金属労協
「2018年政策・制度要求」

2018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

＜基本的考え方＞
１．金属労協「2018年政策・制度要求」の基本的な考え方 …… 1
２．持続的成長に向けたマクロ経済運営の視点 …… 2
３．「政策・制度要求」の方向性 …… 5
４．金属労協「2018年政策・制度要求」の取り組みの進め方 …… 8

＜具体的な要求＞
Ⅰ．「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策 …… 9
１．安定的かつ持続的な成長をめざすマクロ経済政策 …… 9
①潜在成長率を引き上げる政策の推進と潜在ＧＤＰを上回るＧＤＰの追求 …… 9
②為替相場の安定に向けた環境整備 …… 12
③財政再建、政府の無駄の根絶と好事例の普及 …… 13

２．自由貿易体制の強化と国内対応 …… 15
①ＴＰＰ11協定の発効と拡大 …… 15
②ＴＰＰ11協定の「労働章」の規定を満たすための立法措置 …… 16

Ⅱ．ものづくり産業の成長力を強化する「攻め」の産業政策 …… 18
１．第４次産業革命などへの対応 …… 18
①第４次産業革命に関する戦略と対応 …… 18
②戦略的分野における人材の育成 …… 19
③バリューチェーン全体での情報セキュリティーの確保 …… 20

２．バリューチェーンにおける付加価値の適正循環 …… 21
①下請適正取引の確立 …… 21
②付加価値配分の見える化 …… 23
③長期的な観点からの株式投資の促進 …… 24
④ＣＳＲ、とりわけ法令遵守、コンプライアンスの意識の醸成 …… 25
⑤消費者教育の充実 …… 26

３．ものづくり産業における付加価値創出力の向上 …… 27
①「カイゼンスクール」の設置促進 …… 27
②「ものづくりマイスター」の活用拡大 …… 28
③「事業引継ぎ支援センター」の活動の充実 …… 29
④中小企業に対する技能五輪参加支援 …… 30

４．工業高校教育の強化 …… 31
①工業高校の魅力の増進、魅力の発信 …… 31
②全専門高校の「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」化の推進 …… 32
③実習助手の待遇改善 …… 34

５．企業の海外展開への対応 …… 36
①グローバルな経済活動における中核的労働基準確立に向けた取り組み …… 36

６．国内投資拡大、地域活性化に向けた税制の活用 …… 40
①所得拡大促進税制の改善 …… 40
②地域活性化に向けたふるさと納税の活用促進 …… 40

Ⅲ．ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策 …… 42
１．「脱炭素社会」の追求 …… 42
①ものづくり産業における新技術開発を軸とした「脱炭素社会」の追求 …… 42
②スマートグリッド構築の加速化、電線のＥＣＳＯ（最適導体サイズ）の普及促進 … 43

２．ものづくり産業を支える安定的かつ低廉な電力供給確保 …… 45
①安全性の確認された原子力発電所の再稼働 …… 45
②再生可能エネルギー固定価格買取制度の見直し …… 48

３．循環型社会の再構築 …… 50
①ソーティングセンターを軸とする循環型社会の再構築の検討 …… 50
②リサイクル率向上に向けたシステムの見直し …… 50

Ⅳ．働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立 …… 52
１．「良質な雇用」の確立 …… 52
①「良質な雇用」の確立 …… 52
②世界最高水準の安全衛生基準、作業基準の確立 …… 53
③「生産性三原則」の実践に向けた取り組み …… 53
④労働法令で中小企業を対象に設けられている猶予措置、適用除外などの撤廃 …… 53

２．働き方の見直し …… 56
①不本意非正規労働者の正社員転換の促進 …… 56
②「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇実現 …… 57
③エイジフリー社会を見据えた定年引き上げ・廃止などの検討 …… 59
④産業雇用安定センターの活用による60歳以降の雇用のミスマッチ解消 …… 60
⑤新たな独立自営業者の「交渉上の地歩」を高めるためのシステムづくり …… 61

⑥新たな独立自営業者の増加を念頭においた社会保障システムの検討 …… 61
⑦労働移動支援助成金の再就職支援コースの廃止 …… 62
⑧年間総実労働時間1,800時間実現に向けた国民的運動の展開 …… 63
⑨特定最低賃金の維持・強化 …… 63
⑩新しい外国人技能実習制度の状況の掌握と運用改善 …… 67

３．両立支援 …… 70
①企業主導型保育事業の抜本的拡大や病児・病後児・体調不良児保育の
拡充などを通じた良質な保育環境の整備 …… 70

＜参考資料＞　中期的課題リスト …… 73

＜基本的考え方＞

１．金属労協「2018年政策・制度要求」の基本的な考え方

2012年に始まった景気拡大は６年目に入り、すでに戦後２番目の長さとなっています。しかしながら、世界経済は緩やかな成長を続けているものの、保護主義的傾向の高まりや北朝鮮情勢、株価や為替レートの不安定な動きなど、経済の変動要因が山積し、不確実性は一層高まっています。わが国経済が安定的かつ持続的な成長を遂げていくためには、国内外のさまざまな変動要因に耐えうる「強固な日本経済」を構築していくことが不可欠ですが、「強固な日本経済」は、わが国の基幹産業たる「強固な金属産業」なしにはありえず、「強固な金属産業」は「強固な現場」なしにはありえません。

金属産業には、

＊長期的な観点に立った経営が必要であること。

＊人材（人的資産）が決定的に重要であり、チームワークで成果をあげる仕事であること。

＊グローバル経済を生き抜いていくための独創性が不可欠であること。

＊バリューチェーン全体として強みを発揮する産業であること。

といった特徴があります。長期にわたる経験によって蓄積された現場の従業員の技術・技能やノウハウ、判断力と創意工夫、それらを発揮することによる技術開発力、製品開発力、生産管理力などの「現場力」が日本のものづくり産業の「強み」となっていますが、第４次産業革命が急激に進展し、ＩＣＴ、ＩｏＴやＡＩ、ロボットなどのデジタル化・インテリジェント化が進む中にあっても、システム全体をどのように活用し、どのようにカイゼンを重ねていくかが競争力の源泉であり、「現場力」が決定的に重要であることには変わりがありません。

第４次産業革命の進展とともに、地球環境問題や超少子高齢化への対応という点でも、金属産業の新たな成長分野が急速に拡大しています。積極的な研究開発投資、設備投資、そして「人への投資」を促して、新技術や新製品の開発（プロダクト・イノベーション）と生産性向上（プロセス・イノベーション）を強力に推進し、わが国ものづくり産業・企業が、高付加価値分野における比較優位を確保していけるよう、政府としても、マクロ経済政策、産業政策を展開していくことが不可欠となっています。

政府の「働き方改革」では、働く者の健康確保、子育て・介護と仕事の両立、生産性の向上といった観点がクローズアップされていますが、勤労者の豊かさの追求という観点が欠落していると言わざるを得ません。金属労協では、生産性三原則の実践を通じて、マクロ経済の実情に即した勤労者への適正な成果配分を図るとともに、わが国の経済力や先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能にふさわしく、かつ、将来にわたってこれらを維持していくために不可欠な賃金・労働諸条件、働き方をめざす「良質な雇用」確立の取り組みを推進しています。政府の労働政策においても、労働法令の整備や労働行政の展開を通じて、労使対等を補完し、賃金・労働諸条件の底上げ・格差是正を進めていくことが重要です。

金属労協は従来から、

＊民間産業に働く者の観点

＊グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点
＊なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点
に立って、政策・制度課題に取り組んできましたが、引き続きこれを堅持し、ものづくり産業・金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活向上に向け、取り組みを強化していきます。

具体的には、金属労協は「2018年政策・制度要求」として、
Ⅰ.「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策
Ⅱ. ものづくり産業の成長力を強化する「攻め」の産業政策
Ⅲ. ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策
Ⅳ. 働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立
という４つの柱の下に政策課題に対する考え方を整理し、2018年については、９ページ以降に掲げる「具体的な要求」に関して、その解決に向け、強力な取り組みを推進していきます。

なお従来、金属労協の「政策・制度要求」は２年ごとに策定し、中間年は「重点取り組み項目」を掲げてきましたが、2018年より、「政策・制度要求」を毎年策定していきます。これに伴い、単年度での解決が難しい以下のような政策・制度課題に関しては、引き続き重要な政策課題としてとらえつつ、当面、現在の動向を注視し、2019年以降、必要に応じて、具体的な政策・制度要求を行っていくこととします。

＊新興国などにおける完全変動相場制導入の促進
＊国連「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」達成に向けた施策の推進
＊海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保
＊「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討
＊小・中学校での保育所併設の促進
＊障がい者雇用の拡大
＊ＳＯＧＩ（性自認及び性的指向）の問題に関する対応の強化
＊日系人の日本国籍取得支援

２．持続的成長に向けたマクロ経済運営の視点

現在、わが国の成長率は実力（潜在成長率）を上回って推移しており、需要超過・供給力不足の状態にあります。とはいえ、これは潜在成長率がわずか1.1％という水準に止まっているためであり、潜在成長率を引き上げるための構造改革が不可欠となっています。

しかしながら、供給力を拡大し、潜在成長率を引き上げただけでは、再び供給力過剰・需要不足に逆戻りしてしまう可能性があります。供給力の拡大とともに、需要の拡大を図ることによって、潜在成長率を現実のものとしていく必要があります。そのためには、民間経済の活性化を促す金融政策と、勤労者への適正な成果配分を促す労働政策により、「経済の好循環」を実現していくことが不可欠です。

一方、政府の財政赤字が増大していますが、財政赤字は本来、不況脱出のカンフル剤であって、需要超過・供給力不足の状況においては、個人消費や設備投資といった民間の経済活動を

圧迫している可能性があり、早期の財政健全化が不可欠となっています。

①潜在成長率を引き上げる政策

実質ＧＤＰ成長率は前年比２％近くで推移していますが、内閣府の試算によれば、わが国の潜在成長率は2017年度の時点で1.1％にすぎず、実際の成長率が潜在成長率を上回っています。実額ベースで見ても、実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを上回る、ＧＤＰギャップがプラスの状態となっており、持続的な成長に向けて、潜在成長率を引き上げる政策の重要性が高まっています。潜在成長率は労働投入量（就業者数、労働時間）、資本投入量（設備投資）、全要素生産性（その他の要素）から構成されていますので、これらを高めるためには、

＊労働力を増加させる政策（両立支援の拡充、エイジフリー社会の構築など）

＊設備投資を促進し、付加価値を増加させる政策（プロダクト・イノベーションやプロセス・イノベーションの促進、自由貿易体制の強化など）

が不可欠となります。

とりわけ全要素生産性は、データの発表されている1981年度以降、2007、2008年度を除けば最も低くなっており、その向上を促していく必要があります。労働時間短縮は、労働投入量を減少させるので、表面的には、潜在成長率にマイナスに作用しますが、仕事の進め方を抜本的に改革し、勤労者のスキルアップを促す契機とすることにより、全要素生産性を高めることが期待されます。

金属労協では従来より、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築に取り組んできました。資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといった各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を配分し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、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取り組みです。金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しており、第４次産業革命もまた、バリューチェーン全体での展開が不可欠となっています。大手・中小を問わず、働く者全体に適正な成果配分を確保し、「良質な雇用」を確立することは、「現場力」をより高めることにもつながります。「付加価値の適正循環」構築の取り組みも、わが国の潜在成長率を高めるために不可欠です。

②潜在成長率を現実のものとするための政策

潜在成長率を引き上げる政策の重要性に関しては、広く認識されており、政府も2017年12月に閣議決定した「新しい経済政策パッケージ」において、「少子高齢化という最大の壁に立ち向かうため、生産性革命と人づくり革命を車の両輪として、2020年に向けて取り組んでいく」ことを打ち出しています。とりわけ、「生産性革命」においては、「更なる経済成長を実現するためには、供給面の対策を講じて潜在成長率を引き上げていく必要がある。このため、過去最高の企業収益を活かして、生産性を高める投資を積極果敢に進めていく必要がある」としています。

ただし、ここで注意する必要があるのは、供給力を拡大し、潜在成長率を引き上げただけでは、再び供給力過剰・需要不足に逆戻りしてしまう可能性があるということです。その場合、

稼働率が低下し、余剰人員が発生するので、企業は利益確保のため人件費削減を図り、人件費削減は個人消費の縮小を招くので、需要はさらに縮小し、需要が縮小すれば設備投資も抑制され、結局は潜在成長率自体も低下していくという、負のスパイラルに陥っていくことになります。まさに「失われた20年」の再現です。

従って、供給力の拡大を図るだけでなく、需要の拡大を図ることによって、潜在成長率を現実のものとしていく必要があります。そのためには、民間経済の活性化に向けて適切に資金を供給する金融政策と、勤労者への適正な成果配分を促す労働政策により、「経済の好循環」を実現していくことが不可欠です。

マスコミ報道などを見ると、金融緩和は出口をめざし構造改革へ、といった論調が散見されます。金融を引き締めて企業を厳しい経営環境に追い込むことにより、構造改革を促し、人件費を引き下げて競争力を高める、という「清算主義」と呼ばれる考え方があります。「失われた20年」とそれ以降の経験からすれば、こうした考え方が成り立たないのは明らかですが、わが国では根強い影響力があることに注意しなければなりません。

③個人消費と設備投資を促進するための財政再建

現時点では、実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを上回り、需要超過・供給力不足の状態となっていますが、にもかかわらず、政府支出は膨張を続け、政府の財政赤字と累積債務は増大しています。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家計の貯蓄超過が拡大し、個人消費が抑制される。

②企業の資金超過が拡大し、設備投資が抑制される。

③貿易黒字が縮小、または赤字に転じる。

ということが懸念されます。設備投資や個人消費の抑制が、潜在成長率を引き上げるためにも、引き上げられた潜在成長率を実現するためにも、マイナスであることは明らかであり、早期の財政再建が不可欠と言えます。

政府は、2015年６月、「経済・財政再生計画」において、「2020年度ＰＢ黒字化を実現することとし、そのため、ＰＢ赤字の対ＧＤＰ比を縮小していく。また、債務残高の対ＧＤＰ比を中長期的に着実に引き下げていく」としていましたが、2018年１月の「中長期の経済財政に関する試算」では、基礎的財政収支（ＰＢ）黒字化は2027年度が見込まれています。ＰＢ黒字化は財政再建の最初の一歩にすぎず、公的債務残高の対ＧＤＰ比を急速に引き下げていかなくてはなりませんが、2027年度の時点でも、ＧＤＰの1.6倍という国際的な水準をはるかに上回る債務が想定されています。民間の経済活動の活性化に向け、財政再建は先送りできる状況ではありません。

３.「政策・制度要求」の方向性

①「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策

マクロ経済政策としては、状況に応じて臨機応変に微調整を行っていく「経済のファインチューニング」の考え方に立って、民間経済の活性化に向けて適切に資金を供給する金融政策を展開し、日本銀行の消費者物価上昇率目標２％を早期に達成するとともに、引き続き為替の安定を図っていくことが大前提となります。

その際、財政面では、「公的債務がＧＤＰの90％を超えると経済成長が１％低下する」と指摘されていること、政府への信認が崩れて金利が高騰すれば経済への打撃は避けられないことなどから、2018年度予算ですでにＧＤＰの189.0％に達している公的債務の削減に向け、歳出の無駄の根絶を図り、効果の高い施策に予算を集中させることが不可欠となっています。日本銀行としても、日銀の国債購入は財政ファイナンスではないかとの疑念を招いていること、財政赤字が個人消費や設備投資など民間経済の活性化を阻害している可能性があることから、政府に対し、早急な財政健全化を求めていく必要があります。

自由貿易体制の強化は、需要拡大策であるとともに、設備投資を促進し、潜在成長率を引き上げるという観点からも、きわめて重要です。ＷＴＯ（世界貿易機関）が有効に機能していない現在、広域の地域経済連携協定の拡大が不可欠となっています。2018年３月に署名に至ったＴＰＰ11協定、2017年12月に妥結した日ＥＵ経済連携協定を早期に発効させることはもちろん、ＴＰＰへのアメリカの復帰、アジアやラテンアメリカ、さらにはヨーロッパ、アフリカ諸国におけるＴＰＰ拡大に、集中的に力を注いでいくことが重要となっています。

ＩＬＯ（国際労働機関）の掲げる中核的労働基準（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）は、基本的人権、労働基本権であると同時に、企業にとっては、グローバルな経済活動に参加するためのパスポートでもあります。わが国では、中核的労働基準を定めた基本条約であり、かつ、ＩＬＯ加盟国のほとんどが批准している105号（強制労働の廃止に関する条約）、111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）が未批准となっていますが、2019年のＩＬＯ創設100周年を前にして、何としても批准を行っていく必要があります。

②ものづくり産業の成長力を強化する「攻め」の産業政策

第４次産業革命による変化については、漠然とした方向性については見方が一致しているとしても、具体的には議論百出の段階です。いずれにしても、職場に大きな変化が生じる中で、予断にとらわれずどのような変化にも迅速に対応する必要があること、そのためには「現場力」が決定的に重要であること、については間違いありません。

政府としては、デジタル化・インテリジェント化に対応するため、①国際規格化での主導権確保、②国内ルール整備、③人材育成、④公共インフラ整備、にとくに力を注いでいくことが必要となりますが、「日本型」「日本発」にこだわり、企業活動をミスリードしないようにすることが、何よりも重要です。

また、第４次産業革命は、バリューチェーン全体で展開することなしに成果をあげることは

できません。金属労協は、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを展開していますが、適正取引の確立と中小企業の付加価値創出支援によって、バリューチェーン全体での付加価値の増大を促していく必要があります。

金属労協では従来より、適正取引の確立に向け、優越的地位の濫用に対する取り組みや下請法の強化、適正取引自主行動計画や適正取引推進マニュアルの普及、ＣＳＲ会計の活用などを主張してきました。また中小企業に対する付加価値創出支援策としては、生産性の向上、技術・技能の継承・育成、経営者の高齢化に伴い事業の継続が困難になった場合の従業員の雇用と技術・技能の維持に向けて、カイゼンインストラクター養成スクール、ものづくりマイスター、事業引継ぎ支援センターなどの活用拡大を掲げてきました。引き続きこれらの取り組みを強化するとともに、公契約における適正取引の確立にも力を注いでいきます。

国連のＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）、「ビジネスと人権に関する指導原則」の取り組みが進んでおり、わが国としても、政府や企業における対応強化を図っていく必要があります。ＣＳＲ（企業の社会的責任）に関しては、適正取引確立の観点とともに、海外労使紛争や製品をめぐる企業不祥事が頻発し、また長時間労働の是正が緊急の課題となっている点からも、取り組みの再構築が不可欠となっています。企業が法令に違反しないのは当然のことですが、法令をよく守る、法令の精神に遵うという意味での法令遵守、コンプライアンスが根づかなければ、結局、法の抜け穴探し、法令軽視につながり、やがて法令違反を招くことになりかねません。

また金属産業は、長期にわたる経験によって蓄積された現場力が決定的に重要であるとともに、設備機械についても、長期にわたって使用する場合が少なくなく、短期的な視点に立った経営にはなじまない産業です。政府としても、長期的な観点に立った投資を引き続き促進していく必要があります。また、健全な企業を育てるという観点に立った消費者教育の拡充も重要となっています。

成長力を強化するためには、新技術・新製品の開発（プロダクト・イノベーション）や現場におけるカイゼン活動（プロセス・イノベーション）、働き方の見直し、第４次産業革命に対応する設備投資などによって、生産性の向上を図っていく必要があります。しかしながら、生産性の向上による成果が適正に働く者に配分され、内需拡大が図られなければ、経済成長にはつながりません。海外に販路を求めても、人件費ダンピングとの批判から、輸出先の保護主義を招きかねません。1985年のプラザ合意による円高誘導は、日本の低い人件費をドル建てで見て引き上げるためのものであったことに留意する必要があります。①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正分配、を内容とする「生産性運動三原則（生産性三原則）」はもともと政労使で確認されたものですが、政府として、各産業・企業において実践されるよう、その促進を図る必要があります。

労働市場全体で人手不足となっている中にあっても、日本の基幹産業である金属産業では引き続き人材を確保し、育成していかなくてはなりません。工業高校教育の充実を図るとともに、戦略的分野の学部や大学院に進学した学生に対する給付奨学金、出世払い奨学金の拡充、第４次産業革命を推進する人材育成のためのリカレント教育などが重要となっています。

③ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策

パリ協定をきっかけとして「脱炭素社会」への動きが加速化しています。これに乗り遅れるということは、地球環境問題への対応が遅れるということのみならず、ビジネス面でも遅れをとることを意味しています。政府として、ＳＤＧｓの目標13、すなわち「気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる」として、わが国ものづくり産業における新技術の開発促進、インフラ整備に努めていくことが重要です。同時にものづくり産業、電力多消費産業としては、電力料金の動向が死活的な問題となっており、原子力発電所の新基準適合性審査を速やかに進めていくとともに、再生可能エネルギー固定価格買取制度に関しては、賦課金制度の抜本的な見直しを進めていく必要があります。

④働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立

政府は、いわゆる「働き方改革実行計画」、「ニッポン一億総活躍プラン」などを策定していますが、勤労者の豊かな生活の追求という観点が欠落しているように見受けられます。

＊ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）がめざす水準を上回り、戦後70年以上にわたって築き上げてきたわが国の経済力や先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能にふさわしく、かつ、将来にわたってこれらを維持していくために不可欠な賃金・労働諸条件、働き方を確立しようとする「良質な雇用」の確立。

＊ＩＬＯが「同一価値の労働」の評価基準として掲げている知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを判断基準として、あらゆる勤労者の間での「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立。

＊労働時間短縮や適正な要員管理、適正取引の確立などを通じて、ワーク・ライフ・バランスを確立するとともに、出産・育児、私傷病の治療を理由とする本人の望まない退職の防止、看護・介護による退職の根絶を図るための、仕事と家庭の両立支援制度の一層の拡充。

＊65歳以降も働くことを希望する高齢者が働くことのできることなども含めたエイジフリー社会の構築。持続可能な社会保障制度の確立によって、国民の将来不安の中で、大きな位置を占めている社会保障不安の解消。

をめざしていくことが重要です。

政府として、フルタイム労働者の年間総実労働時間1,800時間実現に向けた国民的運動を展開するとともに、「企業主導型保育事業助成金」の拡充などをはじめとする出産・育児、看護・介護、私傷病治療と仕事の両立支援の拡充を図っていくことが必要となっています。

非正規労働者の雇用の安定と賃金・労働諸条件の改善、障がい者雇用の拡大などを通じて、多様な人材の活躍を促していくことが重要となっています。非正規労働者については、有期雇用労働者の無期転換も含め、積極的な正社員への転換を促進していくことが重要です。また、フリーランサーやクラウドワーカーなど、新たな独立自営業者に関して、発注者との取引上の対等性を確保するため、労働組合の活用も含め、検討していく必要があります。

外国人労働者に関しては、2017年11月に始まった新しい技能実習制度の状況の掌握と運用の改善を図っていくことが不可欠ですが、金属労協としては、各国で導入されている外国人労働者割当制度について、研究をしていきます。

４．金属労協「2018年政策・制度要求」の取り組みの進め方

金属労協は2018年５月以降、厚生労働省、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、経済産業省、環境省などの各府省および公正取引委員会、原子力規制庁、日本銀行などへの要請活動を強力に展開していきます。また政治顧問との連携を一層強化し、民進党や希望の党などの政策への反映を図るとともに、「政策レポート」の発行・配布により、国会議員、経営者団体、報道、その他関係各方面への情報提供・理解促進に努めていきます。

なお、「2018年政策・制度要求」に掲げた政策課題の中には、都道府県や市町村の政策を通じて、前進を図ることのできる項目も含まれています。金属労協の地方ブロック、地方連合会金属部門連絡会など金属部門の都道府県別組織は、「地方における政策・制度課題2018」に基づき、地域における取り組みを強化していくこととします。

＜具体的な要求＞

Ⅰ．「強固な日本経済」の構築をめざすマクロ経済政策

１．安定的かつ持続的な成長をめざすマクロ経済政策

①潜在成長率を引き上げる政策の推進と潜在ＧＤＰを上回るＧＤＰの追求

2017年４～６月期以降、実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを上回り、ＧＤＰギャップがプラスに転じているが、潜在成長率を引き上げるための諸施策を強力に展開すると同時に、引き続き潜在ＧＤＰを上回るＧＤＰが実現されるよう、民間経済の活性化に向けて適切に資金を供給する金融政策と、勤労者への適正な成果配分を促す労働政策を実行していくこと。

