

金属労協

「2019年政策・制度要求」

2019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「2019年政策・制度要求」の基本的考え方 1
- 2. 金属労協「2019年政策・制度要求」の取り組みの進め方 2

<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 3
- 情勢認識 3
- 1. 安定的かつ持続的な成長をめざすマクロ経済政策 3
 - ①米中対立による経済環境の激変下における適切な経済政策運営 3
 - ②為替相場の安定に向けた環境整備 8
 - ③歳出削減計画や行政事業レビューの強化による早急な財政健全化 9
- 2. 自由貿易体制の強化 11
 - ①TPP11の拡大 11
- II. 第4次産業革命への対応を通じた「攻め」の産業政策
- 情勢認識 13
- 1. 第4次産業革命を担う人材の育成 14
 - ①第4次産業革命への対応など戦略的分野における人材の育成 14
 - ②情報セキュリティ人材をはじめとするICT系人材の資格制度の活用促進 17
- 2. 第4次産業革命への対応 20
 - ①第4次産業革命で世界をリードしていくための成長戦略の再構築、迅速な政策策定 20
 - ②第4次産業革命の成果を労働時間短縮に配分していくための調査研究の実施 21
 - ③次世代モビリティの開発加速化のための取り組み強化 22
- III. 「付加価値の適正循環」と人材の確保・育成
- 情勢認識 23
- 1. バリューチェーンにおける付加価値の適正循環 23
 - ①下請適正取引の確立 23
 - ②「カイゼンスクール」の設置促進 27
 - ③「ものづくりマイスター」の活用拡大 29
 - ④「事業引継ぎ支援センター」の活動の拡大 30
- 2. 技能五輪国際大会に向けた抜本的な選手強化策 32
 - ①中小企業に対する技能五輪参加支援 32

3. 工業高校教育の強化	33
①工業高校の魅力の増進、魅力の発信	33
②公立専門高校に対する新たな産業教育設備費補助の実施、 全専門高校における「地域との協働による高等学校教育改革」の推進	34
③実習助手の待遇改善	36
4. 国内投資拡大、地域活性化に向けた税制の活用	38
①地域活性化に向けたふるさと納税の活用促進	38

IV. 「良質な雇用」の確立と労働CSRの推進

情勢認識	40
1. 「良質な雇用」の確立	42
①「生産性運動三原則」の具体化に向けた取り組み	42
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	42
③非正規労働者の正社員転換の促進	44
④特定最低賃金の維持・強化	45
⑤エイジフリー社会の構築に向けた環境整備	47
⑥企業主導型保育事業の持続可能性確保	48
2. 労働CSR	50
①労働CSRの推進	50
②労働法令の遵守徹底	50
③付加価値配分の見える化	52
④ILO基本8条約中の未批准2条約の早期批准	54
⑤中核的労働基準遵守の促進	55
3. 外国人労働者	59
①外国人労働者に関する国民的議論	59
②新しい在留資格「特定技能」の適正化	60

V. 「脱炭素社会」を見据えた環境・エネルギー政策

情勢認識	62
1. 脱炭素社会の推進	62
①安全性の確認された原子力発電所の再稼働、次世代原子炉などの開発促進	62
②再生可能エネルギー固定価格買取制度の見直し	64
③電線のECSOの普及促進	68

2. 循環型社会の再構築	70
①超高齢社会を見据えたソーティングセンターを軸とする循環型社会の検討	70
<参考資料> 中期的課題リスト	72

<基本的考え方>

1. 金属労協「2019年政策・制度要求」の基本的考え方

2012年に始まった景気回復・拡大は、戦後最長期間を超えていますが、米中対立によりソビエト崩壊以降の国際的枠組みが変化しつつあり、またイギリスのEU離脱、日米物品貿易協定交渉といったさまざまな変動要因がある中で、政府としても、産業・企業としても、これらに的確に対応していく必要があります。

また産業面では、第4次産業革命が急速に進展する中で、人材不足、とりわけICT人材の不足がクローズアップされてきましたが、これに加え、サイバーセキュリティ、知的財産権保護の強化が喫緊の課題となっています。

働き方改革関連法案が成立し、順次、施行されていくこととなりますが、経済環境の激変に耐えうる「強固な日本経済」の構築に向け、個人消費が経済をリードし、底支えする経済体質に転換していくことが不可欠となっていることから、労働政策に関しても、「働かせ方」重視から、「公正な分配」追求に転換する必要があります。

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。

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、生産管理能力などの「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次産業革命が急速に進展し、IoTやビッグデータ、AI、ロボットなどによりデジタル化・インテリジェント化が進む中であっても、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社会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、グローバル市場をリードしていくため、政府としても、的確なマクロ経済政策、産業政策を展開していかなくてはなりません。

こうした観点から、金属労協は引き続き「民間・ものづくり・金属」の立場からの政策・制

度の取り組みを強力に展開し、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を追求していきます。具体的には「2019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. 第4次産業革命への対応を通じた「攻め」の産業政策
- III. 「付加価値の適正循環」と人材の確保・育成
- IV. 「良質な雇用」の確立と労働CSRの推進
- V. 「脱炭素社会」を見据えた環境・エネルギー政策

という5つの柱の下に政策・制度課題に対する考え方を整理し、その解決に取り組んでいきます。

なお、単年度での解決が難しい政策・制度課題に関しては、引き続き重要な課題としてとらえつつ、当面、現在の動向を注視し、2020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。

2. 金属労協「2019年政策・制度要求」の取り組みの進め方

金属労協は2019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、国民民主党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、「2019年政策・制度要求」に掲げた課題の中には、都道府県や市区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や、地方連合会金属部門連絡会などの金属部門の都道府県別組織は、2019年3月策定の「地方における政策・制度課題2019」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

情勢認識

アメリカのペンス副大統領は2018年10月、対中国政策に関する重要演説を行いました。共和・民主両党の共通認識に立ったアメリカの長期戦略を示したものであり、中国に対して貿易障壁の撤廃や中国によるアメリカの知的財産に対する侵害、強制的な技術移転のとりやめを求め、自由で開かれたインド太平洋のビジョンの前進、中国の借金漬け外交に代わる公正で透明な選択肢の提供、などを内容とするものです。

米中の対立は単なるトランプ政権による貿易戦争ではなく、経済体制、政治体制、安全保障、同盟関係、イデオロギーなどを含めた全面的な「米中新冷戦」となっており、長期化が予想されています。米中は強制的な技術移転、知的財産権の保護、サイバー攻撃など5分野について交渉を行っていますが、トランプ大統領の意向により何らかの合意がなされた場合でも、基本的な対立構造を解消することにはならないと見られています。

激変の時代においては、激変に耐えうる「強固な日本経済」の構築が不可欠です。対中輸出の減少をきっかけに、景気は減速の様相となっていますが、これまでの景気回復・拡大過程においても、わが国経済では個人消費が成長に寄与していないという「歪み」が生じていました。

「生産性運動三原則」の「成果の公正な分配」の具体化などにより、個人消費が経済をリードし、底支えするとともに、個人消費に対応して設備投資も拡大するという内需主導の経済体質に転換し、安定的かつ持続的な成長を実現していかななくてはなりません。

なお、いわゆる統計不正の問題が、政府の政策の正当性・妥当性を揺るがす事態となっています。政府として、統計の信頼性を取り戻していくことが喫緊の課題です。

一方、「自由で開かれた」国々の間でも、イギリスのEU離脱問題や日米物品貿易協定交渉など、同盟関係に大きな影響を与える懸念材料が存在していますが、一方で、2018年12月30日、2008年の交渉開始以来10年、日本が交渉に参加してからも5年の歳月を経て、TPP11（環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定）が発効しました。カナダでは「G7諸国の中で他の国々と初めて自由貿易協定を完全に締結した国」になったとして、これを高く評価しています。TPP11を中軸とする、「自由で開かれた」国々における包括的及び先進的な自由貿易体制の拡大に向けた努力が不可欠となっています。

1. 安定的かつ持続的な成長をめざすマクロ経済政策

①米中対立による経済環境の激変下における適切な経済政策運営

＜政策の考え方＞

米中対立による経済環境の激変の下で、わが国経済の安定的かつ持続的な成長が図られるよう、適切な経済政策運営を行っていく必要がある。

今回の景気回復・拡大では個人消費が成長に寄与していない。趨勢的な労働分配率低下とい

う労働市場における配分構造の歪みが、こうした商品・サービス市場の歪みを招いており、金融市場では、金融政策に過度な負担を負わせるところとなっている。

労働市場では、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配からなる「生産性運動三原則」に立ち帰り、労働政策を「働かせ方」重視から、「公正な分配」を追求するものに転換していく必要がある。また、財政赤字は個人消費や設備投資など民間需要を抑制している可能性があり、早急に財政健全化を図るべきである。

<具体的な施策>

- 「生産性運動三原則」の具体化に向け、政労使で協議する枠組み、とりわけ主要な産業ごとに協議する枠組みを構築すること。
- 2025年度とされているPB（基礎的財政収支）黒字化目標の前倒し達成を図ること。政府債務残高の対名目GDP比を国際的に遜色のない水準をめざして迅速に引き下げていくこと。景気拡大の間は、補正予算編成後においても、政府債務残高の対名目GDP比が前年より低下するようにすること。
- 国内外の政治・経済・社会の状況変化に迅速に対応する、柔軟かつ機動的な金融政策を推進し、経済の持続的・安定的発展に努めること。

（成長に対する個人消費の寄与）

* GDPの中では個人消費が6割弱を占めているので、GDP成長率においても、個人消費の寄与度が6割近くを占めているのが自然です。しかしながら、日本全体で賃上げに取り組む前の2013年と2018年とを比べてみると、実質GDPが5年間で5.0%の成長を示したのに対し、個人消費の寄与度は0.2%となっており、個人消費が成長にほとんど寄与していません。同じ期間に主要先進国では個人消費の寄与度が成長率の5～8割を占めているのとは、まったく対照的です。2014年4月の消費税率引き上げによる消費の落ち込みなどもあったものの、このような商品・サービス市場の歪みは、

- ・労働市場における配分構造に歪みが生じている。
- ・財政赤字が民間の経済活動を圧迫している。

ことなどが要因になっているものと思われます。

資料1 実質GDP成長率における個人消費の寄与度（2013年→2018年）

項目	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	イタリア	イギリス	カナダ
実質GDP成長率 ①	5.0	12.6	10.1	7.1	4.7	10.7	9.8
個人消費寄与度 ②	0.2	10.4	7.9	3.5	3.4	7.9	7.3
実質GDP成長率に占める個人消費寄与度の割合(②÷①)	4.0	83.0	78.0	48.6	71.6	73.1	74.8
実質GDPに占める個人消費の割合(2018年)	56.1	69.4	59.7	54.0	60.1	66.0	56.6

(注)1. 寄与度は成長率の内訳で、ここでは「2013年→2018年の個人消費の増加額÷2013年のGDP」。

2. 資料出所：内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

(労働分配率の低下)

- * 「生産性運動三原則」では、「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」とされており、マクロ経済レベルでの生産性の向上を反映した「成果の公正な分配」が不可欠ですが、わが国のマクロの労働分配率（労働時間あたり名目雇用者報酬÷労働時間あたり名目GDP）は、長期にわたって低下傾向を続けてきました。
- * 「生産性革命」によって潜在成長力が拡大しても、「生産性運動三原則」における「成果の公正な分配」が実践されなければ、供給過剰や輸出依存になるだけです。
- * 一般的に、労働分配率は景気回復・拡大期に低下し、景気後退期に上昇する傾向があると言われています。しかしながら、景気回復・拡大の初期には、人件費の引き上げが景気動向よりも遅れる傾向があるために労働分配率が一時的に低下するということであって、景気回復・拡大が長期にわたって継続する中での労働分配率の低下は、働く者への分配が不十分であることを示しています。
- * また、賃金の下方硬直性により、景気後退期には労働分配率は上昇するはずですが、わが国の場合、主要先進国などとは異なり、所定外賃金や一時金の割合が大きいことなどにより、「人件費」ということで見れば下方硬直性がなく、また、利益確保のため、景気の落ち込み以上に人件費を抑制・削減する傾向もあるため、景気後退期であっても労働分配率が低下することが少なくありません。
- * 2014年以降、労働組合全体として賃上げに取り組んできましたが、2018年の結果を見ると、ベースアップ率はベアを行っていないところなども含めて平均すると、0.3%程度に止まっています。
- * 政府は、民間企業に対し賃上げを働きかけるとともに、非正規労働者の正社員への転換、正社員と非正規労働者との同一労働同一賃金の確立、地域別最低賃金の引き上げなど、賃金・労働諸条件の底上げ・格差是正に積極的に取り組んでいます。一方で、外国人労働者の受け入れ拡大のための新たな在留資格「特定技能」の性急な導入、労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換に際し、賃金・労働諸条件を変更せず、契約期間のみを変更する転換をむしろ推奨していること、定年退職後の再雇用者の低賃金の容認、リストラ助成金（労働移動支援助成金の再就職支援コース）の予算の大幅拡大など、労働市場の歪みを温存するちぐはぐな政策対応を行っています。
- * 賃金・労働諸条件は、民間企業労使が労使自治の下で決定するものですが、グローバル経済下で、新興国・途上国との競争を理由とした賃金の下押し圧力が強い中、外国人労働者の性急な受け入れ拡大や、正社員とは異なる無期雇用労働者を拡大させることなどは、マクロ経済レベルでの生産性の向上を反映した「成果の公正な分配」にとってマイナスと言わざるをえません。

資料2 生産性運動三原則

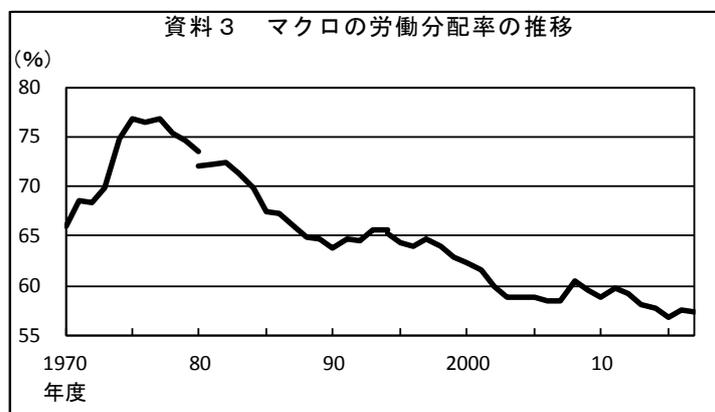
1. 雇用の維持・拡大
生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
2. 労使の協力と協議
生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研

究し、協議するものとする。

3. 成果の公正な分配

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

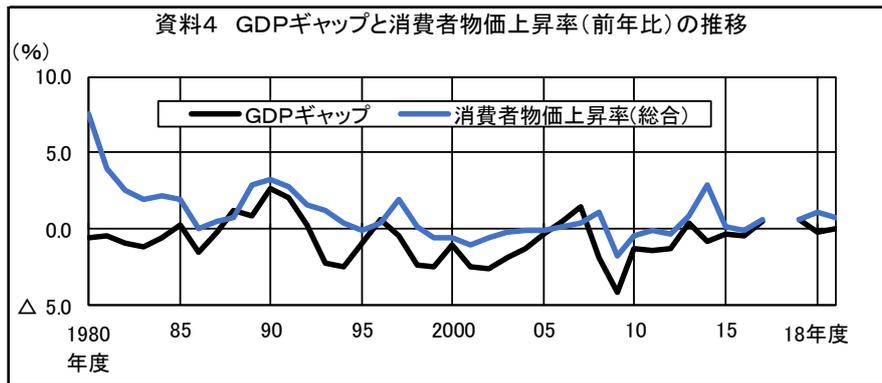


- (注) 1. マクロの労働分配率は、ここでは、分母が労働時間あたり名目GDP（名目GDP÷就業者数÷労働時間）、分子が労働時間あたり名目雇用者報酬（名目雇用者報酬÷雇用者数÷労働時間）。
2. 労働時間は分母・分子とも雇用者の数値を使用しており、1970～80年度が毎月勤労統計、80年度以降が国民経済計算のデータ。
3. 1980年度と1994年度は、直前のデータと接続していない。
4. 資料出所：内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」より金属労協政策企画局で作成。

(GDPギャップ)

マクロ経済レベルの成長成果は、働く者に対して適正に配分されなくてはなりません。経済全体が需要不足・供給力過剰の状態になっていると、適正な成果配分が行われにくく、そのために、さらに需要不足が続いてしまうというスパイラルに陥ることになりかねません。2012年以降の景気回復・拡大では労働分配率の低下が続いていますが、2014年度、2015年度、2016年度とGDPギャップ注のマイナスが続き、需要不足・供給力過剰が続いていたことも、影響している可能性があります。経済の持続的・安定的な発展のためには、GDPギャップがプラス、すなわち実際のGDPが経済の実力である潜在GDPを上回っていることが重要です。日銀は消費者物価上昇率目標を2%（生鮮食品を除く総合）としており、これが達成されれば、GDPギャップも安定的にプラスで推移することが期待されますが、現状では、消費者物価上昇率はゼロ%台に止まり、GDPギャップは、2018年7～9月期がマイナス0.2%、10～12月期が0.0%となっています。

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



(注) 1. 2018年度は四半期のデータ。

2. 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。

(財政健全化)

* OECDのデータによれば、2017年のわが国の政府債務残高はGDPの233.7%に達しており、ギリシャの188.7%、イタリアの152.6%をはるかに凌駕して、先進国中最悪となっています。

* マクロ経済では、

$$\text{財政赤字} = \text{家計の貯蓄超過} + \text{企業の資金超過} + \text{貿易赤字}$$

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。GDPギャップは一進一退となっていますが、需要拡大はあくまで民間需要の拡大によるべきであり、早期の財政健全化が不可欠となっています。

* 2018年6月の骨太方針（経済財政運営と改革の基本方針2018）では、これまで2020年度とされてきたPBの黒字化目標が、2025年度にうしろ倒しにされました。しかしながら、骨太方針は一方で、「2024年度のPB黒字化が視野に入る」とも指摘していることから、2024年度での黒字化の前倒し実現に向け、取り組みを強化していくことが重要です。

* 骨太方針2018では、債務残高対GDP比について、「安定的な引下げを目指すことを堅持する」としていますが、2019年1月の内閣府「中長期の経済財政に関する試算」によれば、公債等残高の対名目GDP比は、2018年度には、前年差で3.2ポイント悪化して193.3%が見込まれています。2019年度には191.2%に低下する見通しとなっていますが、2019年度補正予算が編成されたとしても、2018年度実績を下回るようにしていくことが財政健全化の第一歩と言えます。

資料5 政府の財政健全化目標

- 経済再生と財政健全化に着実に取り組み、2025年度の国・地方を合わせたPB黒字化を目指す。
- 同時に債務残高対GDP比の安定的な引下げを目指すことを堅持する。

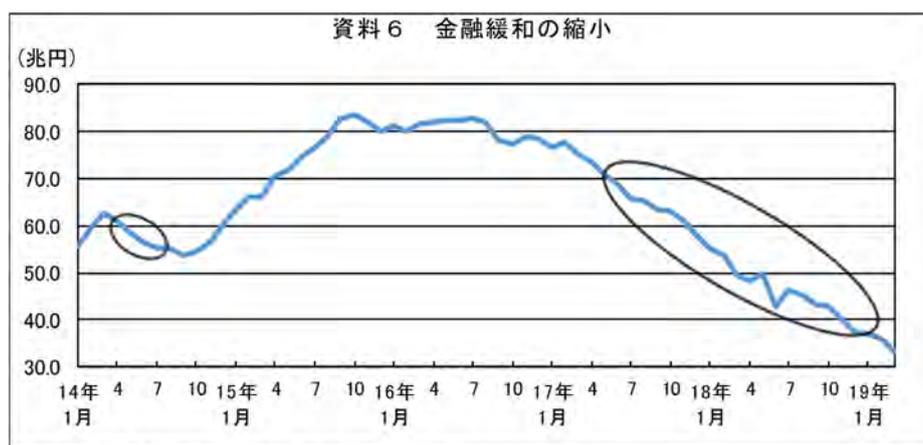
資料出所：「経済財政運営と改革の基本方針2018」2018年6月閣議決定

(金融政策)

* 日本銀行が供給する通貨量を示すマネタリーベース注の増加率は、2017年平均では17.0%、2018

年平均では7.3%となっていました。2019年3月には前年比3.8%に鈍化しています。また、日本銀行が金融市場調節方針において「年間約80兆円をめど」としている長期国債保有残高の増加額は、2019年3月には33兆円となっています。こうした金融緩和の縮小は、今後の金融政策のとりうる幅を広げるために有効と考えられますが、米中対立、アメリカにおける金利引き上げの打ち止め、2019年10月の消費税率引き上げなど、経済の変動要因が山積しており、国内外の政治・経済・社会の状況変化に迅速に対応する、柔軟かつ機動的な金融政策の推進により、経済のフェインチューニングに努めることが重要です。

