ、エイジェンシーショップ、組合員優遇制度などを含む）を禁止するかどうか、またはこれを許容するかどうかについての判断は、各批准国の判断に委ねられると解釈しています。

(Report of the Committee of Experts, 1994 General Survey, Para 100-102)

- *ただし、組合保障条項を許容する場合でも、労使の自由意思に基づく交渉の結果として締結されたものでなければならず、法律によって条項が強制されるものであってはならないとされています。(1994 General Survey, Para 102-103)
- *90年代以降のグローバル化の進展とともに普及したCSR指針は、国際的に確立された規範（中核的労働基準を定めたILO基本8条約など）について、新興国・途上国では、国内法が十分に対応できていないため、たとえ国内法が対応できていない国においても、国際規範を遵守するよう、多国籍企業に求めたものです。従って、CSR指針の考え方に則れば、国内法がILO基本8条約を満たしていない場合は、企業はILO基本8条約に従うことが必要となります。
- *市場経済原理において、労働組合は、労働力の売り手である労働者と買い手である企業との「交渉上の地歩」を対等なものとするにより、労働市場における価格形成（賃金決定）の適正化を図るものであり、ユニオンショップはその実効性確保のためにきわめて重要な手段です。組合非加入の権利がもし国際的に確立された規範であるならば、ユニオンショップよりも優先されることとなりますが、国際規範とは認められていない以上、市場経済を公正・有効に機能させるための仕組みであり、かつ、日本の国内法で認められたユニオンショップのほうが優先されるべきであります。政府としても、こうした点について、業界団体などへの周知を図っていくことが重要です。

(グローバル枠組み協定)

- *インダストリアルオールをはじめとするGUF（国際産業別労働組合組織）では、多国籍企業とGUFが、世界中の事業拠点と取引先における4つの中核的労働基準の遵守、モニタリングの実施、実効性の確保に関して合意し、サインするグローバル枠組み協定（GFA）締結の取り組みを推進しており、インダストリアルオールでは、すでにボッシュ、エレクトロラックス、フォード、ミズノ、ルノー、シーメンス、フォルクスワーゲンなど、46社でグローバル枠組み協定が締結されています。2017年7月のG20ハンブルク首脳宣言において、「我々は、多国籍企業に対し、適切に国際枠組み協約（＝グローバル枠組み協定）を締結するよう奨励する」ことが明記されました。
- *国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対し、人権を尊重する責任を果たすため、企業はその規模及び置かれている状況に適した方針およびプロセスを設けること、とりわけ、
 - ・人権を尊重する責任を果たすというコミットメント。
 - ・人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという「人権デュー・ディリジェンス」。

- ・企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響を是正するプロセス。
- を求めており、とくに「人権デュー・ディリジェンス」に関しては、
- ・内部および／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
 - ・潜在的に影響を受けるグループや、その他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
 - ・影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からのフィードバックを活用し、人権への負の影響への対処の実効性を追跡評価する。

ことを提唱しています。また政府に対しても、政府の取り組みだけでなく、ビジネスに関連した人権侵害を取り扱う、企業や業界団体による実効的な「非国家基盤型苦情処理メカニズム」を促進するよう求めています。

*わが国としても、「国別行動計画」において、「グローバル枠組み協定」を「人権デュー・ディリジェンス」および「非国家基盤型苦情処理メカニズム」のひとつとして位置づけていくことが有効と思われます。

3. 外国人材に関する生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、

適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保

- 超少子高齢化と第4次産業革命の下でのわが国の長期的労働力需給と人材の多様性の観点から踏まえ、わが国における外国人材の受け入れのあり様、たとえば、受け入れ規模のあり方や国籍の取り扱い、生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保などの観点について国民的議論を行い、基本政策を確立し、具体的な施策に反映させていくこと。
- 特定技能制度については、14の特定産業分野に関し、対象とされる要件である「生産性向上や国内人材の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」が十分示されていないものについては、改めて状況を明確に整理するとともに、根拠の薄弱な業種については見直しを行うこと。
- 外国人技能実習生、特定技能外国人に加え、留学生に関しても、母国の送出国の規制に関し日本政府の関与を強化すること。
- 「本音と建前の乖離」が問題となっている外国人技能実習制度については、特定技能の導入に伴い、純粋に途上国・新興国への技能移転をめざす、本来の趣旨に沿った制度となるよう、抜本的な見直しを行うこと。実習機関の変更の自由を全面的に確保すること。
- 外国人技能実習制度、および特定技能における「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」との要件を実効的に確保するため、外国人技能実習生および特定技能外国人の賃金について、
 - ・日本人従業員の賃金台帳との比較。
 - ・ハローワークにおける募集賃金など地域の賃金水準との比較。
 を行い、「同等以上」かどうかのチェックを行っていくこと。
- 外国人技能実習生の死亡・失踪などに関し、継続的に情報を公開すること。