付加価値に占める人件費の割合である労働分配率は、一般的には、不況の時に上昇し、好況時に低下すると言われていますが、わが国の場合、長期的に低下傾向をたどってきました。ＧＤＰベースの労働分配率「雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ」を見ると、1990年代に60％台半ばで推移していたのが、2000年代前半に60％程度に急激に低下しています。リーマンショックや東日本大震災によって、分母のＧＤＰが落ち込んだにもかかわらず、その後も目立った上昇は見られません。**（資料１）**

(注)1. 労働分配率は、「雇用者１人あたり名目雇用者報酬÷就業者１人あたり名目ＧＤＰ」
2. 1980年度と1994年度は、直前のデータと連続していない。
3. 資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

財務省の「法人企業統計」において、不況が本格化した1997年度と「失われた20年」の最終盤であった2012年度とを比べてみると、この間、全産業（除く金融保険業）の付加価値は全体で3.3兆円減少（マイナス1.2％）していますが、付加価値の構成要素である人件費が付加価値全体の減少幅の２倍以上となる7.0兆円減少（マイナス3.4％）しているのに対し、同じく構成要素である営業純益は、16.3兆円増加（プラス101.2％）しています。

このあと2016年度には、2012年度に比べ、付加価値が26.5兆円増加（プラス9.7%）し、このうち営業純益は20.2兆円増加(プラス62.4%)しているのに対し、人件費は5.0兆円の増加(プラス2.5%)に止まっています。この間、景気は回復していますが、2013年度以外は、実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを下回り続けていました。**（資料２）**

資料2 付加価値の変化(全産業、除く金融保険業)

（兆円・万人・%）

年　度	付加価値				役員・従業員数
		人件費	営業純益	その他	
1990年度	247.0	167.1	15.1	64.8	3,939
91	265.6	183.3	11.1	71.2	4,277
92	268.0	191.2	6.1	70.8	4,259
93	266.6	197.4	2.5	66.8	4,358
94	272.5	201.6	5.1	65.7	4,415
95	277.3	203.1	12.2	62.0	4,361
96	269.7	197.4	15.2	57.1	4,235
97	275.7	203.9	16.1	55.7	4,320
98	270.4	204.1	7.1	59.2	4,376
99	267.5	202.6	14.8	50.1	4,434
2000年度	276.6	203.3	24.1	49.2	4,518
01	256.9	193.4	17.9	45.6	4,284
02	257.9	190.8	21.1	45.9	4,209
03	257.5	185.3	26.5	45.7	4,255
04	274.2	192.7	33.9	47.5	4,560
05	281.2	198.4	36.7	46.2	4,770
06	290.8	201.4	39.6	49.8	4,784
07	285.5	198.1	40.0	47.4	4,686
08	264.3	197.5	19.0	47.9	4,724
09	263.3	196.7	17.0	49.6	4,670
10	271.9	194.8	30.2	46.9	4,607
11	275.1	199.9	29.7	45.5	4,658
12	272.3	196.9	32.3	43.1	4,624
13	276.3	192.0	39.3	45.0	4,541
14	284.8	195.9	46.6	42.3	4,572
15	293.7	198.2	49.8	45.7	4,577
16	298.8	201.9	52.5	44.4	4,639
97→12年度増加幅	-3.3	-7.0	16.3	-12.6	303
増加率	△ 1.2	△ 3.4	101.2	△ 22.6	7.0
12→16年度増加幅	26.5	5.0	20.2	1.3	16
増加率	9.7	2.5	62.4	3.0	0.3

(注)1. 付加価値は、ここでは人件費、営業純益、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課の合計。
2. 営業純益は「営業利益－支払利息等」で、純利益とは異なる。
3. 資料出所：財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成。

実際のＧＤＰが経済の実力である潜在ＧＤＰを上回っている度合いを「ＧＤＰギャップ」と言いますが、ＧＤＰギャップがマイナス、すなわち供給力に比べて需要不足の状態になると、労働分配率が低下する傾向にあります。2002年１月から2008年２月まで、73カ月間に及ぶ戦後最長の景気拡大が見られましたが、この間も勤労者への配分は抑制され、「実感なき景気回復」となりました。2002年度から2007年度の６年間の平均成長率は1.5%に達していたものの、そのうち４年間でＧＤＰギャップがマイナスとなっていたことが、人件費の低下をもたらしたもの、と見ることができます。**（資料３）**

1990年代以降、世界各国で拡大した格差は、いわゆる「経済の金融化」により、実物資産に比べて金融資産の蓄積がはるかに急速に進み、金融産業の利益の成長が一般企業に比べてより早く増加

していることが主因と考えられていますが、わが国の場合はそれだけではなく、需要が供給力を下回っていたことによる配分構造の歪みが、格差拡大の要因のひとつとなっていることが考えられます。

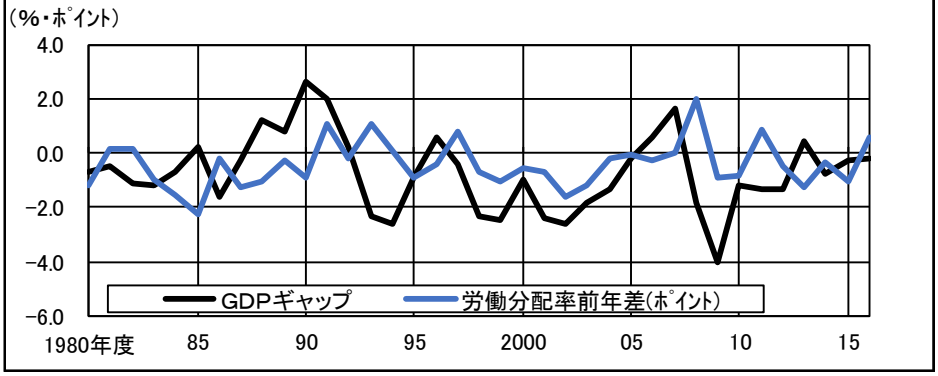
わが国の潜在成長率は2016年度で1.0%、2017年10～12月期で1.1%と推計されており、足許の成長率（前年比で2017年４～６月期1.5%、７～９月期1.9%、10～12月期2.0%）を下回っています。2018年１月に発表された内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」において、2023年度以降想定されている2.0%以上を達成するためには、潜在成長率を高める政策が不可欠となっています。

しかしながら、産業の供給力を高める構造改革を進める中で、需要のほうがこれに追いついていかなければ、再び実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを下回り、労働分配率の低下や格差拡大を招いて、「失われた20年」の再現ということにもなりかねません。

ＧＤＰギャップと消費者物価上昇率の関係を見ると、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ます。物価上昇率がゼロの状況では、供給力に対して需要不足であると考えられます。

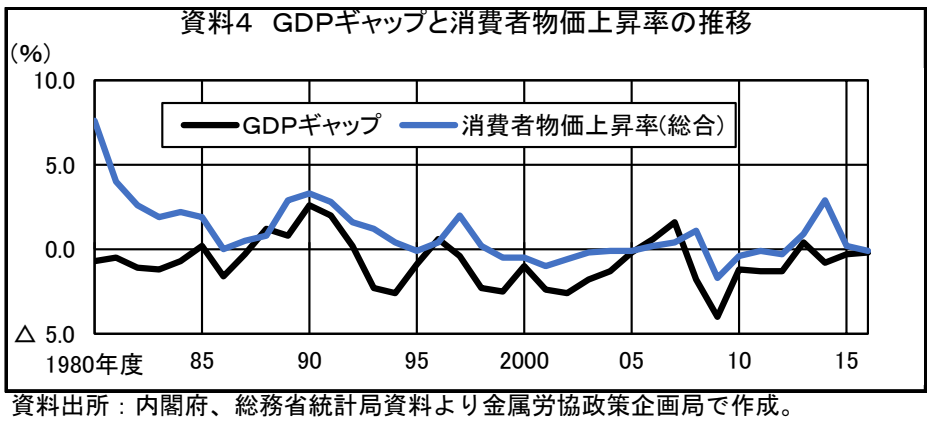
こうしたことからすれば、潜在成長率を引き上げる政策を着実に実行していくとともに、引き上げられた潜在成長率を実現するために、消費者物価上昇率２%を早期に達成する適切な金融政策と、勤労者への適正な成果配分を促す労働政策により、「経済の好循環」を実現していくことが不可欠です。（**資料４**）

資料3　GDPギャップと労働分配率前年差の推移



資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

資料4　GDPギャップと消費者物価上昇率の推移



資料出所：内閣府、総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

②為替相場の安定に向けた環境整備

金融政策を遂行する上で、為替相場の急激な変動を招かないよう、とくに留意すること。

政治的な要因による為替相場の急激な変動を回避するため、国際的に見て標準的な消費者物価上昇率目標２％を掲げる金融政策の下で市場によって形成された為替相場が適正であることについて、対外的に強力な主張を行っていくこと。

為替レート、とりわけ円・ドルレートの決定要因としては、

①短期的要因：金融政策の違い（金融緩和の度合いの大きい国の通貨が下落する）

②長期的要因：物価水準の違い（現実の為替レートが、購買力平価＝両国の物価水準がイコールになる理論上の為替レートに収斂していく）

③政治的要因：製造業の人件費水準の違いを調整するなど

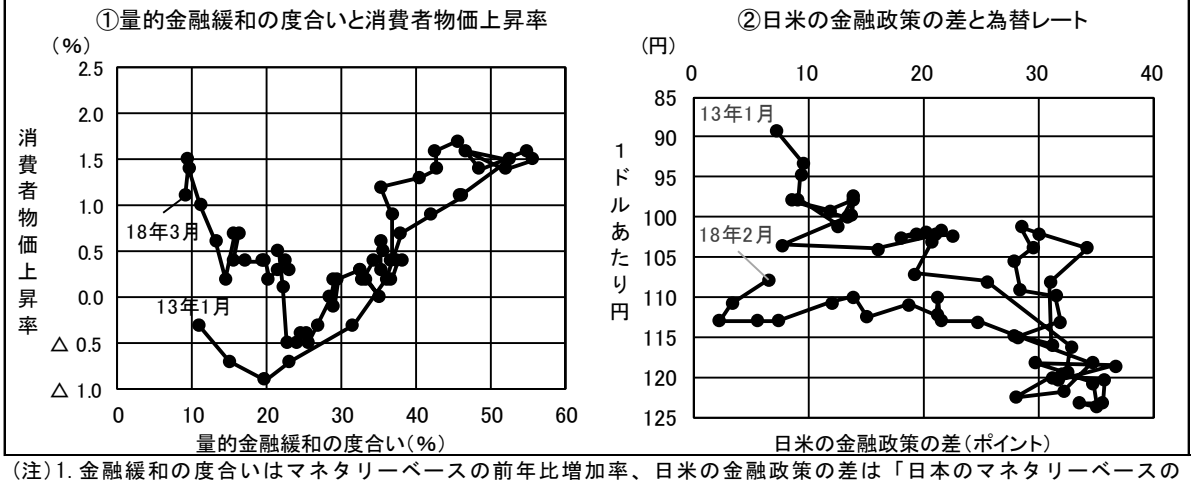
④有事的要因：有事の際には、基軸通貨であるドルや、避難通貨と言われる円などが買われる。（ドルが買われるかどうかは、状況によって異なる）

などが挙げられます。

わが国の消費者物価上昇率目標２％は、各国の中央銀行が採用する標準的な目標であり、これを掲げる金融政策の下で形成された為替相場は適正と言え、円安誘導として非難されるいわれはないものと考えられます。

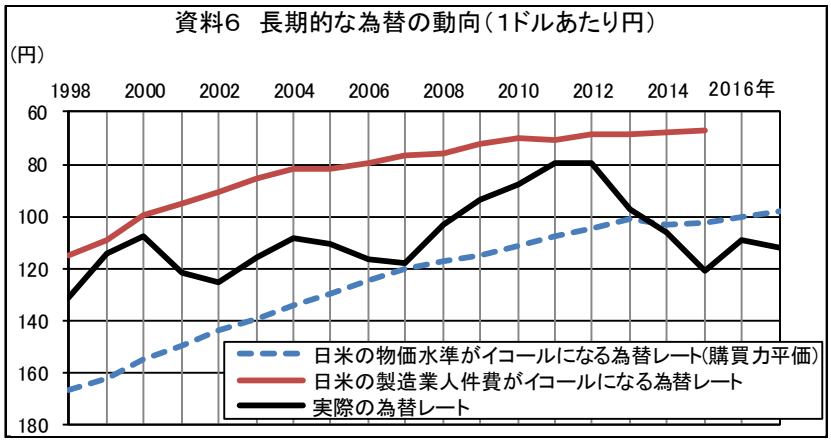
なお、③については、1985年のプラザ合意による円高が、日本の「輸出関連企業の賃金等を含む労働コストをドル建てでみて引き上げ、より国際的に均等化させる」ことを狙ったものであったのが、典型的な事例と言えます。製造業の労働組合として、適正な賃上げを獲得していくことは、基本的には超円高の抑制要因となり得ることに留意する必要があります。（**資料５、６**）

資料５　金融緩和の度合いと物価、為替の関係



（注）1. 金融緩和の度合いはマネタリーベースの前年比増加率、日米の金融政策の差は「日本のマネタリーベースの前年比増加率－アメリカのマネタリーベースの前年比増加率」を用いた。
2. マネタリーベースは、家計・企業・金融機関が保有する現金と、金融機関が日銀に保有する当座預金（日銀当預）の総額。
3. 消費者物価上昇率は、2014年４月～2015年３月については、消費税率引き上げ分相当（２%）を差し引いた。
4. 資料出所：日銀、総務省統計局、アメリカ連邦準備制度資料より金属労協政策企画局で作成。

資料6　長期的な為替の動向（1ドルあたり円）



資料出所：ＯＥＣＤ、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

③財政再建、政府の無駄の根絶と好事例の普及

2020年度を政府目標としてきた基礎的財政収支の黒字化は、2027年度が見込まれる状況となっていることから、法的実効性を確保した歳出改革計画を策定し、早急に財政再建に着手すること。

その際、公債等残高の対名目ＧＤＰ比を、国際的に遜色のない水準まで迅速に引き下げていくこと。

とりわけ、実際のＧＤＰが潜在ＧＤＰを上回っている状況での財政赤字拡大は、個人消費や設備投資など民間の経済活動を圧迫している可能性のあることに、とくに留意すること。

各府省で実施している事業について網羅的に点検する「行政事業レビュー」を抜本的に拡充し、カイゼン、ムダとり、３Ｓ（４Ｓ、５Ｓとも）など、ものづくり産業・金属産業で行われている手法も応用して、政府の無駄の根絶を図ること。

とりわけ、政策目的に照らし、効果の高い施策に対して、予算の集中化を強力に進め、効率化を図ること。

地方自治体が取り組んできた行政改革の取り組み事例を共有化し、他の自治体において活用することにより、行政改革のさらなる推進を図ることを目的として、愛媛県が開催している「行革甲子園」の成果を国としても活用するとともに、「府省版」を実施するなど、強力な行政改革を推進すること。

2019年10月の消費税率引き上げを延期せず、本格的なインボイスを確実に導入すること。

（行革甲子園）

愛媛県では、全国の市区町村を対象に、市区町村が取り組んできた行政改革の取り組み事例を発表し、表彰する「行革甲子園」を開催しています。地方自治体がお互いにアイデアやノウハウを共有し、自らの取り組みに活用していくことで、行政改革のさらなる推進を図ることを目的としています。創意工夫あふれる取り組み事例が紹介され、全国の地方自治体によるプラスの力を生み出す政策立案に役立つものと位置づけられています。国についても、各府省や地方の出先機関における取り組み事例の共有化が有効と考えられます。**（資料７）**

資料７　行革甲子園2016　～プラスの力を生み出す政策コンテスト～

愛媛県では、県内市町と連携し、行政改革の取組事例を発表・表彰する「行革甲子園」を、平成24年度と26年度に開催しました。その２回の大会では、県内の全20市町から、計110に及ぶ行革事例の応募があり、県内市町間でノウハウを共有したところ、発表事例を中心に他の市町でも取組が広がるなど、優良事例の波及効果が認められています。

そこで、平成28年度は、更なる効果の拡大を目指し、全国の市区町村に参加を呼びかけ、「行革甲子園2016～プラスの力を生み出す政策コンテスト～」を開催しました。

目　的：

＊県内はもとより全国の市町村が行政改革の先進事例を共有し、自らの取組に活用することで、行政改革のより一層の推進を図る。

＊自治体間で刺激し合い、高め合うことで、より良い地域づくりへつなげていく。

事例募集：全国の市区町村から、次により行政改革の取組事例を募集しました。

募集期間：平成28年６月～８月

応募対象：全国の市区町村

対象事例：

市区町村が取り組んだ「行政改革事例」。ここでの「行政改革事例」とは、行政運営や事業実施における「効率化事例」や「効果拡大事例」、「新しい手法の導入事例」等とし、例えば、次のような事例を対象としました。

＊他の自治体との連携による効率化・相乗効果の拡大事例

＊公共施設等の有効活用・効果的なマネジメント事例

＊民間の知恵・ノウハウ・資金・パワー等の有効活用事例

＊ＩＣＴの活用による効率化・業務改革事例

＊業務の標準化・見える化による改善事例

＊歳入増加につながる取組事例

審査を希望しない区分を設定し、多様な事例収集を図りました。

資料出所：愛媛県ホームページ

２．自由貿易体制の強化と国内対応

①ＴＰＰ11協定の発効と拡大

ＴＰＰ11協定（包括的及び先進的な環太平洋パートナーシップ協定）の早期発効を果たすため、国会承認を急ぐとともに、参加国に対する働きかけを強化すること。

アメリカに対しては、再交渉を回避しつつ、ねばり強く復帰を働きかけていくこと。

包括的かつ先進的な自由貿易体制をより拡大させるとともに、資源輸出国の保護主義を回避する観点からも、ＴＰＰ参加国の拡大を図ること。

ＡＳＥＡＮ諸国、東アジア諸国はもとより、「環太平洋」にとらわれず、インドやラテンアメリカ、ヨーロッパ、アフリカ諸国などに対しても、積極的に参加を働きかけていくこと。

またその際、日本の一部の関税の撤廃・引き下げを先送りするため、相手先の工業製品の関税撤廃が先送りされることのないよう、とくに留意すること。

国内において、ＴＰＰ11協定の具体的な中身、効果などをわかりやすく紹介していくとともに、各地のものづくり生産拠点において、中小企業が原産地規則の「完全累積制度」を活用し、メリットを受けるための支援体制を、強力かつきめ細かなものとすること。

農政改革による農業の抜本的強化をはじめ、国内体制整備を迅速に進めていくこと。

ＴＰＰ11協定では、関税撤廃率が各国とも99～100％となっており、まさに「各国の国民に利益をもたらす、野心的で、包括的な、高い水準の、バランスの取れた協定」というＴＰＰ協定の目標にふさわしい水準となっていますが、日本だけが95％に止まっています。こうしたことが、アメリカのＴＰＰ離脱や、鉄鋼、アルミニウムの追加関税において、日本が適用除外されなかった遠因となっている可能性があります。実際、ＴＰＰ協定では、アメリカの関税撤廃率は100％でしたが、日米二国間の並行交渉では、トラック（ピックアップ・トラックを含む）の対米輸出は、29年間にわたって25％の関税率のままで維持され、30年目で撤廃、キャブシャシ（４％）は15年目に削減開始で25年目に撤廃、乗用車（2.5％）も15年目から削減開始で25年目で撤廃とされるなど、アメリカの対日関税が長期間維持される状況となっていました。こうした状況なども含め、政府として、情報をわかりやすく提供していく必要があります。（**資料８**）

資料８　ＴＰＰ協定における関税撤廃率（品目ベース）

（％）

項　目	日本	カナダ	メキシコ	ペルー	ｵｰｽﾄﾗﾘｱ	ﾆｭｰｼﾞｰﾗﾝﾄﾞ	ｼﾝｶﾞﾎﾟｰﾙ	チリ	マレーシア	ベトナム	ブルネイ	（アメリカ）
工業製品	100	100	99.6	100	99.8	100	100	100	100	100	100	100
農林水産品	81.0	94.1	96.4	96.0	100	100	100	99.5	99.6	99.4	100	98.8
全　体	95	99	99	99	100	100	100	100	100	100	100	100

資料出所：内閣官房ＴＰＰ政府対策本部資料より金属労協政策企画局で作成。

②ＴＰＰ11協定の「労働章」の規定を満たすための立法措置

ＴＰＰ11協定の「労働章」では、「各締約国は、自国の法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ＩＬＯ宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」とされていることから、「ＩＬＯ宣言に述べられている次の権利」の中で、わが国の法整備が不十分となっている、

(b) あらゆる形態の強制労働の撤廃

(d) 雇用及び職業に関する差別の撤廃

に関し、必要な立法措置を行うこと。

ＴＰＰ11協定の「労働章」では、「各締約国は、自国の法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ＩＬＯ宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」としています。「次の権利」とは、

(a)結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認

(b)あらゆる形態の強制労働の撤廃

(c)児童労働の実効的な廃止及びこの協定の適用上、最悪の形態の児童労働の禁止

(d)雇用及び職業に関する差別の撤廃

であり、これらは、ＩＬＯにおいて「中核的労働基準」と呼ばれているものです。

すなわち、批准を必要とせず、政治的文書という位置づけであった1998年の「ＩＬＯ宣言（労働における基本的原則及び権利に関するＩＬＯ宣言）」が、ＴＰＰ11協定によって、その締約国においては、法的拘束力を持つことになったということになります。

これら４つの中核的労働基準は、ＩＬＯ宣言の中で、ＩＬＯの「内部及び外部において基本的なものとして認められた条約において、特定の権利及び義務の形式で表現され」ていると記載されていますので、ＩＬＯ宣言を遵守するということは、具体的には、ＩＬＯの基本８条約（29号、87号、98号、100号、105号、111号、138号、182号）を遵守するということであるのは明白です。わが国ではこのうち、105号（強制労働の廃止に関する条約）および111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）について、法的措置が不十分なため、批准できていません。

日本国憲法第98条２項では、「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」とされており、ＴＰＰ11協定が国会承認されれば、ＩＬＯ条約105号、111号に違反する国内法は無効ということになりますが、一方で、1953年の閣議決定では、「条約の批准に関連して立法を要する場合には、批准前に立法の措置を講じ、これにつき国会の議決を求める」とされており、閣議決定を遵守するのならば、ＴＰＰ11協定の国会承認前に105号、111号の違反状態を解消しておく必要があります。

にもかかわらず、日本政府は、ＴＰＰ11協定の労働章に対応するための「追加的な法的措置が必要となるものはない」との立場を示しています。厚生労働省はその理由として、ＴＰＰ11協定第19.3条の注２において、ＩＬＯ宣言に関しては、日本の義務の違反を確定するためには、この違反が「締約国間の貿易又は投資に影響を及ぼす態様」であることを、他の締約国が示さなければならない、とされていることを挙げています。すなわち、中核的労働基準違反は、「貿

易又は投資に影響」を及ぼしていないので、違反状態を放っておいてよい、ということです。

しかしながら、ＴＰＰ11協定では、「締約国間の貿易又は投資に影響を及ぼす態様」の違反だけを禁止しているわけではありません。こうした姿勢は、1953年の閣議決定に明らかに抵触するばかりでなく、そもそも司法警察権を持つ厚生労働省としては、問題のあるものと言わざるを得ません。この理屈が通用するならば、ブラック企業も、労働基準監督署につかまらなければよいのだ、ということになってしまいます。

厚生労働省によれば、日本の法令のうち、105号に関しては81の規定、111号に関しては25の規定が、条約と抵触する可能性があるとされており、この中には、とりわけ「投資に影響を及ぼす」と指摘される可能性のあるものも含まれています。ＴＰＰ11協定の交渉にあたり、労働章に関する紛争処理（制裁措置部分）に関して、ベトナムについてその凍結が検討され、結局、「発効後の取り扱いについて各国とサイドレターを取り交わす」ことになりましたが、このことは、日本に対しても、他の締約国から中核的労働基準違反の申し立てが行われ、制裁措置が課される可能性があることを示しています。