(注) マネタリーベース：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。



(注) 1. 日銀の長期国債保有残高の対前年増加額。
2. 資料出所：日本銀行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

<政策の考え方>

円相場が購買力平価注（1ドル＝100円）よりも円安傾向にあること、アメリカの金利引き上げが打ち止めの状況である一方、わが国では金融緩和の縮小が行われていること、日米物品貿易協定交渉において、アメリカが22項目の「交渉目的」のひとつに為替を掲げていること、などから、今後の円相場について十分注意し、とりわけ急激な変動を招かないよう、外交政策、金融政策を展開していく必要がある。

<具体的な施策>

○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、対外的に強力にアピールしていくこと。

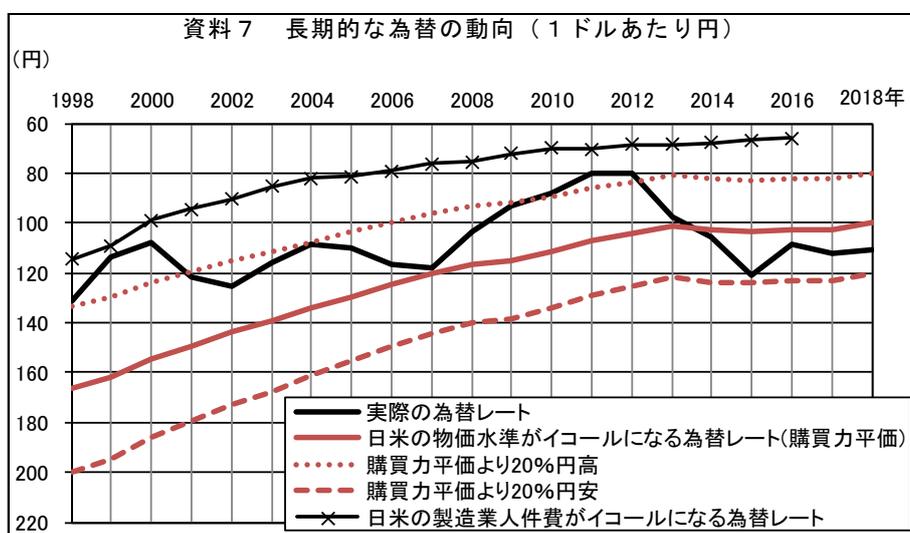
(注)購買力平価：たとえば日米の関係で言えば、日米両国の物価水準がイコールになる理論上の為替レート。

* 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（現実的为替レートが購買力平価に収斂していく）

- ③政治的要因：製造業の件費水準の違いを調整する方向で為替が変動する。
- 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。

*このうち②については、賃上げによる消費拡大を通じて物価水準が適度に上昇すれば、購買力平価が円安方向に動き、長期的に円高を抑制することになります。また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であり、実際にこの20年間の為替レートを見ても、「日米の製造業人件費がイコールになる為替レート」が円高の上限となっています。日本の人件費水準は主要先進国中で最低となっているため、海外から、これを理由とした事実上の円高誘導を求められる危険性があることに留意する必要があります。



③歳出削減計画や行政事業レビューの強化による早急な財政健全化

<政策の考え方>

PB黒字化を早急に実現し、政府債務残高の対名目GDP比を着実に低下させていくためには、数値目標を掲げた歳出削減計画の策定・実行が不可欠である。このため、「行政事業レビュー」注を通じたワイズ・スペンディング注とEBPM（証拠に基づく政策立案）注を徹底していく必要がある。

<具体的な施策>

- 早急な財政健全化に向けて、数値目標を掲げた歳出削減計画を策定し、実行すること。
- 各府省で実施している「行政事業レビュー」を抜本的に強化し、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、ワイズ・スペンディングとEBPMの徹底を図り、政府の無駄の根絶を図ること。
- 「行政事業レビュー」では、事業それぞれを個別に検討するだけでなく、5,000の事業について

て、事業の目的、対象、方策などを分類し、各府省内はもとより、府省横断的に類似の事業との比較を行い、整理・統合の可能性も含めて精査していくこと。

○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。

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

ワイズ・スペンディング：賢い支出。政策効果が高い歳出に重点化すること。

E B P M（証拠に基づく政策立案）：エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング。政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする。

（行政事業レビュー）

*行政事業レビューに関しては、これまで行革事務局の関与強化やレビューシート（行政事業点検票）の記載内容の改善など、取り組みの充実が図られてきましたが、2018年度の実績は、概算要求に向けた各府省による公開事業点検（公開プロセス）による事業の廃止2、抜本的な改善17、一部改善47、基金の点検による国庫返納予定額900億円、行政改革推進会議による検証を経た上で政府予算案作成に向け実施される秋の年次公開検証で612億円の減額などとなっています。

*5,000の事業について、ひとつずつ点検し、事業の効果的・効率的な実施を図っていくことは当然ですが、それとともに、類似の事業を比較し、整理・統合の可能性も含めて精査していくことが、行政の無駄の削減にとって不可欠です。レビューシートの「関連事業」欄には、「事業目的如何にかかわらず、事業の対象や態様において実施内容が類似していると受け止められる可能性のある事業について、その所管府省名、事業番号、事業名等を記載するとともに、当該事業と関連事業の役割分担の具体的な内容を記載する。この際、関連事業を可能な限り幅広い範囲で捉え、積極的に国民に対する説明責任を果たしていくものとする」とされていますので、他府省の事業についても、「可能な限り幅広い範囲で」記載されているかどうかチェックした上で、網羅的に点検していく必要があります。

（ワイズ・スペンディング）

*政府は2018年12月、「新経済・財政再生計画改革工程表2018」を策定しましたが、176頁にわたり諸施策が列記されているものの、具体的な歳出削減額目標が記載されているわけではなく、実際に歳出削減につながるのか、「財政再生」に資するのか、まったく不明確と言わざるをえません。

*2017年の骨太方針では、経済・財政一体改革における「改革に向けた横断的事項」として、「ワイズ・スペンディングの推進」「E B P Mの推進」がまさにトップに掲げられていましたが、2018年の骨太方針では、「ワイズスペンディング」は社会資本整備のみ、「E B P M」は社会保障分野と文教・科学技術分野を中心に触れられているにすぎません。行政事業レビューの抜本的強化を通じて、国の実施するあらゆる事業において、ワイズ・スペンディングが徹底され、またE B P Mが貫徹されるようにしなくてはなりません。

2. 自由貿易体制の強化

① T P P 11の拡大

<政策の考え方>

「自由で開かれた」国々において包括的及び先進的な自由貿易体制の拡大を図り、また資源輸出国の保護主義を回避する観点からも、T P P 11（環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定）の拡大を図っていくことが不可欠である。

<具体的な施策>

- T P P 11について、「評価」中のマレーシアを含め、国内手続きが完了していない参加国に対するフォローを強化すること。
- 日米物品貿易協定交渉では、T P P 11を上回る利益をアメリカに提供しないようにすること。輸出数量規制については、決して受け入れないこと。アメリカに対し、T P P 復帰をねばり強く働きかけていくこと。
- 自由で開かれたインド太平洋諸国はもとより、メルコスール（南米南部共同市場）注をはじめとするラテンアメリカ諸国、E U、英連邦諸国などに対し、積極的にT P P 11加入を働きかけていくこと。
- 新規参加国と二国間交渉を行う際、相手側の工業製品の関税撤廃が過度に先送りされることのないよう、とくに留意すること。

(注)メルコスール（南米南部共同市場）：アルゼンチン、ボリビア、ブラジル、パラグアイ、ウルグアイが加盟。ベネズエラは資格停止中。

(T P P 11)

- * T P P 11は2019年1月の第1回委員会会合において、本協定の「原則を受け入れ、かつ、本協定の高い水準を満たす意志がある全てのエコノミー（国・地域）に開かれていることを繰り返し表明し、これらの新たなエコノミーの加入を通じて本協定を拡大していくという強い決意を確認」し、加入希望エコノミーに関する加入手続きを明らかにしました。
- * イギリスのE U離脱に関しては、T P P 11が日本以外の国々がほぼ完全に関税を撤廃する「包括的及び先進的な協定」であり、イギリス、E Uがともにこれに加入することにより、イギリスとアイルランドの国境問題が解消する可能性があることから、両エコノミーの加入に向けて、積極的な働きかけを行っていくことが重要です。
- * T P P 11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T P P 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T P P 離脱の遠因となっている可能性があり、実際、T P P 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年目に

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。新規参加国との二国間の並行交渉において、日本の一部関税の先送りのために、相手側の工業製品の関税撤廃先送りがバーターとならないようにしていく必要があります。

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	ニュージーランド	シンガポール	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等政府対策本部資料より金属労協政策企画局で作成。

（RCEP）

*日本は、ASEAN10カ国およびオーストラリア、中国、インド、日本、韓国、ニュージーランドの参加するRCEP（東アジア地域包括的経済連携）の交渉に加わっています。アメリカ、カナダ、メキシコのUSMCA（新NAFTA）では、参加国が非市場経済国とFTAを締結した場合、他の参加国はUSMCAを破棄できることになっていますが、日米物品貿易協定でアメリカは、日本が非市場国とのFTA交渉を行う場合、透明性を確保し適切な行動をとるためのメカニズムを規定するよう、求めています。

Ⅱ. 第4次産業革命への対応を通じた「攻め」の産業政策

情勢認識

第4次産業革命が急速に進展し、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなどによるデジタル化・インテリジェント化が進んでいます。政府は2017年12月の「新しい経済政策パッケージ」において、2020年までの3年間で「生産性革命・集中投資期間」とし、大胆な税制、予算、規制改革などあらゆる施策を総動員することとし、2018年6月策定の「未来投資戦略2018」では、第4次産業革命の技術革新を存分にに取り込み、「Society 5.0注」を実現するため、次世代モビリティや次世代ヘルスケアのシステム構築などに向け、データ駆動型社会の共通インフラの整備、大胆な規制・制度改革などを打ち出しています。

長期化が想定される米中対立の下、とりわけサイバーセキュリティや知的財産権保護に関しては、米中対立のまさに核心的部分であり、わが国でも、サイバーセキュリティ基本法の改正や、「サイバーセキュリティ意識・行動強化プログラム」の策定が進められ、「相互に信頼性が確保されたデータフリーフロー注を促進する国際的な枠組み」の提唱などを行っています。

金属労協では、「2019～2020年度運動方針」において、第4次産業革命について、「この好機をとらえ、積極的に推進する立場を明確にし、生産性の向上や働き方の改革につなげるべきである」と指摘するとともに、すべての人が仕事の変革に対応できるよう、教育訓練や人材の適切な再配置などによる、いわゆる「公正な移行(Just Transition)」を主張しています。また、在日ドイツ大使館、IGメタル(ドイツ金属労組)との協力の下、「インダストリー4.0に関する日独対話フォーラム」を開催(2018年9月)し、RRI(ロボット革命イニシアティブ協議会)と連携して、2019年4月に開催された「ハノーバーメッセ2019」のジャパンパビリオンに協賛参加するなど、第4次産業革命の先行きに対する検討を深め、情報発信を行っています。

中国経済の減速による対中輸出の減少が始まっていますが、東南アジアなどへの生産拠点移転に伴う設備投資関連需要の拡大などが想定され、また長期的には、グローバル市場における勢力図が一変する可能性もあることから、わが国産業・企業として過度な悲観に陥ることなく、中国企業に替わってグローバル市場の主導権確保を図っていくことが重要です。

第4次産業革命の急速な進展の下で、仕事の中身の大幅な変化が不可避となっており、これに対応するための継続訓練・再訓練が最重要課題となっています。わが国の継続訓練は、企業のOff-JT、OJTが中心となっており、高等教育機関などに対する企業の期待は大きくありませんが、わが国においても、第4次産業革命に対応するためのリカレント教育の再編成が不可欠であり、その中では、企業のOff-JT、OJTはもとより、専門高校、高等専門学校、大学、大学院、専門職大学院などを網羅的に活用していくことが重要になってくるものと思われます。

(注)Society 5.0: サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会(Society)。狩猟社会(Society 1.0)、農耕社会(Society 2.0)、工業社会(Society 3.0)、情報社会(Society 4.0)に続く、新たな社会。

(注)データフリーフロー: 情報の自由な流通

1. 第4次産業革命を担う人材の育成

①第4次産業革命への対応など戦略的分野における人材の育成

<政策の考え方>

第4次産業革命に対応し、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなど戦略的分野を担う人材の育成に注力するとともに、仕事の中身が変化する者、職務や職種が変わる者に対するリカレント教育を強化し、すべての人が変革に対応できる「公正な移行（Just Transition）」を実現していかなければならない。また、ICT（情報通信技術）系が専門ではない技能者・技術者がIoT、ビッグデータ、AIなどICT系の知識を習得すること、ICT系専門技術者がものづくりの技術・技能に精通することは、第4次産業革命の推進による日本のものづくり産業の強化にとって不可欠である。

第4次産業革命を担う人材の育成イメージ

誰に	どこで	何を
将来の産業人	小学校、中学校、民間教室、民間企業	・STEM(科学・技術・工学・数学)教育 ・初等教育・前期中等教育段階でのICT活用技術の習得
職業教育段階の人		
ICT系の専門技術者をめざす人	専門高校、高専、大学、大学院、専門職大学院、専門学校、民間企業	・ICT系専門技術の習得
非ICT系の技能者・技術者、事務系、販売・サービス系の職業をめざす人	高校、大学、専門学校、民間企業	・ICT系基礎知識・活用技術の習得
現役の産業人		
ICT系の専門技術者	企業内教育、専門学校、専門高校専攻科、高専専攻科、大学、大学院、専門職大学院	・ICT系専門技術の習得・レベルアップ ・非ICT系の業務や技術に対する理解
非ICT系の技能者・技術者	企業内教育、専門学校、専門高校専攻科、高専専攻科、大学	・ICT系の基礎知識の習得、活用技術の習得・レベルアップ
上記以外の人	企業内教育、公的職業訓練機関、専門学校	・ICT系の基礎知識の習得、活用技術の習得・レベルアップ

資料出所：金属労協

<具体的な施策>

- 専門高校、高等専門学校については、3年および5年の本科修了後、さらに高度な教育を行う「専攻科」を拡充し、第4次産業革命に対応するものづくり人材の育成を図るとともに、社会人のリカレント教育の場としても活用していくこと。
- 大学、大学院については、第4次産業革命を担う人材の育成に資する大学、大学院の科目の内容に関する一覧を作成し、社会人に対し、科目等履修生制度の活用を促すこと。
- 専門職大学院については、第4次産業革命に関連する分野の創設を促進すること。
- 企業に対して、地域の産業基盤強化や社会貢献の観点に立って、初等・中等教育、および大学、大学院、専門職大学院に対するICT分野の学習指導支援員、実務家教員の提供を促すこと。このため、企業で働く者が在職のまま学習指導支援員、実務家教員として活動できるよう、就業規則上の枠組みを提案すること。

○ICT系企業などにおけるインターンシップ、職場体験の拡充を促し、第4次産業革命のダイナミズムを学生・生徒が実感できるようにしていくなど、第4次産業革命に対応するための教育については、学校教育と産業界が一体となって、その強化を図ること。

○なお、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、大学がこれに対応するため、柔軟かつ迅速な学部・学科編成の見直しと、柔軟な学生の受け入れができる体制としていくこと。

(リカレント教育)

資料9 リカレント教育とは

リカレント教育という用語は、1969年5月に、ベルサイユで開かれた第6回ヨーロッパ文部大臣会議において、スウェーデンの文部大臣であったパルメ氏がスピーチの中で使ったのが最初と言われている。

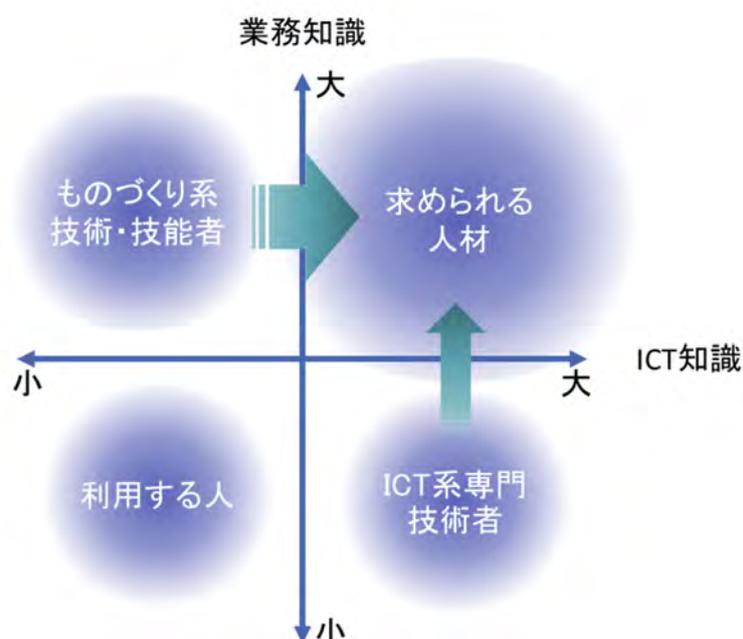
この考え方は、OECD(経済協力開発機構)で注目され、1970年代に教育政策論として各国に普及していった。OECDは、1973年「リカレント教育—生涯学習のための戦略—」という報告書をまとめ、リカレント教育の概念を明らかにした。同報告書によれば、リカレント教育は、生涯学習を実現するために行われる義務教育以後の包括的な教育戦略であり、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を、個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散されることであるとされる。我が国では、還流教育と訳されたりもしたが、慣用語として定着せず、今日では一般にリカレント教育と称されている。

このリカレント教育は、次の理由から要請された。従来、教育の普及・充実は、青少年を主たる対象とした教育制度の延長として行われてきたが、このことは、青少年の社会参加を遅らせ、社会への貢献の機会を少なくするというおそれのあること、急激な社会変動に伴う新たな知識、技術の習得が求められることに対して、人生初期の教育だけで対処することは困難であること、労働経験・社会経験を積むことにより学習動機が生じ、この場合は青少年期における教育よりも学習の効率が高いということ等である。

また、リカレント教育は、教育と他の社会活動、特に労働との相互作用により営まれるものであり、教育と、社会、経済、労働に関する諸政策との密接な連携が要請されるとしている。

資料出所：文部科学省

(ICT人材育成の概観)



(専攻科)

* 高等学校や高等専門学校には、卒業生もしくはそれと同等以上の学力を有する者に対して、精深な程度において、特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的として、専攻科が設けられている場合があります。修業年限は1年以上ですが、実際には2年のものが多いと言われています。高校の場合、一定の要件を満たした専攻科の卒業生は、大学に編入することができ、また科目履修により大学で単位を取得した場合には、学士の学位を取得することができます。普通科以外の高校約2,300に対し、専攻科は140程度に止まっており、国家試験受験資格の関係で、看護科、水産科が多い状況にあります。第4次産業革命の進展の下、技能系人材やICT系が専門ではない技術者についても、ICT系の基礎知識や活用技術が不可欠となっていることから、工業高校についても積極的に専攻科を設置し、これに対応するものづくり人材の育成を図るとともに、社会人のリカレント教育にも活用していくことが有効と考えられます。

(科目等履修生制度、専門職大学院)

* リカレント教育の重要性が増している一方、高等教育機関（4年制大学）への25歳以上の入学者割合（2015年）を見ると、日本は2.5%とOECD平均の16.6%を大きく下回っています。企業が外部教育機関として大学等を活用していない理由としては、「大学等を活用する発想がそもそもなかったため」、「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」、「他の機関に比べて教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」といった理由となっています。企業が大学等に期待する教育環境としては、社会人に配慮した時間帯での授業、短期間のコース、インターネットでの授業、安い授業料などが挙げられています。

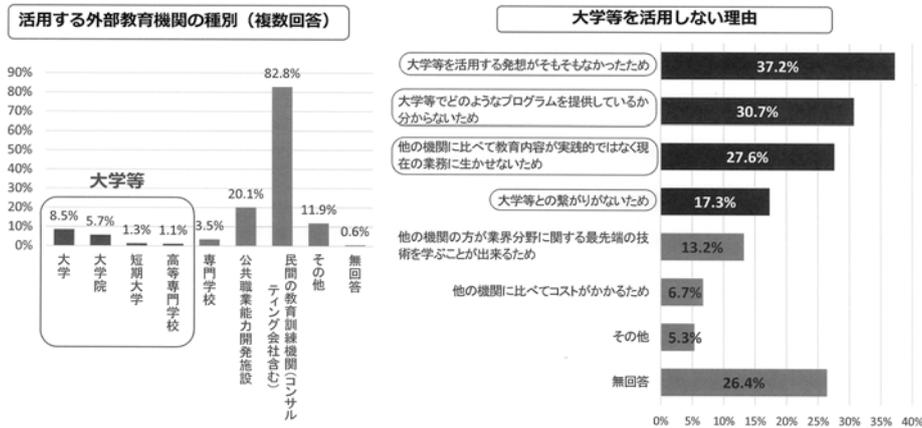
* こうしたことからすれば、大学・大学院に入学せず授業科目を履修し、単位を取得できる科目等履修生制度の活用や、夜間開講が一般的な専門職大学院の活用が有効と考えられます。しかしながら、専門職大学院は教職大学院、法科大学院が中心となっており、2017年度時点で122校のうち、ICT系はわずか5校にすぎません。