○政府として、外国人技能実習生、特定技能外国人、勤労留学生をはじめとする外国人材の所属する労働組合から意見・要望を聴取する機会を定期的に設けること。

○外国人材について、生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保などの状況について、詳細な掌握に努め、たとえば「外国人労働者白書」を作成し、公表すること。

<背景説明>

(外国人雇用状況)

2019年10月末の厚生労働省「外国人雇用状況」によれば、外国人材の数は前年比13.6%増の1,658,804人となっています。中でも青森、宮城、奈良、岡山、高知、熊本、宮崎、鹿児島、沖縄では、前年比2割以上の増加となっています。このうち技能実習生は383,978人で前年比24.5%増、山形、東京、新潟、山梨、京都、兵庫、奈良、和歌山、鹿児島、沖縄では3割を超える増加となっています。また留学生は全体で6.6%増ですが、青森、高知が4割台、宮城、福井、山梨、鳥取、島根では3割台の増加率となっていることにとくに留意する必要があります。

資料38 外国人雇用状況（2019年10月末）

(人・%)

都道府県	全在留資格計		うち技能実習		うち留学		都道府県	全在留資格計		うち技能実習		うち留学	
	前年比		前年比		前年比			前年比		前年比		前年比	
全国計	1,658,804	13.6	383,978	24.5	318,278	6.6	三重	30,316	10.4	10,757	21.2	1,381	4.9
北海道	24,387	16.0	12,946	25.0	3,022	△ 11.9	滋賀	20,058	16.4	5,194	27.6	794	△ 1.6
青森	3,901	24.4	2,492	28.1	231	40.9	京都	20,184	15.8	4,925	30.5	4,286	15.5
岩手	5,176	14.8	3,354	19.7	267	16.6	大阪	105,379	17.0	20,838	27.0	28,094	8.0
宮城	13,587	23.5	4,469	21.6	4,403	32.6	兵庫	41,083	19.0	11,856	31.4	8,651	8.9
秋田	2,203	12.8	1,152	20.3	160	△ 2.4	奈良	5,563	35.2	2,441	35.2	525	11.5
山形	4,496	19.8	2,528	30.5	98	24.1	和歌山	2,809	17.3	1,248	37.9	189	△ 11.3
福島	9,548	17.4	4,320	29.5	1,102	16.6	鳥取	3,121	13.3	1,714	12.8	231	35.9
茨城	37,245	6.2	14,351	8.9	2,691	13.2	島根	4,184	△ 2.6	2,005	3.7	187	32.6
栃木	27,385	14.0	8,133	21.0	1,860	2.6	岡山	19,592	20.2	9,252	20.1	3,410	20.7
群馬	39,296	13.8	10,145	23.7	2,904	25.1	広島	36,607	14.9	17,154	11.7	5,422	19.3
埼玉	75,825	16.1	17,072	29.8	13,250	7.3	山口	8,518	10.3	3,975	16.4	1,299	△ 0.9
千葉	60,413	10.9	14,744	23.0	13,295	△ 7.1	徳島	4,946	12.7	3,269	13.9	293	27.9
東京	485,345	10.6	20,578	35.5	147,015	3.5	香川	10,174	16.9	6,218	19.1	788	29.8
神奈川	91,581	15.6	12,642	29.3	13,011	13.1	愛媛	9,784	16.8	6,674	20.1	375	1.1
新潟	10,430	17.0	4,272	30.2	1,739	18.2	高知	3,141	21.2	1,972	28.6	256	43.0
富山	11,844	14.6	6,209	19.3	346	△ 16.0	福岡	52,530	13.5	13,611	28.1	20,383	8.2
石川	10,943	11.7	5,666	18.2	1,294	10.0	佐賀	5,423	3.1	2,744	16.0	1,447	△ 12.6
福井	9,125	5.5	4,598	17.7	298	33.0	長崎	5,977	10.0	2,648	7.6	1,278	18.7
山梨	8,166	18.2	1,975	37.9	542	37.6	熊本	12,345	21.6	7,980	26.8	905	12.6
長野	20,015	11.7	7,639	20.2	1,165	9.8	大分	7,368	17.8	3,796	22.7	1,536	2.5
岐阜	35,396	13.2	14,293	22.8	2,077	5.6	宮崎	5,028	21.3	3,546	26.6	471	7.0
静岡	64,547	12.5	15,308	27.7	3,998	12.7	鹿児島	8,387	22.2	5,722	31.8	494	0.4
愛知	175,119	15.5	43,210	29.7	18,133	20.1	沖縄	10,314	26.7	2,343	65.7	2,682	13.4

資料出所：厚生労働省

(特定技能)

*新しい在留資格「特定技能」に関しては、2018年6月の「骨太方針2018」において方針が打ち出され、11月に法案の国会提出、12月に成立という異例のあわただしさで制度導入が行われました。5年間で35万人近くの外国人材の受け入れ拡大をするためには、超少子高齢化と第4次産業革命の下でのわが国の長期的労働力需給と人材の多様性の観点を踏まえ、わが国

