

金属労協

「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」

2017年4月策定

全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協／J C M)

目 次

は じ め に	1
1. 「2016～2017年政策・制度要求」とその成果	1
2. わが国金属産業をとりまく環境の変化	1
3. 強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築に向けた政策展開を	2
具体的な要求	
I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策	3
1. 「経済の好循環」、持続的な成長と強固な日本経済の構築	3
2. 自由貿易体制の強化と国内対応	7
3. 財政健全化	9
II. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策	12
1. ものづくりを中核とする国づくり、地域活性化	13
2. 労働災害の根絶	15
3. 工業高校教育の強化	16
4. バリューチェーンにおける付加価値の適正循環	21
5. 企業の海外展開への対応	26
6. 第4次産業革命などへの対応	30
7. 国内投資拡大に向けた企業の税負担の軽減	33
III. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立	34
1. 「良質な雇用」の確立	34
2. ワーク・ライフ・バランス	41
3. ものづくり産業で誰もがいきいきと働くための環境整備	44
4. 外国人労働者問題	45
IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策	47
1. ものづくり産業の国内立地を維持し、経済成長を促すエネルギー政策の構築	47

＜は　じ　め　に＞

1. 「2016～2017年政策・制度要求」とその成果

金属労協は2016年4月、「2016～2017年政策・制度要求」を策定しました。

＊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、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、

Ⅰ. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策

Ⅱ. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策

Ⅲ. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立

Ⅳ. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

という4つの柱の下に考え方を整理し、課題解決に向け、強力な取り組みを推進してきました。

これまでに厚生労働省、内閣官房、内閣府、法務省、外務省、文部科学省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省などの各府省および公正取引委員会、日本銀行、全国社会保険労務士会連合会といった関係機関に対し要請活動を展開し、

＊金融緩和の維持・強化

＊業界団体が作成する「適正取引自主行動計画」の普及

＊所得拡大促進税制の拡充

＊事業所内保育施設への支援の拡充

などといった点について、前進が見られるところとなっています。残された項目、および環境変化に対応し新たに追加・補強すべき項目に関し、「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」として整理し、その実現に向け、強力な取り組みを展開していくこととします。

2. わが国金属産業をとりまく環境の変化

わが国金属産業をとりまく環境には、次のような変化が見られるところとなっており、的確かつ迅速な対応が不可欠となっています。

①イギリスのEU離脱問題、アメリカにおける新政権発足、中東情勢の変化、為替相場の急激な変動など、経済の変動要因が相次ぎ、経済活動の不確実性がこれまで以上に増すところとなっている。グローバル経済の下では、世界のどの地域の変化も、ただちに他の地域に波及するため、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要である。

②失業率はすでに完全雇用の水準で、有効求人倍率もほぼ25年振りの改善となっている。こうした中で、金属産業における中小企業の現場を支える人材の確保、技術・技能の継承・育成は、困難をきわめる状況に陥っている。日本のものづくり産業の基盤は人材にあるが、人材確保が困難であれば、中小企業は存続することができず、国内のバリューチェーンは危機に瀕することになりかねない。

③インダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命などと呼ばれる

変革が急速に進展している。事業所内・事業所間の設備や従業員、サプライヤー、ロジスティック部門、販売部門、アフターサービス部門、消費者の手許にある製品などすべてをネットワークで結び、データをやり取りし、そこから得られるビッグデータをAI（人工知能）を用いて分析することにより、生産の効率化、省エネルギー、製品やサービスの向上、基礎研究や技術開発、製品開発などに活用するものである。新しい技術、新しい仕事、新しい働き方が次々と生まれてくることになるが、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・技能や知恵とノウハウ、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、生産管理力といったわが国ものづくり産業の「現場力」が、引き続き決定的に重要である。また、ものづくり産業は、バリューチェーン、サプライチェーン全体で強みを発揮する産業であるが、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ない。

3. 強固な現場、強固な金属産業、強固な日本経済の構築に向けた政策展開を

世界経済の変動に耐えうる「強固な日本経済」構築のためには、わが国の基幹産業として「強固な金属産業」が不可欠であり、「強固な金属産業」は「強固な現場」なしには成り立ちません。

「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」では、「現場力の強化」などの観点から、金属産業を担う人材の確保、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の確立、第4次産業革命への対応、循環型社会の再構築などを中心に、引き続き、マクロ経済政策、「攻め」の産業政策、「良質な雇用」の確立、エネルギー・環境政策、という4つの柱の下に取り組みを展開していくこととします。

中間年である2017年は、こうした状況を踏まえ、われわれの主張を補強し、とくに重点的に取り組むものについて、「2017年政策・制度要求重点取り組み項目」として整理し、連合の取り組みへの反映、政府や政治顧問を中心とした国会議員、民進党への働きかけ、経営者団体への理解促進、世論へのアピールなど、実現に向けた活動をさらに強化していきます。

＜具体的な要求＞

I. ものづくり産業を支えるマクロ経済政策

わが国経済は、2016年の年明け以降、円レートが上昇、株価が急落し、景況感が一気に悪化するとともに、企業業績も2016年度には総じて減収減益の状況となりました。2016年秋以降、景気は顕著に回復する状況となっていますが、グローバル経済の下では、世界のどの地域の変化も、ただちに他の地域に波及するため、世界経済の変動に耐えうる強固な日本経済を構築していくことが重要です。輸出がわが国経済の主要な柱であることは間違いありませんが、言うまでもなく国際情勢や為替レートに大きく左右されることは避けられませんし、設備投資も当然、その影響にさらされることになります。外需が落ち込むと内需にも影響する経済ではなく、外需が落ち込んでも個人消費を中心とする内需が支える経済構造に転換を果たしていかなければなりません。適切な金融政策により、早期に消費者物価上昇率目標2%を達成するとともに、底堅い内需、すなわち、個人消費の安定的な拡大と、消費拡大に対応するための設備投資を大黒柱とした成長軌道を作り上げていくことにより、強固な日本経済の構築、日本経済の持続的な成長を図っていくことが重要です。

2017年1月に発表された内閣府「中長期の経済財政に関する試算」では、わが国の基礎的財政収支の黒字転換は、2025年度に後ろ倒しの見通しとなっています。超高齢化・少子化が進展し、高齢世代に対する現役世代の比率が急激に低下する中で、社会保障と政府債務の後代負担がますます大きなものとなっていきますが、後代負担の増大は、現役世代、将来世代の生活を圧迫し、教育、能力開発、科学技術、社会保障など、政府が担うべき分野の予算を捻出することができなくなるだけでなく、金利の高騰を招いて民間経済を阻害することにもなりかねません。民間・ものづくり・金属産業で行われている手法を活かした政府の無駄の根絶により、後代負担を可能な限り圧縮していくことが必要となっています。

1. 「経済の好循環」、持続的な成長と強固な日本経済の構築

①安定的な金融緩和による着実なデフレ脱却、為替相場の安定

日本銀行の消費者物価上昇率目標2%を早期に達成するため、適切な金融緩和政策を実行していくこと。

消費者物価上昇率目標2%達成まで、

○マネタリーベースの年間増加ペース

○日銀の長期国債保有残高の年間増加ペース

○日銀の長期国債買入金額

については、継続的に縮小することのないよう、とくに留意すること。必要な場合には、その拡大を図ること。

金融政策が為替相場に影響を与えることは当然であるが、日銀の消費者物価上昇率目標2%は、国際的に見て標準的なものであり、これを目標とする金融政策の下で形成された為替相場

は適正であることなどについて、広く主張していくこと。

＜背景説明＞

2013年に量的金融緩和政策が開始されて以来、すでに4年が経過しているにも関わらず、日銀の消費者物価上昇率目標2%が達成されていないことから、巷間では、量的金融緩和は効果がない、との見方も見られます。しかしながら、2013年3月に前年比マイナス0.9%だった消費者物価上昇率（総合）は、同年12月にはプラス1.6%に達し、その後も1%台半ばから後半で推移していたことを想起する必要があります。

2016年9月に「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」が導入され、長期金利の底支えのための量的金融緩和縮小が懸念される状況となっていました。量的金融緩和の度合いを示すマネタリーベースの年間増加ペース、日銀の長期国債保有残高の年間増加ペース、日銀の長期国債買入金額は、目立って縮小する状況とはなっていません。このため、消費者物価上昇率（総合）も2016年10月以降前年比プラスに転じ（資料1）、2016年9月から目標指標とされている消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）も、2017年1月にはプラスに転じました。

量的金融緩和は本来、金融機関の保有する国債を日銀が買い入れて、金融機関に資金を供給することにより、金融機関による貸し出し増や投資を促すものですが、実際には、買い入れ代金が振り込まれる日銀当預（金融機関が日銀に保有する当座預金口座）の残高が大きく拡大し、量的金融緩和による資金供給が、金融機関から市中に十分に流れるところとなっていませんでした。このため2016年1月には、いわゆるマイナス金利政策が導入され、日銀当預の残高（のうち、法律で定められた分を除く超過準備額）が拡大する分については、金融機関は日銀に金利を支払わなくてはならないことになりました。こうしたことにより、その後、日銀当預残高はあまり拡大しておらず、金融機関による貸出金額は、緩やかに拡大しています。