* また、大学・大学院では、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する実務家教員の活用がクローズアップされていますが、その質と数の確保が課題となっています。当面、それぞれの分野で最先端の仕事に携わっている現役の企業人が、時間を割いて実務家教員として指導にあたることができるよう、またそれが企業にとっても地域の産業基盤強化、社会貢献であると認識されるよう、環境整備と啓発に努めていくことが必要です。

資料10 企業の外部教育機関としての大学の位置付け

企業の外部教育機関としての大学の位置付け

○企業の8割が外部教育機関として民間の教育訓練機関を活用。一方、大学を活用するのはごくわずか。
○大学を活用しない理由の上位は「大学を活用する発想がそもそもなかった」、「大学でどのようなプログラムを提供しているかわからない」。



資料出所：イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究（文部科学省委託事業）」2016年3月

資料11 社会人の学び直しで大学に望まれる教育環境
(5つまで選択、上位5つ)

回答	割合 (%)
<企業等対象調査>今後、大学等に教育環境面で特に実施してほしいこと	
夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること	44.2
短期間で修了できるコースを充実させること	36.1
インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること	30.8
授業料を安く設定すること	24.6
時間帯を自由に選択可能にすること	18.8
<社会人教育未経験者対象調査>重視する教育環境	
授業料を安く設定すること	33.8
インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること	24.2
短期間で修了できるコースを充実させること	18.9
入学時期をフレキシブルにすること	17.8
夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること	17.6

(注)1. 現在「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない組織」で、従事者が大学等で学ぶことを「今後も認めない」「許可するかどうかわからない」「無回答」と回答した組織を除いた組織、大学等で学び直しを「行いたい」「行うことに興味がある」と回答した者に対する質問。
2. 資料出所：イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書」(文部科学省委託事業)より金属労協政策企画局で作成。

②情報セキュリティ人材をはじめとするICT系人材の資格制度の活用促進

<政策の考え方>

ICT関連の資格には、国家資格とベンダー資格注、ICT関連団体によるベンダーニュートラルな資格があり、また対象として、ICT企業の専門技術者のためのもの、ICTを利用するユーザー企業のためのものがあるが、ICT系はもっとも資格の多い分野であり、専門

知識が不足しているICTユーザーの中小企業で働く技能系人材やICT系専門ではない技術者に対し、適切な情報提供が必要である。

情報セキュリティ対策は、経営リスク、社会的責任の両面できわめて重要な課題となっており、米中対立によってその重要性が一層高まっている。情報セキュリティ分野はICT系の中でもとくに人材不足が指摘されているが、日本で最高レベルの国家資格である情報処理安全確保支援士については、受験者、合格者とも減少傾向となっており、その取得促進が必要である。

<具体的な施策>

- ICT系の資格について、国家資格、ベンダー資格、ICT関連団体による資格を問わず、また国内外に関わらず、取得者数の伸び率をはじめ各種の情報が網羅的に閲覧できるデータベース整備を行うこと。
- 「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」の大枠の仕組みである「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練）」では、目標とする公的職業資格について、受験率・合格率が低いと見られる講座については、3年後の再指定を行わないこと。このため、厚生労働省・経済産業省は受給者、受験者、合格者の名寄せを行い、受験率・合格率の確認を行うこと。
- 情報処理安全確保支援士については、その位置づけに相応しい名称に変更すること。

ベンダー資格：機器やソフトウェアのメーカー・販売会社が、自社の製品を使って業務を行う者に対して認定する資格。

（情報セキュリティ人材）

- *（独法）情報処理推進機構の「IT人材白書2018」によれば、IT企業において、情報セキュリティ専門技術者を「確保できている」企業は全体で7.8%に過ぎず、従業員1,001人以上の企業でも11.8%に止まっています。

（第四次産業革命スキル習得講座）

- *経済産業省では、「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」という仕組みを始めています。厚生労働省の所管する「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練）」と連携しており、「IT・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けてキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度」とされています。講座の修了者には、専門実践教育訓練給付金が支給されますが、給付額は、教育訓練実施者に支払った教育訓練経費の50%に相当する額で、1年間の最高額は40万円、訓練期間は最大で3年間とされているため、3年間で最高120万円、また修了後、あらかじめ定められた公的職業資格等を取得し、受講修了日の翌日から1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された人、またはすでに雇用されている人に対しては、教育訓練経費の20%に相当する額が追加支給され、50%と20%を合わせて、3年間の場合は最高168万円（2年の場合は112万円、1年の場合は56万円）という制度です。
- *給付という点では充実した制度だと思いますが、効果測定という点では、不十分なように思われます。厚生労働省の「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練）」では、講座が目標とする公的職業

資格の取得について、教育訓練実施者が教育訓練給付金の受給者などにアンケート調査や電話調査を行い、資格試験の受験率や合格率を把握し、厚生労働省に報告を行うことになっていますが、これらが低いからといって指定取り消しになるわけではありません。そもそも教育訓練実施者によるアンケート調査や電話調査で正確なデータが把握できるのか、という問題もあります。厚生労働省・経済産業省は給付金の受給者、資格試験の受験者・合格者の名寄せを行い、受験率・合格率の確認を行うとともに、受験率が低い、合格率が平均的な水準よりも低いといったような講座については、3年後の再指定を行わないなどの対応が必要と思われま

(情報処理安全確保支援士)

* 情報処理安全確保支援士は、2017年度に始まった情報セキュリティ分野の、日本の国家資格としては最高レベルの資格ですが、前身の情報セキュリティスペシャリスト試験に比べ、受験者数、合格者数とも減少傾向となっており、2018年春期試験では、前年に比べ受験者数がマイナス10.9%、合格者数がマイナス8.0%、旧制度だった前々年に比べると、それぞれマイナス15.2%、マイナス13.1%となっています。その要因について検討を深めていく必要がありますが、当面、「サイバーセキュリティに関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行うとともに、必要に応じその取組の実施の状況についての調査、分析及び評価を行い、その結果に基づき指導及び助言を行うことその他事業者その他の電子計算機を利用する者のサイバーセキュリティの確保を支援することを業とする」という重責に相応しい名称に変更していく必要があるものと思われま

資料12 情報セキュリティ資格の比較

項目	情報処理安全確保支援士(登録セキスペ)	CISSP(情報セキュリティ・プロフェッショナル認証資格制度)
主催	(独法)IPA(情報処理推進機構)主催の国家資格	(ISC) ² (アメリカの非営利団体)主催の国際資格
資格者数	18,330人(2019年4月)	131,180人(2018年12月、うち日本人2,197人)
受講料	5,700円	599米ドル
資格維持に必要なこと	<ul style="list-style-type: none"> ・IPA主催の講習への参加 オンライン講習を年1回 受講料: 20,000円 集合講習を3年に1回 受講料: 80,000円 	<ul style="list-style-type: none"> ・85米ドル/年 ・継続的な学習(1年あたり必要なCPE: 20ポイント) * 1CPEは、1時間相当の学習で与えられるもの。 (例) オンラインシンポジウム、セミナーへの参加

資料出所: IPA、(ISC)²より金属労協政策企画局で作成。

2. 第4次産業革命への対応

①第4次産業革命で世界をリードしていくための成長戦略の再構築、迅速な政策策定

<政策の考え方>

経済産業省では、第4次産業革命による技術革新を踏まえ、未来社会「Society 5.0」に向け、さまざまな繋がりによって新たな付加価値の創出や社会課題の解決をもたらす「Connected Industries」の実現をめざしている。

ICTによる「さまざまな繋がり」が第4次産業革命の核心であることからすれば、米中対立の長期化による「繋がり」の変化に対応した成長戦略の練り直しが必要である。

<具体的な施策>

○米中対立の長期化など経済環境の激変の下で、わが国が第4次産業革命において世界をリードしていくための成長戦略を再構築すること。各府省が個別に検討するのではなく、内閣府、総務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、防衛省など一体となって政府としての全体のグランドデザインを描き、体系的に構築していくこと。

○日本の主導によって「相互に信頼性が確保されたデータフリーフローを促進する国際的な枠組み」の構築を急ぐこと。「国際的な枠組み」とTPP11との連携についても検討すること。

○すべての人が仕事の変化に対応できる、「公正な移行（Just Transition）」に向けて、国、産業、企業、職場のそれぞれにおける対話の枠組みを検討すること。

○第4次産業革命に対応するための政策、法令や関連諸制度およびインフラの整備について、国際的に後れを取ることのないよう、迅速に進めること。とりわけ、法案審議が後回しにされないようにすること。

*アメリカのペンス副大統領は2018年10月4日、ハドソン研究所において、対中国政策に関する重要演説を行いました。共和・民主両党の共通認識に立ったアメリカの長期戦略を示したものの、と受け止められており、

- ・中国が貿易障壁を撤廃し、経済を完全に開放することを要求する。
- ・米国の知的財産の窃盗が完全に終了するまで、中国政府に対し行動を続ける。中国政府が強制的な技術移転という略奪的な慣行を止めるまで、引き続き断固とした態度をとる。
- ・自由で開かれたインド太平洋というビジョンを前進させるため、インドからサモアに至るまで、地域全体で価値観を共有する国々との間に、新たなより強固な絆を築いている。
- ・中国の借金漬け外交に代わる公正で透明な選択肢を外国に与える。
- ・国家安全保障を中国の略奪行為から守るため、米国への中国の投資に対する監視を強化した。
- ・アメリカ中に新しいコンセンサスが生まれている。知的所有権を放棄したり、中国の抑圧を助長したりすることを意味するのであれば、多くの企業家たちが、中国市場への参入をためらっている。しかし、もっと多くの人がこのあとに続かなくてはならない。
- ・中国は、米国民と彼らに選出された両党の連邦議員が決断したことを知るべきである。

などを主な内容としています。

- *2018年12月の米中首脳会談を受けて、米中両国は強制的な技術移転、知的財産権の保護、非関税障壁、サイバー攻撃、サービス・農業の5分野の構造改革について交渉を行っています。5分野のうち3分野がデータ関連であることが事態の深刻さを表しており、たとえ何らかの合意がなされた場合でも、基本的な米中対立構造を解消することにはならないと見られています。
- *2018年12月に高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部・官民データ活用推進戦略会議がとりまとめた「デジタル時代の新たなIT政策の方向性について」では、「国際的に広く連携し、個人情報と重要産業情報を含め、相互に信頼性が確保されたデータフリーフローを促進する国際的な枠組みを立ち上げる」ことが打ち出されています。政府は、自由、公正かつ安全なサイバー空間の堅持に向けて多国間・二国間のハイレベル協議を重ねています。わが国主導の下、「相互に信頼性が確保されたデータフリーフローを促進する国際的な枠組み」の構築を急ぐことが、第4次産業革命の展開にとって決定的に重要となっています。
- *華南米国商工会議所が2018年10月上旬に行った調査によれば、中国南部に進出した企業219社（米国企業45%、その他の外国企業21%、中国企業34%）のうち、約7割が中国への投資を見送り、生産ラインの一部か全部を中国から東南アジアなどに移転する計画を検討しているとのことであり、企業がグローバルなバリューチェーンの再構築を求められている点からしても、成長戦略の見直しが必要です。

②第4次産業革命の成果を労働時間短縮に配分していくための調査研究の実施

<政策の考え方>

第4次産業革命に伴う仕事の内容の大幅な変化によって、必要とされる雇用の減少を予測する試算が、政府・民間から発表されている。一方、わが国の年間総実労働時間は、平均では1,700時間台となっているものの、フルタイム労働者は2,000時間台にあり、先進国の中ではきわめて長い状況にある。第4次産業革命による成果を、労働時間短縮に配分することにより、「良質な雇用」の実現に寄与する適正な労働時間を追求していくとともに、働く者の活力・創造力の向上を図っていく必要がある。

<具体的な施策>

○第4次産業革命による生産性向上の成果を、労働時間短縮に配分していくための調査研究を実施すること。

*たとえば、第4次産業革命がない場合の1人あたり潜在成長率を年率1%とし、第4次産業革命によってこれが2%に高まった場合、実際の需要増のペースが1%に止まれば、1%の供給力過剰が生じることとなります。賃上げなどにより需要増のペースを2%に高めることができれば、供給力過剰は解消されますが、現実には、第4次産業革命によって、仕事の内容が大きく変化し、職務の変更が必要となる従業員が増えてくるとすれば、雇用削減によって供給力過剰の解消が図られ、あわせて、賃上げも抑制されてしまう可能性が大きいものと思われます。その場合には、第4次産業革命が、需要不足のスパイラルを発生させることとなります。

*これを避けるため、第4次産業革命がない場合の成長率1%を通常の賃上げに配分し、第4次産業革命による成長率の上昇分1%を労働時間短縮に配分する、といったことができれば、第4次産業革命の下においても、1人あたり潜在成長率は1%となり、供給力過剰を回避することができます。

*国際競争の観点から見ても、わが国製造業の時間あたり人件費は主要先進国で最低となっており、労働時間短縮が国際競争力を損なうことにはならないと思われま

*なお、時間給制が適用されている労働者などについては、労働時間短縮分の賃上げが、労働時間短縮への配分ということになります。

③次世代モビリティの開発加速化のための取り組み強化

<政策の考え方>

次世代モビリティ開発、とりわけ国内外の自動車メーカーやICT系企業による自動車の自動運転の開発競争が激化している。政府の「官民ITS（高度道路交通システム）構想・ロードマップ2018」では、

- ・我が国の自動車産業が海外との自動運転の開発競争に打ち勝ち、世界に先んじて実用化を進めていくことで、引き続き世界一の産業としての地位を不動のものとしていく。
- ・2020年までに「世界一安全な道路交通社会」を構築する。
- ・2030年までに「世界一安全で円滑な道路交通社会」を構築・維持する。

といった目標を示しており、具体的な対応を早急に進めていく必要がある。

<具体的な施策>

○「ロードマップ」において、「2030年に向けた重要目標達成指標」として「設定する方向で検討する」とされている以下の目標については、ベンチマークとする各国の数値との比較を通じて、わが国の進捗状況を確認するためにも、迅速に設定していくこと。

- ・交通事故の削減 ・交通渋滞の緩和 ・物流交通の効率化 ・高齢者等の移動支援
- ・自動運転システムの普及 ・車両生産・輸出 ・インフラ輸出

○海外の企業や政府における自動運転の開発目標・ロードマップ、実際の自動運転技術の開発状況、法令や関連諸制度およびインフラなどに関する検討・整備状況などに関して、最新の情報の入手に努め、その共有化を図ること。それらの情報をもとに、世界標準に沿った法令、関連諸制度、インフラなどの整備を海外に後れをとることなく迅速に行っていくこと。

*監査・税務・アドバイザリーファームのグローバルネットワークであるKPMGインターナショナルは、2018年に自動運転の普及準備度に関する調査結果を発表していますが、これによれば、わが国の自動運転の準備度は世界で11位と、かなり出遅れていることがわかります。項目別では、インフラ整備は3位となっているものの、技術開発は7位に止まり、政策・法整備は12位、社会受容度が16位となっています。技術開発の中身も含めた、進捗度の詳細な国際比較を行っていくことが重要です。

Ⅲ. 「付加価値の適正循環」と人材の確保・育成

情勢認識

第4次産業革命はバリューチェーン全体で取り組んで成果をあげるものですが、金属労協では、バリューチェーンを構成する各プロセス・分野の企業で適正に付加価値を確保し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資などに用いることにより、新たな付加価値を創造し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていく、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築に取り組んでおり、その一層の強化が不可欠となっています。下請法や、独占禁止法の優越的地位の濫用規制で適切に対処できていない部分については、仕組みや運用の見直しを図り、不公正取引を根絶していく必要があります。

第4次産業革命の下においても、現場力が決定的に重要である点については変わりはありませんが、中小企業では総じて「カイゼン活動」の取り組みが進んでおらず、「カイゼンインストラクター」の活用などによる生産性向上の促進を図っていくことが重要となっています。

1. 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

<政策の考え方>

大企業と中小企業、セットメーカーとサプライヤーなどの間における取引の適正化に関しては、一般法として独占禁止法において優越的地位の濫用規制が設けられ、その中で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る。

優越的地位の濫用規制は対象とされる取引の範囲が広く、課徴金も設けられているが、課徴金の適用例はごくわずかで製造業には適用例がなく、課徴金算定率も低い。一方、下請法は対象範囲が限られ、支払遅延、買ったたきなど実体規定違反について、金銭的不利益や刑事罰が設けられておらず、どちらも適正取引の確立に力を発揮するものとなっていないことから、優越的地位の濫用規制を強化していく必要がある。

<具体的施策>

○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、親事業者に比べて下請事業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。

○下請法の禁止行為として、「不当な短納期」たとえば、

- ・仕様変更・追加発注を行ったにもかかわらず、納期を変更しない。
- ・不要不急の時間・曜日指定による発注。
- ・短納期・追加発注に見合った価格設定が行われていない。

などについて、追加すること。

○優越的地位の濫用に関しても、抑止力が働く厳しい制裁を行っていくこととし、課徴金算定率の大幅な引き上げを図り、製造業に対してもその積極的な活用を行っていくこと。

○優越的地位の濫用を刑事罰の対象とすることについても検討すること。

○優越的地位の濫用規制、下請法、下請かけこみ寺、中小企業庁の下請適正取引ガイドライン、業界団体の自主行動計画、および下請Gメンなどの仕組みに関して、下請事業者、親事業者のすべてが熟知しているよう、たとえば「防火管理者」と同様の仕組みでこれらに精通した人材の配置を企業に対し義務付けること。

（下請法の保護対象となる取引）

- * 下請法は、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託を対象に、親事業者と下請事業者を資本金区分により判断し、親事業者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったときなどの行為を規制することにより、下請取引を公正にし、下請事業者の利益を保護しようとするものです。
- * 下請法の対象となる下請取引は、物品の製造委託・修理委託の場合、資本金3億円超の親事業者と資本金3億円以下の下請事業者の取引、資本金1千万円超3億円以下の親事業者と資本金1千万円以下の下請事業者の取引に限られています。親事業者の資本金が1,100万円の場合は、資本金1千万円の下請事業者との取引も対象となりますが、親事業者が3億円の場合、下請事業者が1,100万円だと対象にならないなど、バランスを欠いたものとなっています。
- * もともと下請関係は企業規模とは関係がなく、下請事業者のほうが親事業者よりも規模が大きい場合もあります。本来、このような取引も下請法の対象とすべきですが、下請法では、一般法である独占禁止法で必要とされる親事業者の「優越的地位」の立証の代わりに、資本金要件を設けているとの説明がなされています。しかしながら、資本金要件を「優越的地位」の立証に代えるということだけであれば、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、単に下請事業者の資本金が親事業者よりも小さいことだけを要件とすればよいはずですが。

（短納期）

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の業種別経済団体、47の地方別経済団体が2017年にとりまとめた「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」に見られるように、適正な納期は適正取引の重要な要件であり、下請法においても規制していく必要があります。

資料13 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

資料出所：経団連

資料14 下請法における親事業者の禁止行為

禁止事項	概要
受領拒否（第1項第1号）	注文した物品等の受領を拒むこと。
下請代金の支払遅延（第1項第2号）	下請代金を受領後60日以内に定められた支払期日までに支払わないこと。
下請代金の減額（第1項第3号）	あらかじめ定めた下請代金を減額すること。
返品（第1項第4号）	受け取った物を返品すること。
買ったたき（第1項第5号）	類似品等の価格又は市価に比べて著しく低い下請代金を不当に定めること。
購入・利用強制（第1項第6号）	親事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること。
報復措置（第1項第7号）	下請事業者が親事業者の不正な行為を公正取引委員会又は中小企業庁に知らせたことを理由としてその下請事業者に対して、取引数量の削減・取引停止等の不利益な取扱いをすること。
有償支給原材料等の対価の早期決済（第2項第1号）	有償で支給した原材料等の対価を、当該原材料等を用いた給付に係る下請代金の支払期日より早い時期に相殺したり支払わせたりすること。
割引困難な手形の交付（第2項第2号）	一般の金融機関で割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること。
不当な経済上の利益の提供要請（第2項第3号）	下請事業者から金銭、労務の提供等をさせること。
不当な給付内容の変更及び不当なやり直し（第2項第4号）	費用を負担せずに注文内容を変更し、又は受領後にやり直しをさせること。