における外国人材の受け入れのあり様、たとえば、受け入れ規模のあり方や国籍の取り扱い、生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保などの観点について国民的議論を行うことが不可欠であったと思われませんが、こうした議論なしに拙速に導入されたことは、きわめて遺憾と言わざるを得ません。

- * 現在、特定技能外国人は、14分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業）で就労が認められており、初年度に最低でも3万2,800人と想定されていましたが、実際には、2019年4月～12月の9カ月間で1,621人に止まっています。
- * 特定技能外国人を受け入れることのできる特定産業分野として認められるためには、「生産性向上や国内人材の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」ことが必要ですが、14業種の中には、産業独自の、あるいは他の産業を上回る「生産性向上や国内人材の確保のための取組」が示されていない産業もあります。改めて状況を明確に整理するとともに、そうした根拠の薄弱な業種については見直しを行う必要があります。

資料39 特定技能のポイント

項目	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで	3年、1年又は6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認められない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
受入れ機関又は登録支援機関による支援	対象	対象外

資料出所：JITCO

資料40 特定技能1号在留外国人数(2019年12月末現在)

(人)

都道府県	人数	都道府県	人数	都道府県	人数	都道府県	人数
北海道	85	神奈川県	59	大阪府	103	福岡県	69
青森県	4	新潟県	22	兵庫県	50	佐賀県	1
岩手県	0	富山県	6	奈良県	2	長崎県	40
宮城県	5	石川県	13	和歌山県	3	熊本県	41
秋田県	0	福井県	3	鳥取県	15	大分県	24
山形県	3	山梨県	10	島根県	8	宮崎県	2
福島県	9	長野県	41	岡山県	16	鹿児島県	19
茨城県	77	岐阜県	62	広島県	73	沖縄県	14
栃木県	42	静岡県	32	山口県	5	未定・不詳	24
群馬県	86	愛知県	127	徳島県	2		
埼玉県	112	三重県	38	香川県	47		
千葉県	80	滋賀県	15	愛媛県	21		
東京都	94	京都府	13	高知県	4		
						総数	1,621

資料出所：法務省

資料41 「特定技能」の対象となっている「特定産業分野」における
これまでの生産性向上の取り組みと国内人材確保の取り組み

分野	生産性向上や国内人材確保のための取組等
介護	<p>介護人材確保に向けては、介護人材の処遇改善に加え、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上等、総合的な取組を進めており、2014年から2016年までにかけて、対前年比で平均6万人程度増加している。</p> <p>(処遇改善)</p> <p>介護人材の処遇改善については、これまでの合計で月額5万7,000円の改善に加え、2019年10月からは、「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月9日閣議決定)に基づき、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士に月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1,000億円程度を投じ、更なる処遇改善を行い、他産業と遜色のない賃金水準を目指している。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>生産性向上のための取組については、介護ロボットやICTの活用による業務負担の軽減や職場環境の改善に引き続き取り組んでいるほか、組織マネジメント改革を推進するための「生産性向上ガイドライン」の策定を進めている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材確保については、上記に加え、介護分野へのアクティブシニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及、介護福祉士を目指す学生への返済免除付きの奨学金制度の拡充、介護に関する魅力の発信等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。</p>
ビルクリーニング	<p>関連業界では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、ロボット化の普及促進や高齢者・若年者雇用の推進、賃金引上げに向けた方策に取り組んでいる。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>生産性向上のための取組として、平成29年度の公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の調査によると、約6割の企業がロボット導入に前向きな意向を示しており、ビルクリーニング業者、メーカー、ビルオーナー等が連携して協議会を開催し、清掃機械の開発、業務用清掃ロボットの性能の検証やその導入促進に向けた検討を急速に進めているほか、出勤状況をオンラインで把握する等の業務管理の効率化を図るIT化を進めている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>厚生労働省の産業別高齢者雇用推進事業により、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会において「ビルメンテナンス業高齢者雇用推進ガイドライン」を策定し、同ガイドラインに基づく取組により業界の高齢者雇用を推進している。平成27年国勢調査によると、ビル・建物清掃員の職種においては、従業者のうち65歳以上の高齢者が37.2%を占めているところである。</p> <p>若年者雇用の取組としては、平成28年に、技能検定の対象であるビルクリーニング技能士について、単一等級から複数等級に制度変更することにより、技能レベルを段階ごとに確認できるようにし、経験年数が少ない若者が、自分の技能レベルを確認しつつ意欲をもって業務に従事できるような環境を整備している。</p> <p>また、賃金引上げに向けた方策として、厚生労働省において「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」を策定し、ビルメンテナンス業者が品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、国や地方公共団体等に対して、最新の労務単価等を的確に反映した積算を行うなど、適正な発注をするよう働きかけている。同ガイドライン発出後は、平成27年度から平成30年度にかけて全国9か所18回にわたり発注担当者に対するセミナーを開催し、同ガイドラインの周知徹底を図っている。</p>
素形材産業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>各企業や業界では、①生産現場の改善の徹底や、②研修・セミナー等、人材育成の継続的な取組を実施している。また、経済産業省としても、企業による設備投資やIT導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。</p> <p>素形材産業分野を含む製造業の生産性は、平成24年から平成28年まで、年平均約2%向上している(推計値)。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>各企業や業界では、①適正取引の推進等による適正な賃金水準の確保や、②女性や高齢者も働きやすい現場環境の改善等に取り組んでいる。</p> <p>また、経済産業省としても、①中小企業が女性、高齢者等多様な人材を活用する好事例をまとめた「人手不足ガイドライン」の普及、②賃上げに積極的な企業への税制支援、③下請等中小企業の取引改善に向けた取組等を行い、企業による国内人材確保の取組を促進している。</p> <p>素形材産業分野の就業者に占める女性及び60歳以上の者の比率は、平成24年には約25%だったが、平成29年には約27%に上昇している(推計値)。</p>
産業機械製造業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>各企業は、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化や、②IoT・AI等の活用による生産プロセスの刷新により、在庫の適正化や納期の短縮等を図る等の生産性向上のための取組を実施している。</p> <p>また、経済産業省としても、企業による設備投資やIT導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。</p> <p>産業機械製造業分野を含む製造業の生産性は、平成24年から平成28年まで、年平均約2%向上している(推計値)。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>各企業は、ITを活用した在宅勤務環境や柔軟な出退勤時間等の制度整備により、短時間勤務を希望する女性や高齢者の活躍を進めている。</p> <p>また、経済産業省としても、①中小企業が女性、高齢者等多様な人材を活用する好事例をまとめた「人手不足ガイドライン」の普及、②賃上げに積極的な企業への税制支援、③下請等中小企業の取引改善に向けた取組等を行い、企業による国内人材確保の取組を促進している。産業機械製造業分野の就業者に占める女性及び60歳以上の者の比率は、平成24年には約30%だったが、平成29年には約34%に上昇している(推計値)。</p>