ＴＰＰ11協定は105号、111号の批准を求めるものではありませんが、ＴＰＰ11協定を遵守するためには、105号、111号を批准できる法的措置が不可欠です。

Ⅱ．ものづくり産業の成長力を強化する「攻め」の産業政策

１．第４次産業革命などへの対応

①第４次産業革命に関する戦略と対応

2017年５月、Ｇ７首脳会合（タオルミーナ・サミット）で確認された「イノベーション、技能及び労働に関するＧ７人間中心の行動計画」について、わが国内においても具体化を進めること。（**資料９**）

政府として、デジタル化・インテリジェント化に対応するため、①国際規格化での主導権確保、②国内ルール整備、③人材育成、④公共インフラ整備、にとくに力を注いでいくこと。

わが国の経済・産業の発展に向けた国家戦略としては、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針)」、「未来投資戦略」、「新しい経済政策パッケージ」などさまざまなものがあるが、国家戦略策定が自己目的化し、戦略倒れになることを回避するとともに、整合性のとれない政策が羅列されることにならないよう、国家戦略を全体像を示すものと個別分野に関するもの、単年度のものと中期的なものとに整理・統合を図るとともに、全体像の中における位置づけを明確にすること。（**資料10**）

第４次産業革命を展開するにあたり、ドイツのインダストリー4.0やアメリカのインダストリアル・インターネットなどの動きとの連携を強化し、その中で、わが国として、主導権を確保していくこと。同時に、政府としてやみくもに「日本型」「日本発」にこだわり、結果として方向性を誤って、企業活動をミスリードすることのないようにすること。

資料９　イノベーション、技能及び労働に関するＧ７人間中心の行動計画
（Ｇ７タオルミーナ首脳コミュニケ附属文書骨子・2017年５月）

イノベーション、より具体的に次世代生産革命は、我々の企業、労働力および社会にとって前例のない「大きな変化」となる。イノベーションが我々の国家の全ての地域の繁栄、競争力、福祉の具体的な源泉となるよう我々の努力を拡大。（序文）

イノベーションと次世代生産革命によって引き起こされる「大きな変化」の機会を捉え、またその課題に対応するため、我々は、３つの主要な政策の柱と一連の政策優先事項を特定。

（柱①生産におけるイノベーション）

イノベーション主導型経済に中小企業を含めることを強化。デジタル世界への人々や企業によるアクセスを促進し、人工知能を前進。情報の自由な流通を促進、保護。知的財産保護とサイバーセキュリティに関する政策を推進し、支援。

（柱②知識に基づいた資本と有効なインフラ）

次世代生産革命によってもたらされる機会と課題に取り組む研究者の能力を強化。将来の知識とイノベーションの創出における研究の役割を強化。Ｇ７諸国間の相乗効果を強化し、オープンサイエンスの利益を享受。次世代生産革命に有効な質の高いインフラの展開や相互接続に貢献し得る政策についてのＧ７諸国間の対話を強化。

（柱③仕事の未来）

仕事の量・質の双方を向上させる人間中心のイノベーションを促進。包摂的で持続可能なイノベーション主導型の成長のため、仕事の未来に関連する適切な政策を設計。

我々は、産業、情報通信（ＩＣＴ)、科学、労働、雇用分野の関連閣僚に対し、これらの主な政策の柱に沿っ

て各分野における政策をさらに検討する任務を課す。
それぞれの成果は、この行動計画の別個の附属文書を構成することとなっており、「Ｇ７イノベーション週間」（トリノ、９月25日～10月１日）の最後に追加されることとなる。

資料10　最近の主な国家戦略

名　　称	決定日	決　定　機　関
ニッポン一億総活躍プラン	2016年６月２日	閣議決定
働き方改革実行計画	2017年３月28日	働き方改革実現会議
新産業構造ビジョン	2017年５月30日	産業構造審議会新産業構造部会事務局
科学技術イノベーション総合戦略2017	2017年６月２日	閣議決定
経済財政運営と改革の基本方針2017	2017年６月９日	閣議決定
まち・ひと・しごと創生基本方針2017	2017年６月９日	閣議決定
未来投資戦略2017	2017年６月９日	閣議決定
新しい経済政策パッケージ	2017年12月８日	閣議決定
まち・ひと・しごと創生総合戦略（2017改訂版）	2017年12月22日	閣議決定
産業競争力の強化に関する実行計画（2018年版）	2018年２月６日	閣議決定

資料出所：各府省

②戦略的分野における人材の育成

高校生・大学生などに対する給付奨学金の抜本的拡充を図るとともに、「新たな所得連動返還型奨学金制度」とも組み合わせ、わが国産業の将来を支える戦略的分野における人材の育成に向け、活用を図ること。

戦略的分野を中心に、国立大学法人および独立行政法人などの教員・研究者の任期制については見直すこと。

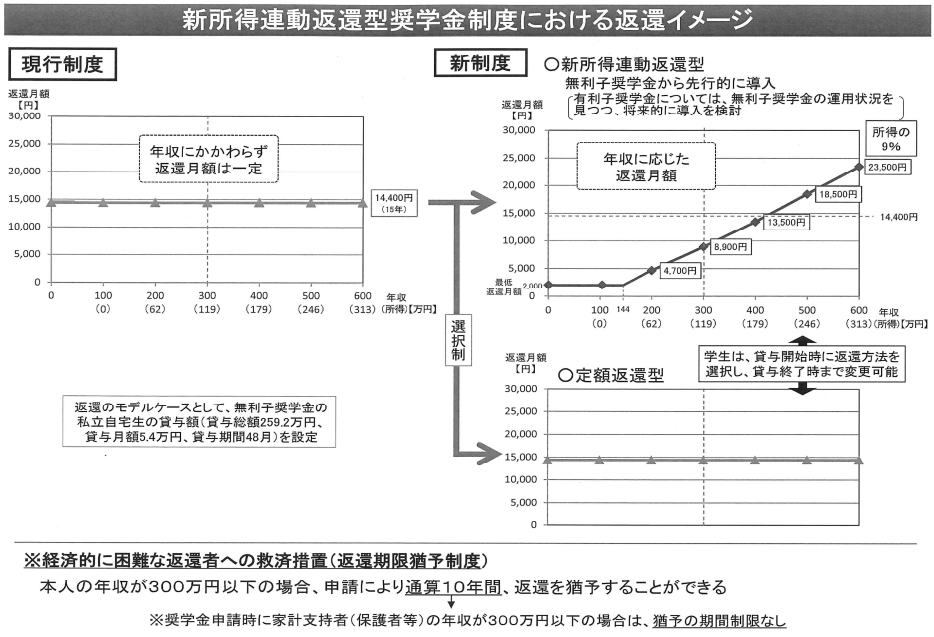
第４次産業革命の下で、新たな成長分野が急速に拡大している状況にあり、これに対応するため、大学においても、柔軟かつ迅速に学部・学科編成の見直しを行っていく必要がある。また、新技術に対応するため、社会人のリカレント教育の需要も爆発的に拡大することが予想され、その場合、大学の定員管理が困難になってくる可能性がある。現在、実施されている「地方創成のための大都市圏への学生集中是正方策」および東京都の特別区における定員抑制では、こうした状況に対応することが困難であり、その柔軟化を図ること。

とりわけ、工業高等専門学校卒業者の受け入れ拡大に向け、大学の編入枠については、定員抑制の例外とすること。

2017年度より、大学生に対する返済不要の給付奨学金制度、「新たな所得連動返還型奨学金制度」（**資料11**）が導入されました。給付奨学金は、2018年度は給付人員２万３千人、給付月額２万円（国公立・自宅）～４万円（私立・自宅外）とされていますが、教育格差の固定化を回避し、階層の流動化を維持するため、抜本的な拡充を行っていく必要があります。

あわせて、第４次産業革命関連や原子力、看護・介護といった成長分野、人材確保が困難になっている分野など戦略的分野における人材育成に向けて、給付奨学金制度と「新たな所得連動返還型奨学金制度」とを組み合わせ、返済免除を原則としつつ、一定以上の年収を得ている者については、返済を受け入れる制度などについても仕組みを検討していくことが重要です。

資料11　新たな所得連動返還型奨学金制度



資料出所：文部科学省

（大都市圏への学生集中是正）

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき、三大都市圏の大学については、2019年度までに、入学者が入学定員の1.0倍を超えている場合は、私学助成を学生超過分減額、大規模大学（収容定員８千人以上）で1.1倍以上、中規模大学（４千人以上８千人未満）で1.2倍以上、小規模大学で1.3倍以上となっている場合には、全額不交付とすることになっています。

また、東京都の特別区の大学などに関しては、夜間・通信教育や、特別区に存在する学部・学科の収容定員を増加させない場合など以外は、学部・学科の設置や定員増が認められないことになりましたが、こうした硬直的な規制では、第４次産業革命に対応するための柔軟かつ迅速な学部・学科編成の見直しや、社会人のリカレント教育に対する需要の爆発的な拡大に対応することは不可能と言わざるを得ません。

③バリューチェーン全体での情報セキュリティーの確保

「ＩｏＴセキュリティガイドライン」の周知徹底に向け、各商工会議所が開催する研修講座においても、中小企業の情報セキュリティー強化のための講座を開設するよう、働きかけていくこと。

「ＩｏＴセキュリティガイドライン」における事例集を充実させること。

２．バリューチェーンにおける付加価値の適正循環

①下請適正取引の確立

下請適正取引の確立に向け、次のような施策を展開すること。

○経済産業省が策定する「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、各業界団体が作成する「適正取引自主行動計画」、各企業が作成する「適正取引推進マニュアル」については、

・すべての業界で策定されるようにすること。

・商工会議所などを通じて、業界団体未加入の企業に対しても、自主行動計画の徹底を図ること。

・下請ガイドラインに掲載された「ベストプラクティス」が、自主行動計画や適正取引推進マニュアルにおいてマニュアル化されるようにすること。

・自主行動計画の内容について比較・検討を行い、その結果を公表すること。

・下請ガイドライン、自主行動計画、適正取引推進マニュアルの見直しに際しては、最善のものにフォローアップされるよう、「トップランナー方式」を採用していくようにすること。

・国が民間企業に委託する際、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」や「情報サービス・ソフトウェア産業における適正取引の推進のための自主行動計画」など、下請ガイドライン、自主行動計画に準拠し、また、経団連、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会および61の業界団体、47の地方別経済団体が共同でとりまとめた「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を遵守した取引を行っていくこと。

○「下請代金支払遅延等防止法（下請法）」の保護の対象となる取引について、資本金要件の撤廃をめざしつつ、当面、委託者に比べて受注者の規模が小さい場合には、すべて対象とするよう見直すこと。

○下請法において、受注者に対する委託者の書面交付義務のような手続規定に関する違反だけでなく、支払遅延、買いたたきのような実体規定に関する違反についても、刑事罰を設けること。

○優越的地位の濫用に関わる課徴金について、その大幅な引き上げを行うこと。

（国の発注における適正取引）

公契約、とりわけ情報サービスやソフトウェア産業においては、予算執行時期の関係などから、短納期発注が行われやすい状況があり、建設業などにおいても、適切な工期が設定される状況となっていません。経済産業省では、委託者と受注者の取引の公正と、これを通じた受注者の正当な利益を確保するため、「情報サービス・ソフトウェア産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」をはじめ、17業種について下請ガイドラインを策定しており、業界でも、「情報サービス・ソフトウェア産業における適正取引の推進のための自主行動計画」など、８業種21団体が自主行動計画を発表しています。また、経団連、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会および61の業界団体、47の地方別経済団体は共同で、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共

同宣言」をとりまとめています。国が委託する公契約においても、下請ガイドラインや自主行動計画に準拠し、共同宣言を遵守した適正取引が行われるよう、チェック体制整備を進めていく必要があります。(資料12)

資料12　自主行動計画を発表している主な業界団体

自動車：一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本自動車部品工業会
素形材：一般財団法人素形材センター等　計９団体連名
建設機械：一般社団法人日本建設機械工業会
繊維：日本繊維産業連盟／繊維産業流通構造改革推進協議会　２団体連名
電機・情報通信機器：一般社団法人電子情報技術産業協会
一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
一般社団法人日本電機工業会
情報サービス・ソフトウェア：一般社団法人情報サービス産業協会
トラック運送：公益社団法人全日本トラック協会
建設業：一般社団法人日本建設業連合会

資料出所：中小企業庁

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、独占禁止法において「優越的地位の濫用」規定が一般的な規制として設けられ、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（委託者）と下請事業者（受注者）を資本金区分により判断し、委託者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買い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、受注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３億円超の委託者と資本金３億円以下の受注者の取引、資本金１千万円超３億円以下の委託者と資本金１千万円以下の受注者の取引に限られています。委託者の資本金が1,100万円の場合は、資本金１千万円の受注者との取引も対象となりますが、委託者が３億円の場合、受注者が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、受注者のほうが委託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委託者の「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、「優越的地位」の立証に代えるのであれば、３億円、１千万円といった線引きをする必要はまったくなく、単に受注者の資本金が委託者よりも小さいことだけを要件とすればよいはずです。

下請法では、委託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、支払遅延、買いたたき、減額、割引困難手形の交付、利益提供要請、有償支給原材料の早期決済、購入等強制、受領拒否、不当やり直し、不当返品といった実体規定違反については、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。支払遅延や買い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。

下請法では、勧告とともに会社名の公表が行われますが、有名企業であればともかく、そうでなければ抑止効果は限定的です。独禁法で課される課徴金についても、過去５件にすぎず、優越的地位の濫用によって得られる利益に比べれば、過少であることは否めません。

公正取引委員会の体制が限られたものであること、製造業などでは受注者が公取委に申告した場合の秘匿性確保が困難であることなどから、ある程度は、一罰百戒であることはやむをえないところであり、そうした観点に立って、刑事罰、法的措置の体系が再構築される必要があります。

②付加価値配分の見える化

金属労協では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを展開しているが、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の間でどのように配分されているかを表す「ＣＳＲ会計」の作成・公表は、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に有益であることから、企業や業界団体に対し、その推奨を行うこと。

（バリューチェーンにおける付加価値の適正循環）

金属労協では、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みを展開しています。資源、素材、部品、セットメーカー、販売、小売、メンテナンス・アフターサービス、ロジスティックといったバリューチェーンの各プロセス・分野の企業で適切に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、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こうとする取り組みです。

バリューチェーン一体となった挑戦なしに、金属産業のこれからの成長分野で競争力を確保することは考えられません。また第４次産業革命も、バリューチェーン全体で取り組むことなしに、効果をあげることはできません。バリューチェーンの各プロセス・企業においてそれぞれ「付加価値の拡大」を図り、バリューチェーン内における「付加価値の適正配分」を確立することにより、バリューチェーン全体での「付加価値の増大」を促していくことが重要です。

（ＣＳＲ会計）

企業の持続的な発展のためには、バリューチェーン、ステークホルダー全体でウィン･ウィンの関係を構築していくことが不可欠です。ＣＳＲ会計とは、企業の財務諸表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、公表するものです。こうした動きが広がり、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。

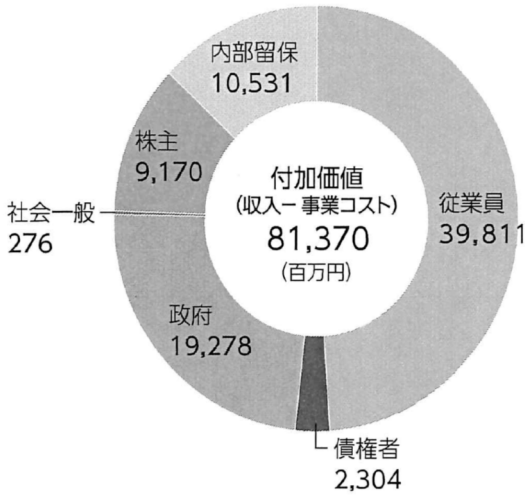
＊他の業界や同業他社と比べて多い、もしくは少ないことについて、合理的な説明はできるか。

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。（**資料13**）

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）「Ｇ４サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」でも、「G4-EC1創出、分配した直接的経済価値」という項目において、企業の収入、事業コスト（組織外部への支払い）、従業員や資本提供者、政府への支払い、コミュニティへの投資などに関し、報告を求めています。

資料13　三菱マテリアル株式会社のＣＳＲ会計

■ ステークホルダーへの経済的付加価値の配分（2016年度、単体）＊



分類	ステークホルダー	金額（百万円）	内容／算出方法
収入	お客様・お取引先	736,230	売上高・営業外収益・特別利益
支出	お取引先	654,859	事業コスト（売上原価及び一般管理費のうち、人件費・租税公課・寄付金を除いた金額）
	従業員	39,811	人件費（法定福利費、年金を含む）
	債権者	2,304	支払利息
	政府	19,278	税金（法人税、経費として負担している租税公課）
	社会一般	276	寄付金等※
	株主	9,170	支払配当金
	内部留保	10,531	当期純利益から支払配当金を差引いた金額

※ 寄付金に加え、現物寄付、施設開放、従業員の役務提供等を日本経団連方式により金額換算して算定

資料出所：三菱マテリアル株式会社「ＣＳＲ報告書2017」

③長期的な観点からの株式投資の促進

いわゆる「ショート・ターミズム」を退け、株式を永続的に保有し、長期的にリターンを確保しようとする投資家による株式投資の促進を図るための諸施策を検討すること。

企業にとって最も重要な課題は、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」にあるように、「持続的な成長と中長期的な企業価値の向上」です。しかしながら、「コーポレートガバナンス・コード」自体、株主の権利や平等性の確保、株主・ステークホルダーとの対話・協働、情報開示、透明性の確保といった、いわば当たり前のことをきちんとやっていれば、「持続的な成長と中長期的な企業価値の向上」が実現するというスタンスに止まっており、企業の価値を棄損し、将来的な成長を阻害しても短期的にリターンを得ようとする「ショート・ターミズム」に対抗するには心許ないのではないかと思われます。マネーゲームによって、雇用や技術・技能が失われることがあってはなりません。

フランスでは2014年、「フロランジュ法」が制定され、

＊従業員1,000人以上の企業が事業所を閉鎖する際、閉鎖が集団解雇を伴うならば、事業所の売却

先を探すことを企業の努力義務とする。

＊株式を２年以上保有する株主の議決権を２倍とする。（２倍議決権）

ことが定められました。フランスでは、これまでも定款によって２倍議決権を設けることが可能でしたが、「フロランジュ法」により、３分の２以上の株主の賛成で定款に１株１議決権を明記しない限り、２倍議決権が適用されることになりました。長期株主の優遇により、中長期的な発展を念頭においた企業の意思決定が可能となり、企業価値の向上を促すことを狙いとしています。イタリアでも、長期株主に対する２倍議決権が付与されています。

日本でも、長期的な研究開発資金などを賄うため、元本保証がある代わりに５年間は売却することのできない種類株が発行されています。株式の長期保有にとって企業の永続的発展が前提となりますが、企業の永続的発展には株式の長期保有が不可欠であるという観点から、わが国としても、株式の長期保有を促進する仕組みのあり方について、検討を深めていくことが重要です。

④ＣＳＲ、とりわけ法令遵守、コンプライアンスの意識の醸成

企業の持続可能性確保、適正取引の確立、長時間労働の是正、中核的労働基準に関わる海外労使紛争の防止などさまざまな観点から、ＣＳＲ（企業の社会的責任）の取り組みの再強化が求められているが、とりわけ企業が法令に違反しないだけでなく、法令をよく守る、法令の精神に遵うという意味での法令遵守、コンプライアンスが根づかなければ、結局、法の抜け穴探し、法令軽視につながり、やがて法令違反を招くことになりかねないことから、政府として、次のような点で、意識喚起を行っていくこと。

○大手企業や優良企業では、法令の努力義務規定は実践されるべきである。

○中小企業に対する適用除外、猶予措置は撤廃されるべきであるが、中小企業としても、できる限り、これらを利用しない。

○海外事業拠点において、現地の国内法令が、中核的労働基準など確立された国際規範を満たしていない場合は、確立された国際規範に従って行動する。

○海外で事業展開を行う企業は、現地での労使関係に関しても積極的に関与し、現地まかせにしない。

経団連「企業行動憲章実行の手引き」では、「法またはその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際的に求められている人権を尊重するための措置をとり、このような状況を悪用しない」と規定されています。具体的には、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」としていますし、社会的責任規格ＩＳＯ26000では、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、以下のような対応を求めています。

＊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する（review）。

＊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。

⑤消費者教育の充実

長期にわたるデフレと賃金水準低下の中で、消費者の安値指向が強まってきたが、リーズナブルな水準を超えた過度の安値指向は、商品・サービスを供給する側の品質追求の姿勢を損なう面があり、グローバル市場において競争力低下をもたらす可能性がある。消費者には顧客として健全な企業を育てる責任があり、これが果たされるよう、消費者教育の拡充を図ること。

また、製品・サービスに対する苦情処理に際し、企業の不十分な対応がいわゆる「悪質クレーマー」を生み、悪質クレーマーの増加が企業のかたくなな姿勢をもたらすという悪循環に陥ることのないよう、企業・消費者双方に対して、節度のある合理的な対応について、意識喚起を行っていくこと。

1982年に国際消費者機構が提唱した消費者の「８つの権利と５つの責務」では、生活の基本的ニーズが保障される権利、安全である権利、知らされる権利、選ぶ権利、意見を反映される権利、補償を受ける権利、消費者教育を受ける権利、健全な環境の中で働き生活する権利、批判的意識、自己主張と行動、社会的関心、環境への自覚、連帯が掲げられています。一般的に、消費者に対して企業が強い立場に立っており、消費者の立場を補強していくことが不可欠でありますが、一方で、消費者の側にも、顧客として、健全な企業を育てる責務のあることを忘れてはなりません。

2013年に閣議決定され、2018年に改訂された「消費者教育の推進に関する基本的な方針」では、消費者教育が育むべき力のひとつとして、「自らの消費が環境、経済、社会及び文化等の幅広い分野において、他者に影響を及ぼし得るものであることを理解し、適切な商品やサービスを選択できる力」を掲げていますが、産業・企業に影響を及ぼし得る点について、さらに強調されるべきであると考えます。

３．ものづくり産業における付加価値創出力の向上

①「カイゼンスクール」の設置促進

中小企業のカイゼン活動の指導にあたるカイゼンインストラクターを養成するため、経済産業省の「中小企業・小規模事業者人材対策事業」で実施している「カイゼンスクール」については、2017年度で20カ所の活動見込みとなっているが、全都道府県で設置されるよう、予算の大幅拡大を行うこと。

スクールの受け皿（実施組織）に関しては、地方自治体、および自治体の産業支援・振興組織に対し、積極的に働きかけていくこと。

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い状況にあります。経済産業省では、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」の支援などを行う、「中小企業・小規模事業者人材対策事業」を展開していますが、2018年度予算は18.5億円に止まり、2016年度をわずかに上回る程度に止まっています。「カイゼンインストラクター養成スクール」の活動実績は、2016年度で16カ所、2017年度見込みが20カ所とされていますが、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、全都道府県での展開に向け、予算の増額が不可欠となっています。

また実施組織は、ほとんどが都道府県の産業支援機構、中小企業振興公社といった組織であるため、こうした組織に積極的に働きかけていくことが重要です。（**資料14**）

資料14　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	山形大学ものづくり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
群馬県太田市・前橋市	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
東京都千代田区	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
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
静岡県三島市	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養成スクール	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。

②「ものづくりマイスター」の活用拡大

厚生労働省の「技能継承・振興対策費」で実施されている「ものづくりマイスター」による工業高校や中小企業などにおける実技指導は、利用した工業高校や中小企業の満足度が99.9%に達していることから、予算の大幅増により、活動数の大幅拡大を図ること。

都道府県では、ものづくりマイスターによる実技指導などの事業計画を記載した「若年技能者人材育成支援等事業推進計画」を策定していますが、実技指導の数値目標が掲げられているものは、あまり多くないように見受けられます。また、実技指導実績については都道府県ごとの差が大変大きい状況にあります。(**資料15、16**)