資料出所：公正取引委員会

（優越的地位の濫用にかかわる課徴金）

- * 下請法では、親事業者の発注書面交付義務や書類保存義務といった手続規定に違反した場合には、刑事罰（罰金）が設けられていますが、受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどといった実体規定違反については、原状回復を求め、勧告・公表が行われるだけで、抑止効果はきわめて限定的です。こうした法の制度設計は、大変奇妙なもののように思われます。支払遅延や買ったたきなどの行為は、書面の交付義務違反より軽い、という誤ったメッセージを伝えることになりかねません。
- * 結局、独占禁止法の優越的地位の濫用規制における課徴金が唯一、違反事業者に対して課される金銭的不利益ということになりますが、カルテルなどの場合には、課徴金は対象商品の売上高の10%に及ぶのに対し、優越的地位の濫用の場合には、当該行為の相手方からの購入額の1%に過ぎません。また「その額が百万円未満であるときは、その納付を命ずることができない」とされています。優越的地位の濫用で得られる利益が少なくとも取引額の数%以上には及ぶと想定すれば、あまりにも過少であり、抑止力は期待できないと判断せざるをえません。とりわけ、1億円未満の取引（最長3年間で）については課されないということであれば、場合によっては、小規模な下請事業者に対しては何をしても実質的な制裁手段が課されないということになりかねません。
- * 優越的地位の濫用規制に関する課徴金の事例を見ると、2010年の制度発足以来、これまで5件の適用例しかなく、また、すべて小売業による納入業者に対する優越的地位の濫用となっています。課徴金10億円以上のものは、すべて従業員の派遣がからんでおり、そのために大口の納入業者が網羅的に対象とされ、課徴金が高額になっているものと推測されます。
- * 中小企業庁の委託による「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」によれば、下請事業者のうち、優越的地位の濫用規制を知っている事業者は52.8%、下請法を知っている事業者は64.0%、下請ガイドラインを知っている事業者は44.3%、下請かけこみ寺を知っている事業者

は25.6%などとなっています。下請ガイドラインを知っている事業者のうち、活用しているのは23.4%に止まっています。

*親事業者については、下請ガイドラインを知っている事業者が72.3%で、下請事業者に比べれば高くなっていますが、それでも8割に達していません。また下請ガイドラインを知っている事業者のうち、活用しているのは70.4%で、これも8割に達していません。

*業界団体による自主行動計画も含め、これらの仕組みについては、下請事業者、親事業者のすべてが熟知しているよう、周知徹底していく必要があります。

資料15 独禁法における課徴金算定率

違反行為	(%)		
	製造業等	小売業	卸売業
不当な取引制限	10	3	2
同(中小企業)	4	1.2	1
支配型私的独占	10	3	2
排除型私的独占	6	2	1
共同の取引拒絶			
差別対価	3	2	1
不当廉売			
再販売価格の拘束			
優越的地位の濫用	1		

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

2. 資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料16 優越的地位の濫用に関する審査事件の処理

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

資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料17 適正取引のためのガイドライン、自主行動計画

中小企業庁の策定した「下請適正取引等推進のためのガイドライン」

(1)素形材、(2)自動車、(3)産業機械・航空機等、(4)繊維、(5)情報通信機器、(6)情報サービス・ソフトウェア、(7)広告、(8)建設業、(9)建材・住宅設備産業、(10)トラック運送業、(11)放送コンテンツ、(12)金属、(13)化学、(14)紙・加工品、(15)印刷、(16)アニメーション制作業、(17)食品製造業・小売業(豆腐・油揚げ製造業)、(18)食品製造業・小売業(牛乳・乳製品製造業)

業界団体の策定した自主行動計画

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

建設機械、産業機械、工作機械：一般社団法人日本建設機械工業会、一般社団法人日本産業機械工業会、一般社団法人日本工作機械工業会

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

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

流通業（スーパー、コンビニ、ドラッグストア等小売業）：

一般社団法人日本スーパーマーケット協会、一般社団法人新日本スーパーマーケット協会、日本チェーンドラッグストア協会、一般社団法人日本ボランティアチェーン協会、一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会

トラック運送業：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

警備業：一般社団法人全国警備業協会

放送コンテンツ業：放送コンテンツ適正取引推進協議会

資料出所：中小企業庁ホームページ

②「カイゼンスクール」の設置促進

<政策の考え方>

中小企業では、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）といったカイゼン活動が必ずしも普及していないため、適正取引の確立と併せたカイゼン活動の徹底によって、生産性の向上、付加価値の拡大が図られる余地が大きい。また、製造現場におけるIoT、ビッグデータ、AI、ロボットなどの導入の効果をより高めていくためには、カイゼン活動が行われ、ムダのない効率的な現場となっていることが不可欠である。経済産業省の「中小企業・小規模事業者人材対策事業」では、ものづくり企業のOBや中小企業の現役従業員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、中小企業に派遣したり、自社でカイゼン活動を推進したりするための「カイゼンインストラクター養成スクール」を支援しているが、全国16箇所（開校予定含む）に止まっており、全都道府県での設置に向け、予算の維持・大幅拡大および受け皿（実施組織）となるべき組織への働きかけが不可欠である。

<具体的施策>

- 「カイゼンインストラクター養成スクール」が、全都道府県で設置されるよう、予算の維持・大幅拡大を行うこと。
- 地域の産業支援・振興組織がスクールの受け皿としての役割を担っていくよう、地方自治体、および地域の産業支援・振興組織に対し、積極的に働きかけていくこと。

* 中小企業庁の委託による「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」によれば、製造業の下請事業者のうち、生産効率改善を行っていない事業者は17.1%に止まっていますが、生産効率改善の中身を見ると、作業員の作業動線の見直しを行っているのが23.9%、仕掛品在庫削減を行っているのが23.0%、ラインや部品配置の見直しを行っているのが19.2%に止まっており、カイゼン活動に取り組んでいるところは実際には2割程度と見ることができます。

* また、生産効率改善を行っていると回答した企業の中で、外部専門家による「指導は受けていない」という回答は78.6%に達しています。

* 経済産業省では、ものづくり企業のOBや中小企業の現役従業員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、中小企業に派遣したり、自社でカイゼン活動を推進したりするための「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。「中小企業・小規模事業者人材対策事業」の支援対象である「スマートものづくり応援隊」は、全国で37箇所ありますが、このうちカイゼンインストラクター養成に取り組んでいるのは13箇所のみ(うち1箇所は5Sのみ)となっており、国の支援を受けていないスクールを含め、「地域ものづくりスクール連絡会」に参加しているカイゼンインストラクター養成スクールは、2018年度までに開校したところが15箇所、2019年度開校予定が1箇所(富山)に止まっています。2019年度予算は13.7億円と2018年度の18.5億円から大きく減少していますが、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、予算の維持・大幅拡大が不可欠となっています。

*「カイゼンインストラクター養成スクール」の実施組織は、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18 下請事業者における生産効率改善の取り組み(製造業)

①取り組み (%)

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

②外部専門家による指導 (%)

資本金	大手企業 のOB	中小企業 のOB	技術士	商工会議 所・商工 会の指導 員	その他公 的支援機 関の指導 員	指導は受 けていな い	その他
計	7.5	1.9	2.0	2.5	4.8	78.6	6.7
1億円超～3億円以下	15.6	6.3	0.0	0.0	6.3	65.6	21.9
5千万円超～1億円以下	13.7	1.0	3.0	0.5	5.1	69.0	11.2
1千万円超～5千万円以下	9.4	2.0	2.2	2.8	6.4	74.8	8.3
1千万円以下	5.5	1.9	1.8	2.8	4.0	82.2	4.9

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

資料19 各地のカイゼンインストラクター養成スクール

開催場所	名 称	実施組織
山形県米沢市	山形大学シニアインストラクター養成スクール	山形大学国際事業化研究センター
茨城県水戸市	いばらき生産性向上人材育成スクール	茨城県中小企業振興公社
群馬県前橋市他	群馬ものづくり改善インストラクタースクール	群馬県産業支援機構
東京都	東京都生産性革新スクール	東京都中小企業振興公社
東京都杉並区	JPCAものづくりアカデミー	日本電子回路工業会
新潟県長岡市	長岡ものづくり現場改善インストラクター養成スクール	NPO法人長岡産業活性化協会NAZE
富山県富山市	2019年開校予定	
福井県福井市	福井ものづくり改善インストラクタースクール	ふくい産業支援センター
長野県諏訪市	信州ものづくり革新スクール	NPO法人諏訪圏ものづくり推進機構
静岡県静岡市	静岡ものづくり革新インストラクタースクール	静岡県産業振興財団
愛知県幸田町	ものづくり改善インストラクター養成スクール	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。

③「ものづくりマイスター」の活用拡大

<政策の考え方>

厚生労働省の「技能継承・振興対策費」は、技能者の地位の向上を図り、若年者が進んで技能者をめざす環境を整備するとともに、若年者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、若年ものづくり人材の確保・育成につなげていくことを目的としているが、とくに「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99.7%に達しており、一層の拡大を図ることが重要である。

<具体的施策>

- 厚生労働省の「技能継承・振興対策費」予算の大幅増により、「ものづくりマイスター」による工業高校や中小企業での実技指導の大幅拡大を図ること。
- 工業高校や中小企業での実技指導の拡大に向け、「若年事業者人材育成支援等事業」推進のために各都道府県に設置された「連携会議」などにおいて、業界団体や企業、労働組合や工業高校などとの連携を強化し、「若年技能者人材育成支援等事業推進計画」の中で数値目標を明らかにしていくよう求めていくこと。

* 「ものづくりマイスター」の活動実績を見ると、2017年度で受講者延べ人数が209,906人、うち工業高校や中小企業に対する実技指導が130,957人に拡大してきました。しかしながら、2018年度については、活動実績が全体で2割近く減少し、経費も3.1億円の減少の見込みとなっており、このため実技指導についても減少するものと思われます。「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99.7%に達していることから、一層の拡大を図っていくことが重要です。

資料20 ものづくりマイスターの活動実績

(人・億円)				
項 目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度見込み
活動数(受講者のべ人数)	174,524	197,809	209,906	171,000
経費(億円)	8.0	9.5	11.8	8.7
うち実技指導(受講者のべ人数)	110,809	119,321	130,957	

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

④「事業引継ぎ支援センター」の活動の拡大

<政策の考え方>

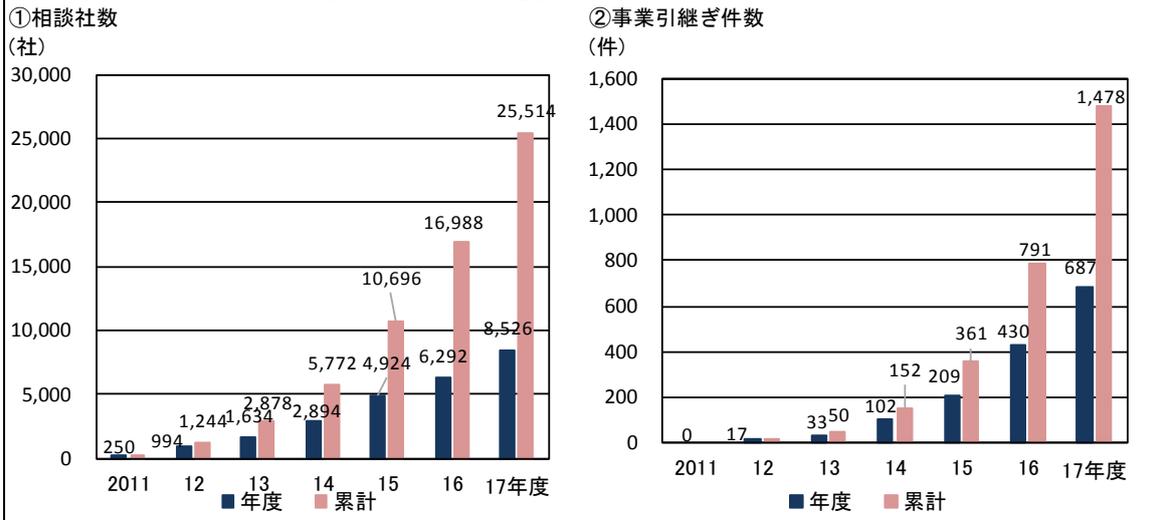
経済産業省「中小企業再生支援・事業引継ぎ支援事業」で全国47都道府県に設置されている事業引継ぎ支援センターは、中小企業の経営者の高齢化に対応し、経営者の親族に後継者がいない場合に親族以外への承継をバックアップする仕組みであるが、制度の周知徹底を図るとともに、高度成長期以来の人手不足の中で、人材を採用し、人材を引き留めるために必要な賃金・労働諸条件の確保が不可能な状況にある企業についても、事業引継ぎ支援を行っていく必要がある。

<具体的施策>

- 事業引継ぎ支援センターにおいて、人材を採用し、人材を引き留めるために必要な賃金・労働諸条件の確保が不可能な状況にある企業についても、従業員への承継、親事業者との統合、バリューチェーン内における同業他社との統合など、事業引継ぎ支援を行っていくこと。
- 事業引継ぎ支援センターでは、事業引継ぎ後、労働者の団結権・結社の自由の侵害や、賃金・労働諸条件の引き下げが見られた場合について、情報の共有化を図ること。

*事業引継ぎ支援センターは、すでに譲渡先を見つけているケースを含め、譲渡までの一連の手続きや契約書の作成などをサポートし、事業引継ぎ支援センターと専門家（弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、中小企業診断士等）が連携してトラブルのない成約をバックアップしています（実際のM&Aサポート業務…株価算定、条件交渉、契約書の作成などを依頼する場合には、各専門家規定の手数料が必要）。承継の形態は67%が第三者承継、21%が従業員承継となっています。また中小企業では、費用面で民間の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。

資料21 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

2. 技能五輪国際大会に向けた抜本的な選手強化策

①中小企業に対する技能五輪参加支援

<政策の考え方>

技術・技能の継承・育成を牽引する仕組み、あるいは新規人材を確保するためのアピール要素として、技能五輪の持つ意義はきわめて大きく、わが国ものづくり産業基盤の強さを象徴する役割も果たしている。しかしながら、アブダビで開催された第44回技能五輪国際大会（2017年）では、わが国の獲得した金メダルが3個に止まり、金メダル獲得の国別順位で史上最低（9位）を記録した。熟練度だけでなく、対応力を含めた抜本的な選手強化策と、技能五輪に挑戦しようとする者の裾野の拡大が必要となっている。

<具体的な施策>

- 中小企業で働く者や学生が技能五輪国際大会、技能五輪全国大会で優秀な成績を収めた場合に報奨金、奨学金を提供するなど、挑戦しようとする者の裾野の拡大を図ること。
- 職業能力開発総合大学校の実施する「技能五輪大会等関係者育成のための研修コース」について、定員の拡大や費用の公費負担など、その拡充を図ること。

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人近い愛知県から、参加者1人の高知県まで、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徴がありますが、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。ものづくり産業を中心とする「強固な現場」を構築するため、とりわけ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、技能五輪参加者に対してはもちろん、育成の段階から、支援を拡充していく必要があります。

資料22 第56回技能五輪全国大会参加者数（2018年11月・沖縄）

(人)

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	1,292	千葉県	12	三重	6	徳島	4
北海道	20	東京都	58	滋賀	14	香川	12
青森	10	神奈川県	60	京都	18	愛媛	7
岩手	26	新潟	30	大阪	52	高知	1
宮城	15	富山	15	兵庫	31	福岡	22
秋田	12	石川	6	奈良	10	佐賀	9
山形	37	福井	4	和歌山	3	長崎	14
福島	6	山梨	6	鳥取	3	熊本	11
茨城	97	長野	40	島根	14	大分	10
栃木	60	岐阜	15	岡山	15	宮崎	13
群馬	29	静岡	33	広島	33	鹿児島	12
埼玉	50	愛知	195	山口	31	沖縄	111

資料出所：中央職業能力開発協会

3. 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

<政策の考え方>

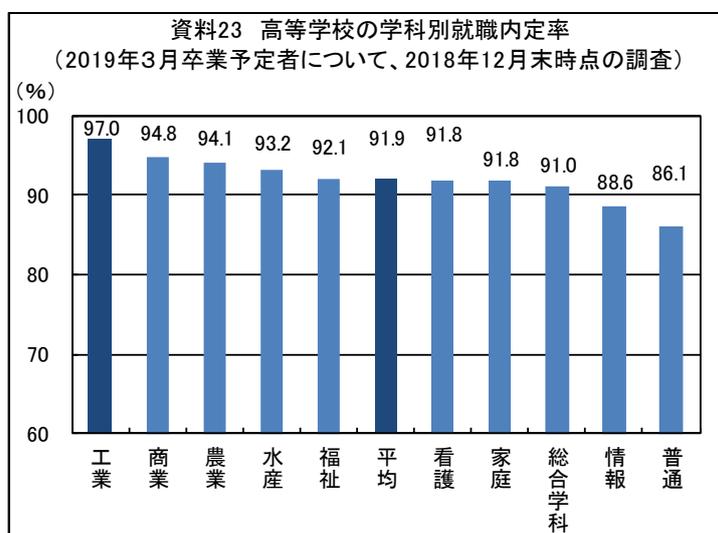
高校卒業予定者の就職内定率や高校卒業就職者の3年離職率を見ると、工業高校に対するニーズの高さや、金属産業が他の産業に比べ良質な雇用を提供していることがわかる。人材が確保できないため金属産業の国内投資が抑制されれば、わが国の成長にとって、また良質な雇用の場の創出という点からも、重大な機会損失となる。金属産業を担う人材の育成に向け、中学生やその保護者、中学校に対し工業高校の魅力を積極的に発信するとともに、ものづくり立国日本にとって工業高校は「国の宝・地域の宝」であることが、より広く認識されるようにしていく必要がある。

<具体的な施策>

- 全国的に工業高校の3年離職率を公表することにより、工業高校生の定着率のよさをアピールしていくこと。
- 工業高校、工業高等専門学校を卒業し、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いわゆる「第二新卒」に対し、地元のものづくり産業での再就職を促すため、母校を活用した支援システムを構築すること。

*2019年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況（2018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、なかでも工業科の就職内定率は97.0%に達しており、学科別での平均（91.9%）をはるかに凌駕し、第1位となっています。

*また、高校卒業就職者の3年離職率を就職先の産業ごとに見ると、2015年3月卒の場合、産業計では39.3%、非製造業では46.4%に達していますが、製造業では28.0%、金属産業では23.5%と大幅に低くなっており、大学卒の産業計（31.8%）よりも低い状況にあります。



資料出所：文部科学省

資料24 高校卒業就職者の産業別3年離職率
(2015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	178,176	70,112	39.3
製造業	68,376	19,164	28.0
金属産業計	38,894	9,159	23.5
鉄鋼業	3,647	793	21.7
非鉄金属製造業	1,171	251	21.4
金属製品製造業	5,739	2,006	35.0
機械関係	28,337	6,109	21.6
非製造業	109,800	50,948	46.4
大学卒(産業計)	441,936	140,660	31.8

資料出所：厚生労働省

②公立専門高校に対する新たな産業教育設備費補助の実施、全専門高校における「地域との協働による高等学校教育改革」の推進

<政策の考え方>

公立専門高校に対する産業教育設備費補助については、三位一体改革により2005年度に一般財源化されたため、都道府県立専門高校の設備整備は都道府県の予算で行うことになっているが、第4次産業革命への対応に伴い、必要な予算の膨張が想定されることから、国として、産業教育設備の新規購入・更新・修繕に対する新たな予算措置を講じる必要がある。

<具体的な施策>

- 第4次産業革命に対応するため、公立専門高校における産業教育設備の抜本的な充実が不可欠であり、国として、産業教育設備の新規購入・更新・修繕に対する新たな補助を創設すること。
- すべての専門高校において、「地域との協働による高等学校教育改革」の推進が行われるよう、予算の大幅拡大を図ること。
- ふるさと納税の用途として、専門高校の産業教育設備の購入・更新・修繕の費用に使うことを推奨すること。

(産業教育設備費補助)

資料25 都道府県における産業教育設備予算の例(2018年度予算)

(万円)

都道府県	事業費	うち修繕	都道府県	事業費	うち修繕
青森	24,489.7		愛知	29,524.8	
山形	5,028.2		奈良	259.4	
栃木	3,884.5		鳥取	4,539.1	
群馬	30,000.0		島根	12,800.0	
埼玉	10,639.0	818.4	岡山	11,018.5	
神奈川	1,209.5	1,080.4	愛媛	9,038.2	
新潟	12,852.4		高知	4,229.1	
石川	12,300.0		徳島	9,998.7	
岐阜	19,000.0	500.0	長崎	10,365.5	
静岡	7,250.0		熊本	13,272.5	
滋賀	7,846.7		大分	938.9	
大阪	730.4				