電気・電子情報関連産業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>各企業は、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化や、②IoT・AI等の活用による生産プロセスの刷新により、作業の定量化や搬送工程の自動化等、生産性向上を図る取組を実施している。また、経済産業省としても、企業による設備投資やIT導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。</p> <p>電気・電子情報関連産業を含む製造業の生産性は、平成24年から平成28年まで、年平均約2%向上している(推計値)。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>各企業は、①社外のシニアやベテラン人材、主婦層を含む、女性の採用強化や、②多様で柔軟な働き方を実現するための職場環境整備に取り組んでいるところであり、専門性が高くモチベーションある社員の65歳以降の継続雇用や、女性が永年勤務しやすい人事制度整備等、国内人材確保を図る取組を実施している。</p> <p>また、経済産業省としても、①中小企業が女性、高齢者等多様な人材を活用する好事例をまとめた「人手不足ガイドライン」の普及、②賃上げに積極的な企業への税制支援、③下請等中小企業の取引改善に向けた取組等を行い、企業による国内人材確保の取組を促進している。</p> <p>電気・電子情報関連産業分野の就業者に占める女性及び60歳以上の者の比率は、平成24年には約34%だったが、平成29年には約36%に上昇している(推計値)。</p>
建設	<p>建設分野は深刻な人手不足の状況にあるが、国土交通省や業界団体等における生産性向上や国内人材確保のための取組により、一定の成果が確認されている。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>生産性向上に係る具体的な施策としては、令和7年度(2025年度)までに建設現場の生産性を2割向上させるという目標等を踏まえながら、施工時期の平準化、新技術導入やICT等の活用によるi-Constructionの推進、建設リカレント教育や多能工化の推進等による人材育成の強化等に取り組んでいるところである。今後はこれらに加えて、建設生産・管理システムのあらゆる段階におけるICT等の活用、建設キャリアアップシステムを活用した現場管理の効率化等の取組を進めることとしている。こうした取組を通じて、年間1%程度の労働効率化につなげていくこととしている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材確保に係る具体的な施策としては、平成23年度以降6年連続での公共工事設計労務単価の引上げ、社会保険の加入徹底等による建設技能者の処遇改善に向けた取組のほか、建設業の魅力積極的に発信し、建設業を希望する入職者を増やす取組を行っているところであり、例えば、新規学卒者の建設技能者を含めた建設業入職者数は、平成24年の約3.3万人から平成29年は約4万人に増加するなど、増加が確認されている。</p> <p>今後はこれらに加えて、建設キャリアアップシステムの活用等によって建設技能者の就業履歴や保有資格を業界横断的に蓄積し、適正な評価と処遇につなげる取組を更に進めるとともに、適正な工期設定・施工時期の平準化等による長時間労働の是正等、建設業における働き方改革についても推進することとしている。こうした取組を通じて、若者・女性の入職、高齢者の更なる活躍等を促進し、近年の新規学卒者における建設業の入職実績等も踏まえながら、施策を講じなかった場合と比べて1万人～2万人程度の就労人口の純増を図ることとしている。</p>
造船・船舶工業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>生産性向上のための取組については、「海事生産性革命(i-Shipping)」の取組により、船舶の開発・設計、建造から運航に至る全てのフェーズにICTの導入を進めること等により、生産性の向上に取り組んでいる。平成28年度及び平成29年度に、造船現場における生産性を向上させる革新的な技術開発の支援事業として、18事業の採択を行った。今後、引き続き造船業全体の生産性を向上させるための支援を行うとともに、開発した技術の普及に向けた取組を進めることにより、生産性向上の取組を進めていく。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材確保のための取組については、造船工学の教材の作成や造船に係る若手教員の専門指導力向上のための研修プログラムの開発等による若手の造船業への進出・定着や女性が働きやすい現場環境の改善に取り組んでいる。さらに、多様な勤務形態の確保を通じた積極的な高齢者の雇用等に取り組んでいる。</p>
自動車整備	<p>関連業界では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、作業効率向上に資する設備機器の導入、若者に対する職場体験機会の提供や広報啓発、賃金水準の改善等の処遇の改善に取り組んでいるところ、整備要員1人当たりの年間平均給与は、5年連続で増加(平成29年度は前年度比1.1%増)しているなどの成果を挙げている。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>国土交通省では、補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、①中小企業等経営強化法(平成11年法律第18号)に基づく経営力向上計画の認定、②故障箇所の効率的な特定に必要な「外部故障診断装置」(スキャンツール)の導入補助等に取り組んでいるところ、スキャンツール導入支援を適用した台数の着実な増加(平成25年度より延べ1万730台)等の成果を挙げている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材の確保に関し、若者・女性の就業促進のため、①運輸支局長等による高等学校訪問、②自動車整備士のPRポスターや動画の作成、インターネットを活用した情報発信、③自動車整備工場の経営者に対する人材確保セミナーの開催等に取り組んでいるところ、高等学校訪問実施回数の着実な増加(平成26年度より延べ2,956回)、「自動車整備業における女性が働きやすい環境づくりのためのガイドライン」策定(平成29年12月)等の成果を挙げている。</p>