資料15 若年技能者人材育成支援等事業推進計画において、
ものづくりマイスターによる実技指導の数値目標が記載されている例

都道府県	数　値　目　標
秋　田	ものづくりマイスターの活動数1,600人日以上
千　葉	（2017年度）4,300人日
愛　知	活動数（受講者数）3,300人
	実技指導件数及び活動数（目標175件）　中小企業及び団体50件、工業高校等120件、小学校等５件
三　重	受講者数（目標3,000人日）　中小企業及び団体500人日、工業高校等2,300人日、小学校等200人日
	派遣者数（目標650人日）　中小企業及び団体230人日、工業高校等400人日、小学校等20人日
滋　賀	中小企業1,800人日、工業高校等600人日
鳥　取	（2017年度）中小企業６社34回３職種以上、業界団体14団体46回11職種、工業高校等学校３校30回４職種
福　岡	受講者数3,000人日
鹿児島	モノづくりマイスター活動数1,840人日以上

(注)1.金属労協政策企画局で把握したものであり、各都道府県で確認する必要がある。
2.資料出所：各都道府県職業能力開発協会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料16　ものづくりマイスターの実技指導実績（2016年度）

（人日）

都道府県	受講者延べ人数				都道府県	受講者延べ人数				都道府県	受講者延べ人数			
		企業及び業界団体	高校以上の学校	その他			企業及び業界団体	高校以上の学校	その他			企業及び業界団体	高校以上の学校	その他
全国計	119,210	32,375	86,664	171	富　山	1,933	965	968		島　根	1,642	862	780	
北海道	3,982	837	3,145		石　川	2,984	908	2,076		岡　山	2,499	1,022	1,477	
青　森	725	28	697		福　井	1,248	156	1,092		広　島	4,378	2,231	2,147	
岩　手	558	350	208		山　梨	1,556	362	1,194		山　口	3,075	605	2,321	149
宮　城	1,900	121	1,779		長　野	4,346	2,914	1,432		徳　島	1,731	43	1,688	
秋　田	1,909	72	1,837		岐　阜	4,133	904	3,229		香　川	657	205	452	
山　形	1,701	382	1,319		静　岡	2,139	469	1,670		愛　媛	1,844	198	1,646	
福　島	1,140	90	1,050		愛　知	3,732	1,405	2,327		高　知	662	206	456	
茨　城	4,980	669	4,311		三　重	3,545	852	2,693		福　岡	2,880	555	2,325	
栃　木	1,818	461	1,357		滋　賀	3,061	2,140	921		佐　賀	3,966	1,057	2,909	
群　馬	7,286	433	6,853		京　都	417	207	210		長　崎	648	98	550	
埼　玉	4,220	498	3,722		大　阪	3,704	1,660	2,044		熊　本	5,197	427	4,770	
千　葉	2,491	1,176	1,315		兵　庫	4,166	681	3,485		大　分	1,049	666	383	
東　京	5,021	1,217	3,804		奈　良	1,021	382	639		宮　崎	2,253	118	2,135	
神奈川	1,529	871	658		和歌山	3,716	601	3,115		鹿児島	1,293	465	828	
新　潟	1,980	818	1,162		鳥　取	931	653	278		沖　縄	1,564	335	1,207	22

資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

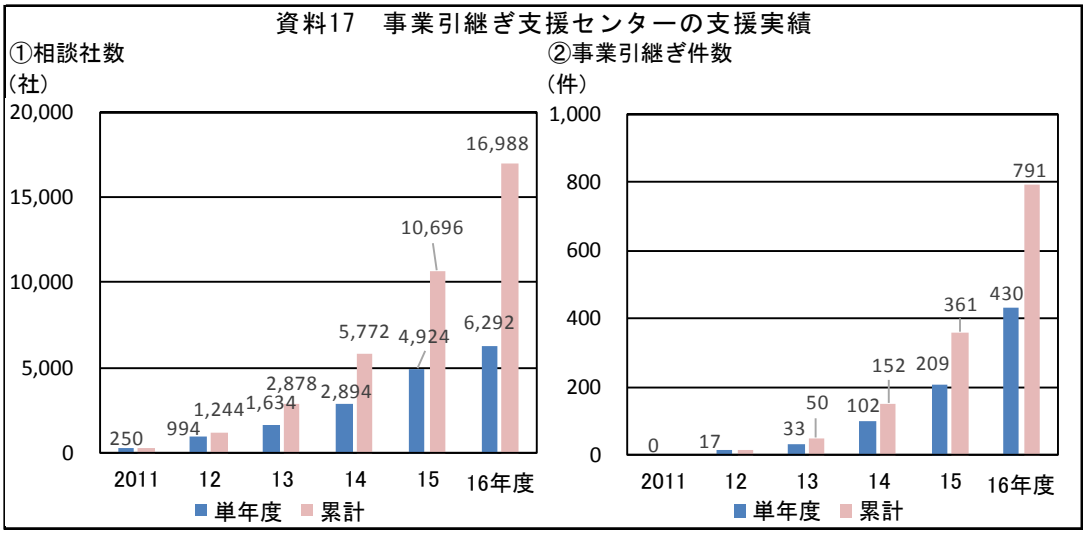
③「事業引継ぎ支援センター」の活動の充実

経済産業省「中小企業再生支援・事業引継ぎ支援事業」で実施されている事業引継ぎ支援センターの活動については、中小企業に対する周知が遅れているものと見られることから、広報体制の抜本的強化、相談窓口の増設に努めること。

中小企業では、費用面で、通常のM＆A支援会社の利用が困難な場合がありますが、事業引継ぎ支援センターでは、サポートをした企業（譲渡側）の98%が従業員100名以下、64%が10名以下となっています。サポートの67%が第三者承継、21%が従業員承継となっており、弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、中小企業診断士などの専門家や金融機関などと連携し、経営者の親族に承継できない場合のノウハウが蓄積されています。

事業引継ぎ支援センターは経済産業省「中小企業再生支援・事業引継ぎ支援事業」で実施されていますが、2016年度実績で予算執行率が85%に止まっています。「実際に行った事業引継ぎの件数」が当初見込みをやや下回る程度なのに対し、相談件数は当初見込みの４割となっていることから、広報体制の抜本的強化、相談窓口の増設が必要と思われます。**（資料17）**

資料17　事業引継ぎ支援センターの支援実績



資料出所：中小企業基盤整備機構

④中小企業に対する技能五輪参加支援

中小企業に働く若者が技能五輪に参加できるよう、都道府県の予算に対する支援を拡充すること。

技能五輪の国内大会である技能五輪全国大会の参加者数を都道府県ごとに見ると、200人の愛知県から、参加者なしの高知県まで、地域差が著しい状況にあります。都道府県には当然それぞれの特色がありますが、そうした地域差を超えた取り組みの格差があるように思われます。それぞれの地域において、ものづくり産業を中心とする「強固な金属産業」「強固な現場」を構築するため、中小企業に働く若者が技能五輪全国大会、技能五輪国際大会に積極的に挑戦できるよう、育成の段階から、支援を拡充していく必要があります。国の予算で各都道府県において実施されている若年技能者人材育成支援等事業では、全国大会の予選の実施、全国大会への参加旅費などの援助が行われていますが、技能五輪で好成績を収めるためには、通常の業務を離れて訓練を行う必要もあり、中小企業に対し、成績に応じて育成費用支援を行っていくことも検討すべきです。(資料18)

資料18　第54回技能五輪全国大会参加者数（2016年10月・山形）

都道府県	参加者	都道府県	参加者	都道府県	参加者	都道府県	参加者
全国計	1,318	千　葉	15	三　重	6	徳　島	4
北海道	23	東　京	59	滋　賀	10	香　川	8
青　森	9	神奈川	64	京　都	12	愛　媛	7
岩　手	33	新　潟	35	大　阪	49	高　知	0
宮　城	16	富　山	18	兵　庫	30	福　岡	22
秋　田	12	石　川	2	奈　良	8	佐　賀	7
山　形	113	福　井	5	和歌山	3	長　崎	11
福　島	10	山　梨	6	鳥　取	2	熊　本	24
茨　城	104	長　野	49	島　根	9	大　分	3
栃　木	50	岐　阜	19	岡　山	8	宮　崎	12
群　馬	39	静　岡	44	広　島	41	鹿児島	9
埼　玉	50	愛　知	200	山　口	29	沖　縄	29

資料出所：中央職業能力開発協会

４．工業高校教育の強化

①工業高校の魅力の増進、魅力の発信

工業高校は就職実績が優れており、また、ものづくり産業は３年離職率が低水準となっているなど、工業高校が進学先として魅力を持っていることについて、積極的に情報発信を行っていくこと。

工業高校の３年離職率を公表すること。

卒業生に対する工業高校など専門高校のカウンセリング体制を強化すること。

工業高校を卒業し、いったんものづくり産業、またはその他の産業に就職したものの、短期間のうちに離職したいわゆる「第二新卒」が、ものづくり産業で就職するための支援の枠組みを構築すること。

2018年３月高等学校卒業予定者の就職内定状況（2017年12月末時点）を見ると、人手不足を反映し、総じて好調となっていますが、工業科の就職内定率は96.9％に達しており、学科別での平均（91.5％）をはるかに凌駕し、１位となっています。**（資料19）**

また、高校卒業就職者の３年離職率（卒業後３年目までの離職率）を就職先の産業ごとに見ると、2014年３月卒の場合、産業計では40.8％、非製造業では47.7％に達していますが、製造業では28.9％、金属産業では24.2％と大幅に低くなっており、大学卒の産業計（32.2％）よりも低い状況にあります。**（資料20）**

これらは、

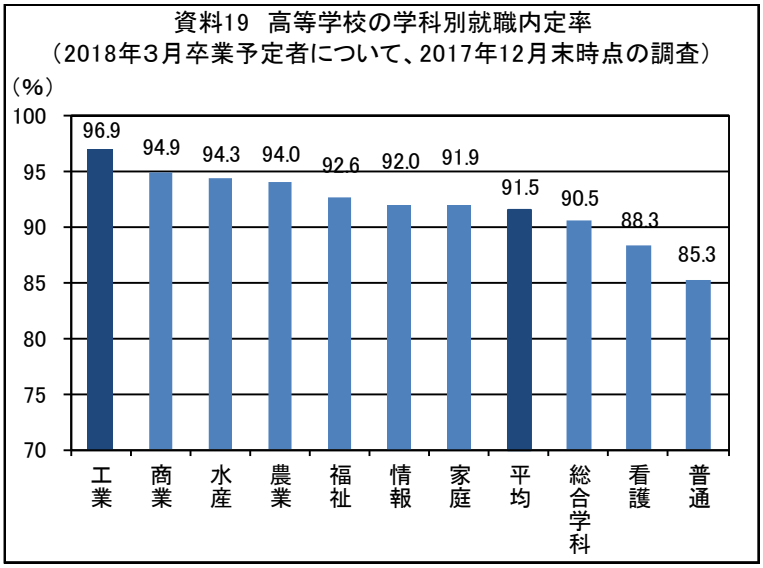
＊工業高校に対する労働力需要の高さ。

＊相対的に見れば、他の産業に比べ、金属産業が良質な雇用を提供していること。

を示しているものと思われますが、ものづくり産業の国内投資が見直される中で、人材が確保できないために国内投資が抑制されるという事態が生じれば、わが国の成長にとって著しい機会損失となってしまいますし、働く者にとっても、良質な雇用の場の機会損失となります。

中学生に対して工業高校の魅力をより積極的に情報発信するとともに、ものづくり立国日本にとって、工業高校は「国の宝・地域の宝」であることが、より広く認識されるようにしていく必要があります。

資料19　高等学校の学科別就職内定率
（2018年3月卒業予定者について、2017年12月末時点の調査）



資料出所：文部科学省

資料20　高校卒業就職者の産業別３年離職率
（2014年３月卒）

産　業	就職者数（人）	３年目までの離職者数（人）	離職率（%）
産業計	170,591	69,588	40.8
製造業	62,490	18,065	28.9
金属産業計	34,482	8,334	24.2
鉄鋼業	2,872	591	20.6
非鉄金属製造業	1,060	255	24.1
金属製品製造業	5,763	1,990	34.5
機械関係	24,787	5,498	22.2
非製造業	108,101	51,523	47.7
大学卒（産業計）	427,932	137,962	32.2

資料出所：厚生労働省

②全専門高校の「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」化の推進

専門高校に対する各都道府県の「産業教育設備予算」、とりわけ実験実習設備の購入費（新規・更新）・修繕費に対する国の支援策を模索するとともに、工業高校など多くの専門高校において、「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」指定を受けることができるよう、段階的な取り組みを進めていくこと。

工業高校の保有する実習用機械をはじめとする産業教育設備の更新・修繕は、わが国の成長力に直接の関わりを持つ重要な課題であることから、都道府県が公立工業高校の設備年齢の網羅的なチェックを行い、更新計画を策定した場合には、国として支援を行っていくことが必要です。

文部科学省では、社会の変化や産業の動向などに対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取り組みを行う専門高校（専攻科を含む）を指定し、実践研究を行う「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」事業を展開しています。2017年度の予算は総額１億7,300万円でしたが、2018年度には１億4,900万円と大幅カットされています。多くの工業高校をはじめとする専門高校が指定を受けることにより、教育環境の充実が図られるよう、予算の拡充が必要です。（資料21、22、23）

資料21　都道府県における2017年度の産業教育設備予算の例（要求を含む）

（万円）

都道府県	事業費	うち修繕	都道府県	事業費	うち修繕
山　形	4,542.2		愛　知	29,524.8	
群　馬	5,000.0		鳥　取	7,484.1	
埼　玉	10,639.6	737.5	島　根	1,260.0	
神奈川	1,273.5	1,174.4	岡　山	11,581.3	
石　川	12,300.0		愛　媛	2,947.2	
岐　阜	25,164.4	500.0	高　知	7,631.6	
静　岡	7,300.0		徳　島	10,842.7	
滋　賀	5,535.1		熊　本	4,480.0	
大　阪	730.7		大　分	1,032.0	

資料出所：各都道府県資料より金属労協政策企画局で作成。

資料22　愛媛県立今治工業高校造船科のスーパー・プロフェッショナル・ハイスクール構想図

資料出所：愛媛県立今治工業高校

資料23　スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校（2014～2017年度）

都道府県	農　業	工　業	商　業	水　産	家　庭	看　護	情　報	福　祉
北海道			北海道札幌啓北					
宮　城	宮城県農業高							
秋　田	県立大曲農業							
山　形				県立加茂水産			県立酒田光陵	
福　島		県立小高産業技術						
栃　木		県立宇都宮工業						
群　馬	県立勢多農林							
埼　玉						県立常盤		
千　葉		県立千葉工業						
東　京							都立新宿山吹	
新　潟		県立新潟工業	県立加茂農林					
石　川		石川県立工業						
福　井	県立若狭東							
山　梨		県立甲府工業						
長　野			県諏訪実業		県諏訪実業			
岐　阜		県立岐阜工業	県立岐阜商業		県立大垣桜			
静　岡				県立焼津水産				
愛　知		県立豊田工業	市立名古屋商業	県立三谷水産				
三　重					県立相可			
滋　賀			県立八幡商業					
京　都							府立京都すばる	
大　阪								大阪市立淀商業
兵　庫			県立神戸商業		県立西脇			県立龍野北
広　島	県立庄原実業							
徳　島			県立徳島商業					
愛　媛		県立今治工業		県立宇和島水産				
福　岡	県立福岡農業				県立香椎			
熊　本	県立南陵							
大　分						昭和学園		
宮　崎	県立高鍋農業							

資料出所：文部科学省

③実習助手の待遇改善

工業高校などにおいて、教諭の職務を助け、準備や後片付けだけでなく、実習の指導、指導計画の作成、成績評価を行う「実習助手」については、名称とその職務とに乖離があり、教育現場で混乱が生じていることから、

○職務内容を適正に表す名称に変更すること。

○教員免許を有している者については、直ちに「教育職２級」の給料表が適用されるよう、制度見直しを行うこと。

○教員免許を有していない実習助手の免許取得促進のため、「現職教員の新たな免許状取得を促進する講座等開発事業」の活用を検討すること。

工業高校では、機械科、電気科などの専門学科ごとに、教諭５人に対し実習助手２人が配置され、「機械実習」「電気実習」「製図」など、実習を伴う授業の指導を行っています。準備や後片付けだけでなく、指導計画の作成や成績評価も行うなど、実質的に技術・技能教育の最前線で生徒の指導にあたっており、多くの実習助手は校務分掌を分担し、部活動の指導を行っているにもかかわらず、待遇が恵まれていなかったり、出張ができないなど活動が制限される状況となっています。実習助手の半数は教員免許を取得しており、取得していない場合でも、認定講習によって教員免許を取得することができます。工業高校の教育の根幹は言うまでもなく実習であり、「実習助手」については、職務を適正に反映する名称・待遇・活動を確立する必要があります。（**資料24**）

資料24 「実習助手」以外の名称を用いている例（高度な職務にあたる者を区分している場合を含む）

都道府県	管理規則上の補職名、または呼称	管理規則上の職務内容
北海道	指導実習助手	実験又は実習に関する専門的な事項について教諭の職務を助ける。
青　森	(呼称)実習教諭又は実習講師	
岩　手		
宮　城	実習教諭	実験又は実習についての高度な専門的事項について、教諭の職務を助け、あわせて実験又は実習に関する教育計画についての連絡調整並びに実習講師及び実習助手の実務の指導に当たる。
	実習講師	実験又は実習について、教諭の職務を助け、あわせて実習助手の実務の指導に当たる。
秋　田		
山　形	実習教諭	実験又は実習について、教諭の職務を助ける業務を担当する。
	実習講師	実験又は実習について、教諭の職務を助ける業務に従事する。
福　島	実習教諭、主任実習講師	学校に、必要に応じ、実習教諭、主任実習講師及び実習講師を置く。 実習教諭及び主任実習講師は、校長の監督を受け、実験又は実習に関する指導業務を処理する。
	実習講師	校長の監督を受け、実験又は実習に関する指導業務に従事する。
東　京	専修実習助手	困難度の高い職務を果たす上位の職。
神奈川	(呼称)実習指導員	
埼　玉	主任実習助手	校長の監督を受け、実習助手の職務で相当困難なものに従事する。
千　葉	職員（教員）職（実習助手）	
茨　城	実習教諭	校長の監督を受け、特に困難な実験又は実習に関する指導業務を処理する。
	実習講師	校長の監督を受け、困難な実験又は実習に関する指導業務に従事する。
栃　木	主任実習助手	
群　馬		
山　梨	実習教諭	農業・工業又は商業に関する学科の実習助手で、別に定める資格を有するものをもつて充て、実験又は実習について、必要があるときは、教諭の職務をつかさどることができる。
	実習講師	実習助手をもつて充て、実験又は実習について、教諭の職務を助け、学校運営上必要があるときは、教諭に代わつて実験又は実習をつかさどることができる。
新　潟	(呼称)実習教諭又は実習教員	実習助手については、委員会が別に定めるところにより、実習教諭又は実習教員と称することができる。
長　野	実習担任教諭	実験又は実習のうち専門的事項をつかさどり、かつ、実験又は実習について教諭の職務を助ける。
富　山	実習教諭	実験又は実習について教諭の職務を助け、担当業務を処理する。
石　川		
福　井		
愛　知	実習教師	校長の監督を受け、実験又は実習に関する専門的事項について教諭の職務を助ける。
岐　阜	実習教諭	実験又は実習について教諭の職務を助け、かつ、主として実験又は実習のうち専門的事項に従事する。
静　岡		
三　重	教諭兼実習助手	実習に関する高度の専門的事項をつかさどり、かつ、実習教育に従事する。
大　阪	統括実習助手	
兵　庫		
京　都	主任実習助手	上司の命を受けて分担する校務を処理する。
滋　賀	実習教諭	実験または実習の指導にあたる。
奈　良		
和歌山		
鳥　取	実習教諭	上司の命を受け、実験又は実習について、教諭の職務を助け、生徒の指導に当たる。
島　根	実習主任	実習主任は、高度の技術又は経験に基づき、実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
岡　山	実習教諭	上司の命を受け、実験又は実習について生徒の指導に当たる。
	主任実習助手	上司の命を受け、実習助手の間の連絡調整に当たる。
広　島	主任実習助手（呼称）実習教諭	上司の命を受け、所定の業務に従事する。（実習教諭又は図書教諭と称することができる）
山　口	主任助手（理科等）	困難な実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
徳　島	実習主任	教諭を助け実習をつかさどる。
香　川	実習指導員(呼称)実習教諭	実験又は実習について、実習助手を指導し、教諭の職務を助ける。
愛　媛	実習助教諭	上司の命を受け、担任職務に従事する。
高　知	主任実習助手	校長の監督を受け、高度の専門的業務に従事し、実習助手の指導に当たる。
福　岡	主任実習助手	実験又は実習に関する専門的な事項について教諭の職務を助ける。
佐　賀	実習教諭	実験又は実習に関する高度の専門的事項について、教諭の職務を助ける。
	実習教師	実験又は実習に関する専門的事項について、教諭の職務を助ける。
長　崎	主任実習助手	（職務規定無し）
熊　本		
大　分	実習教諭	実験又は実習に関する専門的な事項について、教諭の職務を助ける。
宮　崎	実習教師	上司の命を受け高度な実験又は実習について、教諭の職務を助ける。
鹿児島	(呼称)実習教師	実習助手のうち、実習を担任する教諭の普通免許状を有し、又は別に教育長が定める資格認定要件を満たし、かつ、実験又は実習の指導を行う能力が十分にあると認められる者を、実習教師と称せしめることができる。
沖　縄	実習教諭	

資料出所：日教組、東京都教育庁資料より金属労協政策企画局で作成。

５．企業の海外展開への対応

①グローバルな経済活動における中核的労働基準確立に向けた取り組み

ＩＬＯの基本８条約（29号、87号、98号、100号、105号、111号、138号、182号）に定められた中核的労働基準（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）については、ＩＬＯ加盟国はその批准の如何を問わず実現の義務を負っている。海外日系企業において、労働組合の弾圧など中核的労働基準に関わる紛争事例が急増・深刻化していることから、中核的労働基準が遵守されるよう、次のような施策を展開すること。

○ＩＬＯ基本８条約のうち、日本未批准の105号（強制労働の廃止に関する条約）、111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）をＩＬＯ創設100周年にあたる2019年のＩＬＯ総会までに批准すること。

○新規に海外で事業展開を図ろうとする企業に対し、海外事業拠点での中核的労働基準遵守について、とくに注意を喚起すること。

○在外公館においても、現地日系企業に関する情報収集、日系企業に対する情報提供に努めること。

○日系企業に関し、ＯＥＣＤ多国籍企業ガイドライン違反として、現地の労働組合から日本のＮＣＰ（ナショナル・コンタクト・ポイント＝各国連絡窓口）に個別事例の提起があった場合には、１年以内の解決という規定を踏まえ、現地裁判の動向に関わらず迅速な対応を行うこと。

○国際連合が2011年に策定した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、日本政府が作成する「ビジネスと人権に関する国別行動計画（ＮＡＰ）」において、G20ハンブルク首脳宣言において奨励されている国際枠組み協約＝グローバル枠組み協定（ＧＦＡ）を推奨していくこと。

（中核的労働基準）

2019年にはＩＬＯは創設100周年を迎えることになりますが、中核的労働基準を定めたＩＬＯの基本８条約のうち、加盟187カ国中175カ国が批准している105号（強制労働の廃止に関する条約）、同じく175カ国が批准している111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)については、日本は未批准となっています。**(資料25)**

資料25 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	○	154
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	○	165
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	×	175
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	○	181

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。

グローバル経済下にあって、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が、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）インダストリオール・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、国内法違反とは言い切れない、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、2017年６月の「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ました。日本政府としても、ジェトロ（日本貿易振興機構）や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。

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。

ＩＬＯ87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が、ユニオンショップが有効かどうかは、ＩＬＯが各国国内法の判断に委ねるところとなっており、かつわが国においては、ユニオンショップが合法とされていることから、ユニオンショップはＣＳＲ指針に抵触しないということになります。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、44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。

2011年、国連・人権理事会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」を発表しました。この中では、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」を策定するにあたり、「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。

６．国内投資拡大、地域活性化に向けた税制の活用

①所得拡大促進税制の改善

2018年度以降の３年間に適用される所得拡大促進税制の要件のひとつである「平均給与等支給額から比較平均給与等支給額を控除した金額の比較平均給与等支給額に対する割合が３％以上であること」の「３％以上」については、賃金構造維持分、およびマクロの消費者物価上昇率と実質生産性の向上を反映する基準としていくこと。