(注)1.一部の数値は2017年度予算。

2.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。

(地域との協働による高等学校教育改革推進事業)

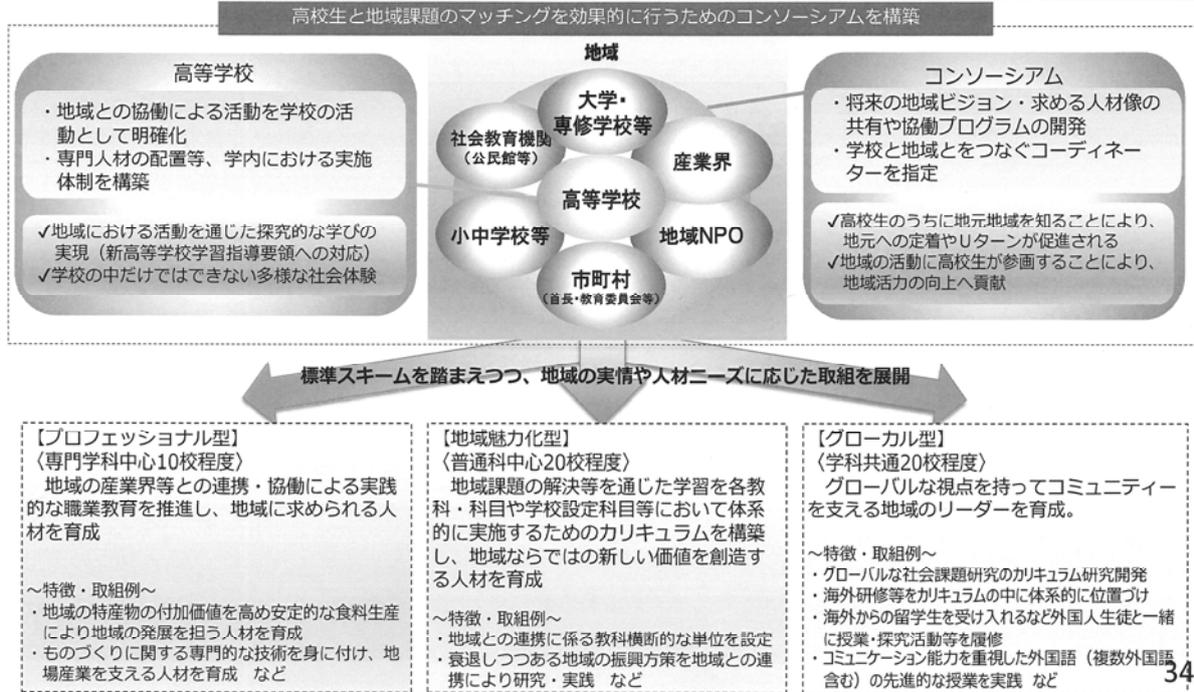
- * 社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取り組みを行う専門高校を指定して実践研究を行う「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール(SPH)」事業は、2014年度から2018年度まで48校が指定されてきましたが、2019年度については公募されておらず、予算も前年比43.1%減の8,472万円に止まっています。「優先度のきわめて高い事業」であり、「複数校による様々な観点からの研究を行い、全国に普及していくことを考慮すると、低コストで実効性が高い事業である」と評価されており、また2018年度公募においても、応募校のうち39校が指定に至らなかったにも関わらず、予定よりも前倒しで公募を終了してしまうことは、きわめて遺憾と言わざるを得ません。
- * 新たに2019年度より「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」が始まりました(2019年度予算2億5,100万円、終了予定なし)が、予算は設備備品の購入にも使えることになっています。専門高校については、「地域の産業界等との連携・協働による実践的な職業教育を推進し、地域に求められる人材を育成」することを目的とし、10校程度が予定されていますが、すべての専門高校において地域との協働が図られるよう、予算の大幅拡大が必要です。

地域との協働による高等学校教育改革推進事業

2019年度予算額(案) 251百万円
(新規)



新高等学校学習指導要領を踏まえ、Society5.0を地域から分厚く支える人材の育成に向けた教育改革を推進するため、「経済財政運営と改革の基本方針2018」や「まち・ひと・しごと創生基本方針2018」に基づき、高等学校が自治体、高等教育機関、産業界等と協働してコンソーシアムを構築し、地域課題の解決等の探究的な学びを実現する取組を推進することで、地域振興の核としての高等学校の機能強化を図る。



資料出所：文部科学省「2019年度予算(案)のポイント」

③実習助手の待遇改善

<政策の考え方>

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、その解消を図ることが必要である。

<具体的な施策>

- 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が、科目等履修生制度を活用して教員免許を取得できるようにすること。

*各都道府県では、実習助手の職務に相応しい補職名・呼称として、「実習教諭」「実習講師」「実習教師」など、それぞれ工夫を行っています。

資料27 実習助手に関する補職名・呼称の例

都道府県	補職名・呼称	都道府県	補職名・呼称
青森	実習教諭、実習講師	愛知	実習教師
山形	実習教諭、実習講師	滋賀	実習教諭
福島	実習教諭、主任実習講師、実習講師	鳥取	実習教諭
茨城	実習教諭、実習講師	広島	実習教諭
神奈川	実習指導員	徳島	実習主任
新潟	実習教諭、実習教員	愛媛	実習助教諭
富山	実習教諭	佐賀	実習教諭、実習教師
山梨	実習教諭、実習講師	大分	実習教諭
長野	実習担任教諭	宮崎	実習教師
岐阜	実習教諭	沖縄	実習教諭

資料出所：日教組資料より金属労協政策企画局で作成。

4. 国内投資拡大、地域活性化に向けた税制の活用

①地域活性化に向けたふるさと納税の活用促進

<政策の考え方>

ふるさと納税による収入は不安定で、基幹的財源とはなり得ないことから、通常の予算措置で確保されにくい教育予算や産業振興など、地域活性化に資する使途とすべきである。

教育予算に用いることは、「地方のふるさとで生まれ、教育を受け、育ち、進学や就職を機に都会に出て、そこで納税をする」のを地方に還元するという、当初の意図に即したものである。

また地元産品をいわば試供品として返礼品に用いることは、販売拡大のきっかけとなり、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とともに、雇用の維持・創出や税収増も見込まれ、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が期待できる。

<具体的施策>

○ふるさと納税の使途は、通常の歳出では予算が確保されにくい教育予算や産業振興など、地域活性化に資するものとし、たとえば以下のようなものを推奨すること。

- ・ 専門高校の産業教育設備の購入・更新・修繕の費用
- ・ 地方自治体独自の給付型奨学金の創設・拡充など、子どもの貧困・進学格差対策
- ・ 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

(ふるさと納税の影響)

*ふるさと納税は、「多くの国民が、地方のふるさとで生まれ、教育を受け、育ち、進学や就職を機に都会に出て、そこで納税をする。その結果、都会の地方団体は税収を得るが、彼らを育んだ『ふるさと』の地方団体には税収はない。そこで、今は都会に住んでいても、自分を育ててくれた『ふるさと』に、自分の意思で、いくらかでも納税できる制度があっても良いのではないか、という問題提起」から始まったものです。(総務省「ふるさと納税研究会報告書」2007年10月)

*もともと大都市圏と地方の自治体の税収格差が背景にあり、大都市圏の財政に一定の影響を与えることは否定できませんが、例えば2018年度課税において、東京都および東京都の市区町村のふるさと納税による減収額は646億円ですが、東京都および東京都の市区町村の普通会計の歳出総額は約12兆円(2016年度)なので、ふるさと納税の影響は、普通会計歳出の0.5%強にすぎません。

(ふるさと納税と専門高校の産業設備予算)

*専門高校は都道府県立が多く、そうした場合、産業教育設備などの購入・更新・修繕は、当然、都道府県が行うこととなりますが、十分な予算が確保できていません。地方では、優秀な専門高校ほど卒業生が大都市圏に流出してしまうので、専門高校の予算は無駄とみなされている場合もあるようです。

*都道府県に寄せられたふるさと納税は問題がありませんが、市区町村に対するふるさと納税を都道府県立高校に使うという点については、市区町村の役所・役場としては、抵抗があるかもしれ

ません。しかしながら設置者がどこであれ、住民の子弟の通う学校教育の充実は、市区町村にとって重要であるということについて、理解を深めていく必要があります。

(試供品としての返礼品)

- *総務省は2017年4月、「ふるさと納税の返礼品に関する有識者の意見の概要」を発表しましたが、この中には、「返礼品は本来不要であり、首長からふるさと納税を行ってくれた人への感謝の言葉などに止めるべき」という意見がある一方で、地方の特産品をPRし、地場産業が直接、消費者と向き合う契機となっており、意識改革とやる気生まれ、創意工夫(アントレプレナーシップ)の喚起、商品力やマーケティング能力など企業力の向上に繋がるなど、中小地場産業の育成・振興に資している効果も無視すべきではないとの意見が多数見られました。また、返礼品がなければ、制度がここまで定着し、活用されることはなかったとの指摘もあります。ふるさと納税は、返礼品が特産品の試供品としての役割を果たすことにより、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ます。
- *試供品の場合、自治体が地元業者から購入し、ふるさと納税者に対して配布するということは、地元の業者にとって売り上げが立つだけでなく、ふるさと納税のリピートも期待できますし、さらに業者の新規顧客の開拓につながれば、きわめて費用対効果の高い産業振興策となります。
- *現在、ふるさと納税を受けた自治体は、ふるさと納税額全額を使えるのに対し、住民がふるさと納税を行った自治体の減収は、ふるさと納税額の7割程度です(その差である3割の大部分は、所得税控除のため国の負担)。住民がふるさと納税を行った自治体では、その7割が減収となるものの、返礼品が3割であれば、3割は住民の懐に戻ってくることになり、住民にとって実質的な減税となります。

IV. 「良質な雇用」の確立と労働CSRの推進

情勢認識

金属労協では、従来より「良質な雇用」の確立を主張してきました。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、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、将来にわたって経済力や技術・技能を維持・強化していくための「人への投資」として必要な賃金・労働諸条件、働き方を追求するとともに、働く者の多様性を追求し、仕事と家庭の両立を支援する仕組みの拡充を図ろうとするものです。

今回の景気回復・拡大では、労働分配率の低下が続いていますが、労働市場におけるこのような配分構造の歪みが、商品・サービス市場において、GDPの6割弱を占める個人消費が成長に寄与していないという歪みを招いていると考えざるを得ません。雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配からなる「生産性運動三原則」に立ち帰り、労働立法や労働行政の展開に際し、「働かせ方」重視の労働政策から、マクロ経済レベルでの生産性の向上を反映した「公正な分配」を追求する労働政策への転換を図ることが不可欠です。SDGs（持続可能な開発のための2030アジェンダ）においても、「包摂的で持続可能な経済成長の継続」は、「富の共有や不平等な収入への対処を通じて可能となる」とされています。

厚生労働省は2008年に「労働に関するCSR推進研究会報告書」をとりまとめましたが、その後、進展が見られない状況となっています。2011年に国連より「ビジネスと人権に関する指導原則」が発表され、各国ではその「国別行動計画」の策定を行ってきましたが、わが国では2016年末まで放置され、そのあともすでに2年以上を経過しているにもかかわらず、ようやく関係組織との意見交換内容などをとりまとめた段階に止まっています。作業の加速化を図り、実効性ある国別行動計画としていくことがきわめて重要です。

CSRにおける法令遵守、コンプライアンスとは、単に企業が法令に違反しないということではなく、法令をよく守る、法令の精神に遵うということを意味しています。労働法令では、努力義務規定や適用除外、猶予措置が多く存在しており、法令遵守、コンプライアンスの重要性がより大きなものとなっています。

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）のような国際規範の遵守も、法令遵守、コンプライアンスの重要な要素です。中核的労働基準は基本的人権、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。わが国の労働法令が国際規範を満たしていない場合、早急に法整備を進める必要があることはもちろん、企業としても、国内や海外展開先の法令の如何に関わらず、国際規範を遵守していかなくてはなりません。

2019年4月より、新しい在留資格として「特定技能」が創設されました。十分な国民的議論もなく、目先の人手不足への対応のため、国民生活にきわめて大きい影響を与える制度が性急に導入されたのは、きわめて遺憾と言わざるを得ません。後先にはなりますが、外国人労働者に関する国民的議論を急ぎ、受け入れ規模のあり方や生命の安全と人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、職場環境の確保に向けた基本政策を確立していくことが急務となっています。

金属労協が「良質な雇用」として描く姿

<雇用形態>

- 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。

<多様性、両立支援>

- 人材の多様性が確保され、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環境整備が行われていること。
- 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。
- 65歳以降についても、働くことのできることも含めたエイジフリーをめざしていること。
- 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。障がい者一人ひとりの状況を踏まえた仕事の開発やきめ細かなサポートが行われていること。
- 外国人労働者に対し、生命の安全と人権が保障され、適正な賃金・労働諸条件、職場環境が確保されていること。
- 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。

<安全衛生>

- 世界最高水準の安全衛生基準、作業基準が適用されていること。
- 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。

<労働CSR、公正な分配、働き方>

- 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。
- 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。
- 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、「生産性運動三原則」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成果の公正な分配が勤労者に広く行きわたること。
- 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。

<能力開発>

- OJTだけでなく、適切な能力開発が行われること。また、社会的にも能力開発の仕組みが充実していること。

<社会保障>

- 持続可能な社会保障制度が確立されていること。

1. 「良質な雇用」の確立

① 「生産性運動三原則」の具体化に向けた取り組み

<政策の考え方>

今回の景気回復・拡大では個人消費が成長に寄与していない。趨勢的な労働分配率低下という労働市場における配分構造の歪みが、こうした商品・サービス市場の歪みを招いており、金融市場では、金融政策に過度な負担を負わせるところとなっている。

労働市場では、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配からなる「生産性運動三原則」に立ち帰り、労働政策を「働かせ方」重視から、「公正な分配」を追求するものに転換していく必要がある。

<具体的な施策>

○ 「生産性運動三原則」の具体化に向け、政労使で協議する枠組み、とりわけ主要な産業ごとに協議する枠組みを構築すること。

(背景説明は I - 1 - ①を参照)

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

<政策の考え方>

フルタイム正社員と短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の中の同一労働同一賃金だけでなく、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の中で、「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必要がある。

<具体的な施策>

○ 特定最低賃金などの活用も図りながら、性別、年齢、働き方、雇用形態、グループ企業内など、あらゆる勤労者の中で、「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ための考え方を整理していくこと。

(同一労働同一賃金ガイドライン)

* 政府は2018年12月、「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」を策定しました。しかしながら、労働者間に待遇の相違が存在する場合、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないかの判断が必要であるのは、フルタイム正社員と短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者間だけの問題ではありません。同一の事業主に雇用される者だけでなく、バリューチェーンにおける付加価値の適正な配分と勤労者への公正な分配、賃金の社会的相場形成といった点についても、検討していく必要があります。

*また、フルタイム正社員と短時間労働者、有期雇用労働者で「賃金の決定基準・ルール」がまったく異なる場合についても、その相違が不合理なものでないかどうか、客観的な判断基準が必要であり、定年後の継続雇用者の待遇に関して考慮される「その他の事情」についても、客観的な基準が示されるべきです。

(同一価値労働同一賃金)

* I L O (国際労働機関) では、「I L O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。I L O条約100号が「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、I L Oでは「男女」の格差是正が主要課題となっていますが、「I L O憲章」前文ではそのような限定はなく、「I L O多国籍企業宣言：労働者のためのガイド」では、正規労働者と契約労働者の同一価値労働同一賃金について言及しています。政府は「同一労働同一賃金ガイドライン」を第一歩として、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よう、取り組みを進めていく必要があります。

* I L O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者に対して、「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28 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、老年及び廢疾に対する給付、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。

資料出所：I L O

③非正規労働者の正社員転換の促進

<政策の考え方>

金属労協は「第3次賃金・労働政策」において、「非正規労働者の積極的な正社員への転換」を打ち出しており、厚生労働省では「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、「正社員転換・待遇改善実現プラン」に取り組んでいるが、不本意非正規労働者ゼロに向け、政策努力を続けていく必要がある。あわせて、有期労働契約の無期転換については、あくまで一般的な正社員への転換を基本とし、雇用期間を変更するだけの無期転換に誘導すべきではない。

<具体的な施策>

- 「正社員転換・待遇改善実現プラン」については、不本意非正規労働者ゼロに向けて、さらに政策を強化していくこと。
- その一環として、有期雇用労働者の無期転換に際しては、正社員への転換を促進していくこととし、とくに以下の点に留意すること。
 - ・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、とりわけこの場合、「人件費アップにつながりません」としているのは、「正社員転換・待遇改善実現プラン」や「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨と相容れないことから、見直しを行うこと。
 - ・厚生労働省のホームページにおける無期転換制度「導入企業事例」の紹介では、無限定正社員への転換制度のある好事例のみを紹介することとし、法対応に止まる事例は削除すること。

(不本意非正規労働者)

*2019年1月、厚生労働省の「正社員転換・待遇改善実現プラン」の改定が行われました。「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規労働者の職に就いている「不本意非正規雇用労働者」の数は、2013年に341万人だったのが、2018年には255万人となっており、減少はしているものの、いまだ多くの働く者が不本意な状態に置かれています。「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標は2020年に非正規労働者の「10%以下」とされており、2018年には12.8%に低下していますが、10%で満足することなく、限りなくゼロに向けて、さらに政策努力を続けていく必要があります。

(有期雇用労働者の無期転換)

- *厚生労働省では、労働契約法における有期雇用労働者の無期転換に向けて、「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」を策定していますが、「無期への転換方法」として、まず第一に「雇用期間の変更」を掲げ、この場合は、「人件費アップにつながりません」「職務や処遇を変更する必要がない」「労働条件を変更せず、期間の定めをなくす選択肢」として紹介しています。明らかに、「正社員転換・待遇改善実現プラン」や「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨と相容れないものであり、労働政策のちぐはぐさのひとつと言えます。
- *厚生労働省のホームページでは、無期転換制度の「導入企業事例」の紹介を行っていますが、2019年3月末時点で掲載されている31社のうち9社には、無限定正社員への転換制度がありません。

また4社では、選考を経ないと無期転換ができず、別の6社では、無期転換すると謳われているものの、自社の雇用形態の中で例外扱いされています。これらは、事例紹介としてはきわめて不適切と言わざるをえません。

資料29 厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標（2020年）と現状

- * 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%） → 2018年平均12.8%
 - * 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：2014年平均（25～34歳28.4%）から半減 → 2018年平均19.0%
 - * 派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：2014年平均（派遣社員41.8%、契約社員34.4%）から半減
 - * 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477.5万人（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2,345万人（2014年度414万人）
- 資料出所：厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」（2019年1月24日改定）、総務省統計局「労働力調査詳細集計」より金属労協政策企画局で作成。

④特定最低賃金の維持・強化

<政策の考え方>

グローバル経済下で賃金の下押し圧力は依然強く、わが国ものづくり産業が「低賃金・低生産性」に陥る危険性は否定できない。経営側の「廃止ありき」の姿勢から、特定最低賃金の金額改正の必要性審議や金額審議が難航する可能性があるが、労使対等の交渉で決定された最低賃金を特定最低賃金によって未組織労働者に波及させることは、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の確立、公正競争の確保にとって不可欠である。

<具体的な施策>

- 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留意すること。
- 審議が難航する場合には、日程優先でなく、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。労働局は公労使の合意形成に最大限の力を尽くし、必要性審議において、安易に物別れを招くことのないようにすること。
- 地方最低賃金審議会委員が特定最低賃金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。

* 賃金は、マクロ経済の状況を反映して形成された社会的相場の幅の中で、決定されるべきものですが、マクロ経済の状況の中には、当然、労働力需給が含まれます。市場競争原理からすれば、人手不足の度合いが大きければ大きいほど、賃金水準は上昇するはずですが、実際に、賃上げ取り組み前の2013年度と直近の2017年度における、新規求人数の増加率と若年層の賃金上昇率との関係を産業大分類で見ると、おおむねそうした傾向を見ることができます。

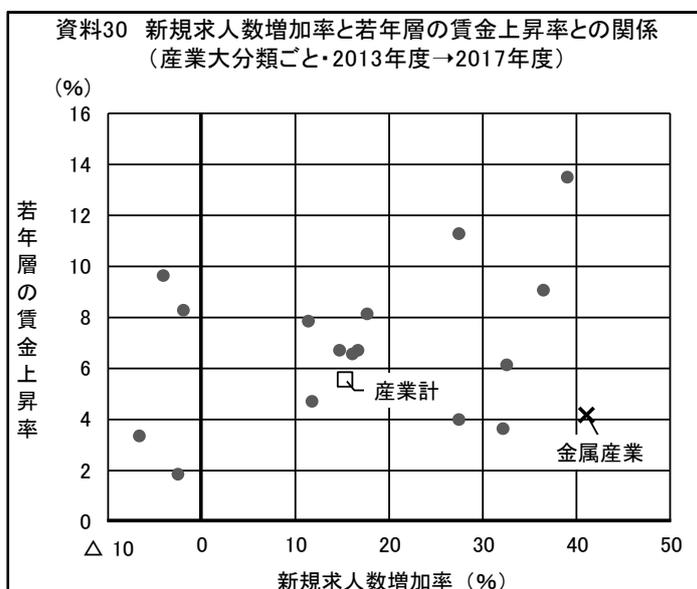
* しかしながら、金属産業（産業中分類の金属産業の各業種を合計したもの）では、新規求人数の増加率が他の産業に比べ際立って大きいのに対し、賃金上昇率は産業計よりも大幅に低く、市場