航空	<p>航空分野では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、IT技術や新型機器の導入推進、労働条件や職場環境の改善等に取り組んでいる。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>生産性向上については、業務のマルチタスク化、IT技術や新型機器の導入による作業の効率化、新型航空機の導入による作業工数の縮減等を図っている。また、シミュレーターによる支援車両操作訓練等の導入により実機材を使用しないことで、平成28年下期では延べ4か月程度であった訓練期間を平成29年下期では延べ2か月程度に短縮する例等、人材育成の効率化に取り組んでいる。さらに、平成30年に設置した「航空イノベーション推進官民連絡会」において、官民連携により、令和2年(2020年)までの空港グランドハンドリングでの省力化技術の導入、令和12年(2030年)までの自動化技術の導入という目標を設定し、現在、貨物運搬車等の支援車両の自動走行や旅客搭乗橋の自動装着等、先端技術の活用に向けた実証実験を行っており、業務の省力化・効率化に取り組んでいる。具体的には、平成30年度内に空港制限区域内における乗客・乗員等の輸送を想定した自動走行の実証実験を4空港8件予定しており、さらに令和元年度以降も取組を拡大していく予定である。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材の確保については、賃金水準の改善や諸手当の拡充等の処遇の改善の取組が進んでいるほか、公休日数の引上げ、育児休業制度の拡充等の労働条件や職場環境の改善により、新規雇用の増加、若年離職者の抑制も図っている。また、継続雇用等の拡大により、65歳以上の整備士を雇用する主要事業者が、平成25年から平成30年までの5年間で約3割から約7割に増加するなど、高齢層の活用が進んでいる。さらに、航空を目指す若者の裾野拡大を図るため、産学官連携の下、若年層の関心を高めるキャンペーンや女性の就業促進に向けた女性航空従事者による講習会等を行っている。</p>
宿泊	<p>宿泊分野では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、業務効率化、IT化・機械化や、女性・高齢者・若者の就業促進に取り組んでいる。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>宿泊分野では、マルチタスク化の推進、スタッフの技能向上を促すとともに、その習得状況を情報共有するためのスキルマップの作成、ITを活用した問合せへの自動応答や宿泊者情報の共有による業務効率化等に取り組んでいる。また、全国の旅館・ホテルの幹部層を対象としたワークショップやセミナー等を開催し、好事例を全国へ展開することにより、これらの取組の普及拡大を進めている。これらの取組により、過去5年間の年平均生産性向上率は2.8%と、全産業平均(1.7%)を大きく上回る状況となっている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>宿泊分野では、女性のキャリアアップを促進する教育研修制度の確立や高齢者が働きやすい勤務体系の導入、シニアスタッフが担当する新入社員をサポートするメンター制度の導入等を進めているほか、休館日の導入、有給休暇完全消化の徹底等の労働環境の改善に取り組んでいる。また、宿泊分野における女性・シニアの活躍事例を調査し、その好事例をオンライン講座やセミナーを通じて広く発信することにより、これらの取組の普及拡大を進めている。</p>
農業	<p>関連業界では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、農作業機械化への取組やインターンシップの推進、新規就農者の定着支援に取り組んでいる。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>農林水産省では、「農は国の基」であり、農業振興が国の基本的施策として重要であることから、補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、①農地中間管理機構等を通じた農業の担い手への農地の集積・集約化、②ロボット技術、ICT等の先端技術の活用によるスマート農業の実現等を推進し、省力化による生産性の向上に取り組んでいるところ、全耕地面積に占める担い手の利用面積のシェアは、平成25年の48.7%から平成29年には55.2%に増加、担い手がデータを使って生産性向上や経営改善に挑戦できる環境をつくるため、データの連携や提供機能を持つ「農業データ連携基盤」のプロトタイプを平成29年に構築するなどの成果を挙げている。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>また、国内人材の確保に関しても、①新規就農者に対する資金の交付や無利子融資による支援、②女性の活躍支援や農福連携の推進等により、若者・女性・高齢者等の多様な国内人材の確保にも努めているところであり、49歳以下の新規就農者が4年連続で2万人を超えるなどの成果を挙げている。</p>
漁業	<p>漁業分野では、生産性の向上や国内人材の確保の取組として、適切な資源管理措置の下で漁船の高性能化・大型化、作業の自動化・協業化、情報通信技術(ICT)の活用や新規就業者の確保・育成に取り組んでいる。</p> <p>(生産性向上のための取組)</p> <p>農林水産省では、補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、適切な資源管理措置の下で、①新たな揚網システムやフィッシュポンプの導入等生産性の高い漁船の導入、②海洋観測ブイや衛星情報の活用による海洋環境の迅速な把握、③AIを活用した漁場形成予測による漁場探査の効率化等、最先端技術の開発、実装、④「浜」単位での先進的な取組事例の全国普及、⑤自動給餌機や自動カキ剥き機の導入等による作業の効率化等を推進し、省力化による生産性の向上に取り組んでいるところ、漁業者1人当たりの生産量が、25.1トン(平成23年)から27.2トン(平成28年)へと増加している。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>また、国内人材の確保に関しても、沿岸漁業や養殖業を中心に女性・高齢者等の多様な国内人材の活用が進むとともに、農林水産省では、補助事業等により、①漁業就業相談会や漁業体験、②長期研修、③次世代人材投資、④経営技術向上支援等の業界の取組を支援しているところであり、全体として就業者が減少する中であって、毎年2,000人近い新規就業者を着実に確保するなどの成果を挙げている。</p>