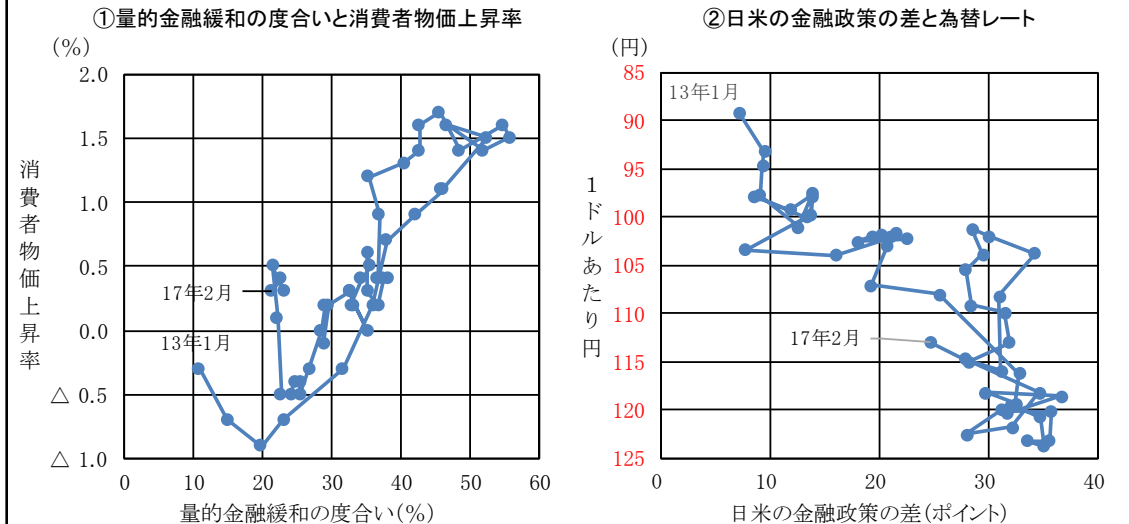
為替レートは、長期的には、物価水準の違いを反映するものに収斂していくと考えられますが、短期的・中期的には、金融政策の違いや、国際的な政治・経済情勢などを反映するものとなります。アメリカより日本の金融緩和が大きかったり、アメリカが金融引き締め、日本が金融緩和の場合には、円安・ドル高傾向となります。アメリカの貿易赤字が拡大したため、日本の人件費コストの低さを円高誘導によってドル建てで是正しようとしたのが1985年の「プラザ合意」です。

現行の為替レートは、日米の物価水準から算出した理論的な為替レートである購買力平価1ドル＝102円、日米製造業の人件費水準が等しくなる為替レート1ドル＝78円に比べれば、円安と言えますが、一方で、

○日銀の消費者物価上昇率目標2%は、国際的に見て標準的なものであり、アメリカも採用している。日米が同じ目標に向けて金融政策を遂行している以上、その下で、市場により形成された為替相場は適正である。

○日本政府による為替介入は、2011年11月の後、実施されていない。
ことについて、主張していく必要があります。（資料2）

資料1 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2 各国のインフレ目標

国・地域	インフレ目標値と幅	設定者
日本	2%	中央銀行
ニュージーランド	1～3%	政府・中央銀行の協議
カナダ	2±1%	政府・中央銀行の協議
イギリス	2%	政府
スウェーデン	2%	中央銀行
オーストラリア	2～3%	政府・中央銀行の協議
韓国	2.5～3.5%	政府・中央銀行の協議
ノルウェー	2.5%近辺	政府
ユーロ圏(参考)	2%を下回りかつ2%近傍	中央銀行
アメリカ(参考)	2% (goal)	中央銀行

- (注) 1. 物価指標の中身については、各国で若干異なる。
 2. 資料出所：内閣府「平成25年度年次経済財政報告」

②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・未着手の部分を確認にし、その上で当面、「優先課題」に取り組んでいくこと。

＜背景説明＞

国連は2015年9月の総会において、向こう15年間にわたる人間、地球および繁栄のための行動計画として、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択し、以下の17の「持続可能な開発目標（SDGs）」と169のターゲットを提示しました。（資料3）

資料3 持続可能な開発目標（SDGs）

- 目標1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
- 目標2. 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
- 目標3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
- 目標4. すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
- 目標5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
- 目標6. すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
- 目標7. すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
- 目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
- 目標9. 強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
- 目標10. 各国内及び各国間の不平等を是正する
- 目標11. 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
- 目標12. 持続可能な生産消費形態を確保する
- 目標13. 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＊
- 目標14. 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
- 目標15. 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
- 目標16. 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
- 目標17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

＊国連気候変動枠組条約（UNFCCC）が、気候変動への世界的対応について交渉を行う基本的な国際的、政府間対話の場であると認識している。

資料出所：外務省

これに対して日本政府も、2016年5月、「SDGs推進本部」を内閣に設置し、「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」を策定、2019年までに最初の取り組み状況の確認および見直しをすることになっています。しかしながら、「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）」を見ると、日本で推進している施策が、SDGsの17の目標、169のターゲットのどれに該当するか、という整理をしており、目標、ターゲットの一つひとつについて、日本が推進している施策を掲げたものとはなっていないため、日本で達成されておらず、かつ施策もないターゲットが存在するかどうか、判断できない状況にあります。

2. 自由貿易体制の強化と国内対応

①日米「経済対話」への対応

日米の「経済対話」に際しては、冷静な判断の下、従来の経過や客観的事実が両国で共有化されるよう、十分な準備と慎重な取り回しを行っていくこと。

この中で、日米「二国間の枠組み」については、二国間 F T A ・ E P Aに限らず、これまでの協議も踏まえ、幅広く検討を進めること。

<背景説明>

2017年2月の日米首脳会談では、「両国間の貿易・投資関係双方の深化と、アジア太平洋地域における貿易、経済成長及び高い基準の促進に向けた両国の継続的努力」、そして「相互の経済的利益を促進する様々な分野にわたる協力」に関し議論するため、麻生副総理とペンス副大統領の下で「経済対話」を立ち上げることを決定しました。「経済対話」では、アメリカが T P P（環太平洋パートナーシップ）協定から離脱した点に留意し、「共有された目的を達成するための最善の方法を探索すること」になりますが、一方で、「日本が既存のイニシアティブを基礎として地域レベルの進展を引き続き推進することを含む」とされており、T P P 協定交渉など、これまでの協議を踏まえて、二国間の自由貿易体制の強化に関し、検討を進めていくべきであると言えます。

日米間ではこれまで、市場志向型分野別協議（1985年開始）、日米構造協議（1989年開始）、日米包括経済協議（1993年開始）、日米規制緩和対話（1997年開始）、成長のための日米経済パートナーシップ（2001年開始）、日米規制改革及び競争政策イニシアティブ（2001年開始）、日米経済調和対話（2010年開始）、T P P 協定日米並行交渉（2013年開始）とほぼアメリカ大統領の新しい任期が始まるごとに、経済協議を行ってきた経過があります。こうした従来の経過、知見を踏まえ、事実に基づいた対話を行っていくことがきわめて重要です。

② T P P の発効と拡大に向けた働きかけ

T P P（環太平洋パートナーシップ）協定について、アメリカに対し、ねばり強く復帰を働きかけていくとともに、アメリカ離脱の状況下でも発効するよう、協定の見直しを行っていくこと。

T P P 参加国の拡大に向け、域外国に対し積極的な働きかけを行っていくこと。A S E A N 諸国はもとより、「環太平洋」にとらわれず、インド、ブラジルなどに対しても積極的に参加を働きかけ、将来的には、E U、アフリカなども視野に入れていくこと。

国内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。

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。

<背景説明>

T P P は、オーストラリア、ブルネイ、カナダ、チリ、日本、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、ペルー、シンガポール、アメリカ、ベトナムの12カ国を原署名国としています。2017年1月、アメリカのトランプ大統領は、T P P からの離脱を表明しましたが、T P P が発効するためには、原署名国の2013年の G D P の合計の85パーセント以上を占める、少なくとも

6カ国の原署名国が、国内法上の手続を完了した旨を通報することが必要とされていることから、このままでは、T P Pは発効できない状況となっています。

これに対し、オーストラリア、ニュージーランドでは、アメリカ抜き発効に向けた協定見直し、ラテン・アメリカでは中国などの参加といった方向性を考えているものと見られています。日本政府は、あくまでアメリカの復帰を求めていく立場ですが、アメリカが離脱しても発効できる見直しを行うことは、決してアメリカを排除することにはならないことから、現実的、かつ漸進的なアプローチを行っていくべきであると言えます。

またT P P協定では、「地域的な経済統合を一層促進し、及びアジア太平洋における自由貿易地域の基礎を創設するため、他の国又は独立の関税地域の加入を奨励することにより締約国のパートナーシップを拡大する」ことが「前文」に謳われており、域外国に対する積極的な働きかけがきわめて重要となっています。

③各国・各地域とのE P A、F T Aの早期締結、自由貿易体制の強化

自由貿易は、先進国が新興国や発展途上国に徐々に生産を委ねていくことにより、その力を最先端、高機能、高品質の分野の生産に振り向け、双方がともに発展する共存共栄の経済を構築するものである。日本E U、R C E P（東アジア地域包括的経済連携）、日中韓をはじめ、各国・各地域とのE P A（経済連携協定）、F T A（自由貿易協定）の早期締結に向け、交渉促進や交渉開始に向けた協議を加速させること。

またその際に、一部の関税の維持のために、相手先の工業製品の関税が維持されることのないよう、とくに留意すること。

<背景説明>

わが国では、15のE P A、F T Aが発効済み、日中韓、日本E U、R C E Pなど6が交渉中、日本韓国、日本カナダなど3が交渉延期中・中断中となっています。それぞれ早期締結に向け、協議を加速させていくことが重要ですが、それぞれの協定において、T P Pのめざした「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」としていくことが重要です。

なおT P Pでは、日本の農産品の関税撤廃率が81%とされる一方、日米並行交渉において、日本からアメリカに対する輸出に関し、トラックの関税は29年間25%で維持され、30年目に撤廃、乗用車の関税も25年目で撤廃とされており、そうした長期にわたって関税が維持されることのないようにしていくことが重要です。（資料4）

資料4 T P P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	アメリカ	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
工業製品	100.0	100.0	99.6	100.0	100.0	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林水産品	81.0	94.1	96.4	96.0	98.8	100.0	100.0	100.0	99.5	99.6	99.4	100.0
全 体	95	99	99	99	100	100	100	100.0	100	100	100	100.0