競争原理が有効に機能していない、「公正競争」が阻害されている状況にあります。金属産業では、熾烈なグローバル競争を繰り広げており、見かけ上は賃金水準が日本の数分の一となっている新興国・途上国と競争しているため、賃金水準の違いを理由とした賃金の下押し圧力が強い状況にあります。

*もし仮に、新興国や途上国との競争によって、金属産業では他の産業に比べ付加価値の確保が厳しい状況となっており、その増加率も低いということであれば、他の産業に比べ賃金水準が低い、賃金上昇率が低いという状況が生じて、「社会的相場」の幅の中であれば、やむをえないところでは。しかしながら実際には、金属産業の産み出している労働時間あたりの付加価値は、全産業に比べ3割程度高い状況にあります。賃上げ取り組み前（2013年）と2017年を比べてみると、労働時間あたりの付加価値の増加率は、全産業では6.5%に止まっているのに対し、金属産業では14.3%に達しています。一方、この間の労働時間あたり人件費の上昇率は、全産業が4.5%であるのに対し、金属産業は3.9%となっており、むしろ金属産業のほうが低い状況にあります。こうしたことから労働分配率は、全産業が58.6%から57.5%へ1.1ポイント低下していますが、金属産業計では55.9%から50.8%へ5.1ポイントも低下しています。

*こうした点においても、金属産業では市場競争原理が損なわれており、公正競争が阻害されている、と判断せざるをえません。

*帝国データバンクの「最低賃金改定に関する企業の意識調査」（有効回答9,746社）によると、2018年の地域別最低賃金の引き上げについて、引き上げ額を「妥当」とする企業は43.8%、「低い」とする企業も15.2%に達しており、「高い」とする企業は13.7%に止まっています。最低賃金に関する中央の経営者団体の認識は、企業の意識とずれが生じている可能性があります。



産業	新規求人増加率	賃金上昇率
産業計	15.6	5.5
鉱業、採石業、砂利採取業	16.2	6.5
建設業	11.3	7.8
製造業	32.2	3.6
うち金属産業	41.1	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	32.7	6.1
情報通信業	△ 2.4	1.8
運輸業、郵便業	14.8	6.7
卸売業、小売業	16.6	6.7
金融業、保険業	△ 6.6	3.3
不動産業、物品賃貸業	17.7	8.1
学術研究、専門・技術サービス業	△ 4.0	9.6
宿泊業、飲食サービス業	36.5	9.1
生活関連サービス業、娯楽業	11.8	4.7
教育、学習支援業	27.5	11.3
医療、福祉	27.4	3.9
複合サービス事業	39.0	13.5
サービス業(他に分類されないもの)	△ 1.8	8.3

(注) 1. 若年層の賃金上昇率は、一般労働者・高校卒・19歳以下の所定内賃金の上昇率。
2. 金属産業は、産業中分類の金属産業各業種を合計したもの。
3. 資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」、「賃金構造基本統計調査」より金属労協政策企画局で作成。

資料31 労働時間あたりの付加価値と雇用者報酬

(円・%・ポイント)

項目・産業	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2013年=100
①国内総生産						
全産業	4,319 (100.0)	4,389 (100.0)	4,541 (100.0)	4,564 (100.0)	4,603 (100.0)	106.6
製造業	4,896 (113.4)	5,052 (115.1)	5,533 (121.9)	5,547 (121.5)	5,591 (121.5)	114.2
金属産業計	5,218 (120.8)	5,606 (127.7)	6,102 (134.4)	5,880 (128.8)	5,970 (129.7)	114.4
②雇用者報酬						
全産業	2,538 (100.0)	2,569 (100.0)	2,588 (100.0)	2,633 (100.0)	2,648 (100.0)	104.3
製造業	2,649 (104.4)	2,687 (104.6)	2,699 (104.3)	2,726 (103.5)	2,754 (104.0)	104.0
金属産業計	2,917 (114.9)	2,958 (115.2)	2,991 (115.6)	3,009 (114.3)	3,033 (114.5)	104.0
③労働分配率						2013年との差
全産業	58.8	58.5	57.0	57.7	57.5	-1.2
製造業	54.1	53.2	48.8	49.1	49.3	-4.9
金属産業計	55.9	52.8	49.0	51.2	50.8	-5.1

(注) 1. カッコ内は、全産業=100とした比率。

2. 労働時間は雇用者の数値を使用。

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。

資料32 地域別最低賃金引き上げ額の妥当性(2018年)

(%)

回答	割合
低い	15.2
妥当	43.8
高い	13.7
分からない	27.4

資料出所：帝国データバンク「最低賃金改定に関する企業の意識調査(2018年)」、有効回答9,746社

⑤エイジフリー社会の構築に向けた環境整備

<政策の考え方>

エイジフリー社会の構築に向けて、政府としての具体的な戦略を策定していくとともに、65歳以降の就労を含めた60歳以降の雇用の安定、技術・技能を発揮できる仕事の確保、「同一価値労働同一賃金」を基本とする賃金・処遇の確立に努めていく必要がある。

<具体的な施策>

○65歳以降の就労を含めたエイジフリー社会の構築に向け、当面、60歳以降の就労者について、本人の希望・意欲・能力の点で雇用のミスマッチが生じている場合には、ジョブ・カードや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」などの積極的な活用を促すこと。

*2018年2月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、「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」をめざしており、「エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備」を掲げているものの、その内容は、多様な勤務形態、再就職支援、起業支援、

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、リカレント教育の拡充、ワーク・ライフ・バランスなど、従来の枠を踏み出すものとなっていません。

* ジョブ・カードはもともと非正規労働者の正社員としての就職促進を意図して創設されたものですが、職歴の長い中高年層にも対応できるようになっており、また産業雇用安定センターは、経営不振の企業からの出向や転籍を支援するものでしたが、「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」を構築し、65歳を超えて働きたい高齢者の就業機会確保に向け、マッチングを行っています。これらは、エイジフリー社会に向けた環境整備として有効な制度と考えられ、その活用促進が重要です。

⑥企業主導型保育事業の持続可能性確保

<政策の考え方>

企業主導型保育事業は施設数ではすでに認定こども園の4割に及び(人数では7%強)、2019年度予算でも、前年を319億円上回る2,016億円の予算が確保されている。定員割れ、共同利用の際の責任の所在、助成の遅延など問題点が指摘されているが、こうした諸問題に適切に対応しつつ、「子ども・子育て支援新制度」の主要な柱として、一層の拡充を図っていく必要がある。

<具体的な施策>

- 「企業主導型保育事業」は、子ども・子育て支援において、すでに主要な役割を果たしており、引き続き予算の拡大を図ること。
- 企業主導型保育事業の運営については、保育事業者設置型の場合も含め、労働組合など従業員代表の参画を進めていくこと。

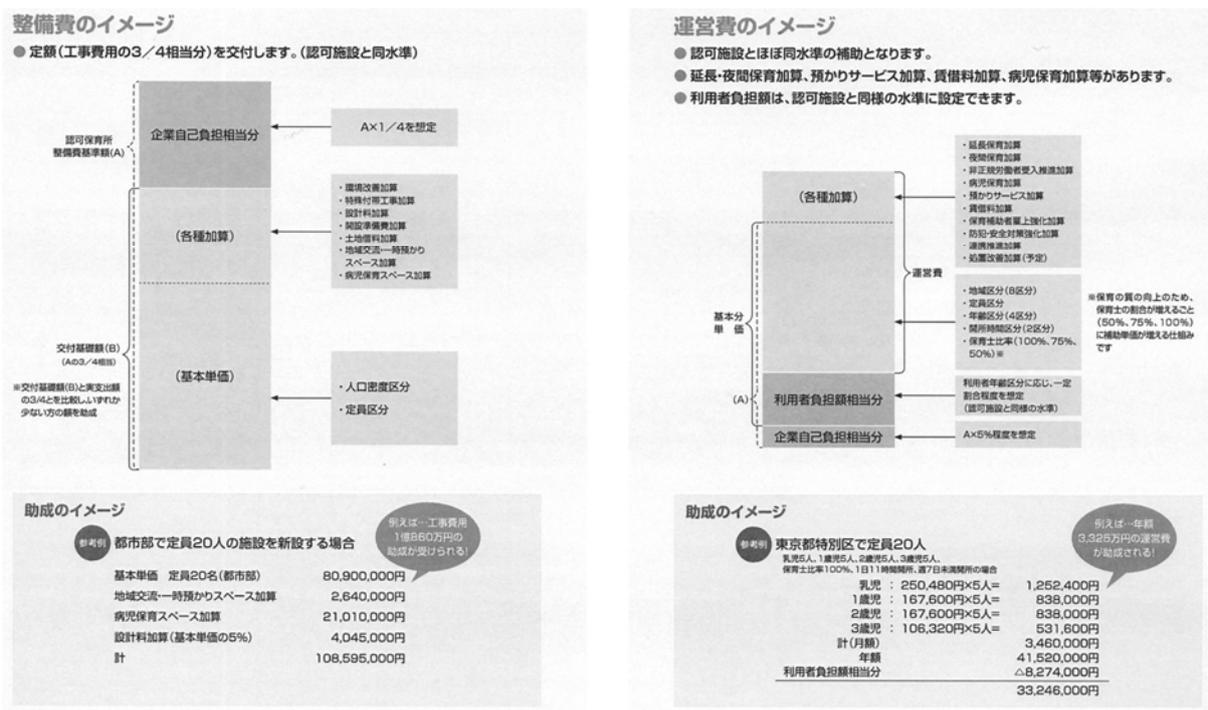
* 企業主導型保育事業については、

- ・量的拡充に重きを置く一方、実施機関が行う事前の審査、開設後の指導監査等において、保育の質の視点が不足しているのではないか。
- ・その結果、設置者の財務基盤が脆弱であったり、経営見通しが甘いままに開設された施設があり、入所児童の確保や保育士の確保が円滑に行われず、定員割れ、休止等につながったのではないか。
- ・保育事業者設置型は、施設の設置企業と利用者との間に雇用関係が無い。また、認可保育所の代替としての側面が強く、入所児童は空きが生じた付近の認可保育所へ移る傾向も見られること等から、実績の少ない事業者について、保育の質や事業継続性の面で課題があるのではないか。
- ・自治体と実施機関(現在は児童育成協会)の間の各施設の運営状況の情報共有、指導監査の連携等が不足しているのではないか。
- ・事業規模が拡大する中で、実施機関による指導監査、各種相談の実施体制が、十分に整っていないのではないか。

といった指摘があり、内閣府の「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」において、次のような方向性が打ち出されています。

- ・制度創設時の「待機児童対策へ貢献」「企業の従業員の多様な働き方に対応」「企業の自主性に配慮」といった意義を再認識し早急に諸課題へ対応する。
- ・子供の安全第一の観点から、保育の質の確保・向上を重視し、審査、指導監査の在り方を検証し、見直す。
- ・待機児童対策への貢献や、企業の人材確保といった面で、継続的に一定の役割を果たしていけるよう、また子供にとって安全で安定的な保育が可能となるよう、事業の継続性・安定性を確保する。
- ・透明性の高い事業運営に努めていく。立入調査結果、審査結果の情報開示、各施設の決算情報の公開等を進める。
- ・設置者である企業と利用者である労働者の間の安定的な雇用関係を基礎とした保育の提供が期待されるが、保育事業者設置型の施設の場合、そのような安定的関係は比較的薄くなりがちとの指摘がある。保育事業者設置型の新規参入の場合は、一定の事業実績（5年以上）のある者に限る。
- ・保育事業者設置型については、定員20名以上の施設は、保育士割合を75%以上（現50%以上）に上げる。
- ・反社会的勢力の排除については、より効果的な対応方法を検討しつつ、引き続き徹底する。
- ・従業員枠について、設置申請の審査時に、利用者の意向調査等のデータを求めることとし、特に保育事業者設置型については利用企業を確認するなど精度の高い見通しを求める。
- ・継続的・安定的に運営されている事業者に対して、運営費助成金に係る事務手続の簡素化を検討する。

資料33 企業主導型保育事業における助成内容



資料出所：内閣府「会社がつくる保育園」

2. 労働CSR

①労働CSRの推進

<政策の考え方>

いわゆる働き方改革や成長成果の適正な配分、外国人労働者、海外労使紛争など、労働CSRに関わる諸課題が山積しており、政府として法令の整備に努めるだけでなく、民間企業に対し、労働CSRの観点に立った行動を促していく必要がある。

<具体的な施策>

○「労働CSR」の取り組み再構築を図るべく、研究会などにおいて検討を進めること。

*厚生労働省は2008年3月、「労働に関するCSR推進研究会報告書」を発表しました。

- ・社内態勢の整備
- ・労使関係
- ・従業員の雇用形態等の状況
- ・人権、差別禁止
- ・労働条件
- ・両立支援等
- ・能力開発
- ・雇用の安定確保及び再就職支援
- ・労働分野における社会貢献
- ・サプライチェーンとの関係におけるCSRへの取組
- ・海外に進出した場合における労働CSRへの取組

などに関して、自主点検チェックを促すなど、有意義なものでしたが、その後、これを具体化する動きはありませんでした。

*働く者に対する不十分な成果配分、賃金・労働諸条件の底上げ・格差是正、いわゆる「働き方改革」、多様性の確保や多様性への対応、職場における差別や暴力、ハラスメント、企業不祥事、海外労使紛争といったさまざまな問題・課題がある中で、「労働CSR」の果たすべき役割はきわめて大きくなっており、その再構築を図っていくことが不可欠となっています。

②労働法令の遵守徹底

<政策の考え方>

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る。政府として、注意喚起を行っていく必要がある。

<具体的な施策>

- 法令に努力義務規定が設けられている場合、大手企業や優良企業ではこれが実践されるよう、また、法令の適用について猶予措置が設けられている場合も、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。
- 中小企業に対する適用除外、猶予措置は本来、設けられるべきではないが、中小企業もできる限りこれを利用せず、速やかに法令の求める内容が達成されるよう、働きかけていくこと。
- 下記のような対応を産業・企業に働きかけることにより、フルタイムでの年間総実労働時間1,800時間をめざしていくこと。
 - ・週2日の週休日とともに、「国民の祝日に関する法律」に定められた休日を休日とする。
 - ・36協定の特別条項を常態化させない。
 - ・年次有給休暇を完全に取得させる。
- 企業の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、確立された国際規範に従って行動するよう、働きかけていくこと。
- 働き方改革関連法への対応により、かえって働く者の賃金・労働諸条件が低下することにならないよう、厚生労働省として十分な実態の掌握に努め、必要な是正措置を講じていくこと。
- 各府省および地方自治体における障がい者の法定雇用率を遵守すること。各府省・地方自治体が2019年末までに法定雇用率を達成していく段階で、民間企業の障がい者雇用に対する影響に十分留意すること。

*いわゆる「働き方改革」においては、超過労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の新設など労働時間法制の見直し、および雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けたフルタイム正社員と短時間・有期雇用労働者、派遣労働者との間での「同一労働同一賃金ガイドライン」の策定などが行われました。しかしながら、

- ・36協定の特別条項の上限規制の年720時間（休日労働を除く）、あるいは月100時間未満（休日労働を含む）までは従業員を働かせてよい、という意識が醸成される可能性があるのではないかと。
- ・特別条項の上限規制の年720時間に含まれない休日労働が増加するのではないかと。
- ・1人1年あたり5日間の年次有給休暇取得の義務付けにより、労働組合未組織の企業などでは、所定労働日を増加させる動きが出てくるのではないかと。
- ・高度プロフェッショナル制度により、対象者の長時間労働が常態化するのではないかと。
- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」が、60歳以降の再雇用者の低賃金を維持するための理由づけに使われるのではないかと。

などの懸念が指摘されています。

*厚生労働省として実態の掌握に努め、

- ・長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保によって、働く者が個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現するという、働き方改革の本旨が貫徹される。
- ・働き方改革関連法の一般法である労働基準法第1条に規定されている「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を

低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」が遵守される。
ようにしなければなりません。

③付加価値配分の見える化

<政策の考え方>

企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の向上を図るためには、企業がバリューチェーン全体でどのように付加価値を創出し、産み出された付加価値がステークホルダー間でどのように配分されているかを把握することが第一歩となる。

<具体的な施策>

○労働CSRに取り組む中で、企業や業界団体に対し、「CSR会計」の作成・公表を推奨していくこと。

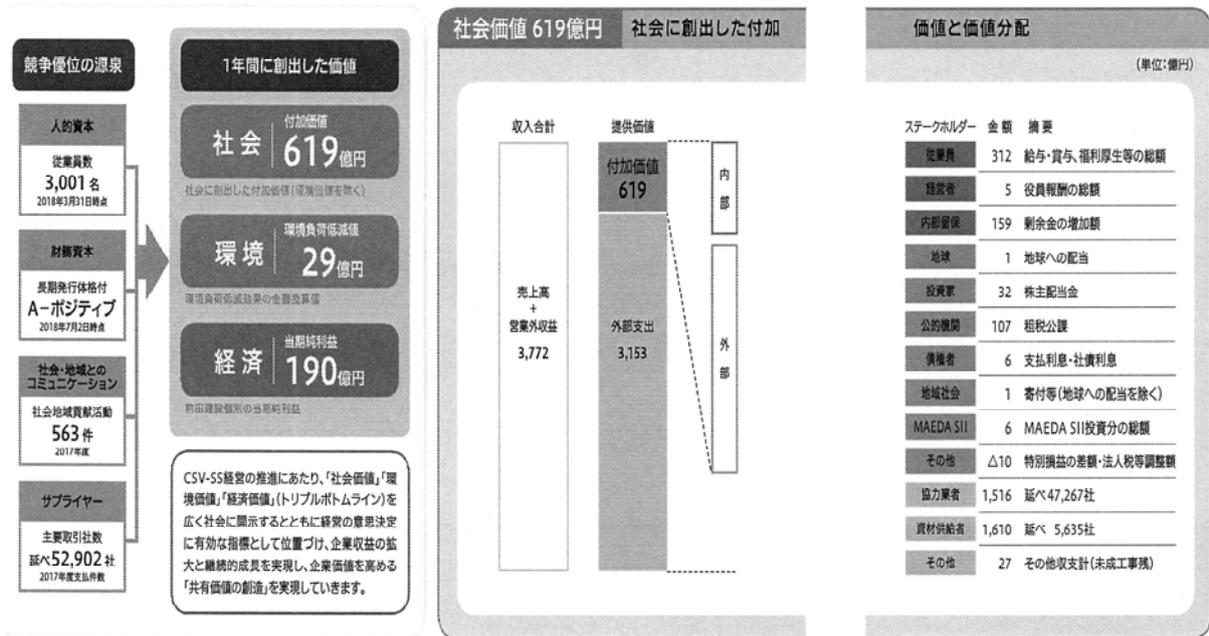
*企業の持続的な発展のためには、バリューチェーン、ステークホルダー全体でウィン・ウィンの関係を構築していくことが不可欠です。そのためには、企業がバリューチェーン全体でどのように付加価値を創出し、産み出された付加価値がステークホルダー間でどのように配分されているかを把握することが第一歩となります。有価証券報告書など財務諸表では、人件費を把握することはできないため、財務諸表の会計数値を組み替えることにより、収益（売上高＋営業外収益）や売上高のうち、どれだけが企業の外部（取引先）などに支出されたか、そしてその残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、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「CSR会計」の普及が必要です。CSR会計の作成・公表の動きが広がり、さまざまな産業・企業におけるCSR会計を比較・分析することが可能となれば、

- ・他の業界や同業他社と比べて、取引先、従業員、役員、株主などに対する支払いや内部留保、地域・社会に対する貢献が多いのか、少ないのか。
- ・他の業界や同業他社と比べて多い、もしくは少ないことについて、合理的な説明はできるかを検討することができ、企業行動を見つめ直すことによって、企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の確保を図るための対応を促すことが期待されます。

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

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

資料34 CSR会計の例（前田建設工業「CSR報告書2018」）



資料出所：前田建設工業「CSR報告書2018」

資料35 「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」で要求している CSR会計に関する開示事項