飲食物品製造業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>飲食物品製造業分野は、深刻な人手不足の状況にある中、飲食物品製造業界では、生産性向上のための取組として、ロボット導入などの設備投資、I o T ・ A I 等を活用した省人化・低コスト化、専門家による工場診断等が進展し始めている。一般社団法人日本食品機械工業会の平成29年度食品機械調査統計資料によると、食品機械の国内販売額は直近2年間で11%増加(平成27年に5,175億円が平成29年には5,760億円に増加)しているほか、一般社団法人日本ロボット工業会の調査によると、飲食物品製造業向けのロボットの国内出荷額は直近2年間で39%増加(平成27年に35億円が平成29年に49億円に増加)している。</p> <p>また、健康志向や高齢化など経済社会の変化に応じた新たな商品の投入や、従来の商品に新たな価値を見出した商品の提供など、付加価値向上のための取組も進展し始めている。経済産業省「工業統計調査」によると、食料品製造業の付加価値額は平成22年から平成27年までの5年間で10%増加している。</p> <p>さらに、農林水産省では、専門家による生産性向上の技術や優良事例の紹介を行う「食品産業生産性向上フォーラム」の開催等の取組を行い、関係者の理解増進が進みつつあるところである。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>国内人材の確保に関し、女性・高齢者が働きやすい雇用環境の改善や研修・セミナーの開催等の取組が業界内で進展し始めている。食料品製造業の女性就業者の割合は平成28年度に52%となり、全製造業平均の30%を大幅に上回っている(平成27年度から平成29年度までの3年間で食料品製造業の女性就業者の割合は52%前後で推移している。)ほか、食料品製造業の60歳以上従事者は平成28年度に21%となり、全製造業平均の16%を上回っている(平成25年度から平成29年度までの5年間で食料品製造業の高齢雇用者の割合は3.5%増加)などの成果が上がっているところである。</p> <p>また、国内人材の確保に関し、女性・高齢者の就業促進のため、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の作成・周知を行い、関係者の理解増進が進みつつあるところである。</p> <p>(処遇改善のための取組)</p> <p>人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇改善に関し、経済産業省「工業統計調査」によると、従業員一人当たりの給与額は増加(平成18年に273万円が平成28年に289万円まで増加)しているほか、食料品製造業の正社員比率は直近2年間で2.0ポイント上昇(平成27年度に46%が平成29年度に48%に増加)するなどの成果が上がっているところである。</p> <p>また、人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇改善のため、収益力を向上させるための支援策等に関する講義を行う「『稼ぐ力』応援セミナー」の開催等の取組を行い、関係者の理解増進が進みつつあるところである。</p>
外食業	<p>(生産性向上のための取組)</p> <p>店舗内調理等の機械化や作業動線の見直しによる省力化、食券販売機・セルフオーダーシステム・セルフレジ等の導入やキャッシュレス化によるサービスの省力化、その他店舗運営に係る各種業務のI C T 化等によって業務の省力化、省人化を進め、この効率化によって得られた余力人員、資金などを糧に新たな価値やサービスの創出(新しいメニューや業態の開発等)、付加価値向上(国産食材の積極的な使用、高付加価値食材の使用等)につながる取組が各企業の規模や業態に応じて行われている。</p> <p>省力化・省人化の例として、一般社団法人日本厨房工業会による業務用厨房機器に関する実態調査によれば、食器洗浄機の国内販売台数は直近5年間で約70%増加している。また、付加価値向上の取組としては、ある外食チェーンでは、消費者の健康志向に応えるため、店舗で使用する野菜全てを国産に切り替え、そのことをアピールしたところ、メニュー価格を上げたにもかかわらず、利益は増加した例がある。</p> <p>さらに、農林水産省では、専門家による生産性向上の技術や優良事例の紹介を行う「食品産業生産性向上フォーラム」の開催や「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」の作成・配付により優良事例の普及等を図るとともに生産性向上に向けた活動に対する国の財政面や金融税制面からの支援措置をまとめたガイドブックを府省横断で作成し、関連支援措置の普及に取り組んでいる。</p> <p>(国内人材確保のための取組)</p> <p>女性、高齢者を含む多様な人材を確保・維持する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、転勤のない地域限定正社員制度の導入等育児・介護に配慮した働き方の推進、24時間営業や365日営業の見直しを含む営業時間の短縮等の取組が行われている。例えば、営業時間については、厚生労働省の調査によれば、調査対象451社中28.4%が過去3年間(平成25～27年度)に「営業時間が短くなった」と回答し、90.7%が24時間営業の導入状況について「行っていない」と回答している(厚生労働省「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書」(平成29年3月))。</p> <p>こうした取組等も通じ、外食業の女性従業員比率は58.9%と全産業平均の44.3%の1.3倍であり(平成28年「経済センサス」)、また、高齢者従業員比率については、65歳以上の従業員割合が飲食店で12.9%と全産業平均(12.5%)を上回り、多様な人材確保に資するものとなっている(平成29年度厚生労働省「労働力調査」)。</p> <p>(処遇改善のための取組)</p> <p>人手不足を踏まえた処遇改善のための取組として、パート・アルバイトの給与の引上げや正社員化の推進等の取組が行われている。例えば、直近3年間の「飲食店」のパートタイム労働者の給与(時給ベース)は一貫して増加傾向にあり、平成27年と30年(1月～9月分)の平均給与を比較すると6.0%増と全産業の増加率と同等の水準で増加している(厚生労働省「毎月勤労統計調査」)。</p> <p>さらに農林水産省では、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」を作成し労働環境の改善を推進するとともに、人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇改善のため、「稼ぐ力」応援セミナーの開催等の取組を行い、関係者の理解増進が進みつつあるところである。</p>