資料出所：内閣官房T P P政府対策本部

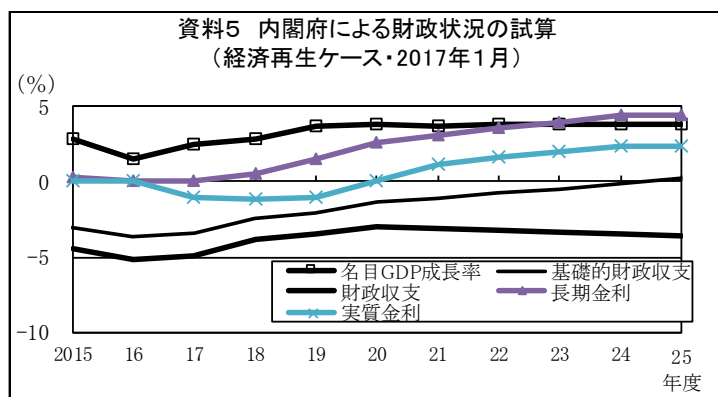
3. 財政健全化

①早急な歳出改革計画の策定と実効性確保

消費者物価上昇率がプラスに転じる中での財政赤字の拡大、政府債務の膨張は、政府の利払い負担増をもたらし、財政への信認の低下による金利の高騰を招いて民間経済を圧迫することになりかねないことから、早急に「政府債務残高の対GDP比」を確実に縮小させる、数値目標を伴った歳出改革計画を策定し、その法的実効性を確保すること。

<背景説明>

内閣府が2017年1月に発表した「中長期の経済財政に関する試算」によれば、基礎的財政収支の黒字転換は、「経済・財政再生計画」（2015年6月）で目標としている2020年度、前回試算（2016年7月）の2023年度のいずれも達成できず、2025年度へ後ろ倒しの見通しとなっています。また2023年度以降、名目長期金利が名目GDP成長率を上回る見通しとなっていますが、このことは、歳出削減を行わずに、成長に頼るだけでは、政府債務残高の対GDP比が上昇し続けることを意味しています。（資料5）



- (注) 1. 中長期的に経済成長率は実質2%、名目3%以上、消費者物価上昇率（消費税率引き上げの影響を除く）は2%近傍を前提。
2. 基礎的財政収支と財政収支は国・地方合計の対GDP比。
3. 実質金利は長期金利から消費者物価上昇率を差し引いたもの。
4. 資料出所：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」2017年1月より金属労協政策企画局で作成。

「金利がゼロ近傍になると、量的緩和だけでは、物価に影響を与えることはできない」として、「政府が将来増税しないと約束し、財政支出を増やしていけば、人々が財政赤字拡大から、将来、インフレが起こると予測し、消費や投資を拡大する。それが物価上昇の圧力となり、インフレが発生して、デフレや低インフレ状態から脱し得る」という、「物価水準の財政理論」（シムズ理論）が注目されています。増税なしの財政支出拡大がインフレを招くということは一般的に理解されていることですが、

* 金利がゼロ近傍であっても、量的金融緩和は一定の効果を発揮しているので、リスクのあるシムズ理論は必要ないのではないか。

* 財政支出を拡大させたとしても、企業収益、企業貯蓄を拡大させるだけで、最終消費に結びつかず、物価の上昇効果は限定的ではないか。将来の財政不安から、金利の高騰を招くだけにならないか。

* もし物価の上昇効果があるとすれば、量的金融緩和と相まって、ハイパーインフレを招くことに

ならないか。

＊ハイパーインフレを回避しようとして、急激な金融引き締め、財政支出削減が必要となり、景気の乱高下を招くことにならないか。

といった点について、十分に留意することが必要と考えられます。

②政府の無駄の根絶

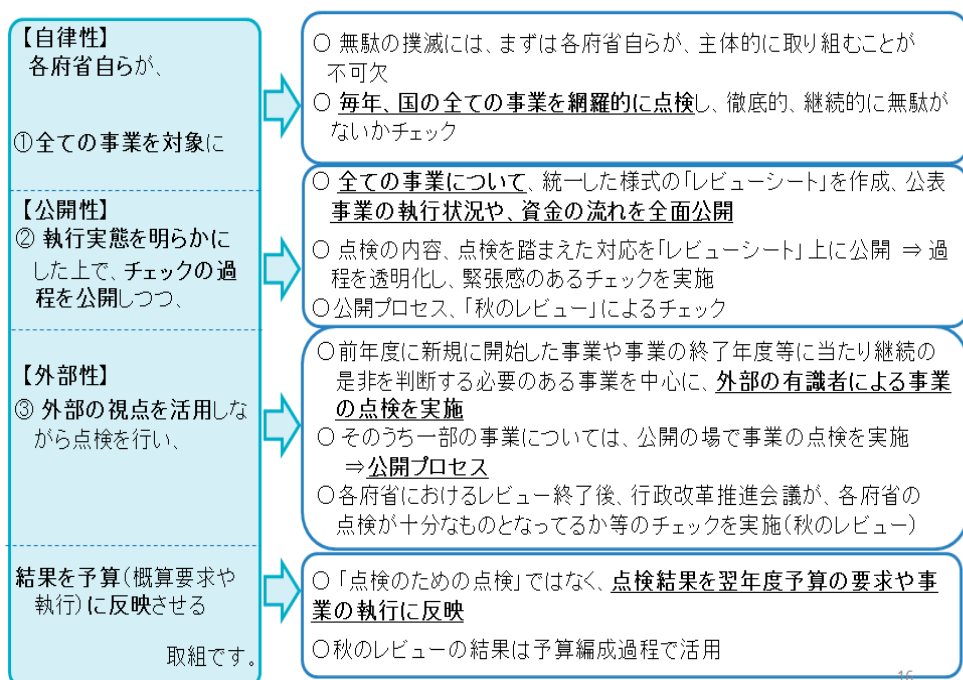
「政府債務残高の対GDP比」の確実な縮小に向け、各府省で実施している事業について網羅的に点検する「行政事業レビュー」を抜本的に拡充し、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）など、ものづくり産業・金属産業で行われている手法も応用して、政府の無駄の根絶を図ること。

<背景説明>

「行政事業レビュー」は、国の約5,000のすべての事業について、Plan（計画の立案）→Do（事業の実施）→Check（事業の効果の点検）→Action（改善）のサイクル（PDCAサイクル）が機能するよう、各府省が点検・見直しを行うもので、「行政事業の総点検」と位置づけられています。具体的には、資料6のような手順で実施されていますが、各府省における点検・レビューの概算要求への反映結果と、「秋のレビュー」による政府予算案への反映結果が網羅的に把握できるような情報公開を行っていくことが、歳出改革の一層の強化を促すものと思われます。

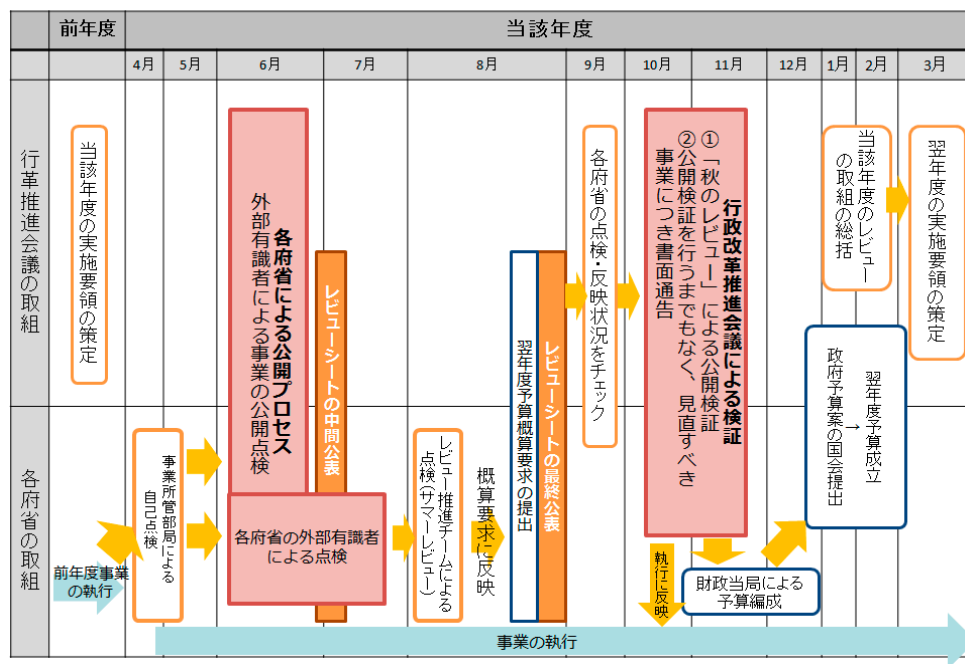
資料6 行政事業レビューの概要

行政事業レビューとは



16

行政事業レビューのスケジュール



資料出所：内閣官房行政改革推進本部

Ⅱ. ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策

金属産業では、新世代ITS（高度道路交通システム）における自動走行システム、商業衛星や民間企業による宇宙開発、安全、安定的、効率的かつ地球環境問題に対応した次世代発電システム、いわゆる第4次産業革命を推進するための機器やシステムなどといった新しい成長分野で、急激な技術進歩が進展しています。国内ものづくり産業として、こうした成長分野における最先端技術、高機能製品の研究・開発を強化し、現場の地道な努力を積み重ねて高品質の製品を供給するなど、高付加価値分野における比較優位を確保していく必要があります。

わが国の基幹産業であるものづくり産業には、

- * 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、サプライ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。これらの特徴を活かして、新しい成長分野の開発を早急かつ着実に推進し、グローバル経済における競争力を確保していかななくてはなりません。

現在、インダストリー4.0、インダストリアル・インターネット、第4次産業革命などと呼ばれる変革が急速に進展しています。一般的に、こうした動きによってものづくり現場における雇用が失われていくイメージがありますが、インダストリー4.0やインダストリアル・インターネットの推進機関によれば、

- * 従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、優れた成果と生産性の向上をもたらす。最終的には雇用の増加とその質の向上、生活水準の向上、高齢化や年齢に適った労働形態を実現する。
- * 高度なインテリジェント機器や分析機能が開発されても、操作するのはあくまで人間であり、多くの作業では、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされる。
- * 成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わりがない。労働に生じる変化が、関係者すべて（労働組合および使用者団体等）の支持と支援を受けた前向きな進展となることが重要である。

といったことが指摘されています。勤労者にとって、新しい技術、新しい仕事、新しい働き方が次々と生まれてくることは明らかですが、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・技能や知恵とノウハウ、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、生産管理能力といったわが国ものづくり産業の「現場力」が決定的に重要であり続けることは間違いありません。金属労協では、「強固な現場」の維持・強化が「強固な金属産業」に直結し、「強固な日本経済」の構築につながるという観点から、ものづくり産業の強みをさらに強化する「攻め」の産業政策を主張しています。