2018年度の税制改正では、所得拡大促進税制について、賃上げ率３％以上（賃金構造維持分込み）の場合、給与等支給増加額の15％の税額控除ができる制度とされています。しかしながら、中小企業については、賃上げ率1.5％以上で15％、2.5％以上で25％の税額控除となっています。中小企業では、大企業に比べ賃金構造維持分が低い傾向にあることは事実ですが、政府として、消費者物価上昇率２％を目標とし、また現実の物価上昇率も上昇傾向となっている中で、賃上げ率1.5％の基準はあまりにも低いものと言わざるをえません。所得拡大促進税制は、あくまで、賃金構造維持分を確保し、かつマクロの消費者物価上昇率と実質生産性の向上を反映した賃上げを行った企業に限定すべきです。

②地域活性化に向けたふるさと納税の活用促進

ふるさと納税の返礼品に地元産品を用いることは、

＊地元産品を全国に紹介することにより、追加的な地元産品の購入や、ふるさと納税の継続につながりやすい。

＊地元産品の生産拡大による雇用の維持・創出、住民や地元企業からの税収増が見込まれる。

＊地元生産者にとっても、より競争力のある産品を生産しようとするモチベーションが高まる。

などの点で、起業支援や移住・定住の促進を上回る持続的な地域活性化効果をもたらす可能性があることから、農産物、工業製品を問わず、返礼品としての地元産品の活用促進を図ること。

2017年４月に総務省から発表された「ふるさと納税の返礼品に関する有識者の意見の概要」によれば、返礼品について、

＊地方の特産品事業者等の創意工夫（アントレプレナーシップ）を喚起し、企業力の向上に繋がっている。

＊地方の特産品事業者は、返礼品の提供を通じて、マーケティング能力を磨くとともに、デザインや商品説明の工夫を行うなど、商品力の向上に努めている。返礼品の提供は功罪あるが、間接的に地方における中小地場産業の育成に繋がっている面も重要。

＊返礼品は、地域で頑張っている農家、漁師の方一人一人が直接、消費者と向き合う契機となっている。そこから意識改革とやる気が生まれ、地場産業の発展に寄与している。また、そうした農家の方々などをとりまとめる地域商社的な取組が生まれ、ネットワーク化が進んでいる。

＊人の循環を促すような返礼品は、地域の魅力を再発見し、移住定住の足掛かりになるため、金銭類似性を排除する考慮の上、自治体のアイデア次第で進めてもよい。

＊返礼品がなければ、制度がここまで定着し、活用されることは無かったと思われ、また地方の特産品のＰＲや振興に資している効果も無視すべきではない。一方で、派生したポータルサイトは、ふるさと納税を実質的に通販化しており、またポイント制度は経済的利益化を引き起こしている。ただし、ポータルサイトは、災害時等におけるふるさと納税のインフラとしても機能していることには留意が必要。

＊返礼品を通じて、ブランド化されていない特産品を知るきっかけとなるとともに、地域や生産者とのつながりを実感できる効果がある。ただし、特産品生産者は、ふるさと納税はきっかけでしかないことをよく認識し、返礼品に頼るのではなく、販路拡大等に取り組む姿勢が重要。

などとする意見が紹介されており、ふるさと納税が、発足当初の意図を超えて、地域活性化に大きな成果をあげていることがわかります。

2018年４月の総務大臣通知でも、「地域資源を活用し、地域の活性化を図ることがふるさと納税の重要な役割でもあることを踏まえれば、返礼品を送付する場合であっても、地方団体の区域内で生産されたものや提供されるサービスとすることが適切である」とされており、こうした考え方をさらに進めていくことが重要です。

Ⅲ．ものづくり産業の技術を活かす環境・エネルギー政策

１．「脱炭素社会」の追求

①ものづくり産業における新技術開発を軸とした「脱炭素社会」の追求

第５次環境基本計画では、わが国として、明確に「脱炭素社会（今世紀後半に温室効果ガスの人為的な排出量と吸収源による除去量との均衡を達成すること)」を打ち出していないが、ものづくり産業におけるさまざまな新技術開発を軸とした「脱炭素社会」に向けたエネルギーミックスのあり方とその達成の道筋について、具体的な検討を行っていくこと。

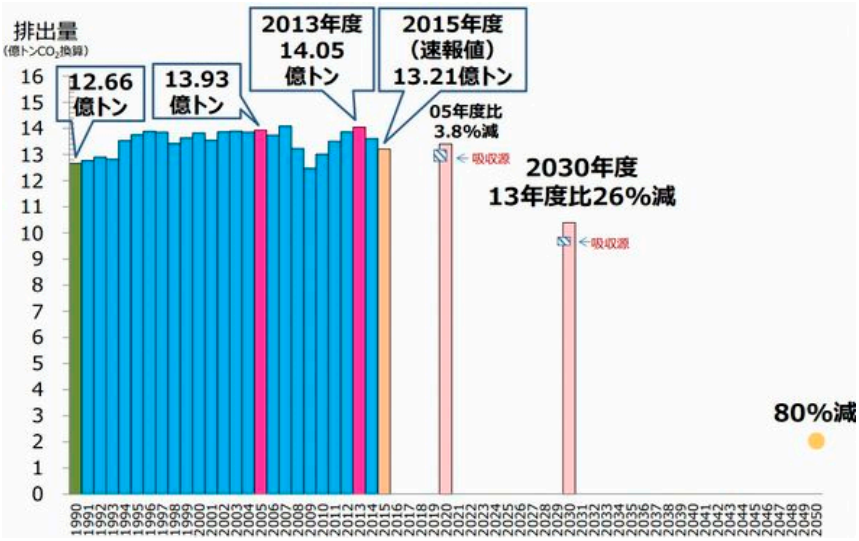
脱炭素社会に向け、新技術の開発促進を強化することはもちろん、「徹底した省エネルギーの推進」に関して、第５次環境基本計画でやや軽視されている省エネ意識の復活・高揚に向けて、ライフスタイルの見直しなども含め、具体的な取り組みを展開していくこと。

第５次環境基本計画では、「脱炭素」は明確に打ち出されていません。「パリ協定の発効を受けて世界が脱炭素社会に向けて大きく舵を切り」、「既に多くの先進国が脱炭素社会に向けた取組を進め、途上国の中にも脱炭素社会に向けた取組を進めている国がある」中で、わが国が、「これをビジネスチャンスとして捉え」ているばかりで、2050年に80％削減という「長期大幅削減」に止まり、「我が国が遅れを取りつつあること、国際的な存在感が薄れていること」はきわめて危険と言わざるを得ません。**（資料26）**

2017年３月に中央環境審議会地球環境部会がとりまとめた「長期低炭素ビジョン」でも、「世界全体の脱炭素社会構築に向けて大幅削減をしていかなければならない」との認識に止まり、しかも、脱炭素社会の定義は、「今世紀後半に温室効果ガスの人為的な排出量と吸収源による除去量との均衡を達成すること」とされているのに、「世界全体で今世紀末までに脱炭素社会を実現する」と達成時期をうしろ倒ししてしまっています。

こうした中で、2018年４月に経済産業省「エネルギー情勢懇談会」が発表した提言「エネルギー転換へのイニシアティブ」では、エネルギー転換・脱炭素化に向けた国家間の覇権争いが本格化しているとの認識に立って、あらゆる選択肢の可能性を追求する「エネルギー転換・脱炭素化を目指した全方位での野心的な複線シナリオ」を採用し、発電効率の抜本的向上、高性能低価格の蓄電池や水素システムの開発、需給調整を精緻に行うデジタル技術の開発、送電網の増強などにより、再生可能エネルギーを「経済的に自立し脱炭素化した主力電源化」することが打ち出されており、原子力発電に関しても、安全性・経済性・機動性に優れた炉を追求することが謳われています。

資料 26　日本の温室効果ガス排出量の推移と目標



資料出所：環境省

②スマートグリッド構築の加速化、電線のＥＣＳＯ（最適導体サイズ）の普及促進

2010年度から2014年度にかけて、横浜市、豊田市、けいはんな学研都市、北九州市の４地域で実施されたスマートコミュニティ実証事業では、それぞれ20%程度の省エネ効果があったと言われているが、こののち、全国各地での取り組みが始まりつつあり、地域の開発・再開発が行われる場合､政府のさまざまな支援を活用してスマートコミュニティの形成が図られるよう、奨励していくこと。

スマートグリッド構築の加速化を図るとともに、送電線の設備容量のうち、緊急時用に確保されている空き容量を活用する方向となっている中で、送配電網の災害リスクを回避するための電線の地中化、高効率・大容量の定置用蓄電池の開発を促進すること。

電線のライフサイクルコストを最小にするＥＣＳＯ（最適導体サイズ）の普及を促進すること。（資料27）

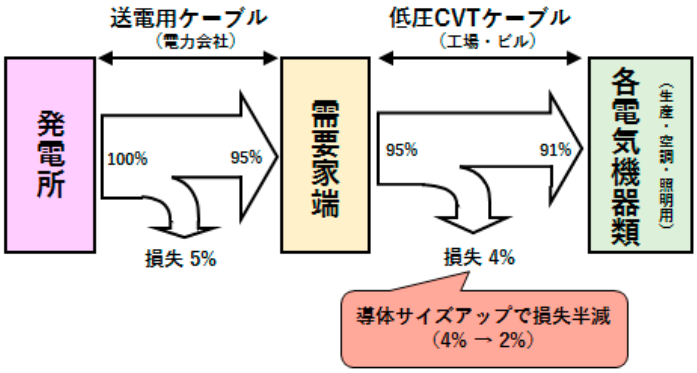
（ＥＣＳＯ）

資料27　ＥＣＳＯ（最適導体サイズ）

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、イニシャ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る。これに対し、最適導体サイズ（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）を選定するものである。

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）が生じている。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１／２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CO_2排出量が２％削減できる。

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CO_2削減量は日本の総排出量の0.9%に相当する。



資料出所：日本電線工業会

２．ものづくり産業を支える安定的かつ低廉な電力供給確保

①安全性の確認された原子力発電所の再稼働

電気料金の高騰などによるものづくり産業の空洞化・雇用喪失を回避するため、政府として、エネルギー安全保障の確立、安定的かつ低廉な電力供給確保に全力を尽くすこと。

○原子力規制委員会において行われている新規制基準適合性審査で認可を得、安全性が確認された原子力発電所については、地方自治体・住民の理解を前提に、再稼働を行うこと。

○新規制基準適合性審査における合格実績が積み重なっていることに伴い、審査の予見可能性を向上させることにより、迅速な審査を行っていくこと。具体的には、審査官、審査チーム間の連携を強化し、適合性審査において被規制者（電力会社）に対する要求事項の統一化を図るとともに、要求事項に関しては、すべて「ガイド」に記載されるようにすること。

原子力発電所の稼働については、2018年３月現在、７箇所（うち１箇所は運転差止中）に止まっている状況にあります。**（資料28）**

経済産業省の調査によれば、2016年度におけるわが国の大口電力料金は、アメリカの2.79倍、韓国の3.27倍、中国の1.62倍に達しており、電力多消費産業にとって、国際競争上の大きな制約となっていることがわかります。ドイツに比べれば0.69倍で、日本のほうが低い状況となっていますが、再生可能エネルギーの比率を高めようとするならば、原子力発電所の稼働を確保することがきわめて重要であるということになります。**（資料29）**

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。

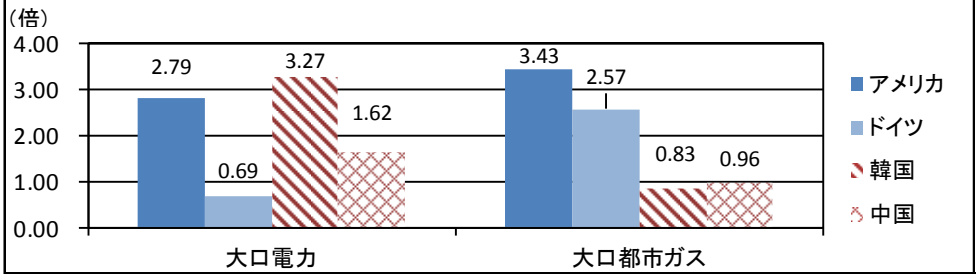
電力料金の上昇は、電力多消費産業に大きな打撃を与えているものと見られ、2015年の生産額に占める電力使用額の比率が３%以上の産業では、2011年に比べ電力使用額の負担が増した産業ほど、従業者数が減っている傾向にあります。とりわけ、生産額に占める電力使用額の比率が１ポイント以上上昇している９つの産業では、５産業で事業所数が減少、金属熱処理業を除く８産業で従業者数が大幅減となっています。**（資料30、31）**

資料28　原子力発電所新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)	年数	新規制基準適合性に係る審査（設置許可）			稼働	備考
					未申請	審査中	設置許可		
北海道電力	泊1号	ＰＷＲ	58	28		○			
	泊2号	ＰＷＲ	58	26		○			
	泊3号	ＰＷＲ	91	8		○			
関西電力	美浜1号	ＰＷＲ	34			廃炉			
	美浜2号	ＰＷＲ	50			廃炉			
	美浜3号	ＰＷＲ	83	41			○		
	高浜1号	ＰＷＲ	83	43			○		
	高浜2号	ＰＷＲ	83	42			○		
	高浜3号	ＰＷＲ	87	32			○	○	
	高浜4号	ＰＷＲ	87	32			○	○	
	大飯1号	ＰＷＲ	118			廃炉			
	大飯2号	ＰＷＲ	118			廃炉			
	大飯3号	ＰＷＲ	118	26			○	○	
	大飯4号	ＰＷＲ	118	24			○		
四国電力	伊方1号	ＰＷＲ	57			廃炉			
	伊方2号	ＰＷＲ	57			廃炉			
	伊方3号	ＰＷＲ	89	23			○	○	運転差止中
九州電力	玄海原子力1号	ＰＷＲ	56			廃炉			
	玄海原子力2号	ＰＷＲ	56	36	○				
	玄海原子力3号	ＰＷＲ	118	23			○	○	
	玄海原子力4号	ＰＷＲ	118	20			○		
	川内原子力1号	ＰＷＲ	89	33			○	○	
	川内原子力2号	ＰＷＲ	89	32			○	○	
東北電力	東通原子力1号	ＢＷＲ	110	11		○			
	女川原子力1号	ＢＷＲ	52	33	○				
	女川原子力2号	ＢＷＲ	83	22		○			
	女川原子力3号	ＢＷＲ	83	15	○				
東京電力	福島第一原子力1号	ＢＷＲ	46			廃炉			
	福島第一原子力2号	ＢＷＲ	78			廃炉			
	福島第一原子力3号	ＢＷＲ	78			廃炉			
	福島第一原子力4号	ＢＷＲ	78			廃炉			
	福島第一原子力5号	ＢＷＲ	78			廃炉			
	福島第一原子力6号	ＢＷＲ	110			廃炉			
	福島第二原子力1号	ＢＷＲ	110	35	○				
	福島第二原子力2号	ＢＷＲ	110	33	○				
	福島第二原子力3号	ＢＷＲ	110	32	○				
	福島第二原子力4号	ＢＷＲ	110	30	○				
	柏崎刈羽原子力1号	ＢＷＲ	110	32	○				
	柏崎刈羽原子力2号	ＢＷＲ	110	27	○				
	柏崎刈羽原子力3号	ＢＷＲ	110	24	○				
	柏崎刈羽原子力4号	ＢＷＲ	110	23	○				
	柏崎刈羽原子力5号	ＢＷＲ	110	27	○				
	柏崎刈羽原子力6号	ＡＢＷＲ	136	21			○		
	柏崎刈羽原子力7号	ＡＢＷＲ	136	20			○		
中部電力	浜岡原子力1号	ＢＷＲ	84			廃炉			
	浜岡原子力2号	ＢＷＲ	84			廃炉			
	浜岡原子力3号	ＢＷＲ	110	30		○			
	浜岡原子力4号	ＢＷＲ	114	24		○			
	浜岡原子力5号	ＡＢＷＲ	138	12	○				
北陸電力	志賀原子力1号	ＢＷＲ	54	24	○				
	志賀原子力2号	ＡＢＷＲ	121	11		○			
中国電力	島根原子力1号	ＢＷＲ	46			廃炉			
	島根原子力2号	ＢＷＲ	82	28		○			
	島根原子力3号	ＡＢＷＲ	137		○				
原　電	東海	ＧＣＲ	17			廃炉			
	東海第二	ＢＷＲ	110	39		○			
	敦賀1号	ＢＷＲ	36			廃炉			
	敦賀2号	ＰＷＲ	116	30		○			
電　発	大間原子力	ＡＢＷＲ	138			○			

(注)1.2018年３月27日現在。
　　2.資料出所：電力総連、原子力安全推進協会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料29　エネルギー価格の内外価格差(2016年度)
（各国を1とした時の日本の水準）



(注)1. 大口電力：契約電力4,000kw、年間稼働時間4,000時間、「基本料金＋電力量料金」
大口都市ガス：83,333㎥／月（11,000kcal／㎥）、「基本料金＋ガス使用量料金」
2. 資料出所：経済産業省「2016年度産業向け財・サービスの内外価格調査」

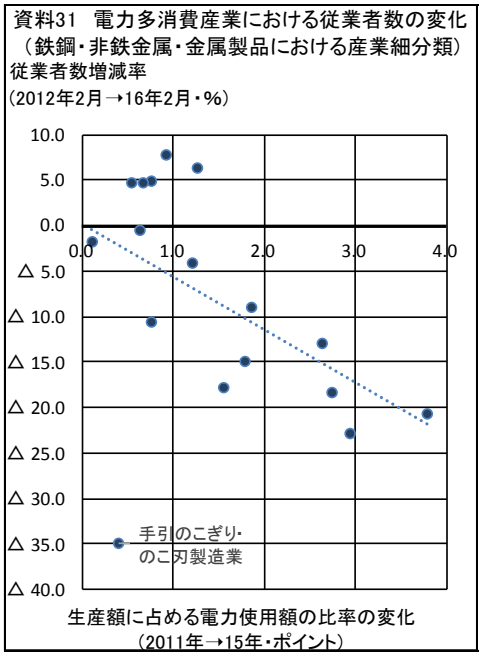
資料30　電力多消費産業における事業所数・従業者数の変化

（ポイント・%）

産　　業	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
銑鉄鋳物製造業(鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く)	2.6	△ 2.9	△ 13.0
可鍛鋳鉄製造業	2.7	0.0	△ 18.4
鍛工品製造業	1.2	0.0	△ 4.1
鋳鉄管製造業	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、押出しを含む)	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、ｶﾞｽ機器、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31　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。

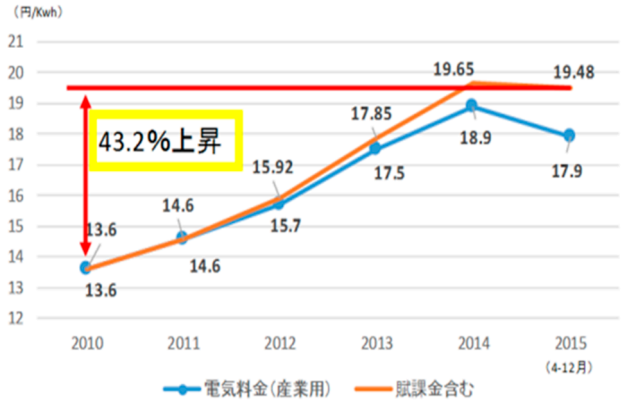
電力コストの上昇により、電力多消費産業は国際競争力で著しく不利な状況にあります。東日本大震災以降、産業向けの電力料金の平均単価は43.2%上昇し、夜間操業を主体としてきた産業では、70%を超えるコストアップのケースも見られました。（資料32、33）

資料32　電気料金値上げによるコスト負担増
（2012年度の電気使用量をもとに、2013年12月時点の各種電気料金単価を適用し算出したもの。2011年度比）

業種	値上げ	燃料調整費	FIT実負担増額	転廃業など(東日本大震災以降)
非鉄金属精錬業(鉱山・製錬所のみ)	87億円	83億円		
鋳造業	88億円	66億円	84億円	転廃業37社（うち倒産16社）
鋳鍛鋼業	62億円	55億円	13億円	廃業1社 生産終了2工場
普通鋼電炉業	合計442億円（2013年の経常利益の5倍に相当）		70億円	事業撤退3社 閉鎖1工場 電炉休止3工場
特殊鋼電炉	値上げ合計で172億円。FIT賦課金を含めると震災前比1.5倍に上昇。			

資料出所：基幹労連（原データは経営者団体発表）

資料33　産業用電気料金の推移



資料出所：基幹労連

②再生可能エネルギー固定価格買取制度の見直し

調達価格を算定するために発電事業者に求めるコストデータ（運転費用年報）に関しては、提出しない発電事業者からの買い取りを停止すること。

出力2,000kW以上の太陽光設備を対象とする入札に関しては、供給価格上限額について、入札対象となっていない10kW以上2,000kW未満の設備からの調達価格を相当程度下回るものとすること。

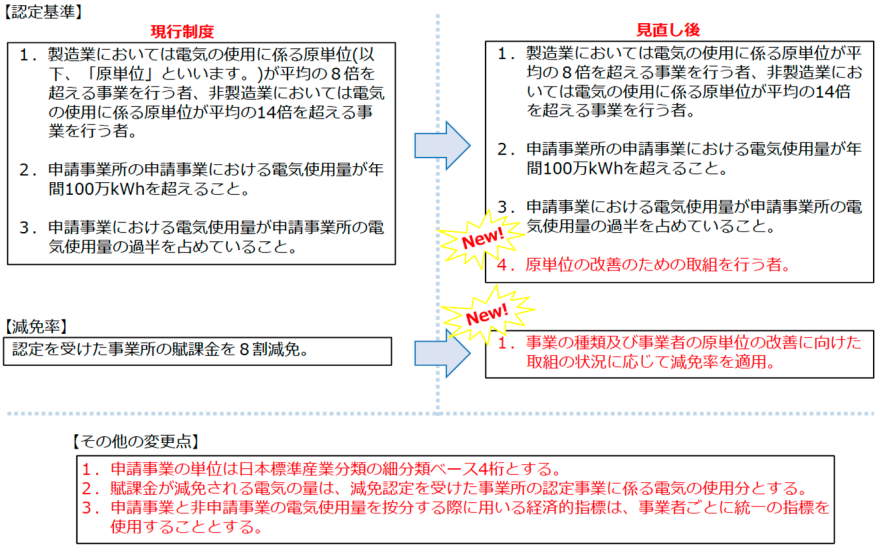
入札対象となる太陽光設備の範囲を拡大すること。

再生可能エネルギー固定価格買取制度における賦課金の減免制度については、原単位（売上高千円当たりの電気使用量kWh）の改善に応じて、減免率が異なる制度が導入されたが、電力多消費産業では、当然に経済合理性のある省エネ努力が行われており、原単位悪化の要因としては、稼働率の低下や生産品目の頻繁な変更など、事業者の責に帰すべきものではない場合がほとんどと想定されることから、これを廃止すること。（資料34）

再生可能エネルギー固定価格買取制度において、出力2,000kW以上の太陽光発電設備からの買取にかかわる第１回入札が行われましたが、供給価格上限額は、10kW以上2,000kW未満の設備からの調達価格と同じ21.00円／kWhに設定されており、結果としても４社中２社が上限額での落札となり、買取価格抑制に向けた効果はきわめて限定的な結果となりました。（資料35）

国際的に比較すると、これまで落札価格が世界で最も高いと言われていたドイツでも、2017年10月時点の落札価格は1kWhあたり4.29～5.06ユーロセントと日本の３分の１に止まっています。

資料34　再生可能エネルギー固定価格買取制度賦課金減免制度の見直し



(注)1. 原単位（売上高千円当たりの電力使用量kWh）
2. 資料出所：資源エネルギー庁「賦課金減免制度の見直しについて」

資料35　再生可能エネルギー固定価格買取制度
第１回入札（2017年度）の結果

落札者	供給価格（円／kWh）	発電設備の出力（kW）
Ａ社	17.20	7,260
Ｂ社	17.97	15,400
Ｃ社	21.00	5,600
Ｄ社	21.00	12,600

(注)1. 対象設備：出力2,000kW以上の太陽光発電設備
2. 募集容量：500MW（500,000kW）
3. 供給価格上限額：21.00円／kWh
4. ほかに５社が落札したが、第２次保証金が納付されず取消し。
5. 資料出所：(一社)低炭素投資促進機構