資料出所：「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針の一部変更について」2020年2月28日閣議決定

(外国人技能実習制度)

*外国人技能実習制度については、法務省の「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」の報告書(2019年3月)でも明らかなように、外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や受け入れ企業による不正行為が数多く発生しています。2017年の新しい制度発足以降も、団体監理型技能実習生の不法残留者は増加の一途をたどっています。

*2019年12月、出入国在留管理庁は、「失踪技能実習生を減少させるための施策」を発表しましたが、失踪の主な原因を、賃金の不払いなど受け入れ企業側の不適正な取り扱いや、入国時に支払った費用の回収など技能実習生側の経済的な事情にあるとの認識に立って、

- ・失踪者を出した送出機関、監理団体、受け入れ企業に対し、帰責性を踏まえて技能実習生の新規受け入れを停止。
- ・送出国におけるブローカー対策を促すなど、二国間取り決めに基づく対応の強化。
- ・失踪技能実習生を雇用した企業名の公表。
- ・技能実習生からも処遇状況についてヒアリング。
- ・在留カード番号などを活用した不法就労の摘発の強化。

などを行うことにしています。

*なお、特定技能外国人については、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」を確認するため、「特定技能外国人の報酬を決定するに当たって比較対象とした日本人労働者(いない場合は同一の業務に従事する日本人労働者)の賃金台帳の写し」を提出することになっており、外国人技能実習制度においても、同様の仕組みにするとともに、ハローワークにおける募集賃金など地域の賃金水準との比較を行い、「同等以上」かどうかのチェックを行っていく必要があります。