1. ものづくりを中核とする国づくり、地域活性化

①「カイゼンインストラクター養成スクール」の設置促進

「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、経済産業省の「中小企業・小規模事業者人材対策事業」に関しては、スクールの全国展開に向け、予算の大幅増を行うこと。

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。

<背景説明>

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、2016年度予算18.1億円に対し、2017年度概算要求額は20.1億円とされたものの、政府予算案の段階で、結局16.7億円で減額されてしまいました。「カイゼンインストラクター養成スクール」は、同事業の支援を受けていないものも含め、2016年度時点で全国14の地方自治体に設置されていますが、各地の中小企業の実産性の向上、付加価値の拡大に大きな成果をあげていることから、全国のものづくり拠点での展開に向け、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7）

資料7 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	山形大学工学部
茨城県つくば市	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・高崎市・前橋市・伊勢崎市	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	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	NP0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
静岡県浜松市	静岡ものづくり革新インストラクター養成スクール	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

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

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定し、工業高校や中小企業において実技指導を行う「若年技能者人材育成支援等事業」については、都道府県職業能力開発協会が作成す

る年間計画（若年技能者人材育成支援等事業推進計画）において、必ず工業高校、中小企業ごとに指導日数（人日）の数値目標が明記され、公開されるよう指導すること。

＜背景説明＞

「若年技能者人材育成支援等事業」を実施する都道府県職業能力開発協会では、ものづくりマイスターの活動目標、実技指導目標を作成していますが、公表されていない場合も多いものと思われます。また、都道府県職業能力開発協会が作成する「若年技能者人材育成支援等事業推進計画」に関しても、それぞれで内容のレベルの違いが大きいものとなっています。

実技指導に関しては、中小企業に対する指導が少ない、との指摘もあることから、「若年技能者人材育成支援等事業推進計画」において、工業高校、中小企業ごとに指導日数（人日）の数値目標が明記され、公開されることが重要です。（資料８）

資料８ 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（2017年度）

都道府県	数 値 目 標
神奈川	1,500人日
三 重	中小企業及び団体130人日、工業高校等310人日
滋 賀	中小企業1,800人日、工業高校等600人日
鳥 取	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2,240人日

（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。

③2023年技能五輪国際大会の誘致

ものづくり産業の振興と若者人材確保の契機とするため、2023年に開催される第47回技能五輪国際大会が日本で開催されるよう、誘致活動を展開すること。

2. 労働災害の根絶

①労働災害防止のための体制の強化

中央労働災害防止協会を事務局として設置された「製造業安全対策官民協議会」に、労働組合の代表、全国社会保険労務士会連合会の代表も参加するようにすること。

<背景説明>

労働災害防止に関する既存の取り組み、改善策などについて、業種の垣根を越えて共有化し、それぞれの業界で新たな取り組みを推進するため、2017年3月、中央労働災害防止協会を事務局として「製造業安全対策官民協議会」が設置されました。業界団体、中央労働災害防止協会とともに、厚生労働省、経済産業省がともに加わる体制となっています。（資料9）

きわめて有益な取り組みと考えられますが、労働災害防止は労使一体となって取り組む課題であるにも関わらず、この協議会およびワーキンググループには、労働組合の代表が参加していません。協議会やワーキンググループに労働組合の代表が参加することにより、より現場の実情を踏まえた取り組みを確立し、その実効性を高めていくことが重要です。

資料9 製造業安全対策官民協議会設置要綱（抜粋）

目 的

製造業における安全対策の更なる強化を図るため、官民が連携し、経営層の参画の下、業種の垣根を越え、現下の安全に関わる事業環境の変化に対する認識を分析、共有するとともに、既存の取組の改善策及び新たに必要となる取組を検討し、企業における現場への普及を推進する。

活動内容

- (1) 安全に係る事業環境の変化の分析、共有
- (2) 既存の取組の評価及び改善策の検討・推進
- (3) 新たな取組の検討・推進
- (4) 検討成果の全国への発信及び普及促進（「全国産業安全衛生大会」等の活用）

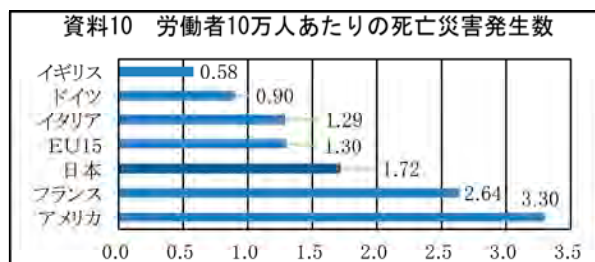
資料出所：中央労働災害防止協会

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。

<背景説明>

労働災害死亡10万人率（労働者10万人あたりの死亡事故発生率、道路交通事故と通災を除く）は、2012年にEU15カ国平均で1.30、イギリス0.58、スウェーデン0.80、ドイツ0.90、イタリア1.29などとなっているのに対し、日本は2015年に1.72とかなり高い水準となっています。労働災害の根絶に向け、国内における情報の共有化とともに、国際的にも、労働災害の少ない国々の要因分析を行っていくことが重要です。（資料10）



(注) 1. アメリカはフルタイム等価労働者換算、EU各国は産業の背景を考慮した標準化事故発生率。
2. 日本は2015年、アメリカは2014年暫定値、EU各国は2012年。
3. 資料出所：中央労働災害防止協会

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

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。

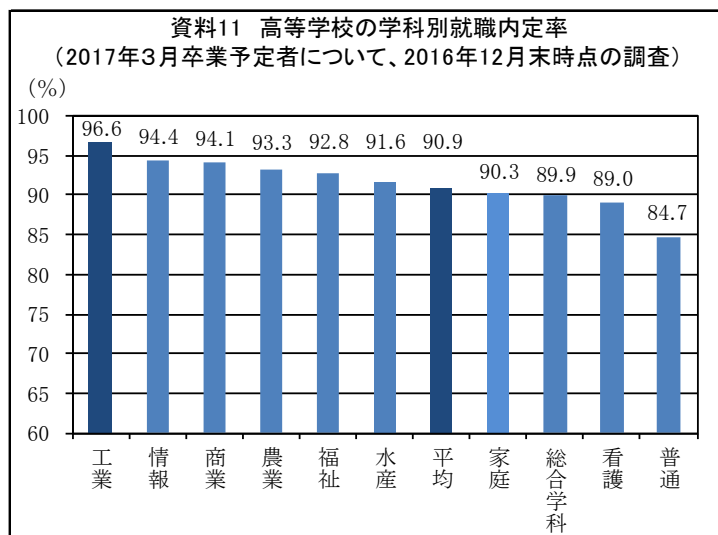
工業高校における1年次のカリキュラムを共通化し、2年進学時に専門学科の変更が可能となるような仕組みなどについても検討すること。

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。

<背景説明>

2017年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況（2016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96.6%に達しており、学科別で平均(90.9%)をはるかに凌駕し、1位となっています。（資料11）



資料出所：文部科学省

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、2013年3月卒の場合、産業計では40.9%、非製造業では48.2%に達していますが、製造業では28.7%、金属産業では24.0%と大幅に低くなっており、大学卒の産業計（31.9%）よりも低い状況にあります。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うすし、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12）

資料12 高校卒業就職者の産業別3年離職率
(2013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	170,538	69,689	40.9
製造業	63,951	18,342	28.7
金属産業計	35,742	8,590	24.0
鉄鋼業	2,931	555	18.9
非鉄金属製造業	1,031	258	25.0
金属製品製造業	5,922	2,052	34.7
機械関係	25,858	5,725	22.1
非製造業	106,587	51,347	48.2
大学卒(産業計)	412,636	131,763	31.9

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。

<背景説明>

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。2016年度時点で30校が指定(指定期間は3～5年)されていますが、総額1億6,400万円の予算が計上されており、実験実習設備購入に用いることもできます。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13、14、15)

資料13 都道府県における2016年度の産業教育設備予算
の例(要求を含む)

都道府県	事業費	(万円)	
		うち購入	うち修繕
埼 玉	10,739.8	9,719.9	869.9
神奈川	1,410.4	100.0	1,243.8
静 岡	7,200.0		
岐 阜	16,164.4	14,784.4	500.0
鳥 取	4,770.1		
徳 島	6,358.5		

資料出所：各県資料より金属労協政策企画局で作成。

資料14 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15 スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校(2014~2016年度)

都道府県	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉
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	
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						
石川		石川県立工業						
福井	県立若狭東							
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				
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						
福岡	県立福岡農業				県立香椎			
熊本	県立南陵							
大分						昭和学園		

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者の免許取得の促進に向け、啓発活動の展開、認定講習の機会の拡大などを行うこと。

<背景説明>

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16）

資料16 「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な事項について、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)	
	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。
茨城	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って充て、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	実習助手をもって充て、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、教諭に代わっ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な事項をつかさどり、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な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な事項に従事する。
静岡		
三重	教諭兼実習助手	実習に関する高度の専門的な事項をつかさどり、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、高度の専門的な業務に従事し、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な事項について、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な事項について、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、実習を担当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。

4. バリューチェーンにおける付加価値の適正循環

①中小企業における付加価値の拡大

「カイゼンインストラクター」「ものづくりマイスター」の活用を促進し、地域の中小企業の付加価値の拡大を図ること。

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。

<背景説明>

（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」構築を主張しています。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、金属産業の新しい成長分野で競争力を確保することは考えられません。またいわゆる第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・企業における「付加価値の拡大」と、バリューチェーン内における「付加価値の適正配分」に取り組んで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。金属労協の大手組合（54組合）に対するアンケート調査（2016年1月時点）によれば、12社で作成されており、うち8社が公表しています。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。