３．循環型社会の再構築

①ソーティングセンターを軸とする循環型社会の再構築の検討

都市鉱山の再資源化、リサイクル率の拡大に向けて、一括収集と大規模機械選別を組み合わせるソーティングセンター（高度・集中選別施設）を軸とする循環型社会の再構築について、検討を進めること。

②リサイクル率向上に向けたシステムの見直し

当面、利用者の負担感や利便性に配慮した分別方法や回収システムを構築すること。不法回収業者や資源ごみ持ち去りに対する罰則を強化すること。

自治体単位でなく、国をあげて回収の仕組みづくりを行うこと。地方自治体間で異なる廃棄物受け入れ基準の統一化や広域化、廃棄物の大規模集積化を促進すること。

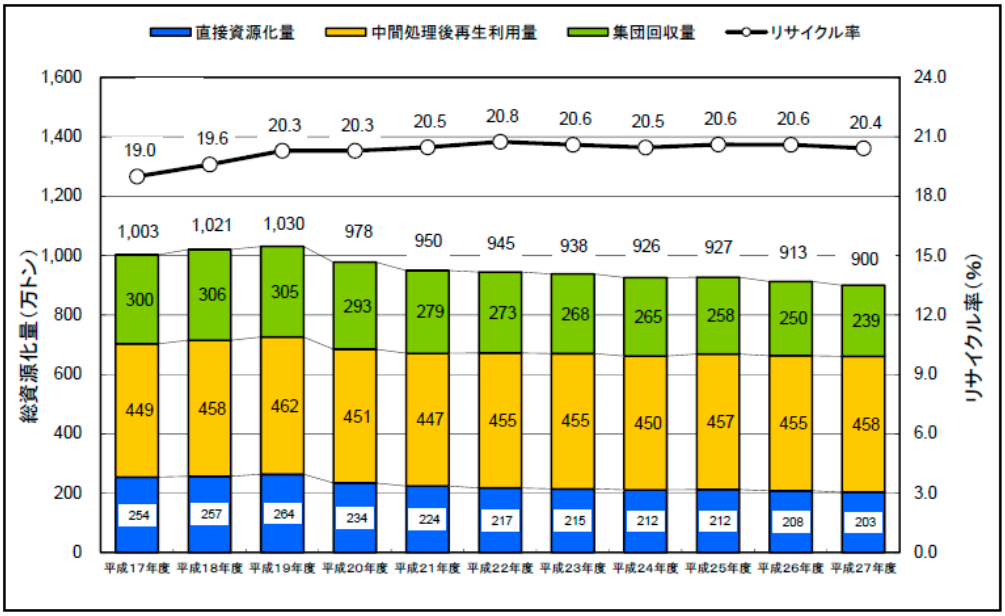
素材メーカーも含め、業界全体での技術やシステムの開発によって、リサイクルの質と量を高めること。

環境省の調査でリサイクル率の推移を見ると、近年、まったく改善が見られない状況となっており、抜本的なシステムの見直しも視野に入れて、改善策を検討していく必要があります。**（資料36）**

日本では、発生源で分別し、回収、リサイクルを行っていますが、分別の区分が多岐にわたることや、素材ごとに収集することから、輸送効率が低下し、収集コストが高くなっています。また、分別の煩雑さや判断の困難さから、分別されずに焼却される比率が高いことや、高齢化にともない分別が困難な人が増加していることなどから、リサイクル率をどのように高めるかが課題となっています。

一方、ドイツやフランスでは、先進設備を導入して人件費を削減しつつ、処理後の原燃料を売却することで事業性を確保しています。焼却・埋め立て処分を減少させ、リサイクル率を最大化するため、ソーティングセンター導入を検討することが必要です。**（資料37）**

資料36　総資源化量とリサイクル率の推移

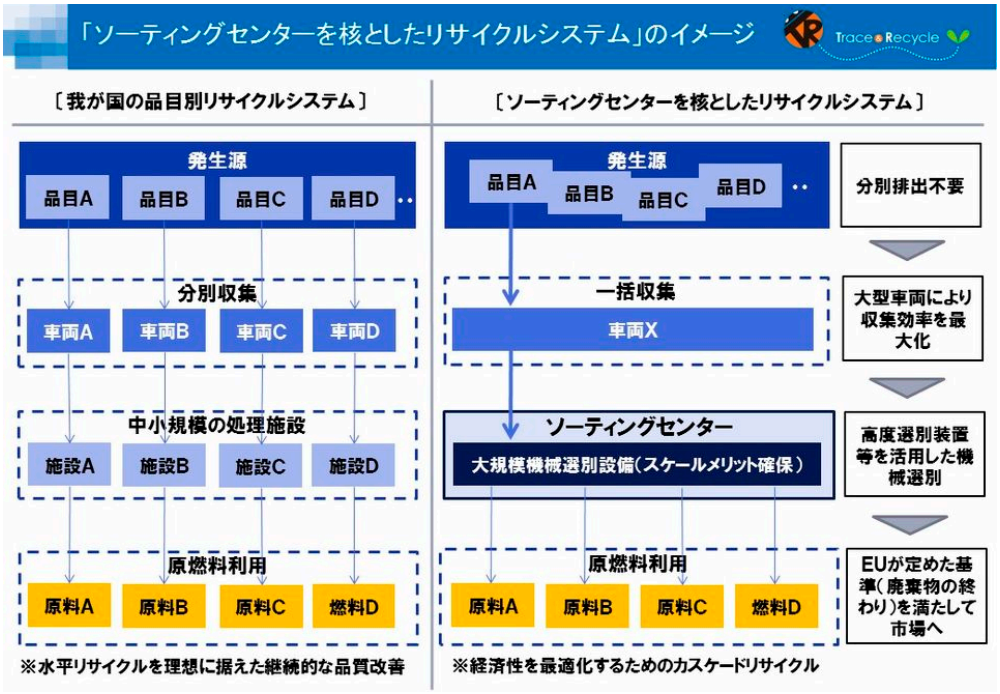


図－7　総資源化量とリサイクル率 注10) の推移

$$\text{注10) リサイクル率（\%）} = \frac{\text{直接資源化量} + \text{中間処理後再生利用量} + \text{集団回収量}}{\text{ごみの総処理量} + \text{集団回収量}} \times 100$$

資料出所：環境省「一般廃棄物処理事業実態調査（2015年度）」

資料37　「ソーティングセンターを核としたリサイクルシステム」のイメージ



資料出所：（一社）資源循環ネットワーク

Ⅳ. 働き方の見直しと両立支援による「良質な雇用」の確立

１.「良質な雇用」の確立

①「良質な雇用」の確立

労働法令の整備や労働行政の展開にあたり、わが国の経済力や先進国としての日本、世界市場をリードする技術・技能にふさわしく、かつ、将来にわたってこれらを維持していくために不可欠な賃金・労働諸条件、働き方を確立しようとする「良質な雇用」の追求を柱とし、働き方の見直しや両立支援の拡充により、その確立を図ること。（**資料38**）

資料38　金属労協が「良質な雇用」として描く姿

○雇用形態としては、
- ・希望する者は誰でも正社員として働くことができること。正社員の場合は、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、転職や企業再編などによる雇用の移動が勤労者にとって不利にならない「ヒューマンな長期安定雇用」を基本とした、フルタイム正社員・短時間正社員。
- ・期間従業員、契約社員、パート、アルバイトなど正社員以外の雇用の場合には、あくまで勤労者本人の希望によって、そうした雇用形態であること。同一価値労働同一賃金の原則に則った正社員との均等・均衡待遇が図られていること。本人が望んだ場合には、正社員への転換が図られること。有期雇用契約であり、かつ間接雇用という「二重の不安定」の状態ではないこと。従って派遣労働や請負については、無期雇用契約が原則であること。

○男女共同参画の観点に立った、適切な人事処遇が行われていること。
○少なくとも法定雇用率以上の障がい者を雇用していること。
○労働・雇用の分野こそ、ＣＳＲ（企業の社会的責任）の中心的分野であり、「良質な雇用」は、賃金・労働諸条件、職場環境、働き方、仕事の進め方などにおいて、ＣＳＲの観点を満たすものであること。
○ワーク・ライフ・バランスが確立していること。
- ・労働時間については、残業や休日出勤が過重ではなく、家庭生活やその他のプライベートな活動、地域活動を健全に営めるものであること。
- ・年次有給休暇や各種の休暇が完全に取得できること。
- ・育児・介護・看護などの家族的責任を果たし、病気治療の場合も含め、労働時間や勤務場所の配慮がなされ、休業の取得ができること。
- ・そのための適正な要員管理がなされていること。

○政府、地方自治体、企業の取り組みによって、育児や介護をはじめとする家庭と仕事の両立支援が必要にして十分に行われていること。
○少なくともわが国の経済力に相応しい生活水準を維持できる賃金が確保され、「生産性三原則」に基づき、マクロ経済レベルでの付加価値の向上を反映した適正な成果配分が勤労者に広く行きわたること。
○職場の安全衛生と勤労者の健康の確保に関し、企業としての義務が果たされ、快適な職場環境が常に追求されていること。
○ＯＪＴだけでなく、適切な能力開発が行われること。また、社会的な能力開発の仕組みが充実していること。
○65歳以降についても、働くことのできることなども含めたエイジフリーをめざしていること。
○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）が実効的に確保されていること。
○持続可能な社会保障制度が確立されていること。

②世界最高水準の安全衛生基準、作業基準の確立

わが国の安全衛生基準、作業基準を世界最高水準のものとするため、トップランナー方式によるチェックを行っていくこと。

死亡災害の発生率については、日本では10万人あたり1.72件（2015年）となっていますが、ＥＵ各国の中では、オランダの0.6件、イギリスの0.8件、スウェーデンの0.9件、ドイツの1.1件など、日本を下回っている国も少なくありません。世界最高水準の安全衛生基準、作業基準の確立を通じて、労働災害の根絶を図っていくことが重要です。**（資料39）**

資料39　EU各国と日本の労働災害（死亡災害）発生率（雇用者10万人あたり）

（件）

年	ｱｲｽﾗﾝﾄﾞ	オランダ	ギリシャ	イギリス	ﾌｨﾝﾗﾝﾄﾞ	ｽｳｪｰﾃﾞﾝ	ドイツ	ベルギー	ﾃﾞﾝﾏｰｸ	スイス	日本
2013年	0.0	0.5	0.6	0.9	0.9	0.8	1.0	2.5	1.5	1.7	1.85
14		0.6	0.8	0.8		0.9	1.1	1.3	1.4	1.6	1.89
15											1.72

資料出所：中央労働災害防止協会資料より金属労協政策企画局で作成。

③「生産性三原則」の実践に向けた取り組み

政府のいわゆる「働き方改革」の推進や第４次産業革命の進展に際し、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正分配を内容とする「生産性運動三原則（生産性三原則）」が実践されるよう、政労使の枠組みの再構築を図ること。**（資料40）**

資料40　生産性運動三原則

（1）雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

（2）労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

（3）成果の公正分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

資料出所：全国労働組合生産性会議

④労働法令で中小企業を対象に設けられている猶予措置、適用除外などの撤廃

労働法令では、2010年４月施行の改正労働基準法における１カ月60時間超の時間外労働割増率50％以上の規定をはじめ、中小企業に対し猶予措置を設け、あるいは適用除外とする場合が多いが、こうした施策は、中小企業に働く者の賃金・労働諸条件改善を阻害し、大企業との格差を一層拡大するとともに、公正・公平な労働市場を損なうことから、早急に撤廃していくこと。

とりわけ、時間外・休日労働の上限規制や同一労働同一賃金については、大手、中小を問わず同時実施するとともに、１カ月60時間超の時間外労働割増率に関する中小企業の猶予措置は即時撤廃すること。

労働法令における中小企業に対する猶予措置、適用除外は、日本のものづくり産業の技術・技能を支える中小企業に働く者の賃金・労働諸条件改善を阻害し、政府が先導して大企業との格差を一層拡大させ、公正・公平な労働市場を損なうとともに、中小企業に働く者の健康と安全を損なうものであり、あってはならないものです。高度成長期以来の人手不足の中で、労働法令の改正に際し、猶予措置、適用除外を求める経営側からの声が高まっていくものと思われますが、中小企業における採用活動が困難をきわめていることからすれば、こうした措置が、むしろ中小企業の人材難に拍車を掛けている可能性があります。（**資料41、42、43**）

資料41　人数規模により対応が異なる労働関係法令

法律	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休息の特例（週44時間制）	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業　※労基則第25条の２第２項 なお、休息については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
	第37条・附則第138条	１カ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の猶予措置	常時300人以下の事業主 （事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が３億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については１億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務 産業医の選任義務 安全衛生委員会の設置義務 ストレスチェックの実施義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.2%）以上の障害者を雇用する義務	常時45.5人以上の事業主	除外率制度あり 注）雇用率・事業主規模については、平成30年４月１日から適応される
女性活躍推進法		下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握 ②行動計画の策定 ③女性の活躍に関する情報の公開 ④行動計画を労働局へ届出	常時301人以上の事業主	
次世代育成支援対策推進法		仕事と子育ての両立に関する目標及び目標達成に必要な措置内容を明記した事業主行動計画の策定・届出等の義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ④学生でないこと

資料出所：2018連合白書

資料42　高校卒業者の就職状況

（人・%）

企業規模	2017年３月卒業者					2018年３月卒業者	
	求人数①	前年比増加率	就職者数②	前年比増加率	充足率（②÷①）	求人数（2018年１月末時点）	前年比増加率
29人以下	116,845	10.6	24,488	△ 1.9	21.0	135,024	12.1
30～99人	114,837	10.4	37,034	△ 2.4	32.2	131,430	13.0
100～299人	77,053	9.8	39,677	1.3	51.5	83,904	10.5
300～499人	22,097	6.1	15,436	1.7	69.9	22,981	8.8
500～999人	18,599	8.1	16,159	2.2	86.9	20,241	14.5
1,000人以上	37,657	7.5	40,074	3.8	106.4	36,573	11.6
合　計	387,088	9.7	172,868	0.7	44.7	430,153	11.9

(注)1.学校、ハローワークからの職業紹介を希望した生徒を対象。
2.資料出所：厚生労働省「平成29年度高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職（・就職内定）状況取りまとめ」より金属労協政策企画局で作成。

資料43　大卒求人倍率の状況(各年3月卒)

（人・倍・%）

従業員規模	項　目	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	同前年比増加率
300人未満	求人数	402,900人	303,000人	275,700人	266,300人	262,500人	379,200人	402,200人	409,500人	425,600人	3.9
	民間企業就職希望者数	47,800人	68,700人	82,400人	81,400人	80,600人	83,900人	112,100人	98,500人	66,000人	△ 33.0
	求人倍率	8.43	4.41	3.35	3.27	3.26	4.52	3.59	4.16	6.45	
300～999人	求人数	162,700人	133,600人	131,600人	131,100人	126,900人	142,000人	145,100人	147,200人	146,200人	△ 0.7
	民間企業就職希望者数	108,100人	133,700人	136,300人	140,300人	123,600人	119,200人	118,100人	125,300人	100,700人	△ 19.6
	求人倍率	1.51	1.00	0.97	0.93	1.03	1.19	1.23	1.17	1.45	
1,000～4,999人	求人数	114,800人	103,700人	107,900人	110,300人	110,500人	115,500人	123,300人	128,200人	134,400人	4.8
	民間企業就職希望者数	174,200人	164,400人	145,200人	135,600人	140,300人	137,100人	116,700人	114,700人	132,300人	15.3
	求人倍率	0.66	0.63	0.74	0.81	0.79	0.84	1.06	1.12	1.02	
5,000人以上	求人数	44,900人	41,600人	44,500人	46,100人	43,600人	45,800人	48,700人	49,400人	48,900人	△ 1.0
	民間企業就職希望者数	116,900人	88,900人	91,000人	77,200人	81,200人	83,000人	69,800人	83,400人	124,200人	48.9
	求人倍率	0.38	0.47	0.49	0.60	0.54	0.55	0.70	0.59	0.39	
全　体	求人数	725,300人	581,900人	559,700人	553,800人	543,500人	682,500人	719,300人	734,300人	755,100人	2.8
	民間企業就職希望者数	447,000人	455,700人	454,900人	434,500人	425,700人	423,200人	416,700人	421,900人	423,200人	0.3
	求人倍率	1.62	1.28	1.23	1.27	1.28	1.61	1.73	1.74	1.78	

(注)1.就職希望者数は、第１希望としている者である。
2.資料出所：リクルートワークス研究所(2017年４月発表)

２．働き方の見直し

①不本意非正規労働者の正社員転換の促進

政府として、いわゆる不本意非正規労働者の正社員転換の取り組みを強化していくこと。

厚生労働省の「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」において、「雇用期間の変更：契約期間のみを変更する転換」を第一に掲げているのは、厚生労働省の「正社員転換・待遇改善実現プラン」の趣旨と相容れないことから、見直しを行うこと。

有期労働契約の無期転換制度は、あくまで一般的な正社員への転換を基本とし、賃金・労働諸条件をそのままとした無期雇用への転換に誘導することがないようにすること。

2016年１月に策定された厚生労働省の「正社員転換・待遇改善実現プラン」では、「非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていく」とした上で、派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合を現状から半減する、などの目標を掲げています。**（資料44）**

しかしながら一方、同じく厚生労働省の「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」を見ると、無期転換の手順としては、

①有期社員の就労実態を調べる。

②社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える。

③適用する労働条件を検討し、就業規則を作る。

④運用と改善を行う。

とされており、無期転換は、一般的な正社員とは異なる社員区分にすることを前提とした内容となっています。

また、無期への転換方法としては、

①雇用期間の変更（契約期間のみを変更する転換）

②多様な正社員への転換

③正社員への転換

という３つのタイプを示し、「雇用期間の変更（契約期間のみを変更する転換）」を第一に、正社員を最後に掲げています。加えてこの場合には、「人件費アップにつながりません」とまで記載しており、政府の推進する「同一労働同一賃金」とも明らかにそぐわない内容となっています。

「正社員への転換」は例示の最後に追いやられていますが、それだけでなく、正社員を「業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、一般に『正社員』『総合職』等と呼ばれるいわゆる『正社員』」と定義し、あたかもホワイトカラーの総合職だけであるかのような狭いイメージを与えているばかりか、「まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという２段階のステップ」を推奨しており、むしろ正社員への転換を阻害し、遅らせる恐れすらあるものとなっています。

ＪＩＬＰＴが2016年10～11月に実施した「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」によると、無期転換ルールに対応して「何らかの形で無期契約にしていく」ことにしている企業のうち、「既存の正社員区分に転換する」と答えた企業の割合は、フル

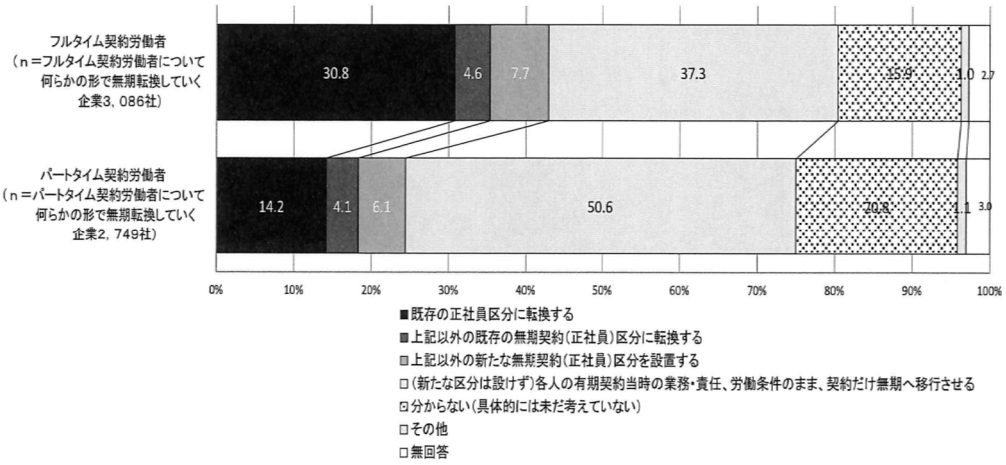
タイム契約労働者については30.8%、パートタイム契約労働者については14.2%に止まっています。

有期契約労働者の無期転換については、雇止めを回避し、あくまで一般的な正社員への転換を基本とし、厚生労働省が、正社員とは区別された無期契約労働者や、多様な正社員への転換をあえて推奨することのないようにしていかなければなりません。**(資料45)**

資料44　厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン（2016年１月28日)」における目標

＊不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下（2014年平均18.1%）
＊若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減（2014年平均25～34歳28.4%）
＊派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減
（2014年平均：派遣社員41.8%、契約社員34.4%）
＊ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：2016～2020年度累計450万人（2014年度：89万人）
＊ハローワークにおける正社員求人数2016～2020年度累計2,125万人（2014年度：414万人）

資料45　有期契約労働者の無期転換の形態



資料出所：JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」2016年10～11月実施

②「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇実現

正社員と非正規労働者の間をはじめ、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を確立すること。

当面、正社員と非正規労働者の間の「同一価値労働同一賃金」については、以下の手順で進められるように推奨すること。

○有期雇用者など直接雇用の非正規労働者に関しても、賃金制度を整備し、賃金表の作成、賃金の決定基準の明確化を行うとともに、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映させる。

○未経験の非正規労働者の入口賃金は、高卒直入の正社員の初任給と同水準以上とし、それ以降の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを反映した合理的なものとなっているかどうか、つねにチェックを行っていく。

○賃金・一時金だけでなく、退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立していく。

○なお、正社員・非正規労働者、直接雇用・間接雇用を問わず、同一の基準で給付すべきものについて、不当な差別的取り扱いがないようにチェックしていく。

ＩＬＯ（国際労働機関）では、「ＩＬＯ憲章」の前文において、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則」を掲げています。ＩＬＯ第100号条約が「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」とされているように、ＩＬＯでは「男女」の格差是正が主要課題となっていますが、「ＩＬＯ憲章」前文ではそのような限定はなく、それぞれの国の状況に即し、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の間で、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立による格差是正が行われる必要があります。

ＩＬＯでは、「同一価値の労働」の評価基準として、

＊知識・技能（職務知識、コミュニケーション、身体的技能など）

＊負担（感情的負担、精神的負担、身体的負担など）

＊責任（対人、対モノ、財務など）

＊ワーキング・コンディション（身体的環境、心理的環境など）

を挙げていますが、金属労協としても、こうした判断基準に則り、あらゆる勤労者の間での「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇の確立をめざしています。日本の正社員の賃金制度、とりわけものづくり産業では、職務遂行能力を反映する職能給が中心となっており、「同一価値」の職務遂行能力を必要とする労働に対して、「同一賃金」を適用していくことが、日本の人事制度、賃金制度に適合すると考えられます。（**資料46**）

とりわけ非正規労働者については、一般的には、外部労働市場の賃金相場を反映し、長期的な人材育成を前提とした正社員とは異なる要件で決定されています。労働契約法では、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の差異を禁止していますが、賃金に習熟を反映しないことが多く、一時金、退職金の支給は著しく低水準となっており、福利厚生の給付にも正社員との格差があることが少なくありません。正社員と非正規労働者に関する「同一価値労働同一賃金」を実現するため、直接雇用の非正規労働者を対象とする賃金表の作成、職務遂行能力向上の賃金への反映、未経験の非正規労働者の入口賃金を高卒直入の正社員の初任給と同水準以上とする、その後の賃金水準について、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを反映した合理的なものとなっているかどうかのチェックなど、具体的な「同一価値労働同一賃金」の制度設計が重要です。

もちろん正社員に関しても、短時間正社員、勤務地や職種を限定する正社員など、多様な働き方の仕組みを整備する場合、「同一価値労働同一賃金」を基本とする均等・均衡待遇が確立されなくてはなりません。

資料46　国際労働機関憲章・前文（1919年）

世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、
そして、世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、１日及び１週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病･疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年及び廃疾に対する給付、自国以外の国において

使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認、職業的及び技術的教育の組織並びに他の措置によって改善することが急務であるから、
また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となるから、
締約国は、正義及び人道の感情と世界の恒久平和を確保する希望とに促されて、且つ、この前文に掲げた目的を達成するために、次の国際労働機関憲章に同意する。