資料42 外国人技能実習生の死亡・失踪の推移

項目	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
死亡	24	23	29	35	25	35
6年間計						171
実習中の事故死						28
実習外の事故死						53
病死						59
自殺						17
殺人又は傷害致死による死亡						9
いずれに該当するか確定できない事案						5
上記のうち溺死(水死)						25
失踪	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058	7,089
ベトナム	496	828	1,022	1,705	2,025	3,751
中国	1,177	2,313	3,065	3,116	1,987	1,594
ミャンマー	7	7	107	336	216	446
インドネシア	124	114	276	252	200	242
カンボジア				58	284	656
その他	201	304	377	336	346	400

資料出所：法務省

資料43 在留資格別の不法残留者数の推移

(人・%)

在留資格	2016年	2017年	2018年	2019年	2019年	2019年1月1日対比
	1月1日	1月1日	1月1日	1月1日	7月1日	
総数	62,818	65,270	66,498	74,167	79,013	6.5
短期滞在	42,478	44,167	44,592	47,399	49,901	5.3
技能実習	5,904	6,518	6,914	9,366	10,855	15.9
うち団体監理型1年目	2,439	2,741	2,894	4,015	4,547	13.3
2,3年目	3,413	3,748	3,988	5,318	6,263	17.8
4,5年目	—	—	0	0	18	0.0
特定活動	1,633	1,910	2,286	4,224	5,346	26.6
留学	3,422	3,807	4,100	4,708	4,807	2.1
日本人の配偶者等	3,433	3,287	3,092	2,946	2,782	△ 5.6
その他	5,948	5,581	5,514	5,524	5,322	△ 3.7

(注)1.「留学」には、不法残留となった時点での在留資格が「就学」であった者も含まれる。

2.資料出所：法務省資料より金属労協政策企画局で作成。

資料44 外国人技能実習における不正行為

(機関・件)

項目	2016年	2017年	2018年
不正行為機関数	239	213	112
企業単独型	2	3	1
団体監理型	237	210	111
監理団体	35	27	7
実習実施機関	202	183	104
うち機械・金属関係	14	9	2
不正行為件数	383	299	171
技能実習計画との齟齬	38	10	3
名義貸し	51	10	0
偽変造文書等の行使・提供	94	73	38
暴行・脅迫・監禁	0	4	4
旅券・在留カードの取上げ	16	2	1
賃金等の不払	121	139	82
人権を著しく侵害する行為	6	3	0
不正行為や実習継続不可能時の報告不履行、監査・相談体制構築等の不履行	12	8	6
不法就労者の雇用等	23	18	6
労働関係法令違反	13	24	12
保証金の徴収等	4	3	16
その他	5	5	3

資料出所：法務省資料より金属労協政策企画局で作成。

資料45 実習実施者における内容別の違反指摘件数(2018年度)

違反の内容	件数
帳簿書類の作成・備え付けに関するもの	1,904
技能実習生の待遇に関するもの	1,270
宿泊施設の不備(私有物収納設備、消火設備等の不備等)に関するもの	764
残業代が適切に支払われていなかったもの	237
食費、居住費、水道・光熱費等の技能実習生が負担する金額が適正でなかったもの	147
計画どおりの報酬が支払われていなかったもの	90
報酬の額が日本人と同等以上でなかったもの	27
手当の支給その他の方法による入国後講習に専念するための措置を講じていなかったもの	5
届出・報告に関するもの	514
技能実習を実施する体制・設備に関するもの	390
実習内容が計画と異なっていたもの	143
実習時間数が計画と異なっていたもの	134
従事させる業務が適切でないもの	98
技能実習生の保護に関するもの	21
在留カード・旅券を預かっていたもの	8
私生活の自由を不当に制限していたもの	7
合計	4,707

(注)1.7,891の実習実施者に対する実地検査による。具体的な違反の内容は、主要なもののみ。

2.資料出所：金属労協政策企画局で作成。

(留学生)

- * 就労目的の留学生が拡大し、所在不明者や所在不明を理由とした除籍者が多く発生、不法滞在、不法就労などにつながっている実態が懸念されているため、2019年6月、文部科学省と出入国在留管理庁が「留学生の在籍管理の徹底に関する新たな対応方針」を示しました。文部科学省は、留学生の在籍管理状況の迅速・的確な把握と指導の強化や、在籍管理の適正を欠く大学などに対する在留資格審査の厳格化を実施するとともに、出入国在留管理庁は、「在籍管理非適正大学」に認定された大学や、3年連続で「慎重審査対象校」とされた大学などについては、改善が認められるまでの間、留学生に対して在留資格「留学」の付与を停止し、大学名などを公表する、などの措置をとることになっています。
- * しかしながら、留学生についても、母国（送出国）において多額の保証金を徴収したり、違約金の定めをしたりするなどの悪質な仲介業者が存在している場合があると見られることから、こうした業者の介在の防止に向けて、送り出し国に対する働きかけを強化していく必要があります。