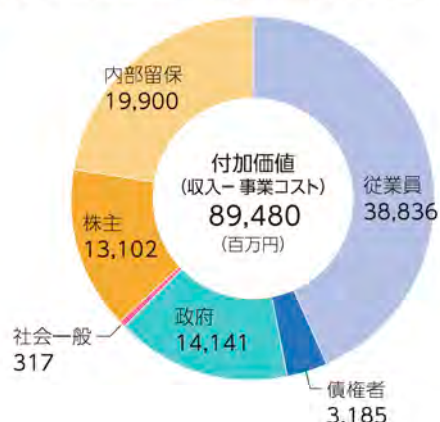
＊他の業界や同業他社と比べて多い、もしくは少ないことについて、合理的な説明はできるか。を検討することができ、企業行動を見つめ直すことによって、企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の確保を図るための対応を促すことが期待されます。

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・レポート・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17)

資料17 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(2015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	780,273	売上高・営業外収益・特別利益
	お取引先	690,793	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)
支出	従業員	38,836	人件費(法定福利費、年金を含む)
	債権者	3,185	支払利息
	政府	14,141	税金(法人税、経費として負担している租税公課)
	社会一般	317	寄付金等*
	株主	13,102	支払配当金
	内部留保	19,900	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2016」

②長期的な観点からの株式投資の促進

経済産業省では、ROE（自己資本当期純利益率）8%目標を推奨しているが、欧米系企業と比べて日本企業の自己資本比率が高い中で、一部において、分母（自己資本）の縮小を促進し、企業体力の弱体化を招いているとの指摘がある。企業の目標とする経営指標は、それぞれの企業の産業特性、株主構成、企業業績、資本構成、経営哲学、その他さまざまな要因によって異なるべきものであることから、一律的な目標の推奨をとりやめること。

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。

＜背景説明＞

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協働・対話、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います。

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。

2014年8月に経済産業省の「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクトがとりまとめた最終報告書では、「最低限8%を上回るROEを達成することに各企業はコミットすべきである」としています。ROEとは自己資本当期純利益率で、株主の提供した資金で、どれだけの利益を稼いでいるかを示す指標です。

しかしながらこれに対して、資料18のような根強い批判があります。ROEという指標自体に問題があるわけではありませんが、総じて日本企業の自己資本比率が欧米企業よりも高い以上、同程度のROEを求めれば、無理が生じてくることも想定されます。各企業の産業特性、株主構成、企業業績、資本構成などは千差万別であり、統一的にひとつの経営指標を目標としていくことなど不可能です。目標とする経営指標は、あくまで企業の判断にゆだねるべきです。

資料18 ROEを統一的な目標として推奨することへの批判

- * 8%は、海外投資家に聞くと約8%と答えるということだが、これは米国株式市場の過去の長期的な収益率に基づく水準でそうなっているだけである。
- * ROEを上げるために賃下げやコストカットが常態化してしまう。結果として従業員の所得や取引先の売上高の減少を招き、その合計額である付加価値額（営業利益に人件費と減価償却費を足した額）が減少してしまう。
- * 日本の経営者の在任期間は欧米などに比べて短く、投資家の株の保有期間も世界的にみて短い。このため経営者は短期間で結果を出そうとする。パイ全体の拡大よりもパイの切り分け方に手をつけようとして、株主以外のステークホルダー（利害関係者）の犠牲でROEを引き上げる方向に動きやすい。
- * 全部の会社が同じ経営指標を重視していけば、個々の企業から個性が消え、消費者や株主からみてつまらない存在になってしまう恐れがある。つまらない企業は淘汰され、企業価値が増大することもない。そしてその集合である日本経済が成長することもないだろう。
- * ROEは当期純利益を自己資本で割ったものであるため、株主還元やリキャップCB（転換社債を発行した資金による自社株買い）などの財務戦略を活用して自己資本を圧縮すれば、稼ぐ力に改善がなく当期純利益が不変であったとしても、ROEは上昇する。しかし、キャッシュフローには影響がないため、企業価値にも影響がないはずである。
- * 短期的な投資家であれば、稼ぐ力に改善がなくとも、株主還元強化によりインカムが増えるのであれば、短期的にリターンを得ることができ、良い投資となる。よって、投資家がROEを高めよ、と要求するのは当然なことであり、必要以上に彼らに乘せられてはいけない。
- * 長期的に保有してくれる安定株主がいて初めて、長期的な経営が可能になる。上位株主がすべてファンドというような企業が、長期的な経営ができるかどうかは怪しい。
- * ROEの分子である当期純利益を改善するには、本業で努力し営業利益を高めるのが正攻法であるが、研究開発、広告宣伝、人材採用などの本業強化に不可欠な投資を削減することによっても当期純利益は改善する（他の条件が一定であれば）。これでは、「引き算の罠」により長期的には競争優位性を失うことになりかねない。
- * 投資削減や財務戦略でROEを改善することばかり考えていると、ROEは早いタイミングで株主資本コストにまで下落する。高水準のROEには、イノベーションを生み出し続けるしかない。

③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、「適正取引自主行動計画」の徹底を図ること。
- ・「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」に掲載された「ベストプラクティス」が、「適正取引自主行動計画」、「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。
- ・「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」、「適正取引自主行動計画」、「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。

○「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、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。

○下請法において、下請事業者に対する書面交付義務のような手続規定に関する違反（2015年度4,977件）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（2015年度4,697件）についても、刑事罰を設けること。

○下請法の対象とならない取引に関しても、「優越的地位の濫用」行為を未然に防止するため、下請法における「運用基準」と同様の基準を策定すること。

○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。

<背景説明>

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、買いたたきなどの行為を規制することにより、親事業者の下請事業者に対する取引を公正にし、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。

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、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、さまざまな企業不祥事が報道される中で、会社名公表にどれだけの抑止効果があるのかはきわめて疑問です。独禁法で課される課徴金についても、取引額のわずか1%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。

公取委の体制が限られたものである以上、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。

なお、下請法では、「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」が設けられ、「親事業者の禁止行為」が明示されています。製造委託に関する「親事業者の禁止行為」の一層の充実を図るとともに、独占禁止法の優越的地位の濫用に関しても、同様の基準が示される必要があります。

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）を早期に批准すること。

○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、多国籍企業と労働組合が中核的労働基準の遵守を約束する「グローバル枠組み協定（GFA）」を推奨していくこと。

<背景説明>

（中核的労働基準）

2019年にはILOは創設100周年を迎えることとなりますが、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）、174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19）

資料19 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	○	164
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	×	174
138号	就業が認められるための最低年齢に関する条約	○	169
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	○	180

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きれない、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することになっています。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）

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。

インダストリアルをはじめとするGUF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」締結の取り組みを推進しており、インダストリアルでは、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、45社でグローバル枠組み協定が締結されています。

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。

②船舶解撤において安全確保と環境保全をめざす

「シップリサイクル条約（香港条約）」早期批准・発効、国内体制整備

世界の約70%の船舶解体（解撤）を担っている、南アジア（インド、バングラデシュ、パキスタン）における働く者の安全と健康を守り、人権を擁護するとともに、雇用の維持・拡大を進め、海洋環境保全を目的として採択された「2009年の船舶の安全かつ環境上適正な再生利用のための香港国際条約（シップリサイクル条約）」の早期批准に向け、国内体制を整備するとともに、日本からの働きかけを強化し、早期発効を図ること。

6. 第4次産業革命などへの対応

①IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用における戦略と対応

第4次産業革命、インダストリー4.0、インダストリアル・インターネットなどを推進していくためのわが国の基本戦略に関しては、人間が機械と競争するのではなく、人間が機械を活用して競争するという考え方に立って、

○人間だけが持つ精神的・肉体的能力をいかに活用していくか。

○人間重視の作業組織をいかに形成するか、高齢化や年齢に適った労働形態を実現するか。

○いかに従業員の業務範囲の拡大、技能の向上、自由裁量の余地の拡大、知識やスキル習得の機会の増大を実現していくか。

○労使参加の下で、いかに変化への対応を進めていくか。

などを基本に検討していくこと。

資料20 インダストリー4.0、インダストリアル・インターネットにおける
従業員や働き方に関する考え方

出 所	従業員や働き方に関する主な記載
インダストリー4.0 プラットフォーム 『インダストリー 4.0実現戦略』	*従業員にとっても、人材投入の計画に自ら関与する可能性が広がることで、仕事と家庭や余暇との両立がしやすくなる。インダストリー4.0は高賃金国であるドイツの競争力を強化し、模範的サプライヤとしての企業の地位を確立することを可能にして、ドイツをインダストリー4.0ソリューションの模範市場たらしめるものとなる。 *人間重視の作業組織を形成するさまざまな可能性が生まれ、自己組織性や自律性にもつながるであろう。とりわけ高齢化や年齢に適った労働形態を実現するチャンスが生じる。 *従業員の業務範囲を拡大し、その技能を高めて自由裁量の余地を広げ、知識習得の機会を大幅に増大させる可能性をもたらす。 *成功をもたらす決定的要因が人間であることには今後も変わりがない。したがって労働の世界に生じる変化が、関係者すべて（労働組合および使用者団体等）の支持と支援を受けた前向きな進展となるよう計らうことが極めて重要である。 *機械が人間に合わせて変化することになる。人間が機械に合わせるということではない。 *インダストリー4.0は、生産に従事する社員に受け入れられる必要がある。その前提となるのは、社員にとってフレキシビリティが増し、社員の独創性や学習能力を支援するような労働条件である。
GE 『インダストリアル・インターネット @ワーク』	*インダストリアル・インターネットの論点は機械とデータに集中しがちですが、この革制的な変化には働く人も必要不可欠な要素です。実際、働く人の働き方を変えることで、インダストリアル・インターネットは効率化とコスト削減、そして、最終的には雇用の増加とその質の向上、生活水準の向上などの利点をもたらします。 *技術の急速な進歩は働く人にとって脅威となる場合もあります。これは、イノベーションによって自動化が進むと、失業率が上昇したり、労働者が満足度と賃金の低い仕事に追いやられる可能性があるためです。イノベーションは機械と人間の競争と考えられています。しかし、このレポートで説明するイノベーションは、働く人の能力を強化し、作業効率を大幅に改善し、優れた成果と生産性の向上をもたらします。労働者は、チャールズ・チャップリンの『モダン・タイムス』のようにインダストリアル・インターネットの新しいインテリジェントな機械と競争するのではなく、『アイアン・マン』のように、これらの機械を活用して競争するのです。 *トレーニングと教育は重要です。企業はこの分野ではきわめて重要な役割を担います。働く人は新しい技術を習得し、実践しなければなりません。また、新しい業務が創出されれば、新しいスキルが要求されます。 *企業は新しいソフトウェア、分析ツール、モバイル技術を活用するためのトレーニングを提供し、働く人のスキル、効率、仕事に対する満足度およびキャリアを短期間で向上させることが重要な役割になります。 *より高度なインテリジェント機器や分析機能が開発されても、多くの作業で人は必要とされます。複雑な機器の運用とメンテナンスには、今後も人間だけが持つ精神的な能力と身体的な能力が必要とされるでしょう。機器によって作業を行う範囲が拡大しても、操作するのはあくまでも人間だからです。 *働く人々が職場の急速な変化に対応するためには、教育システムによって新しいスキルを身に付け、会社が投資したトレーニングによって短期間で新技術を習得し、場合によっては新しい職務に合わせて再教育を受ける必要があります。また、組織に合わせた管理戦略を展開して組織を再編し、このような新技術の可能性を完全に活用できるように社員・スタッフのやる気を育てています。