開示事項201-1 創出、分配した直接的経済価値

報告要求事項

報告組織は、次の情報を報告しなければならない。

- 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する
 - 創出した直接的経済価値：収益（純売上高に財務投資収益と資産売却収益を加算）
 - 分配した経済価値：事業コスト（購入した原材料、製品の部材、設備、サービス購入代金の組織外部への支払い金額）、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資
 - 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの
- 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する

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

資料出所：GRI (Global Reporting Initiative)

資料36 海外グローバル企業における利益率と人件費の比較(2017年)

(%)

企業グループ、母国	売上高 営業利益率	売上高当期 純利益率	ROE 自己資本当 期純利益率	ROA 総資産当期 純利益率	売上高 人件費比率	自己資本 比率
多国籍企業(連結)						
フォルクスワーゲン	ドイツ	6.0	5.0	10.7	2.8	25.8
ボルボ	スウェーデン	9.1	6.4	19.5	5.2	26.4
フィリップス	オランダ	8.5	10.5	15.6	7.4	47.5
シーメンス	ドイツ	10.0	7.4	13.9	4.6	33.3
エレクトロラックス	スウェーデン	6.1	4.7	27.9	6.4	23.0
エリクソン	スウェーデン	-18.9	-17.4	-35.0	-13.5	38.4
ファーウェイ	中国	9.3	7.9	27.0	9.4	34.8
スウォッチ	スイス	12.6	9.5	6.7	5.6	83.8
SKF	スウェーデン	11.0	7.4	19.3	7.1	36.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	7.9	6.7	11.2	5.4	47.9
ティッセンクルップ	ドイツ	2.8	-1.4	-17.4	-1.7	9.7
ボンバルディア	カナダ	1.5	-3.4	14.8	-2.2	-14.9

(注)1. 自己資本は株主資本を用いている。

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

④ ILO基本8条約中の未批准2条約の早期批准

<政策の考え方>

2019年、ILOは創設100周年を迎えたが、わが国では、中核的労働基準を定めたILO基本8条約のうち、いずれも加盟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)、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る。諸外国に人権軽視の国との印象を与えないためにも、早急に批准していく必要がある。

<具体的な施策>

○ILO基本8条約のうち、日本未批准の111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)をただちに批准すること。

○105号(強制労働の廃止に関する条約)の批准に向け、国家公務員法、地方公務員法における公務員の争議行為の指導者に対する懲役刑を見直すこと。

*厚生労働省の説明によれば、ILO条約111号の批准のためには、

①差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等を目的とする国家の方針を明らかにする。

②当該方針の遵守の確保に相当とされる法令を制定する。

③当該方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、行政上のすべての命令又は慣行を修正する。

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

はないはずなので、③もクリアしていることになります。わが国において111号の批准を妨げるものはなく、ただちに批准を行うべきです。

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

資料37 ILO基本8条約の批准状況(加盟国数187)

基本8条約		日本	批准国数
29号	強制労働に関する条約	○	178
87号	結社の自由及び団結権の保護に関する条約	○	155
98号	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約	○	166
100号	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約	○	173
105号	強制労働の廃止に関する条約	×	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	○	182

資料出所：ILOホームページより金属労協政策企画局で作成。

⑤中核的労働基準遵守の促進

<政策の考え方>

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。日本企業の海外事業拠点において、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、中核的労働基準の遵守に向け、政府としても施策を展開する必要がある。

<具体的な施策>

- 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。

○CSRでは、多国籍企業はILO基本8条約など国際的に確立された規範の遵守が求められているが、労働者の組合非加入の権利は国際規範としてみなされておらず、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に抵触しないことについて、政府として業界団体などへの周知を図っていくこと。

○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」に基づく「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」を早急に策定し、G20ハンプ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。

（海外労使紛争）

* グローバル経済下にあつて、日本企業の海外拠点における労使紛争が頻発している状況にありますが、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）インダストリアル・グローバルユニオンなどを通じて、海外の労働組合から金属労協に対し、解決への協力を求められる労使紛争としては、

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

などが典型的な事例と言えます。明確な各国国内法違反、人権侵害という事例も増えてきていますが、一方で、ILOの基本8条約に明らかに抵触するものの、国内法違反とは言い切れない、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、「タイ労使ワークショップ」は、在タイ日本国大使館の後援の下に開催しています。日本政府としても、ジェトロ（日本貿易振興機構）や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 I S O 26000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。

(ユニオンショップ)

- * なおわが国では、ユニオンショップ制が広く採用されていますが、これに対し、一部の業界や企業の C S R 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。
- * I L O 87号条約 (結社の自由及び団結権の保護に関する条約) 第2条は、「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」と規定し、労働者の組合加入および選択の自由を保障しています。しかし、1947年の I L O 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 C S R 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 I L O 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、C S R 指針の考え方に則れば、国内法が I L O 基本8条約を満たしていない場合は、企業は I L O 基本8条約に従うことが必要となります。
- * 市場経済原理において、労働組合は、労働力の売り手である労働者と買い手である企業との「交渉上の地歩」を対等なものとするにより、労働市場における価格形成 (賃金決定) の適正化を図るものであり、ユニオンショップはその実効性確保のためにきわめて重要な手段です。組合非加入の権利がもし国際的に確立された規範であるならば、ユニオンショップよりも優先されることとなりますが、国際規範とは認められていない以上、市場経済を公正・有効に機能させるための仕組みであり、かつ、日本の国内法で認められたユニオンショップのほうが優先されるべき

であります。政府としても、こうした点について、業界団体などへの周知を図っていくことが重要です。

(グローバル枠組み協定)

*インダストリアルールをはじめとするGUF（国際産業別労働組合組織）では、多国籍企業とGUFが、世界中の事業拠点と取引先における4つの中核的労働基準の遵守、モニタリングの実施、実効性の確保に関して合意し、サインするグローバル枠組み協定（GFA）締結の取り組みを推進しており、インダストリアルールでは、すでにボッシュ、エレクトロラックス、フォード、ミズノ、ルノー、シーメンス、フォルクスワーゲンなど、46社でグローバル枠組み協定が締結されています。2017年7月のG20ハンブルク首脳宣言において、「我々は、多国籍企業に対し、適切に国際枠組み協約（＝グローバル枠組み協定）を締結するよう奨励する」ことが明記されました。

*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。

3. 外国人労働者

①外国人労働者に関する国民的議論

<政策の考え方>

2019年4月より、外国人労働者の新しい在留資格「特定技能」が導入されたが、十分な国民的議論もなく、目先の人手不足解消のため性急に導入され、とくに人権や適切な賃金・労働諸条件、職場環境を確保するための制度設計が不十分であることはきわめて遺憾である。わが国として、外国人労働者に関する国民的議論を急ぎ、基本政策を確立し、それに基づいて各種制度を見直していく必要がある。

<具体的な施策>

- わが国の将来推計人口を踏まえて、長期的な労働力需給の姿を明確に提示すること。
- 長期的な労働力需給の姿を前提に、将来的な外国人労働者の受け入れのあり様、たとえば、受け入れ規模のあり方や国籍の取り扱い、生命の安全と人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、職場環境の確保、および送り出し国との良好な国際関係構築などの観点について国民的議論を急ぎ、基本政策を確立し、具体的な施策に反映させていくこと。
- 外国人労働者について、生命の安全や人権、賃金・労働諸条件、職場環境などの状況について、詳細な掌握に努め、たとえば「外国人労働者白書」を作成し、公表すること。
- 外国人技能実習制度に対しては、本音と建前の乖離がつねに問題となっていたが、新しい在留資格「特定技能」の創設に伴い、外国人技能実習制度については、純粋に途上国・新興国への技能移転をめざす、本来の趣旨に沿った制度となるよう抜本的な見直しを行っていくこと。

*2018年10月末時点の外国人労働者数は146万人に達しており、技能実習生は前年に比べ19.7%増、地域によっては3割（栃木、福岡、鹿児島）、4割（熊本）、5割（沖縄）の増加となっているところもあります。2019年4月から新しい在留資格「特定技能」が創設されることから、外国人労働者数は一層の拡大が予想されます。

資料38 外国人労働者数（2018年10月末）

都道府県	全在留		前年比	都道府県	全在留		前年比	都道府県	全在留		前年比
	資格計	うち技能実習			資格計	うち技能実習			資格計	うち技能実習	
全国計	1,460,463	308,489	19.7	富山	10,334	5,206	16.7	島根	4,297	1,934	12.3
北海道	21,026	10,357	21.1	石川	9,795	4,793	15.0	岡山	16,297	7,704	15.9
青森	3,137	1,946	19.3	福井	8,651	3,908	12.6	広島	31,851	15,354	12.9
岩手	4,509	2,803	15.3	山梨	6,910	1,432	13.6	山口	7,723	3,416	14.1
宮城	11,001	3,676	25.9	長野	17,923	6,357	22.8	徳島	4,389	2,869	9.1
秋田	1,953	958	22.5	岐阜	31,279	11,641	10.4	香川	8,703	5,222	12.2
山形	3,754	1,937	25.9	静岡	57,353	11,989	20.5	愛媛	8,376	5,555	5.9
福島	8,130	3,337	25.8	愛知	151,669	33,310	17.6	高知	2,592	1,534	9.2
茨城	35,062	13,174	16.0	三重	27,464	8,876	18.2	福岡	46,273	10,624	28.5
栃木	24,016	6,724	29.0	滋賀	17,238	4,071	16.4	佐賀	5,258	2,366	17.9
群馬	34,526	8,201	21.1	京都	17,436	3,773	17.5	長崎	5,433	2,462	△ 6.3
埼玉	65,290	13,150	24.7	大阪	90,072	16,403	25.9	熊本	10,155	6,295	39.1
千葉	54,492	11,988	23.0	兵庫	34,516	9,024	19.0	大分	6,254	3,094	17.9
東京	438,775	15,182	27.6	奈良	4,116	1,805	15.7	宮崎	4,144	2,800	19.6
神奈川	79,223	9,776	27.4	和歌山	2,395	905	11.2	鹿児島	6,862	4,343	28.6
新潟	8,918	3,282	26.7	鳥取	2,755	1,519	15.6	沖縄	8,138	1,414	52.7

資料出所：厚生労働省

資料39 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	2017
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	34	30	29	
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	6	8	8	
失踪（2号）	年度	人	1,627	954	1,052	1,115	1,532	2,822	3,139	3,110		
失踪（全体）						1,534	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058	7,089
不正行為機関数	年	機関	452	360	163	184	197	230	241	273	239	213
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0	3	2	3
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241	270	237	210
うち実習実施機関			416	324	143	168	188	210	218	238	202	183
うち機械・金属関係			81	43	13	11	4	7	12	10	14	9

(注)1. グレーは2008年(度)以降で最少の年。

2. 資料出所：JITCO（国際研修協力機構）、法務省

②新しい在留資格「特定技能」の適正化

＜政策の考え方＞

新しい在留資格「特定技能」に関しては、生命の安全や人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、職場環境の確保に向けて、つねにその適正化に努めるとともに、発生する諸問題に対しては、迅速に対応していくことが不可欠である。

＜具体的施策＞

○特定技能外国人を雇用することのできる「特定産業分野」については、以下のような状況にあることが求められているが、あくまで公的統計による客観的な指標によってこれを立証していくこととし、「業界団体を通じた所属企業への調査等」は参考に止めること。

- ・生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職が困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行っていること。
- ・人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受け入れが必要であること。

- 「特定産業分野」において、賃金統計ベースでパート労働者や若年層の労働者の賃金水準の低下傾向が顕著となった場合には、上記の要件と矛盾する状況となることから、当該業種における受け入れを中止すること。
- 仲介を行う「外国の機関」に対する支払いは、すべて特定技能所属機関（受け入れ企業）共同での負担とすること。
- 「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」を実効的に確保するためのチェック体制について、具体的な制度設計を行うこと。
- 特定技能外国人が一時帰国を希望した場合に与えられる有給休暇や、特定技能外国人が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときに、特定技能所属機関（受け入れ企業）が負担する旅費について、具体的な制度設計を行うこと。

*外国人技能実習制度では、実習生が母国の送り出し機関から、過大な費用や保証金、違約金の支払いを求められることが大きな問題となっています。新しい在留資格「特定技能」では、

- ・（本人や親族が）特定技能の活動に関連して、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理されず、かつ、特定技能雇用契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約が締結されておらず、かつ、締結されないことが見込まれること。
- ・（本人が）活動の準備に関して外国の機関に費用を支払っている場合にあっては、その額及び内訳を十分に理解して当該機関との間で合意していること。

が必要とされていますが、根本的な対策になっていないものと思われることから、外国の機関に対する支払いは、すべて特定技能所属機関（受け入れ企業）の負担とすべきです。

V. 「脱炭素社会」を見据えた環境・エネルギー政策

情勢認識

パリ協定やSDGs（持続可能な開発のための2030アジェンダ）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が、一方で、「脱炭素」下におけるエネルギー安全保障の確立について、改めて検討していく必要があります。原子力発電に関しては、西欧諸国の動向が不透明となっている中で、今後の開発が、特定国に片寄ることになりかねない状況などもあることから、わが国として、「第5次エネルギー基本計画」に基づき、原子力政策の再構築を行い、次世代原子炉の開発を進めていくことが必要です。

ものづくり産業、電力多消費産業としては、電気料金の動向が死活的な問題となっています。2018年にわが国は貿易赤字の状況となりましたが、鉱物性燃料の輸入額の増加は貿易赤字額を上回っており、原子力発電所の再稼働の遅れが、国富の流出につながっていることに留意する必要があります。原子力発電所の新規制基準適合性審査を適正に実施し、速やかに再稼働を行っていくことが不可欠です。再生可能エネルギー固定価格買取制度における賦課金制度についても、大幅な見直しを進めていく必要があります。

わが国では都市ごみのリサイクル率が、EU、アメリカに比べて低い状況にあり、またリサイクル率が改善する方向となっていません。超高齢社会において、従来型の分別収集が困難となってくることが予想されることから、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を軸とする循環型社会の構築について、実証的に検討していく必要があります。ソーティングセンターを軸とするシステムがグローバル・スタンダードとなった場合に、わが国が分別収集・分別処理を基本としていることの弊害についても留意しておく必要があります。

1. 脱炭素社会の推進

①安全性の確認された原子力発電所の再稼働、次世代原子炉などの開発促進

<政策の考え方>

政府として、電気料金の上昇によるものづくり産業の空洞化や雇用喪失の回避、エネルギー安全保障の確立、化石燃料輸入に伴う国富流出の阻止に向け、安定的かつ低廉な電力供給確保に全力を尽くす必要がある。

また、一部の国における原子力利用の拡大が著しい中で、わが国として、原子力人材・技術・産業基盤の維持・強化を図り、世界全体の原子力安全の向上に寄与していく必要がある。

2018年の「第5次エネルギー基本計画」では、小型原子炉の開発や社会的要請に応えるイノベーションへの挑戦が世界で始まっているとの認識の下、次世代原子炉などの開発推進が謳われており、その実行が求められる。

<具体的な施策>

○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が終了し、許可・認可を得ている原子力発電所については、立地自治体等関係者の理解と協力の下、速やかに再稼働を行うこと。

- 「立地自治体等関係者の理解と協力」が政争に利用されることのないよう、理解促進活動に努めること。
- 今後、現有の原子力発電所の多くが、現行制度上の最長運転期間60年に近づいていくことから、「第5次エネルギー基本計画」に基づき、次世代原子炉の開発を進めていくこと。

(原発再稼働)

- *原子力発電所に関しては、2019年3月15日現在、9基が稼働していますが、このほか6基（関西電力の美浜3号、高浜1号、2号、東京電力の柏崎刈羽6号、7号、原電の東海第二）については、新規制基準適合性審査（設置変更許可）が終了しているにもかかわらず、稼働ができない状態が続いています。
- *2018年には、わが国の貿易収支は3年ぶりの赤字（1兆2千億円）となりました。輸出額が4.1%増だったのに対し、輸入額がこれを上回る9.7%増となったことによるものですが、とりわけ鉱物性燃料の輸入額は21.8%増となっており、輸入額全体の増加9.7%のうちの実に4.6%を占めて（寄与度）おり、もしこの増加がなければ、貿易収支は黒字であったこととなります。輸入数量自体は増えているわけではありません（原油及び粗油：マイナス5.8%、液化天然ガス：マイナス0.9%、液化石油ガス：マイナス0.4%、石炭：マイナス1.8%）が、それでも鉱物性燃料の輸入額の増大が、国民の豊かさにつながらず、国富の流出そのものであることは間違いありません。

資料40 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)	運転 年数	新規制基準適合性に係る 審査(設置変更許可)			再稼働	備考
					未申請	審査中	許可		
北海道電力	泊1号	PWR	58	29		○			
	泊2号	PWR	58	27		○			
	泊3号	PWR	91	9		○			
関西電力	美浜3号	PWR	83	42			○		
	高浜1号	PWR	83	44			○		
	高浜2号	PWR	83	43			○		
	高浜3号	PWR	87	34			○	○	
	高浜4号	PWR	87	33			○	○	
	大飯3号	PWR	118	27			○	○	
四国電力	大飯4号	PWR	118	26			○	○	
	伊方3号	PWR	89	24			○	○	
九州電力	玄海原子力3号	PWR	118	24			○	○	
	玄海原子力4号	PWR	118	21			○	○	
	川内原子力1号	PWR	89	34			○	○	
	川内原子力2号	PWR	89	33			○	○	
東北電力	東通原子力1号	BWR	110	13		○			
	女川原子力2号	BWR	83	23		○			
	女川原子力3号	BWR	83	17	○				
東京電力	柏崎刈羽原子力1号	BWR	110	33	○				
	柏崎刈羽原子力2号	BWR	110	28	○				
	柏崎刈羽原子力3号	BWR	110	25	○				
	柏崎刈羽原子力4号	BWR	110	24	○				
	柏崎刈羽原子力5号	BWR	110	28	○				
	柏崎刈羽原子力6号	ABWR	136	22			○		
	柏崎刈羽原子力7号	ABWR	136	21			○		
中部電力	浜岡原子力3号	BWR	110	31		○			
	浜岡原子力4号	BWR	114	25		○			
	浜岡原子力5号	ABWR	138	14	○				
北陸電力	志賀原子力1号	BWR	54	25	○				
	志賀原子力2号	ABWR	121	13		○			
中国電力	島根原子力2号	BWR	82	30		○			
	島根原子力3号	ABWR	137			○			
原電	東海第二	BWR	110	40			○		
	敦賀2号	PWR	116	32		○			
電 発	大間原子力	ABWR	138			○			

(注)1. 2019年3月15日現在。

2. 資料出所：資源エネルギー庁資料より金属労協政策企画局で作成。

(次世代原子炉)

資料41 「第5次エネルギー基本計画」における次世代原子炉などに関する記載 (2018年7月閣議決定)

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

資料出所：資源エネルギー庁

②再生可能エネルギー固定価格買取制度の見直し

<政策の考え方>

再生可能エネルギー固定価格買取制度では、賦課金が毎年引き上げられる状況となっており、電力多消費産業に多大な負担を与えている。賦課金の減免制度は、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となっており、経済合理性のある省エネ努力を行っていても、普通鋼電炉、非鉄金属、鋳鍛鋼などの業界では、減免制度の適用を受けられない企業も出てきている。電力多消費産業では、工場閉鎖、事業撤退、廃業などが相次いでいることから、固定価格買取制度の大幅見直しを行っていく必要がある。

<具体的な施策>

○再生可能エネルギー固定価格買取制度、とりわけ賦課金について、抜本的な見直しを行っていくこと。

- 固定価格買取制度において、調達価格を算定するために発電事業者を求める設置費用報告、運転費用報告に関しては、提出しない発電事業者の認定を取り消すこと。
- 入札対象となる太陽光発電設備の範囲を拡大すること。