③エイジフリー社会を見据えた定年引き上げ・廃止などの検討

1961年４月２日生まれ以降の男子から､公的年金の支給開始年齢が65歳となることを踏まえ、エイジフリー社会を見据えた定年引き上げ・廃止に向け、環境整備を行っていくこと。公的年金支給開始年齢65歳は堅持すること。

60歳以降の雇用確保措置については、2017年の調査で、継続雇用制度を採用する企業が８割を占め、定年の引き上げは17.1%、定年制の廃止は2.6%に止まっていますが、人手不足を背景に、規模の小さな企業のほうが、定年の引き上げ、定年制の廃止を行う企業が多くなっている状況にあります。(**資料47**)

2018年２月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では､「年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々が希望に応じて意欲･能力をいかして活躍できるエイジレス社会を目指す」ことを基本に、

＊65歳を超えても、70代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわりなく希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図る。

＊生涯現役社会の実現に向けて、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させる。

＊職業能力の開発及び向上、賃金・人事処遇制度の見直し、その他諸条件の整備に係る相談・援助などを実施するとともに、高齢者の雇用に関する各種助成制度や給付制度等の有効な活用を図る。

＊加齢に伴う身体機能の変化を考慮して、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくり及び健康確保対策を推進する。

＊65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う。

などが打ち出されており、その具体化を進めていく必要があります。

資料47　雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(%)

企業規模	定年制の廃止	定年の引き上げ	継続雇用制度の導入
31～50人	4.3	21.7	74.0
51～300人	2.0	15.8	82.2
301人以上	0.5	8.9	90.6
31人以上総計	2.6	17.1	80.3

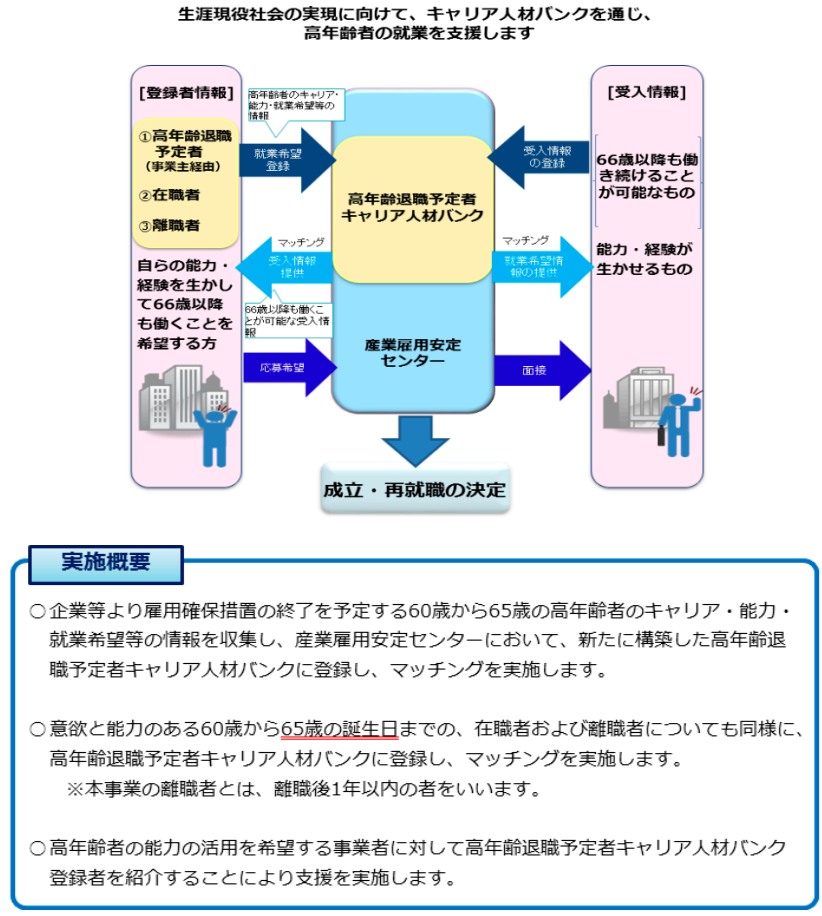
資料出所：厚生労働省「2017年高年齢者の雇用状況」

④産業雇用安定センターの活用による60歳以降の雇用のミスマッチ解消

60歳以降の就労について、60歳までに培った技術・技能を活かした仕事のマッチングを図るため、ジョブカードの積極的な活用、産業雇用安定センターの積極的な活用を促すこと。

金属産業は、交替勤務や重筋作業、高温作業など、身体への負荷が大きい仕事が少なくないことから、60歳以降も同じ職場で働き続けることが困難な場合がありますが、一方、多くの企業では、技術・技能の継承・育成や人材確保が課題となっています。産業雇用安定センターでは、「66歳以降も働き続けることが可能」な仕事を、60歳から65歳の誕生日までの者に紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」を展開していますが、60歳以上の者の就職実績は、2016年度で945人に止まっていることから、その拡大を図っていくことが重要です。(資料48)

資料48　産業雇用安定センター「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」



実施概要

○企業等より雇用確保措置の終了を予定する60歳から65歳の高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を収集し、産業雇用安定センターにおいて、新たに構築した高年齢退職予定者キャリア人材バンクに登録し、マッチングを実施します。

○意欲と能力のある60歳から65歳の誕生日までの、在職者および離職者についても同様に、高年齢退職予定者キャリア人材バンクに登録し、マッチングを実施します。
※本事業の離職者とは、離職後1年以内の者をいいます。

○高年齢者の能力の活用を希望する事業者に対して高年齢退職予定者キャリア人材バンク登録者を紹介することにより支援を実施します。

資料出所：公益財団法人産業雇用安定センター

⑤新たな独立自営業者の「交渉上の地歩」を高めるためのシステムづくり

第４次産業革命の進展に伴い、「自営型（非雇用型）テレワーク」のような新たな独立自営業者の増加が想定されているが、この場合、発注者に対して「交渉上の地歩」が弱いために対等性が確保されず、いわゆるコンペ方式による無報酬労働の発生や、付加価値に見合った適正な報酬が得られないなどの懸念があることから、労働組合の活用を前提とした「交渉上の地歩」を高めるシステムを構築すること。

厚生労働省「平成24年度在宅就業調査」によれば、在宅ワーカーは発注者との間で、「仕事の内容の一方的な変更」「報酬の支払い遅延」「不当に低い報酬額の決定」といったトラブルに見舞われることが少なくなく、とりわけ「報酬の不払い」「作業開始前の一方的な仕事の取り消し」「不当に低い報酬額の決定」などの場合には、トラブルの解決が困難となっています。**（資料49）**

民間企業との取引だけでなく、国や地方自治体との公契約においても、トラブルの発生が懸念されるところとなっています。

下請法は受注者が個人の場合も対象となりますが、委託者が資本金１千万円以下の場合は適用されず、また個人の場合、事業基盤や生活基盤の脆弱性により、公正取引委員会に対する申告は中小企業以上に困難と思われます。厚生労働省は2018年２月、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、募集内容の明示や契約条件の文書交付、契約条件の適正化などに必要な事項を示していますが、取引における対等性を確保するための「交渉上の地歩」の抜本的な強化策が必要です。

資料49　在宅ワーカーと発注者のトラブル

（%）

トラブル	経験がある	交渉したが解決せず又は交渉せず
作業開始前の一方的な仕事の取り消し	14.8	66.0
（デザインの変更など）仕事内容の一方的な変更	25.1	40.2
（報酬の減額など）契約内容の一方的な変更	13.6	55.7
不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し	11.5	47.9
不当に低い報酬額の決定	15.3	58.2
報酬の支払い遅延	17.9	35.6
報酬の不払い	9.3	67.0
商品の売り付け等、経済上の利益の提供要請	2.0	52.0
仕事量の過多等による納期未達	6.8	34.5
病気等による納期未達	4.5	17.9
スキルの不足等による契約不履行	1.9	47.7
情報漏洩その他セキュリティに関するトラブル	1.3	31.3

資料出所：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「在宅就業調査報告書」平成24年度厚生労働省委託事業

⑥新たな独立自営業者の増加を念頭においた社会保障システムの検討

民間企業に働く者、公務員、新たな独立自営業者などを網羅する統合的な社会保障システム構築が可能かどうか、検討を行っていくこと。

第４次産業革命に伴い、新たな独立自営業者の増加が想定されるところとなっていますが、従来の自営業者を対象とする社会保障制度は、家族で家業として営み、店や作業場を構え、事業が代々

承継されていくことをイメージしたものであり、そのまま新たな独立自営業者に適用すると、収入面でも、仕事と家庭生活の両立という点でも、生活基盤が脆弱となる可能性があることは否定できません。民間企業に働く者や、雇用保険の適用対象とされていない公務員も含め、統合的な社会保障システムの構築に向けて、検討に着手していく必要があります。（**資料50**）

資料50　新たな独立自営業などに対する所得補償制度の例

＊「フリーランス協会」所得補償制度（団体保険）

フリーランス協会の会員（年会費１万円）を対象に、病気やけがなどで働けなくなった場合、喪失する所得を保険金として受け取れる保険。

【基本補償】保険金額１口１万円・対象期間１年、団体割引30%・過去の損害率による割引25%。（個別加入より保険料が47.5%割安）

＊小規模企業共済制度

開業届を出しているフリーランスが対象。サービス業を営んでおり、従業員が5人以下の個人事業主か会社役員。月々の掛金は1,000～70,000円まで500円単位で自由に設定が可能、加入後も増額・減額が可能。全額を課税対象所得から控除。退職・廃業時に受け取り可能。低金利の貸付制度を利用可能。政府の所得補償保険や中小企業退職金制度加入者は併用不可。

＊民間の保険では未整備

雇用保険のうち、教育訓練給付、高年齢雇用継続基本給付、育児休業給付、介護休業給付は、民間保険でカバーできない。

＊パートへの雇用保険適用

労働時間が週20時間以上、31日以上継続して雇用される見込みがある。

⑦労働移動支援助成金の再就職支援コースの廃止

リストラ対象者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託したり、リストラ対象者に求職活動のための休暇を付与したりする企業に助成を行う労働移動支援助成金・再就職支援コースは廃止し、求職活動支援は本人支援に限定すること。

労働移動支援助成金のうち、雇い入れた企業に対する助成（早期雇入れ支援コース、人材育成支援コース、移籍人材育成支援コース、中途採用拡大コース）については、引き続き制度を維持しつつ、人手不足の状況下で、執行率については問題視しないようにすること。

労働移動支援助成金は、第２次安倍内閣発足後の「日本再興戦略（2013年６月閣議決定）」で打ち出された「思い切った事業再編」の断行、企業として、産業としての「新陳代謝」の促進のための目玉政策として、雇用調整助成金から大胆な資金のシフトが行われたものです。

しかしながら、執行額の低迷により、予算自体も2015年度の349億円（執行額23億円）から、2016年度132億円（同29億円）、2017年度97億円、2018年度63億円と減額が続いています。

「行政事業レビュー」においても、「再就職支援奨励金の元雇用主への助成が再就職の促進に効果があるのか、また拡充した制度が事業主の再就職受入れを促進しているのか等、今後の利用状況および再就職者の定着率等を把握しつつ、効果的な制度となっているのか検証して頂きたい」と指摘されています。（**資料51**）

資料51　労働移動支援助成金（再就職支援コース）

項　　目	内　　容	支　　給
(1)再就職支援	離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した場合の助成	再就職支援委託時(中小企業事業主のみ)と再就職実現時に支給
訓練	再就職支援の一部として訓練を実施した場合、助成金を上乗せ	再就職実現時のみ支給
グループワーク	再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合、助成金を上乗せ	再就職実現時のみ支給
(2)休暇付与支援	離職が決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合の助成	再就職実現時のみ支給
(3)職業訓練実施支援	離職する労働者の再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施する場合の助成	再就職実現時のみ支給

資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

⑧年間総実労働時間1,800時間実現に向けた国民的運動の展開

わが国の年間総実労働時間は、現状、フルタイム労働者で2,000時間台に止まっているが、わが国がかつて国民的合意・国際公約として打ち出していた1,800時間の実現をめざし、労働時間短縮、適正な要員管理、適正取引の確立などを通じたワーク・ライフ・バランス実現を国民全体の運動として展開していくこと。

政府の「働き方改革」では、働く者の健康確保、子育て・介護と仕事の両立、生産性の向上といった観点がクローズアップされているが、これらとともに、豊かさの追求という観点をも踏まえ、１日の労働時間は８時間以内が基本であること、恒常的な所定外労働は解消されるべきであること、週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日を休日とする完全週休二日制が基本であること、年次有給休暇は完全に取得すべきものであること、短納期発注など取引先に長時間労働を強いる不適切な発注を行わないこと、などを改めて再確認し、国民的合意形成を図っていくこと。（資料52）

資料52　金属労協の労働諸条件調査対象組合における労働時間の推移

項　　目		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
制度	年間所定労働時間	1,900h	1,899h	1,902h	1,904h	1,902h	1,902h	1,901h	1,898.8h	1,901.4h	1,899.2h
	年間所定労働日	242日	242日	243日	243日	242日	242日	242日	242日	242日	242日
	１日の所定労働時間	7.83h	7.84h	7.84h	7.84h	7.79h	7.85h	7.85h	7.84h	7.85h	7.85h
実態	年間所定内実労働時間	1,767h	1,750h	1,771h	1,783h	1,780h	1,780h	1,772h	1,763h	1,765h	－
	年間所定外実労働時間	238h	169h	224h	217h	229h	239h	266h	255h	259h	－
	年間総実労働時間	2,006h	1,920h	1,995h	1,997h	2,000h	2,013h	2,038h	2,027h	2,024h	－
	年休新規付与日数	20.3日	20.2日	20.0日	20.0日	19.8日	21.0日	21.9日	21.8日	21.9日	－
	年休取得日数	14.2日	13.6日	13.9日	14.1日	13.7日	14.6日	14.7日	15.3日	15.5日	－
	年休取得率	70%	66.3%	67.4%	67.9%	65.3%	69.2%	70.7%	73.8%	74.2%	－

(注)1.各年の労働諸条件調査対象組合の平均。
2.資料出所：金属労協政策企画局調べ。

⑨特定最低賃金の維持・強化

特定最低賃金については、経営側の「廃止ありき」の姿勢から、金額改正の必要性審議、金額審議が難航する場合があるが、グローバル経済下での賃金の下押し圧力は依然強く、わが国の産業が「低賃金・低生産性」に陥る危険性が高まっていることから、労使対等の交渉で決定された最低賃金を未組織労働者にも波及させることにより、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の同一価値労働同一賃金を確立し、公正競争を確保していく特定最低賃金の維持・強化に向け、都道府県労働局に対し、以下の指導を行うこと。

○地方最低賃金審議会の特定最低賃金の審議において、当該産業労使が主体となって、必要性審議、金額審議ができるように、留意すること。
○都道府県ごとの職業安定業務統計の情報公開を強化すること。
○地方最低賃金審議会委員が特定最低賃金の金額改正・新設の審議に必要と判断するデータ・情報に関しては、速やかに提供すること。
○審議が難航する場合には、日程優先ではなく、当該産業労使によるていねいな議論が行われるようにすること。

（グローバル産業における賃金の下押し圧力）

金属産業では、グローバル経済の下で、新興国・途上国も含めた熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があります。新興国・途上国の賃金は、少なくとも見かけ上は、日本の何分の一ということになりますから、こうした国々と競争している金属産業では、企業の賃金抑制姿勢がより強く出てくる傾向があることは否定できません。日本では1990年代以降、長く不況とデフレが続いたことも、そうした賃金抑制姿勢に拍車を掛けてきました。

しかしながら、当然のことですが、人件費の引き下げで新興国・途上国に対抗することはできません。わが国金属産業の競争力の源泉は「高生産性」であり、「高生産性」は、職場全体の高いモチベーションなしに維持できません。金属産業で賃金の下押し圧力が高まれば、産業全体が「低賃金・低生産性」に向かうことになりかねません。わが国金属産業の国際競争力が失われ、持続的な発展が困難となることは明らかです。

『2016年版ものづくり白書』を見ると、新興国における急激な賃金の上昇と、国内における生産性の向上により、わが国の単位労働コスト（付加価値あたりの労働コスト）は、すでにタイ、中国、韓国を下回っており、グローバル競争を理由にした賃金抑制という考え方は、もはや根拠を失っています（**資料53**）。また『2017年版ものづくり白書』によれば、「過去１年間で製品・部材の生産を国内に戻した理由」として、「人件費」が23.2%に達しており、「為替レート」の31.3%に次いで第２位（複数回答）となっています。

しかしながら、それでも賃金下押し圧力は、いまだ強力であり、金属産業では、特定最賃の役割がより重要であると言えます。

資料53　各国の単位労働コストの比較

年	ドイツ	アメリカ	日本	韓国	中国	タイ
2000	0.50	0.50	0.68	0.48	0.22	
2001	0.50	0.51	0.67	0.50	0.24	0.47
2002	0.50	0.51	0.64	0.53	0.26	0.45
2003	0.51	0.51	0.62	0.55	0.28	0.44
2004	0.51	0.52	0.60	0.56	0.30	0.44
2005	0.50	0.53	0.59	0.58	0.33	0.46
2006	0.49	0.55	0.58	0.58	0.34	0.47
2007	0.49	0.57	0.56	0.58	0.37	0.46
2008	0.50	0.58	0.57	0.54	0.41	0.51
2009	0.53	0.57	0.57	0.54	0.44	0.51
2010	0.53	0.57	0.54	0.54	0.47	0.51
2011	0.53	0.58	0.55	0.53	0.51	0.55
2012	0.55	0.59	0.54	0.56	0.54	0.58
2013	0.56	0.60	0.53	0.57	0.57	0.60
2014	0.57	0.61	0.54	0.57	0.60	0.66

資料出所：経済産業省・厚生労働省・文部科学省『2016年版ものづくり白書』

（「生産工程の職業」における有効求人倍率と求人賃金の関係）

生産年齢人口の減少を背景に、景気回復が続いており、このため、有効求人倍率は、すでに1970年代の高度成長期以来の水準となっています。しかしながら、このような人手不足の状況に比べ、賃金の上昇は緩慢なものに止まっているのではないか、との見方があります。

各都道府県の労働局の中には、職業ごとの求人数や求職者数、求人賃金などを公表しているところがあります。ホームページ上で職業別の有効求人数、有効求職者数、求人賃金（下限平均）のデータが継続的に得られる東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都に関し、「職業計」、金属産業に多くの人が働いている「生産工程の職業」、および「生産工程の職業」と労働市場が競合的と思われる「事務的職業」、「販売の職業」、「サービスの職業」について、2012年３月から2017年３月にかけての変化を見ると、

①７都府県計の有効求人倍率と求人賃金の変化を職業別に比べて見ると、「生産工程の職業」は、「職業計」や「事務的職業」に比べ、有効求人倍率の上昇率がかなり大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率はやや小さい。

②「サービスの職業」は、有効求人倍率の上昇率が大きいが、求人賃金の上昇率も大きい。

③「販売の職業」は、「生産工程の職業」と同様の傾向にある。

④有効求人数と求人賃金の変化を見ると、「生産工程の職業」も、有効求人数の増加に見合った程度には、求人賃金が上昇している。従って、①の状況が生じている理由は、他の職業に比べて、求職者数の減少が大きいということである。

⑤都府県ごとに個別に見ると、７都府県すべてで、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、「職業計」を上回っており、うち４府県では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」と比べ、一番大きい。

⑥有効求人倍率と求人賃金との関係では、すべての都府県で、７都府県計と同じ傾向が見られるわけではない。しかしながら、埼玉、千葉、神奈川、京都では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が大きいのに、求人賃金の上昇率が小さい、もしくは「職業計」なみに止まっている。

といったことがわかります。**（資料54、55）**

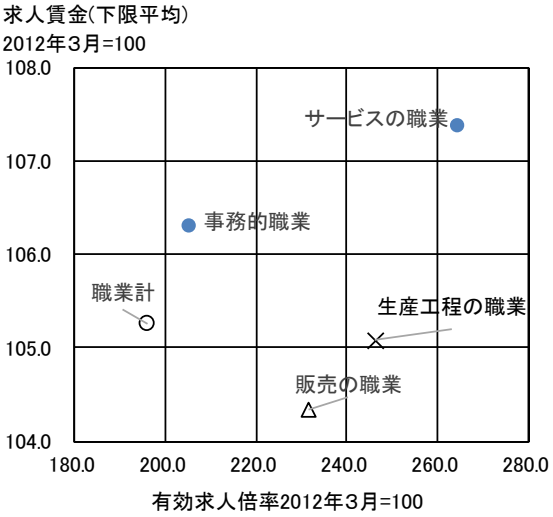
データは公表されているものの、2012年３月のデータが得られなかったり、求人賃金の定義などが異なっているため、集計に加えなかった宮城、栃木、滋賀、徳島といった県においても、有効求人倍率の上昇率は「生産工程の職業」が、「事務的職業」「サービスの職業」などより大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率がそれに見合っていないという傾向が見られます。

市場経済原理の下では、労働市場では、人手不足になれば賃金が上昇するはずです。最近の人手不足の高まりを反映し、ハローワークにおける求人賃金も上昇傾向となっていますが、金属産業に多くの人が働いている「生産工程の職業」では、先述のような賃金の下押し圧力により、市場経済原理が適正に機能していない可能性があります。特定最賃に頼らなくとも、人手不足なのだから、求人賃金も自ずと上昇している、という見方があり、それは資料55でも見ることができます。しかしながら、現状では不十分だということを、これらのデータが示しています。特定最賃の引き上げを通じて、まさに、金属産業における人手不足の高まりに見合った求人賃金の上昇を、促していくことが重要です。

特定最賃を引き上げれば、特定最賃ぎりぎりで雇用している企業では、人件費負担が増加するこ

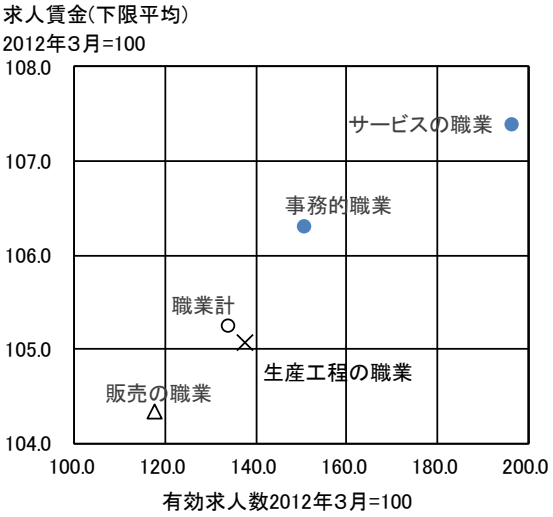
とになります。しかしながら、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が、他の職業に比べて高い傾向にあることからすれば、地賃に対して明確な優位性を保てる水準差を確保できる水準に引き上げていかなければ、人材確保がさらに困難となっていくことは明白です。人材が確保できないことに目をつむり、人件費を抑制していれば、短期的には利益を確保できるかもしれませんが、事業の縮小傾向を招き、中長期的には、中高年従業員が引退し、若手従業員が企業を離れ、事業の継続が立ち行かなくなることになりかねません。

資料54　**有効求人倍率**と求人賃金の変化
（一般常用・7都府県計・2012年3月→2017年3月）



(注)1. 2012年３月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金（下限平均）の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。
2. 求人賃金は新規求人。ただし、７都府県の加重平均には有効求人数を用いた。
3. 有効求人倍率の変化には、通常は差（単位：ポイント）を用いる。しかしながら、職業ごとの格差がもともと大きいため、ここでは2012年３月＝100の指数を用いた。なお、経済産業省「鉱工業指数」の在庫率指数も同様の指数である。
4. 資料出所：東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

資料55　**有効求人数**と求人賃金の変化
（一般常用・7都府県計・2012年3月→2017年3月）



(注)1. 2012年３月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金（下限平均）の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。
2. 求人賃金は新規求人。ただし、７都府県の加重平均には有効求人数を用いた。
3. 資料出所：東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

（地賃と特定最賃の水準差）

地賃と特定最賃の望ましい水準差を定量的に示すことは、なかなか困難です。そもそも特定最賃は、18歳以上65歳未満で、当該産業に特有または主要な業務に従事する、「基幹的労働者」を対象とし、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の者、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する者など業務の適用除外もあるのに対し、地賃はすべての労働者を対象としていますから、それだけでも、特定最賃を設定する場合は、一定の水準差を確保するのは当然ということになります。