②戦略的分野における人材の育成

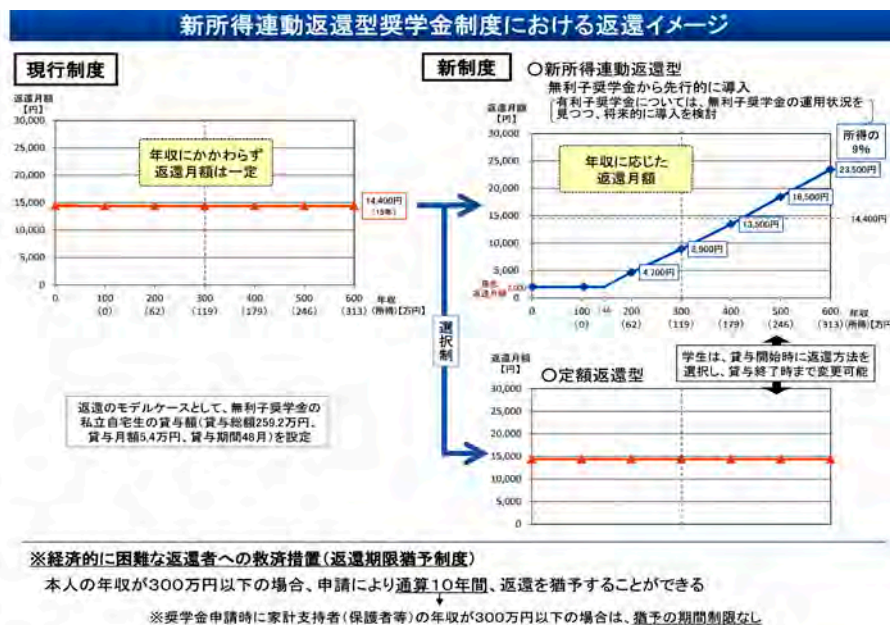
「新たな所得連動返還型奨学金」については、わが国産業の将来を支える戦略的分野における人材の育成に向け、活用を図ること。

<背景説明>

2017年度より、大学生に対する返済不要の給付型奨学金制度が創設されます。当初は、給付人員2,800人が予定されるに止まっていますが、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、卒業後の所得によって返済額が変動する「新たな所得連動返還型奨学金制度」についてもシステム開発が行われますが（資料21）、成長分

野、人手不足分野で学ぶ学生など、戦略的な活用を行っていくことや、毎月の返済額だけでなく、返済総額についても変動させることなどについても、検討していくことが重要です。

資料21 新たな所得連動返還型奨学金制度



資料出所：文部科学省

7. 国内投資拡大に向けた企業の税負担の軽減

①所得拡大促進税制の継続

所得拡大促進税制を継続すること。

その際には、「平均給与等支給額」の増加要件に関し、職務遂行能力の向上を個々人の賃金水準に反映させる定期昇給・相当分と、中長期的な消費者物価の動向とを勘案したものとする。

<背景説明>

所得拡大促進税制については、2017年度まで（2018年3月末までに開始する事業年度まで）を対象とする時限的な減税となっていますが、

- ①わが国の人件費水準が、国際的に比較して低位にあること。
- ②賃上げ獲得組合の比率が、金属産業全体集計で6割に達していない（2016年闘争）こと。
- ③消費の回復が遅れていること。
- ④税・社会保険料の引き上げによる経済へのダメージを最小限に抑えるため、雇用の安定と賃上げによって勤労者の税・社会保険料の負担能力を強化する必要があること。

などからすれば、所得拡大促進税制を継続する必要があります。

2017年度の対象要件は、

- ①給与等支給総額が2012年度に比べ、大企業は5%以上増、中小企業は3%以上増。
- ②給与等支給総額が2016年度以上。
- ③平均給与等支給額が、大企業は2016年度比2%以上増、中小企業は2016年度超（2%以上増の場合は、税額控除上乘せ）

となっていますが、所得拡大促進税制の継続に際しては、消費者物価の上昇を考慮した可変的なものとしていくことも検討すべきです。

Ⅲ. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立

1. 「良質な雇用」の確立

①「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

「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。

2016年12月に発表された政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」に関しては、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇実現に向け、実効性のあるものに見直していくこと。

<背景説明>

政府は2016年12月、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消をめざし、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理でないかを示す「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表しました。今後、法改正の立案作業を進め、関係者の意見や国会審議を踏まえて最終的に確定していくことになります。

「ガイドライン案」は、「同一労働同一賃金イコール職務給」といった固定観念にとらわれることなく、多くの企業において、基本給が複数の賃金項目から構成されており、また企業によって賃金項目がさまざまであること、年齢給・勤続給や職能給、成果主義賃金が多く企業で採用されていること、などといった実態を踏まえ、職務給ではなく、これらを中心に据えた賃金制度の下でも、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の「同一労働同一賃金」が成立するよう、基準を示しています。しかしながら、

- ・無期雇用と有期雇用、フルタイムとパートタイム、直接雇用と間接雇用、それぞれの抱える課題を整理していくことが必要である。多くの勤労者が望んでいる無期雇用フルタイムの職をどのように提供していくか、有期雇用やパートタイムで働くことを望んでいる人のニーズにどう応えるか、有期雇用や間接雇用で働く人の雇用の安定をどう図っていくか、などである。
- ・「ガイドライン案」の現実への適用という点で、整理し切れていない部分、格差を放置しかねない部分、実際の対応が難しい部分について、労働組合も参加した上で、さらに検討を深めていくことが必要である。

ということが言えます。金属労協では、「第3次賃金・労働政策」において、雇用の安定を基盤として多様な人材の活躍を促すための非正規労働者の積極的な正社員への転換、性別、年齢、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」を提唱しています。「同一価値労働同一賃金」とは、「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」を適用していくという考え方であり、とりわけ正社員と非正規労働者を中心に、その具体的な進め方として、

- ・非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成、賃金の決定基準の明確化。
- ・習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ・高卒直入の正社員の初任給と、未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準とする。
- ・その後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。
- ・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。

- ・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。

という手順を提示しています。これらを実践することにより、正社員と非正規労働者の均等・均衡待遇の確立、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていくことが重要です。（資料22）

資料22 政府「同一労働同一賃金ガイドライン案」と金属労協「同一価値労働同一賃金」との相違

政府「同一労働同一賃金ガイドライン案」2016年12月		金属労協「第3次賃金・労働政策」2016年8月
目 的	正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消。 それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要。 賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いで確認、非正規雇用労働者を含む労使で共有。 職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築。 賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含む。能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため重要。 どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃。	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。 「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。 I L Oが掲げる、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「同一価値労働同一賃金」を基本に、正社員との均等・均衡待遇の実現。 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。 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・均衡待遇を確立。
2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者		
(1) 基本給		
①職業経験・能力に応じて支給する基本給	同一の職業経験・能力を蓄積している者には、職業経験・能力に応じた部分につき同一の支給。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。	○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。
②労働者の業績・成果に応じて支給する基本給	同一の業績・成果を出している者には同一の支給。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。	○習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
③勤続年数に応じて支給する基本給	同一の勤続年数の者には、勤続年数に応じた部分につき同一の支給。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。	○高卒直入の正社員の初任給と、未経験の非正規労働者の入口賃金を同水準とする。
④勤続による職業能力の向上に応じて行う昇給	無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき同一の昇給。一定の違いがある場合は、相違に応じた昇給。	○その後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。
注) 賃金の決定基準・ルールの違いにより、賃金に差がある場合	「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いが、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。	
無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差	職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容。退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後検討。	○60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本。 ○公的給付(特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付)を前提とした賃金から、労働の価値にふさわしい賃金。生計費を賄うことのできる賃金水準確保、60歳以降の貢献に見合った働きがいの持てる賃金・処遇制度。
(2) 手当		
①会社の業績等への貢献に応じて支給する賞与	同一の貢献である者には、貢献に応じた部分につき同一の支給。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。	
②役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給する役職手当	同一の役職・責任に就く者には同一の支給。内容、責任に一定の違いがある場合は、相違に応じた支給。	
③業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当	同一の危険度又は作業環境の業務に当たる者には同一の支給。	
④交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当	同一の勤務形態で業務に当たる者には同一の支給。	
⑤精皆勤手当	業務内容が同一の者には同一の支給。	
⑥時間外労働手当	無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給。	
⑦深夜・休日労働手当	無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った者には、同一の割増率等で支給。	
⑧通勤手当・出張旅費	同一の支給。	
⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当	同一の支給。	○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。（再掲）
⑩単身赴任手当	同一の支給要件を満たす者には同一の支給。	
⑪特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当	同一の地域で働く者には同一の支給。	○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。
(3) 福利厚生		
①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）	同一の事業場で働く者には同一の利用。	
②転勤者用住宅	同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす者には同一の利用。	
③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障	同一の付与。	
④病気休職	無期雇用パートタイム労働者には同一の付与。有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて付与。	
⑤勤続期間に応じて認めている法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）	同一の勤続期間である者には同一の付与。有期労働契約を更新している場合は、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定。	
(4) その他		
①現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施する教育訓練	同一の職務内容である者には同一の実施。職務の内容、責任に一定の違いがある場合は、相違に応じた実施。	
②安全管理に関する措置・給付	同一の業務環境に置かれている者には同一の支給。	
3. 派遣労働者	派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施。一定の違いがある場合は、相違に応じた支給、実施。	派遣元で無期雇用であり、職務遂行能力の向上に応じた賃金・処遇や、適宜必要な能力開発が行われることを基本。
<留意事項>	「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭。	労働契約法に基づき有期雇用者を無期雇用に転換する場合も、正社員への転換を基本。