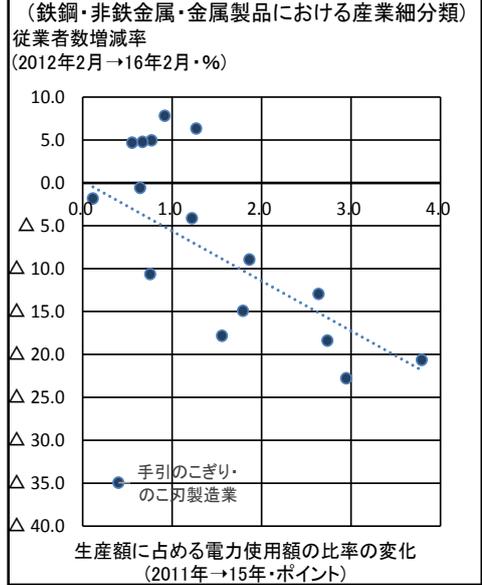
- *総務省統計局の「経済センサス」で、製造業における生産額に占める電力使用額の比率を見ると、製造業計では、2011年に1.3%だったのが2015年に1.6%と0.3ポイント上昇していますが、電力多消費産業では、2～3ポイント上昇している場合が少なくありません。
- *電気料金の上昇は、電力多消費産業に大きな打撃を与えているものと見られ、2015年の生産額に占める電力使用額の比率が3%以上の産業では、2011年に比べ電力使用額の負担が増した産業ほど、従業者数が減っている傾向にあります。とりわけ、生産額に占める電力使用額の比率が1ポイント以上上昇している9つの産業では、5産業で事業所数が減少、金属熱処理業を除く8産業で従業者数が大幅減となっています。
- *基幹労連の行ったヒアリング調査によれば、多結晶シリコン、金属熱処理、鋳鍛鋼、普通鋼電炉といった分野では、電気料金の高騰により、工場閉鎖、事業撤退、廃業に追い込まれるところが少なくありません。
- *固定価格買取制度においては、発電事業者は認定を受けた発電設備の設置に要した費用の報告（設置費用報告）及び認定発電設備の年間の運転に要した費用の報告（運転費用報告）を経済産業大臣に対して行うことが義務付けられています。2018年7月、定期報告を提出していない事業者に対する注意喚起が行われ、翌8月、経済産業大臣による指導が行われました。今後とも厳正に対処していくことが不可欠です。
- *出力2,000kW以上の太陽光発電設備に関しては、発電事業者を入札で決定することになっていますが、2017年度の第1回入札では、供給価格上限額が10kW以上2,000kW未満の買取価格と同額の21.00円/kWhとされ、入札が意味のないものとなっていました。しかしながら、2018年度下期の第3回では、上限額が10kW以上2,000kW未満の買取価格18.00円を下回る15.50円/kWhに設定され、募集容量196,960kWのすべてが落札されました。今後も引き続き、落札価格の低減に向けた努力を進めていく必要があります。

資料42 電力多消費産業における事業所数・従業者数の変化

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

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

資料43 電力多消費産業における従業者数の変化



- (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。

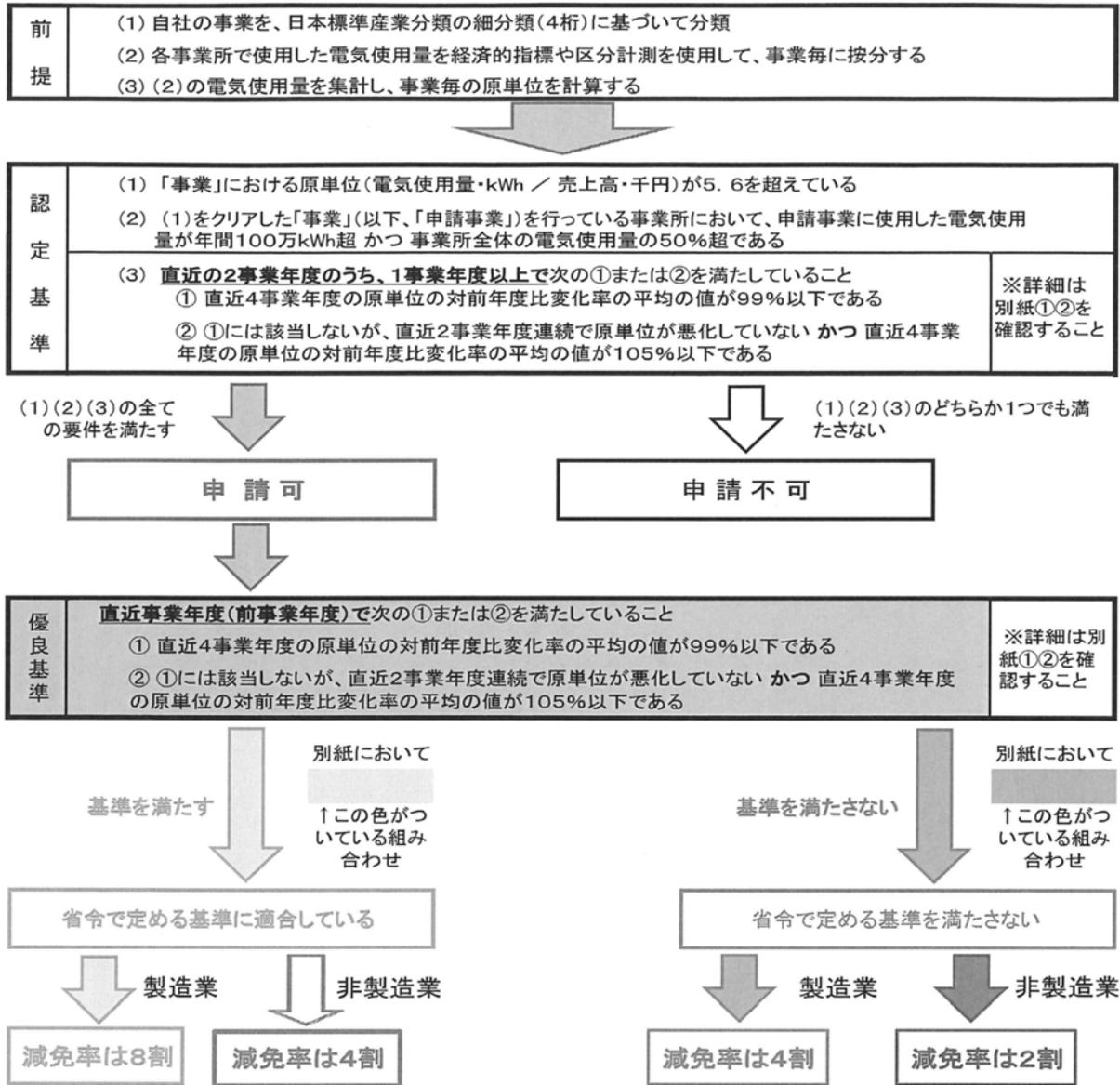
資料44 電力多消費産業の状況（2018年12月各団体ヒアリング情報）

業界団体	電力依存度	直面する窮状・将来への懸念等
新金属協会 (会員26社)	約11倍	シリコンは、半導体及び太陽光発電用の素材として広く利用。海外競合メーカーとの熾烈な競争が続く中、国際商品の性格上、電気料金値上げによる価格転嫁は極めて困難。多結晶シリコンに関しては、2016年に太陽電池専業の1社が工場閉鎖し、更に、2019年に半導体級多結晶シリコンのバイオニア的存在であった1社（1960年生産開始以来58年間の事業活動）が事業撤退することになり、壊滅的な打撃となることを憂慮。また、今後の生産拡大において国内立地は劣位となる。
日本金属熱処理工業会 (会員190事業所)	約8.3倍	売上平均が約9億円、従業員平均も58名と殆どが中小零細企業で、顧客への価格転嫁は極めて困難。もともと利益率の低い業界において電気料金値上げの影響は甚大。会員約190事業所の中で、2013年12月に2社工場閉鎖、2014年には2社熱処理部門の閉鎖、と事業存続の危機に晒されている。このままのコスト高が続くと、利益が設備投資に回らなくなり将来の生産能力や付加価値の高い熱処理へのシフトが遅れ、競争力が落ちてしまう。
日本鋳業協会 (会員52社)	約13倍	非鉄金属価格はLMEの国際価格で決まるため、電力料金値上げ分を価格転嫁出来ない。資源ナショナリズム台頭により製錬マージンが低く電力負担が極めて大きい。特に、亜鉛、フェロニッケルは電力原単位が高く、一部の企業は亜鉛生産を中止、事業転換を決定。電気料金の上昇は当業界の企業体力を著しく損なっている。我が国のものづくりの基盤を支える非鉄金属精錬所は、事業存続の危機に晒されている。
日本産業・医療ガス協会 (会員1,043社)	約28.7倍	産業・医療ガス業界の電力依存度は製造業平均の約28.7倍。顧客の使用量減少や顧客の海外生産シフトにより製造販売量も伸び悩む中で製品価格の低下により電力依存度がさらに上昇している。東日本大震災以降の度重なる電気料金の値上げやFIT賦課金により業界全体で200億円に迫る負担増となっており、日本の素材産業としての使命を果たすための維持も困難。1990年代設置のプラントのリプレースが待たなしの状況の中でコストの増加が大きな負担。ライフラインとしての使命もあり電力の安定供給も重要な問題。
日本ソーダ工業会 (会員19社)	約12倍	ソーダ製造業にとって電気は他のものに置き換えることのできない必須の原料。生産コストに占める電力コストは約40%。製造コストは大幅に上昇しており、国際競争力を阻害するばかりでなく、事業収益にも甚大な影響を及ぼし、経営上の問題となっている。
日本チタン協会 (会員17社)	約20倍	チタンは国際商品であることから、国内電力コスト上昇の価格への転嫁は困難。電力価格高止まりにより、国際的なコスト競争力はますます劣位に。新たな生産拠点を電力コストの安い海外に求める企業も出てきており、需要動向次第では国内生産拠点の再編、雇用への影響が必至となる。
日本鑄造協会 (会員759社)	約11倍	鑄造企業は経営基盤の弱い従業員数30名未満の中小事業所が約8割弱を占め、電力コストだけでなく、原材料、労務費上昇他、様々なコスト増を価格転嫁することは極めて困難。中小鑄造企業（製造業）の利益率は、大企業（製造・非製造）、中小非製造業に比べ恒常的に低い。そのため東日本大震災後の2012年から倒産及び転業等が増加し2018年までの7年間に67社が倒産及び転業・廃業となった。これは、全事業所の約7.6%に相当する。
日本鑄鍛鋼会 (会員45社)	約10倍	電力料金の負担増により生産コストは上昇し、製品価格への転嫁も進まない中で海外製品との競合も激しく、生産効率化など自助努力としてコスト抑制を図っているが、高騰分をすべて吸収できているわけではない。また、2014年に1社廃業、2015年に1社廃業・2工場生産終了、2016年は1社廃業・1工場生産終了、2017年1社撤退、2018年に3社廃業するなど2014年以降10事業所が減少し、国内鑄鍛鋼メーカーは事業継続へ向けて厳しい状況にさらされている。これが続くと鑄鍛鋼メーカーの持つ固有の技術・技能が失われる可能性もあり、ひいては日本の製造業全体へも大きな影響を与える。
普通鋼電炉工業会 (会員29社)	約11倍	電力料金の負担は重く、特にFITについては、減免措置を受けても2割の負担があり、負担額は年々上昇している。このような状況もあり、震災以降3社が廃業。更に2015～2016年度には関西電力管内で3社が電炉設備の休止や事業所の閉鎖を実施し、2017年度には2社が経営統合に向けた協議を開始している。電力料金の更なる上昇は、業界全体により深刻な影響をもたらす。
日本鉄鋼連盟特殊鋼会	約4倍	特殊鋼電炉業は基幹産業の基盤を支える極めて重要な素材産業。2014年以降の電気料金高止まりによる負担額は、通常の企業努力で対処出来る範囲をはるかに超えている。電力自由化においても電気炉溶解工程の電力需要への供給が可能なのは限られた事業者しか存在せず、コスト競争を促せるような選択肢はない。また、この冬の寒波による東日本での電力不足では、のべ10日間以上に亘り生産調整を余儀なくされた電炉事業所も存在している。コスト、安定供給ともに改善されない状況が今後も続けば、将来の国内投資へのインセンティブが削がれ、業界として致命的な事態を招き、本来我々が担うべき基幹産業の基盤を揺るがしかねないと憂慮。

(注) 1. 電力依存度は、電力原単位（売上高千円当たりの電力購入量）の製造業平均に対する倍率。製造業平均は0.7kWh/千円。

2. 資料出所：基幹労連

資料45 再生可能エネルギー固定価格買取制度における賦課金減免制度



資料出所：資源エネルギー庁

③電線のECSOの普及促進

<政策の考え方>

電線のECSO(最適導体サイズ)は、電力損失の低減により、電線のライフサイクルコストを最小にし、CO₂排出量の削減に寄与するものである。国際規格化が進められ、国内では、メガソーラー発電所構内で生じる配電ロスについて、ECSO理論を参照した独自の導体サイ

ズアップ基準を作成して実際に活用している企業も出てきており、今後、各方面で本格的な活用を進めていく段階となっている。

<具体的な施策>

○電線のライフサイクルコストを最小にするECSOの普及を促進すること。

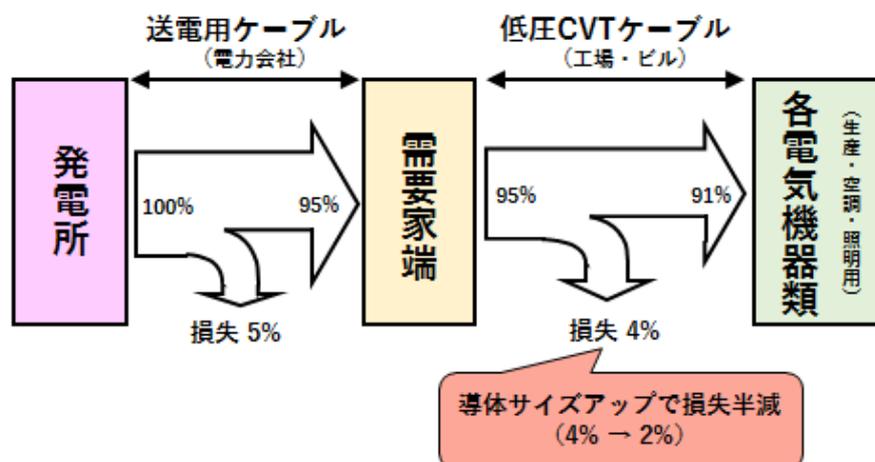
*電線の導体サイズは安全上（許容電流と電圧降下）の規定を満たす範囲内で、インシヤルコストを最小にする観点から、より細いサイズが選定されています。これに対し、ECSOは、ライフサイクルコストを最小にする観点から、最適なサイズ（より太いサイズ）を選定するものです。新設ケーブルにはECSO設計を適用し、既設ケーブルにはダブル配線化を適用することが想定されています。

*発電所～需要家間の送配電損失（5%）とは別に、需要家構内の各負荷につながる低圧CVTケーブル（工場内多量使用）で4%の電力損失（ジュール損）が生じていますが、このケーブルの導体サイズ（断面積）を約2倍にアップすると、電力損失は約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CO₂排出量が2%削減できます。日本に敷設されている低圧CVTケーブルを全てECSOサイズに置き換えた場合、そのCO₂削減量は日本の総排出量の0.9%に相当します。

*すでにメガソーラー発電所構内で生じる配電ロスについて、ECSO理論を参照した独自の導体サイズアップ基準を作成し、実際に活用している企業も出てきています。日本電線工業会の協力の下、開発された「メガソーラー発電所構内配線ECSOプログラム」は、日本電線工業会のサイトで公開されており、効果試算を行うこともできます。

<https://www.jcma2.jp/gijyutu/esco/index.html>

資料46 電線のECSO（最適導体サイズ）のイメージ



資料出所：日本電線工業会

2. 循環型社会の再構築

①超高齢社会を見据えたソーティングセンターを軸とする循環型社会の検討

<政策の考え方>

わが国はアメリカ、EUに比べ都市ごみのリサイクル率が低く、また改善の方向となっていない。超高齢社会において、「市民の意識やライフスタイル」の変革に依存した循環型社会が困難になっている可能性があり、今後、リサイクル率の維持・改善を図っていくためには、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）のシステムについて、検討を行っていく必要がある。

<具体的な施策>

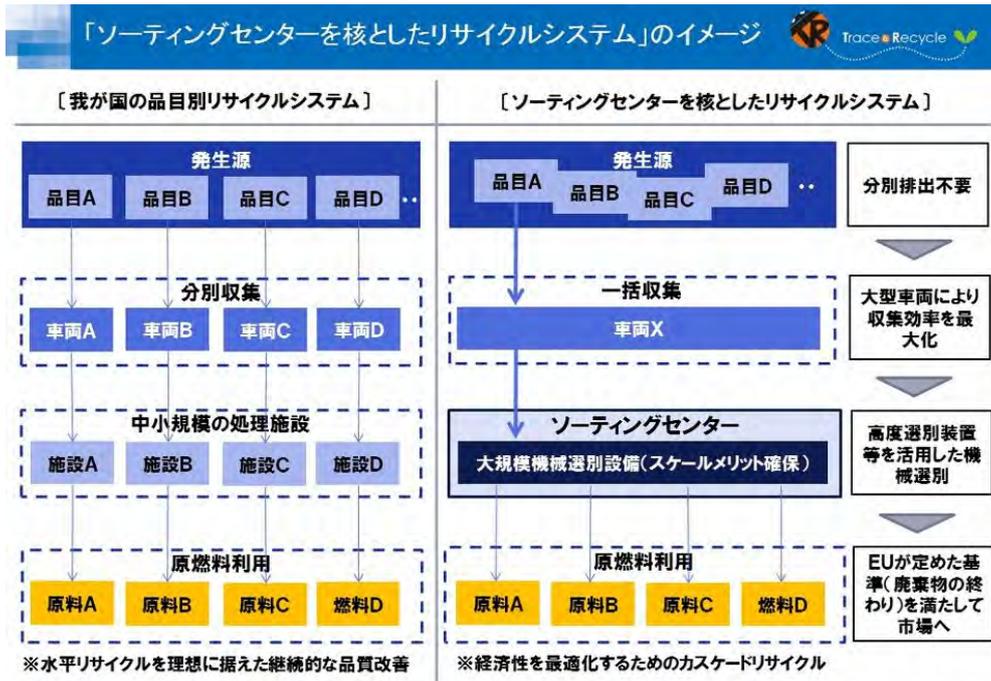
「高齢化社会に対応した廃棄物処理体制構築」の検討において、一括収集と大規模機械選別を組み合わせるソーティングセンターのシステムについて、実証的な検討を行っていくこと。

- *（一社）産業環境管理協会の「リサイクルデータブック2018」において、「都市ごみ」の処理方法別比率の国際比較（2016年）を見ると、わが国では、埋立が8%、焼却が74%、リサイクルが18%、コンポスト化が0%となっているのに対し、EUでは、埋立25%、焼却28%、リサイクル30%、コンポスト化17%となっており、わが国はEUに比べリサイクル率が低く、埋立+焼却の比率が圧倒的に高いことがわかります。アメリカでは2014年のデータで埋立52.6%、焼却12.8%、リサイクル・コンポスト化34.6%となっていますので、アメリカに比べても、日本は埋立+焼却の割合が高いものとなっています。
- *環境省が発表している「一般廃棄物の排出及び処理状況等（平成29年度）について」を見ても、一般廃棄物のリサイクル率は、2010年に20.8%であったのが、2017年には20.2%と、わずかではあるものの低下傾向にあり、「市民の意識やライフスタイル」の変革に依存した循環型社会が困難になっている可能性があります。
- *2019年度予算では、「高齢化社会に対応した廃棄物処理体制構築検討業務」の予算1億円が盛り込まれていますが、この検討の中で、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のシステムについて、実証的な検討を行っていくことが重要です。

資料47 日米欧における都市ごみ処理方法の比率

処理方法	日本(2016年度)	EU-28(2016年)	アメリカ(2014年)
埋立	8	25	52.6
焼却	74	28	12.8
リサイクル	18	30	25.7
コンポスト化	0	17	8.9

資料出所：（一社）産業環境管理協会「リサイクルデータブック2018」



資料出所：(一社) 資源循環ネットワーク

＜参考資料＞ 中期的課題リスト(2020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	<p>＜2016～17年＞</p> <p>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。</p>	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	<p>＜2017年重点＞</p> <p>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。</p>	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。2018年12月、「SDGsアクションプラン2019」が策定されるも、169のターゲットに対応したものとなっていない。
長期的な観点からの株式投資の促進	<p>＜2018年＞</p> <p>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。</p>	とくに進展なし
所得拡大促進税制の改善	<p>＜2018年＞</p> <p>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。</p>	とくに進展なし
世界最高水準の安全衛生基準、作業基準の確立	<p>＜2018年＞</p> <p>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。</p>	とくに進展なし
海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保	<p>＜2016～17年＞</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 	海外駐在武官数は漸増。

要求項目	これまでの要求内容	状 況
労働移動支援助成金の再就職支援コースの廃止	<p><2018年> 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。</p>	「再就職支援コース」の2018年度活動見込みでは、対象人数横ばいも、支給額は大幅増9.6億円→16.9億円。2019年度予算では、「労働移動支援助成金」全体として62.6億円→22.2億円。
「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討	<p><2016～17年> 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、CO₂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。</p>	2019年3月、欧州議会がサマータイム制度を2021年に廃止する法案を可決。
小・中学校での保育所併設の促進	<p><2017年重点> 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。</p>	とくに進展なし
障がい者雇用の拡大	<p><2016～17年> 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、障がい者の能力を發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。</p>	国および自治体の多くで、雇用している障がい者の確認・計上に誤りがあったことが発覚。
LGBTに関する対応の強化	<p><2017年重点> 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。</p>	LGBT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。