加えて金属産業の産業特性という点からしても、マクロベースで労働時間あたりの付加価値（国内総生産）を比較してみると、2016年には、全産業が4,604円、製造業が5,705円となっているのに対し、金属産業は6,110円に達しています。金属産業は、全産業を32.7%、製造業を7.1%上回っていることになります。付加価値から減価償却分を除いた国内純生産で見ても、金属産業は全産業を18.9%、製造業を2.4%上回っています。金属産業を対象とする特定最賃が、全産業を対象とする地賃を「少なくとも10%以上上回る水準」を確保するのは当然だと言えます。**（資料56）**

資料56　マクロベースで見た労働時間あたりの付加価値（2016年）

産　業	国内総生産（円）			国内純生産（円）		
		全産業＝100	製造業＝100		全産業＝100	製造業＝100
全産業	4,604	100.0	80.7	3,574	100.0	86.2
製造業	5,705	123.9	100.0	4,149	116.1	100.0
金属産業計	6,110	132.7	107.1	4,250	118.9	102.4

(注)1.純生産は、産み出した付加価値から固定資本減耗（減価償却）を除いたもの。
2.資料出所：内閣府「国民経済計算」より金属労協政策企画局で作成。

⑩新しい外国人技能実習制度の状況の掌握と運用改善

外国人技能実習制度は、途上国などの経済発展を担う人づくりに大きな意義を持っているが、その生活の改善を図るとともに、2017年11月より開始された新しい外国人技能実習制度の下で、制度の趣旨に反して実習生の死亡・失踪、監理団体や実習実施者（受け入れ企業）による不正行為が増加することのないよう、その発生状況について、とくに迅速に情報公開を行っていくこと。

新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」を説明するための「技能実習生の報酬に関する説明書」では、「同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合」には、賃金規程の有無を問われないことになっているが、当該企業に賃金規程がある場合には、「賃金規程に基づく賃金」についても報告を求め、「同等以上」が確保されているかどうか、確認を行っていくこと。

不適切な送出機関については、送出国政府に対し、認定の取り消しを求めること。

今後、「技能実習生（technical intern trainee)」の名称に関して、労働法の適用を受ける労働者であることが明確に理解される名称への変更を検討すること。

（外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体・実習実施者による不正行為）

厚生労働省の発表によれば、2017年10月末時点の外国人労働者数は1,278,670人、うち外国人技能実習生の数は、前年比22.1%増の257,788人に達しています。都道府県別に見ると、愛知県28,335人、広島県13,602人、大阪府13,028人、東京都11,900人、茨城県11,358人、岐阜県10,547人などとなっていますが、前年比伸び率では、沖縄県の75.7%増、福岡県の47.8%増、鹿児島県の38.2%増、宮崎県の37.4%増などがとくに目立つところとなっています。**（資料57）**

外国人技能実習制度については、2017年11月から新制度が導入され、技能実習生の受け入れ期間の延長（現行最長３年間→５年間）および、受け入れ人数枠の拡大（現行の２倍程度）が行われました。一方、受け入れ企業による不正行為や、失踪者などは、2010年改正でいったんは改善したものの、再び悪化傾向となっており、新制度の下で、こうした死亡・失踪、不正行為が激増することのないよう、外国人技能実習機構、労働基準監督署はとくに注意していかなくてはなりません。**（資料58）**

資料57　外国人労働者数（2017年10月末）

（人・%）

都道府県	全在留資格計	うち技能実習	前年比	都道府県	全在留資格計	うち技能実習	前年比	都道府県	全在留資格計	うち技能実習	前年比
全国計	1,278,670	257,788	22.1	富　山	9,863	4,461	18.2	島　根	3,777	1,722	22.6
北海道	17,756	8,553	26.7	石　川	8,599	4,167	27.4	岡　山	13,727	6,645	21.8
青　森	2,614	1,631	21.8	福　井	7,770	3,471	15.0	広　島	28,358	13,602	15.4
岩　手	3,999	2,431	22.7	山　梨	5,823	1,261	26.0	山　口	6,635	2,994	21.2
宮　城	9,337	2,919	30.7	長　野	15,786	5,177	12.4	徳　島	4,024	2,630	12.6
秋　田	1,679	782	11.9	岐　阜	27,711	10,547	9.5	香　川	7,825	4,654	17.8
山　形	3,221	1,539	20.1	静　岡	51,832	9,947	19.9	愛　媛	7,812	5,247	8.9
福　島	6,914	2,653	19.0	愛　知	129,155	28,335	20.4	高　知	2,414	1,405	22.9
茨　城	31,365	11,358	14.4	三　重	24,220	7,509	13.3	福　岡	39,428	8,265	47.8
栃　木	21,235	5,214	27.9	滋　賀	15,621	3,496	17.4	佐　賀	4,678	2,006	20.9
群　馬	29,319	6,774	21.8	京　都	14,478	3,212	31.3	長　崎	5,555	2,628	6.1
埼　玉	55,534	10,543	30.3	大　阪	72,226	13,028	30.6	熊　本	7,743	4,527	31.0
千　葉	49,335	9,747	24.6	兵　庫	29,621	7,586	26.0	大　分	5,458	2,624	12.8
東　京	394,834	11,900	31.9	奈　良	3,533	1,560	17.6	宮　崎	3,490	2,342	37.4
神奈川	69,400	7,673	28.7	和歌山	2,260	814	19.7	鹿児島	5,542	3,378	38.2
新　潟	7,530	2,591	19.8	鳥　取	2,324	1,314	6.3	沖　縄	7,310	926	75.7

資料出所：厚生労働省

資料58　外国人技能実習制度における死亡・失踪・不正行為

項　　目	期間	単位	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	34	30	
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	6	8	
失　踪	年					1,534	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058
不正行為機関数		機関	452	360	163	184	197	230	241	273	239
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0	3	2
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241	270	237
うち実習実施機関			416	324	143	168	188	210	218	238	202
うち機械･金属関係			81	43	13	11	4	7	12	10	14

資料出所：ＪＩＴＣＯ（国際研修協力機構）、法務省

（新しい技能実習法で強化された「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」）

新しい技能実習制度では、これまで法定最低賃金を上回れば認められてきた「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」の要件が、より徹底されることになり、実習実施者は「技能実習生の報酬に関する説明書」を提出することになっています。しかしながら、記載すべき「職務内容や責任の程度」の判断基準は明確ではなく、また、たとえば企業内に賃金規程がある場合であっても、その賃金規程に基づいた賃金ではなく、「同程度の技能等を有する日本人労働者」として一人の例示をするだけで、「同等以上」の要件を満たすことになっており、客観的に「同等以上」が確保されるかどうかは、きわめて疑問です。

「説明書」に記載された賃金水準が、賃金規程がある場合にそれに基づいているかどうか、地域の一般的な水準に比べて適正かどうか、個別具体的に判断していくことが必要です。（**資料59**）

資料59　技能実習生の報酬に関する説明書の記載例

①同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合の記載例

①比較対象となる日本人労働者の職務内容や責任の程度	水産加工工場に入社１年目のパート職員A。安全管理や衛生管理に関する基礎的な技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等）を身に付けるほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）を中心に行っている。 ラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っている。
②比較対象となる日本人労働者の年齢、性別及び経験年数	（　４６　才　）　（　男　・　(女)　）　（経験　　１　年）
③比較対象となる日本人労働者の報酬	月給　　円　／　時間給　　９００　円
④技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由	パート職員Aは、技能実習生と同様に経験年数は１年であり、任されている業務の範囲や業務量についても、技能実習生と変わらない。 また、ともにラインマネージャーの指導の下で、指示を受けて業務を行っており、業務における責任も同程度である。
⑤その他	

（注意）
1　①は、比較対象となる日本人労働者の職務内容や責任の程度が、技能実習生と同等であることを示すこと。
2　②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
3　③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
4　⑤は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

②同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程有）

①最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社５年目のパート職員Ｂ。５年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。
②最も近い職務を担う日本人労働者の年齢、性別及び経験年数		（　４６才　）　（　男　・　(女)　）　（経験　　５　年）
③最も近い職務を担う日本人労働者の報酬		月給　　円　／　時間給　　１，２００　円
④賃金規程の有無及び賃金規程に基づく賃金	規程の有無	(有)　・　無
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給　　円　／　時間給　　９００　円
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由		パート職員Ｂは、賃金規程に基づき、勤続５年目の社員としての報酬が決定されている。 技能実習生は、同一の賃金規程に基づき、勤続１年目の社員としての報酬が決定されている。
⑥その他		

（注意）
1　①は、技能実習生と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、技能実習生が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのかも併せて、詳細に記載すること。
2　②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
3　③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
4　賃金規程を作成している場合には、必ず「有」にチェックマークを付すこと。また、賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬を具体的に記載し、当該賃金規程を参考資料として添付すること。
5　⑥は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

③同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合（賃金規程無）

①最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度		水産加工工場に入社５年目のパート職員Ｃ。５年間の経験の中で、安全管理や衛生管理について高い技能（包丁の扱い方、作業者の衛生保持等の基礎的な技能はもとより、大型工具の洗浄等も担当）を有しているほか、初歩的な作業（原材料の選定、魚体処理等）から一定の技術が必要な作業（製品としての仕上げ、製品品質の判別等）までを行っている。 ラインマネージャーを補佐する役割を与えられており、新入パート社員を指導することもある。
②最も近い職務を担う日本人労働者の年齢、性別及び経験年数		（　４６才　）　（　男　・　(女)　）　（経験　　５　年）
③最も近い職務を担う日本人労働者の報酬		月給　　円　／　時間給　　１，２００　円
④賃金規程の有無及び賃金規程に基づく賃金	規程の有無	有　・　(無)
	有の場合	賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬 月給　　円　／　時間給　　円
⑤技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であると考える理由		パート職員Ｃは、技能実習生と比べて担当する業務の範囲が広い（大型工具の洗浄、製品としての仕上げ、製品品質の判別）ほか、同一の時間で約１．２倍のスピードで正確に業務をこなすことができる。 また、ラインマネージャーを補佐して、新入パート社員を指導することもあり、技能実習生と比べて責任の程度も大きい。 上記の観点から、技能実習生とパート職員Ｃとの報酬の違いは妥当なものであると考える。
⑥その他		

（注意）
1　①は、技能実習生と最も近い職務を担う日本人労働者の職務内容や責任の程度について、技能実習生が担う職務内容や責任の程度と比べて、具体的にどのような差異があるのかも併せて、詳細に記載すること。
2　②の経験年数は、比較対象となる日本人労働者の経験年数を記載すること。
3　③は、月給及び時間給以外の給与形態の場合については、月給又は時間給に換算した報酬を記載すること。また、月給又は時間給のいずれかを記載すればよいが、技能実習生に対する報酬と比較ができるよう統一して記載すること。
4　賃金規程を作成している場合には、必ず「有」にチェックマークを付すこと。また、賃金規程に基づき、技能実習生と職務や責任の程度が同等の日本人労働者に支払われるべき報酬を具体的に記載し、当該賃金規程を参考資料として添付すること。
5　⑥は、報酬以外の諸手当等が支給されている場合など特記すべき事項がある場合に記載すること。

資料出所：外国人技能実習機構

３．両立支援

①企業主導型保育事業の抜本的拡大や
病児・病後児・体調不良児保育の拡充などを通じた良質な保育環境の整備

「企業主導型保育事業」については、順調に整備が進んでいることから、2018年度予算での目標である９万人分から、さらに拡大を図ること。中小企業における共同設置を促進すること。（資料60、61、62）

「企業主導型保育事業」の発足以前から存在する事業所内保育施設についても、企業主導型保育事業の運営費の助成の対象とすること。

保育所利用児童数、待機児童数などを勘案し、各地域において、必要な数の病児・病後児・体調不良児の保育施設が配置されるよう、その拡充を図ること。

（企業主導型保育事業）

資料60　「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育所整備の状況

（人）

拡大量	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度見込み	５カ年合計
市町村	72,430	147,233	94,585	93,055	115,713	523,016
企業主導型	－	－	－	20,284	約50,000	約70,000
合　計	計　427,587人（うち市町村拡大分　407,303人）					約59.3万

2016年度の保育拡大量

認可保育所	幼保連携型認定こども園	幼稚園型認定こども園	地方裁量型認定こども園	小規模保育事業	家庭的保育事業	
−10,376	85,969	5,420	13	15,673	−148	
事業所内保育事業	居宅訪問型保育事業	地方単独保育施策	その他	小計	企業主導型保育事業	合計
2,464	130	−2,925	−3,165	93,055	20,284	113,339

2017年４月１日の保育の受け入れ枠

認可保育所	幼保連携型認定こども園	幼稚園型認定こども園	地方裁量型認定こども園	小規模保育事業	家庭的保育事業	
2,238,340	359,423	31,936	3,210	57,293	4,256	
事業所内保育事業	居宅訪問型保育事業	地方単独保育施策	その他	小計	企業主導型保育事業	合計
8,734	163	42,137	70,505	2,815,997	20,284	2,836,281

(注)1. 認可保育所：保育所型認定こども園の保育所部分を含む。
2. 企業主導型保育事業については、2017年3月30日時点における2016年度の保育拡大量見込み。
3. 資料出所：厚生労働省「待機児童解消加速化プランの実施状況」

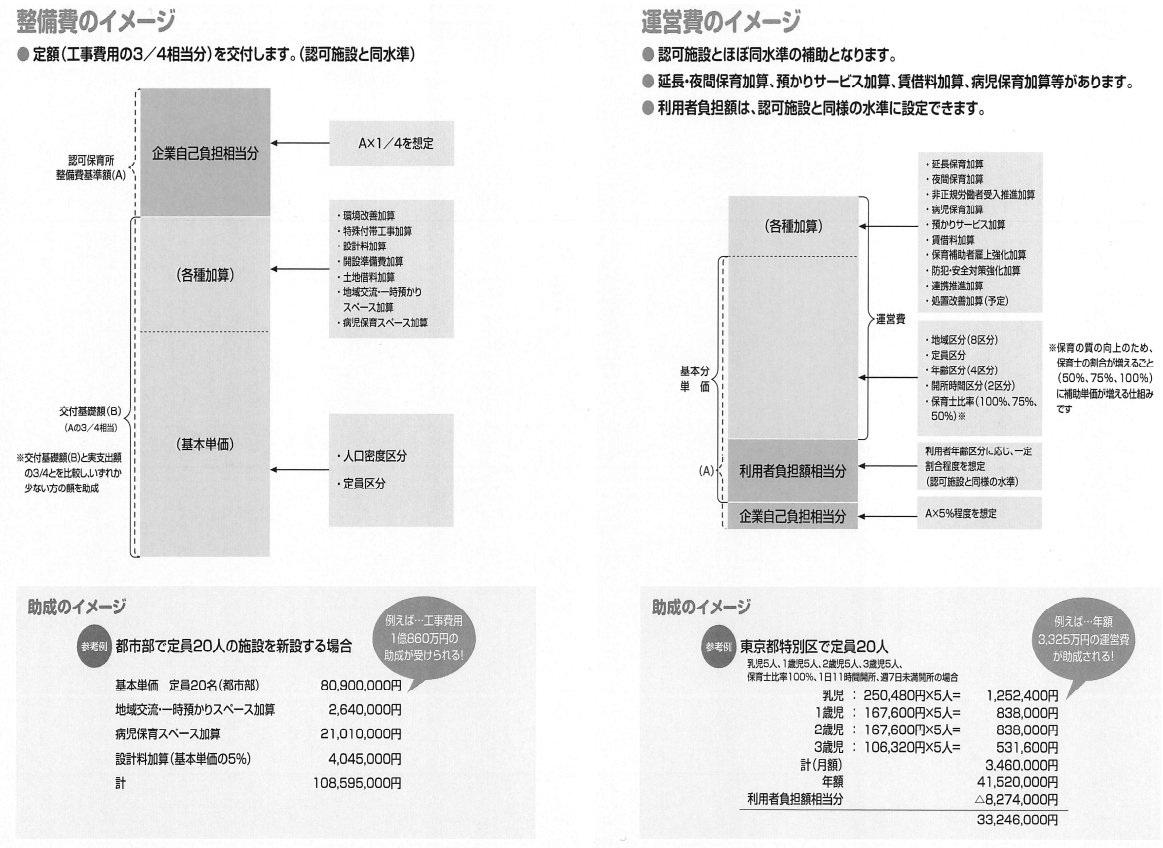
資料61　2016年度企業主導型保育事業の拡大状況

（件・人）

項　目	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	合計
助成決定件数	39	53	238	145	158	55	38	145	871
利用定員数	1,021	1,301	5,343	3,255	3,386	1,405	1,059	3,514	20,284

資料出所：内閣府

資料62　2017年度における企業主導型保育事業の助成の内容



（注）1. 運営費助成については、同じ条件で、４歳以上児は１人月額98,100円である。また病児保育加算は、病児対応型の場合、年額で基本分4,846,000円、加算分が年間延べ利用児童数10人以上50人未満で505,000円である。

2. 資料出所：内閣府

（病児・病後児・体調不良児保育）

病児保育のための施設は、全国・2015年度の時点で病児対応型が789、病後児対応型が606、体調不良児対応型が822、延べ利用児童数は612,945人に止まっています。その後も増加しているとは思いますが、それでも、保育所利用児童数255万人・待機児童32万人、学童保育入所児童数115万人・待機児童1.7万人に比べて、圧倒的に少ないと言わざるを得ません。各市町村ごとに、保育所などの分布状況を把握しながら、各地域において、必要な数の病児・病後児・体調不良児の保育施設が配置されるよう、戦略的な拡充を行っていくことが必要と思われます。

病児保育にも用いられる内閣府の「地域子ども・子育て支援に必要な経費」は、2016年度の執行率が85%にすぎず、180億円以上が使われていない状況にあります。大阪市に対する支出は横浜市の４割に達していないといった、ばらつきもあります。市町村が積極的に交付申請を行うよう、促進していく必要があります。（資料63）

資料63　都道府県別病児・病後児保育施設数（2018年１月時点）

（カ所）

都道府県	計		病児対応型	病後児対応型	体調不良児対応型	広域利用型	訪問型	その他
	施設数	定員(人)						
青森	29	－	8	20	1		－	
山形	50	－	8	10	32	－	－	
福島	23	－	9	4	10	－	－	
茨城	92	－	12	35	45	－	－	重複 3
群馬	24	－	7	17	－	－	－	
埼玉	57	219	31	26	－	－	－	
千葉	76	－	40	27	－	9	－	
東京	134	－	－	－	－	－	－	
新潟	33	－	－	－	－	－	－	
山梨	16	93	11	5	－	－	－	
岐阜	16	－	18	7	1	－	－	
愛知	68	－	－	－	－	－	－	
兵庫	41	209	42	－	－	－	－	
鳥取	26	81	－	－	－	－	－	
広島	－	－	－	－	－	14	－	
山口	24	－	－	－	－	－	－	
香川	15	－	－	－	－	－	－	
愛媛	17	－	－	－	－	－	－	
高知	12	－	6	5	－	－	1	
長崎	30	152	－	－	－	－	－	
熊本	27	－	－	－	－	－	－	
大分	23	134	－	－	－	－	－	
宮崎	25	－	－	－	－	－	－	
沖縄	－	－	14	7		－	－	

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。

＜参考資料＞　中期的課題リスト（2019年以降、政策・制度要求に掲げる可能性のある項目）

要求項目	これまでの要求内容	状　　況
新興国などにおける完全変動相場制導入の促進	**＜2016～17年＞　新興国などにおける完全変動相場制導入の促進** 経済力に見合った為替相場の実現、為替相場の安定、大規模な国際金融危機が発生した場合のショック緩和を図るため、中国・人民元など固定相場制や管理変動相場制を採用している新興国、発展途上国通貨の完全変動相場制への移行を促していくこと。	とくに進展なし
国連「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」達成に向けた施策の推進	**＜2017年重点＞　国連「持続可能な開発目標（SDGs）」達成に向けた施策の推進** 政府が作成している「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）を達成するための具体的施策（付表）」に関しては、政府の推進している施策が、国連のＳＤＧｓのどの目標・ターゲットに該当するかではなく、ＳＤＧｓがめざす17の目標、169のターゲット一つひとつについて、達成の状況、政府の施策の有無、施策の内容を示すことにより、わが国として未達成・未着手の部分を明確にし、その上で当面、「優先課題」に取り組んでいくこと。	外務省より、指摘の点については十分承知しているとの回答。今後の状況を注視。
海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保	**＜2016～17年＞　海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保** 中小企業も含め、金属産業に働く者の海外勤務、とりわけ新興国・発展途上国での勤務が拡大している現状を踏まえ、政府としても、海外勤務者とその家族の生活の改善と安全・衛生確保を図ること。 ○海外勤務者の子女教育に対しても、国内の児童・生徒と一人あたりで同等の公費を投入していくこと。当面、海外日本人学校における現地採用教員の人件費補助を強化していくこと。 ○諸外国との社会保障協定の締結拡大を図ること。 ○海外在留邦人が海外の医療機関で治療を受け、日本の健康保険に海外療養費支給申請を行う場合、医療機関作成の明細書などが英語の場合は、翻訳を不要とすること。 ○海外在留邦人の安全確保のため、海外駐在武官（ミリタリー・アタッシェ）が駐在していない大使館に対しても派遣し、現地政府からの治安情報入手に万全を期すること。	海外子女教育関係予算、海外駐在武官数は漸増。
「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討	**＜2016～17年＞　「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討** 政府は2015年に「ゆう活」に取り組み、アンケート調査を実施した国家公務員については、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の変化など、成果が見られるところとなっている。さらに「ゆう活」の定着・拡大を図り、その効果について精査を行っていくこと。 その上で、涼しい朝と明るい夕方を活用した省エネの実現、CO_2排出削減につながるとともに、健康的な生活習慣づくりに寄与し、家庭生活・地域活動の充実など、ワーク・ライフ・バランスの確立が期待できる「サマータイム制度」の早期導入に関し、検討を進めていくこと。	とくに進展なし
小・中学校での保育所併設の促進	**＜2017年重点＞　良質な保育環境の一刻も早い整備** 小・中学校での保育所併設の促進、学童保育の運営主体の強化、保育士・学童保育指導員の賃金・労働諸条件の改善などを進めていくこと。 とりわけ2016年６月に策定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、保育所に関し、「空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進する」とされていることから、その具体策を展開すること。	とくに進展なし
障がい者雇用の拡大	**＜2016～17年＞　障がい者雇用の拡大と法定最低賃金の減額特例適用の縮小** 少なくとも法定の障がい者雇用率を達成し、さらに雇用の拡大を図るため、障がい者の能力を発揮できる仕事の開発、職場への定着に向けた環境整備に関し、企業がきめ細かな助言を受けられる体制を整備すること。 法定最低賃金の減額特例の適用が少なくなるよう、基準の厳格化と労働局による指導を強化すること。	2018年４月より障がい者の法定雇用率引き上げ。今後の状況を注視。
ＳＯＧＩ（性自認及び性的指向）の問題に関する対応の強化	**＜2017年重点＞　ＬＧＢＴ対応のガイドライン策定など誰もがいきいきと働くことのできる職場環境整備** 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向・性自認などに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできる職場環境の整備に向けた取り組みを進めていくこと。 ＬＧＢＴに対する差別禁止の観点から、職場での対応について好事例を紹介し、政府として、ガイドラインの充実を図ること。	SOGIが少数派であることを明らかにしていない者に対する配慮や、企業の施設・設備整備に関する指針をさらに充実させる必要がある。今後の状況を注視。
日系人の日本国籍取得支援	**＜2016～17年＞　日系人の日本国籍取得支援** 入管法上、日系人については「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」として、活動に制限のない「定住者」の資格で日本に在留が認められており、金属産業で多数の日系人が働いている実態があった。ピーク時に比べれば、日本に在留する日系人は減少しているが、一方で、資格の更新が必要な「定住者」から、すでに「永住者」への転換も進んでいる。こうした状況を受けて、永続的な滞在を前提に、雇用、教育、社会保障などの諸施策を整備するとともに、日本国籍取得を希望する者に対し、積極的な支援を行っていくこと。	2018年３月より、18～30歳の日本語能力試験Ｎ４程度の日系四世に、特定活動の資格で日本の文化・生活様式を理解する活動を行うための就労許可。最長５年。