資料出所：金属労協政策企画局

②「ブラック企業」の存在を許さないための施策の総動員

司法警察職員たる労働基準監督官による監督体制の抜本的強化をもって、労働基準監督行政の強化を図ること。

国や地方自治体が民間企業と契約する公契約において、全国社会保険労務士会連合会が提案している「労働条件審査」を活用していくことについて、検討を行っていくこと。

若者雇用促進法で、新卒者の募集・求人に対して実施される就労実態などの情報提供、法令違反事業所の求人不受理の対象を、新卒者に限定せず、募集・求人情報全体に適用すること。

労働法令違反は単なる契約違反に止まらず、人権侵害や人命に直結することからすれば、各事業所において、防火管理者と同様の仕組みで、労働法制に関する講習を修了した者を配置していくようにすること。

クラウドワーキングにおいて、コンペティション方式の採用により、無報酬労働が発生することのないよう、ルール整備を図ること。

<背景説明>

（労働条件審査）

全国社会保険労務士会連合会では、一般競争入札などにより地方自治体が行う公共事業・業務の実施に関する委託を受けた企業について、社会保険労務士が労働基準法などの労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとおり労働条件が確保され、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認する「労働条件審査」を提案しています。（資料23）

資料23 「労働条件審査」の概要

民間委託における“課題”の所在

業務委託における競争入札が繰り返されたことにより、民間企業では落札コストを下げるため、委託業務に従事する労働者の人件費を低く抑えるようになり、その結果、低賃金、長時間労働など業務に携わる労働者の労働条件の低下を招いたり、労働者を社会保険に加入させないなどの法令違反が生じるなど、問題が顕在化し始めています。

地方自治体においては財政難のなか、公共工事以外の業務委託について、入札の基準とされる予定価格を前年の落札額とするケースが多く、これを下回る額の入札が繰り返されることが、労働条件の急速な悪化を引き起こしているとみられています。一例として、市からの委託によって清掃業に従事している労働者が、月26日フルタイムで働いているにもかかわらず、支給された賃金が生活保護基準に達せず、生活保護申請が認められたケースがあります。

公契約に関する課題解決の動き

こうしたなかで、既に千葉県野田市や神奈川県川崎市・相模原市では公契約条例が制定されているほか、一部の地方自治体では落札者決定の要件について、金額以外の要素を含めた総合評価方式を採用するなどの措置を講じはじめています。

また、民間委託の現状と課題に関しては、法制定や関連団体の意見表明が行われており、全国的に問題意識が高まっているなか、国・地方自治体の責任ある対応が求められています。

国・地方自治体が直面する最大の“課題”

しかし、国・地方自治体が抱える実際の課題は、その先にあります。仮に公契約法・公契約条例を制定し、国・地方自治体から業務を受託しようとする民間事業者に、その雇用する労働者の適正な賃金・労働時間等の労働条件を確保するよう求めても、果たして実際の労働条件が、応札時に民間事業者から提出された企画書等によって示されたとおりになっているか、更には業務が行われる期間を通じて常に実行されているかは、事業

実施中あるいは事業終了後に、実際にその民間事業者に立ち入り、賃金や労働時間等を点検しなければ確認することができないからです。

この問題に具体的にどう対応するかは、全国の自治体の担当者にとっての悩みになっています。自治体の担当者の多くは複雑な行政事務のスペシャリストではありますが、民間企業に適用される労働基準法や労働社会保険諸法令等に精通しているケースは稀であり、どのようにすれば民間事業者に雇用される労働者の労働条件が確保されているか否かを確認するノウハウを有していないのが一般的といえます。一方で、これを厚生労働省の出先機関である労働基準監督署の労働基準監督官に依頼するには、対応する人員面で現実的ではなく、また、労働条件の確保は、労働基準法の遵守状況はさることながら、労働保険（労災保険、雇用保険）、社会保険（健康保険、年金、介護保険）を含む労働社会保険諸法令全般の遵守状況、更には労務管理の視点からも問題がないかを判断すべきものであり、実務的な問題が多々あります。

課題の解決に着手している地方自治体（東京都板橋区のケース）

他方、すでに動き出している地方自治体もあります。東京都板橋区では、平成20年8月に「指定管理者制度導入施設のモニタリング・評価に関する基本方針」を発表し、指定管理者制度導入施設について、効率的な運営やサービス水準の維持・向上、利用者の安全対策など、当初の導入目的にのっとり適切に運営されているかどうかをモニタリングし、客観的に評価・検証を行う取り組みを進めています。この板橋区の方針には、「財務状況及び労働条件の点検」の項目が掲げられ、モニタリングの評価を行う評価委員会を補完するため、財務状況及び労働条件の点検を外部専門家に委託することが盛られています。具体的には、財務状況については公認会計士、税理士、中小企業診断士のいずれかの資格を有するものに、労働条件については社労士の資格を有するものに委託することが定められています。こうしたモニタリングは、その後、東京都の他の自治体（千代田区、北区、新宿区など）でも導入され、いずれのケースも社労士による労働条件の点検が採用されています。

社労士による“労働条件審査”のポイント

社労士が行う“労働条件審査”のポイントは、労務管理と労働社会保険諸法令に精通する国家資格者ならではの視点により行われていることです。社労士は日ごろから企業の労務管理コンサルティングをはじめ、労働社会保険に関する広範かつ複雑な手続きや、賃金計算、さらには近年増加している個別労働関係紛争の未然防止から解決に関するさまざまな業務を行っています。こうした知識・経験によって、顕在・潜在の別を問わず問題を指摘し、企業が自ら改善していくための解決策を提示する能力を有しています。

また社労士は、労務管理のコンサルティング業務の経験の蓄積により、企業経営の3要素の一つである「人」について、労働者がいきいきと働き、職場の生産性を高め、企業の業績を直接的に高めるための助言・指導を行う能力を有しています。これが公共サービスの質を向上させたい国・地方自治体のニーズを満たすことにつながると考えています。

“労働条件審査”の内容

“労働条件審査”の主な手法は、まず企業に雇用されている労働者の労働条件が適法であるかを確認するため、法令に基づき各企業の事業主が作成した規程類（就業規則、賃金規程等）の整備状況や内容の審査を行います。また、これらの規程類が実態として機能しているかどうかを確認するため、帳簿書類（賃金台帳、出勤簿等）の確認とあわせて労働者に対するヒアリングを実施します。これらの結果は審査報告書としてとりまとめ、ご報告します。

また、“労働条件審査”の実施目的として、公共サービスの質の向上に重点がおかれる場合には、たとえば労働者に対して調査票を用いた意識調査を行い、その調査結果を踏まえた所見と、従業員満足度の向上に向けた労務管理上の改善提案を記載した意見書としてとりまとめ、報告するケースもあれば、業務委託を決定する前の落札者決定要件として、もっと簡易な項目による、法令遵守の状況を確認するような“労働条件審査”を実施するケースもあります。

“労働条件審査”の流れ

STEP 1 打ち合わせによる“労働条件審査”の審査内容の決定

- ・ 審査の目的（なぜ審査を行うのか）
- ・ 審査の範囲、内容（どの項目をどの程度審査するか）

- ・報告書の要件（いつまでにどのような報告書が必要か）
- ・審査終了後の改善提案等のアフターフォローの必要性

審査過程において、企業に規程類の不備等が見られた場合の改善提案まで必要とするかどうか。

STEP 2 “労働条件審査”の実施

(1) 法令に基づく規程類の確認

企業に雇用されている労働者の労働条件が違法であるかを確認するため、法令に基づき事業主が作成した規程類（就業規則、賃金規程等）の整備状況や内容の審査を行います。

(2) 規程類が実態として機能しているか、帳簿書類及び労働者へのヒアリングによる確認

規程類が実態として機能し、企業で働く労働者の労働条件が確保されているかを確認するための帳簿書類（賃金台帳、時間外労働に関する協定書、出勤簿、労働社会保険の適用届等）の内容の確認および労働者へのヒアリングによる審査を行います。

“労働条件審査”の目的が公共サービスの向上に重点を置いている場合等は、ご要望に応じて、企業で働く従業員の方々が満足して業務に取り組んでいるかどうかを確認するため、従業員の方々に対して追加のヒアリングや調査票によるアンケートを実施し、「意見書」として改善提案を行うケースもあります。

(3) 審査報告書の作成

(1)(2)の審査結果を、審査結果報告書として作成します。これにより業務委託先企業における労働社会保険に関する法令の遵守状況が明確に示されます。

STEP 3 審査結果報告書の提出

社労士が取りまとめた審査結果報告書を、契約に応じて国・地方自治体又は審査を受けられた企業へ提出します。なお、審査報告書で是正すべき、又は改善を行ったほうが良いと指摘した項目について、その是正、改善が実行されるまでのアフターフォローなどを希望される場合には、“労働条件審査”の窓口となりました都道府県社労士会へご連絡ください。

資料出所：全国社会保険労務士会連合会資料より金属労協政策企画局で抜粋。

（クラウドワーキング）

経済産業省は2017年3月、『『雇用関係によらない働き方』に関する研究会』の報告書を取りまとめましたが、この中では、在宅ワーカーが経験したトラブルとして、仕事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、作業開始前の一方的な仕事の取り消し、契約内容の一方的な変更、不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返しなどが少なくないことが紹介されています。とりわけ報酬に関しては、報酬（受注単価）の低額さ（顧客の提示した金額で決まることが多い）、報酬回収の不確実性が、現状と課題としてあげられています。

クラウドワーカー、アウトソーサーは、現状では、家内労働法の対象となる者以外は、労働法の保護下にないため、発注者に対する受注者の交渉上の地歩の弱さを補完することが困難です。とりわけ、コンペティション方式による発注は、大部分の応募者が労働に対して報酬を得られないことになります。コンペティション方式の採用にルールを設けるなど、クラウドワーカー、アウトソーサーの立場を補強する仕組みづくりが不可欠となっています。

経済産業省の研究会報告書では、休業時の補償制度など、公的セーフティーネットの拡充についても、検討課題として掲げていますが、クラウドワーカー、アウトソーサーを対象とする公的セーフティーネットは、労働組合を通じて加入する仕組みとすべきです。

③年次有給休暇の全日数取得

労働基準法において、第24条における賃金の「全額払」の規定と同様、年次有給休暇につい

ても、全日数取得が原則であることを明確化する規定を設けること。

④有期労働契約の無期転換制度の適切な運用

有期雇用の無期転換ルール導入から5年後の2018年4月以降に無期転換申込権が発生するケースが多いものと想定されることから、あくまで一般的な正社員への転換を基本とし、賃金・労働諸条件の低い無期雇用に転換することがないように、指導を強化すること。

<背景説明>

いわゆる「正社員」の定義は、あえて言えば、無期契約労働者（定年のある場合は定年まで）のうち「正社員」と呼ばれている者、ということになると思いますが、もともとはっきりしたものがあるわけではありません。

にもかかわらず、労働契約法改正に伴う有期契約労働者の無期転換に関し、厚生労働省が

①無期契約労働者（労働条件は有期労働契約時と同一）

②多様な正社員区分（職務の範囲や勤務地の限定などを勘案して設定した労働条件を適用）

③正社員区分（既存の正社員区分の労働条件を適用）

という3つのパターンを示していることについては、大変違和感があり、また政府・厚生労働省の推進している「同一労働同一賃金」、「正社員転換・待遇改善実現プラン」の趣旨とも、なじまないのではないかと思います。有期契約労働者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、厚生労働省が、正社員とは区別された無期契約労働者や、多様な正社員区分への転換をあえて推奨することのないようにすべきです。

⑤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%以上の規定など、中小企業に対し猶予措置を設けたり、適用除外とする場合が少なくない。こうした施策は、中小企業に働く者の労働条件改善を阻害し、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。

⑥特定（産業別）最低賃金の維持・強化

地方最低賃金審議会委員が特定（産業別）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。

<背景説明>

特定（産業別）最低賃金の審議に際しては、都道府県ごと、産業・職種ごとに、詳細な求人・求職情報、賃金統計などのデータが必要であり、審議会委員から要請のあるデータに関しては、速やかに提供されなくてはなりません。

2. ワーク・ライフ・バランス

①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。

<背景説明>

文部科学省では2015年11月、「学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議」において、報告書「学習環境の向上に資する学校施設の複合化の在り方について」がとりまとめられました。2014年5月時点で、保育所と複合化した小・中学校は112件、うち既存の学校施設を活用して複合化したところは73件に止まっています。(資料24)

資料24 学校施設と複合化した公共施設（2014年5月時点・延べ数）

学校	文教施設		放課後児童クラブ		保育所		児童館等		老人福祉施設		障害者支援施設等		その他の社会福祉施設		その他施設		計	
	うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用		うち既存施設活用	
小学校	498	244	6,294	5,076	97	65	354	299	98	83	10	6	11	2	4,191	3,234	11,553	9,009
中学校	154	44	39	23	15	8	7	4	15	10	1	1	3	3	1,607	1,301	1,841	1,394
計	652	288	6,333	5,099	112	73	361	303	113	93	11	7	14	5	5,798	4,535	13,394	10,403

(注)1. その他施設のほとんどは、地域防災用備蓄倉庫である。

2. 資料出所：学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議「学校環境の向上に資する学校施設の複合化の在り方について」

②事業所内保育施設への支援の拡充

既存の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。

<背景説明>

「企業主導型保育事業助成金」は、事業所内保育施設の運営および整備に対し、充実した助成の行われるもので、その普及に大きな力を発揮することが期待されます。一方、既存の事業所内保育施設は、原則として「企業主導型保育事業助成金」の対象とならず、著しい格差が生じており、その閉鎖も懸念されるところです。既存の事業所内保育施設に関しても、「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」を受給していなかった施設、支給対象期間が終了した施設に関しては、「企業主導型保育事業助成金」の助成対象とすべきです。(資料25)

資料25 「企業主導型保育事業助成金」の概要

事業の類型：・子ども・子育て拠出金を負担している事業主が、自ら事業所内保育を設置し、事業を実施する場合（新規に事業を開始するか新たに定員を増やす場合に限りです）
・保育事業実施者が設置した認可外保育施設を、子ども・子育て拠出金を負担している事業主が活用する場合（保育事業実施者と利用契約を締結して実施）（新規に事業を開始するか新たに

定員を増やす場合に限りです)

- ・既存の事業所内保育施設の空き定員を、設置者以外の子ども・子育て拠出金を負担している事業主等が活用する場合

利用定員：保育を必要とする児童が対象となります。また、利用定員は以下に区分けします。

従業員枠：・事業実施者の従業員の児童

- ・事業実施者と利用枠契約を締結した子ども・子育て拠出金を負担している事業主の従業員の児童

地域枠：上記以外の児童（子ども・子育て支援法における保育認定を受けた者の児童等）

職員配置数：保育従事者 ・乳児・・・おおむね3人につき1人

・満1歳以上満3歳に満たない幼児・・・おおむね6人につき1人

・満3歳以上満4歳に満たない児童・・・おおむね20人につき1人

・満4歳以上の児童・・・おおむね30人につき1人

※上記の区分に応じた数の合計に「1」を加えた数以上の保育従事者を配置することが必要です。
(最低2人配置)

嘱託医・調理員

職員資格：・保育従事者の半数以上は保育士資格を有していること

- ・その他の保育従事者にあつては、地方自治体が実施する「子育て支援員研修」を受講しているか、児童育成協会等が実施する研修等を受講する予定であること

主な設備基準：1. 乳児又は満2歳に満たない幼児を入所させる場合（利用定員20名以上）

・乳児室又はほふく室、医務室、調理室及び便所の設置

2. 満2歳以上の幼児を入所させる場合（利用定員20名以上）

・保育室又は遊戯室、屋外遊技場、調理室及び便所の設置

0-1歳児 乳児室1.65㎡/人 又は ほふく室3.3㎡/人

2歳児以上 保育室又は遊戯室1.98㎡/人

2歳児以上 屋外遊技場3.3㎡/人

3. 乳児又は満2歳に満たない幼児を入所させる場合（利用定員20名未満）

・乳児室又はほふく室、調理設備及び便所の設置

4. 満2歳以上の幼児を入所させる場合（利用定員20名未満）

・保育室又は遊戯室、屋外遊技場、調理設備及び便所の設置

0-1歳児 乳児室又はほふく室3.3㎡/人

2歳児以上 保育室又は遊戯室1.98㎡/人

2歳児以上 屋外遊技場3.3㎡/人

5. 保育室を2階以上に設ける場合については、建築基準法第2条第9号の2に規程する耐火建築物又は第2条9号の3に規定する準耐火建築物であること等の防火上の必要な措置が必要

6. 上記に定めるもののほか、「認可外保育施設指導監督基準」を遵守

助成金額（運営費）

地域区分（8区分）、定員区分、年齢区分（4区分）、開所時間区分（2区分）、保育士比率区分（100%、75%、50%）の5つの区分における基準額を基礎として定員数等により算出します。

東京都特別区で定員40人		
参考例 (乳児10人、1歳児10人、2歳児10人、3歳児10人、保育士比率50%、1日11時間開所、週7日未満開所の場合)		
乳児：	209,390円×10人＝	2,093,900円
1歳児：	145,880円×10人＝	1,458,800円
2歳児：	145,880円×10人＝	1,458,800円
3歳児：	98,420円×10人＝	984,200円
計(月額)		4,536,900円
年額		54,442,800円
利用者負担分		△11,760,000円
		44,141,600円

【その他の加算額】

延長保育加算：11時間（13時間）の開所時間の前後の時間において、さらに30分以上の延長保育を実施した場合に実施時間に応じて加算がつきます。

夜間保育加算：開所時間は11時間及び13時間とし、午後10時まで開所し、仮眠のための設備及びその他夜間保育に必要な設備、備品を備えている場合に加算がつきます。

非正規労働者受入推進加算：非正規労働者の子供を、優先的に入所させるための定員を別に設けている場合に加算がつきます。

病児保育加算：病にかかっている乳児、幼児又は児童に対し保育を行った場合等に加算がつきます。

預かりサービス加算：乳児、幼児又は児童に対し一時的に預かり保育を行った場合に加算がつきます。

賃借料加算：保育を実施する建物が賃貸物件であり、賃借料が発生している場合に加算がつきます。

連携推進加算：企業間のマッチングや地域枠の募集等の事務手続き等を行うために、必要となる保育従事者数に加え、別途職員を配置した場合に加算がつきます。

助成金額（整備費）

地域区分（4区分、標準／都市部）、定員区分の2つの区分における基準額を基礎として基本単価を算出し、実際にかかった工事費用に3／4を乗じた額と比較し低い方の額を助成します。

※建物本体及び本体と一体的に整備する設備が対象

参考例 山梨県(A地区)で定員30人の施設を新設する場合		
基本単価	定員30名(都市部)	82,400千円
地域交流・一時預かりスペース加算		2,600千円
病児保育スペース加算		20,400千円
設計料加算		4,120千円(基本単価の5%)
計		109,520千円

【その他の加算額】

環境改善加算：既存建物等を活用する場合等、児童の安全性を考慮する等、建物の入口周辺等を児童向けの環境に整備する場合に加算がつきます。

特殊付帯工事加算：建物に固定して一体的に整備する下記に掲げる工事を行なった場合に加算がつきます。

1. 水の循環・再利用の整備
2. 生ごみ等処理の整備
3. ソーラーの整備
4. 消融雪設備整備
5. その他資源の有効活用及び環境保全のために必要と認められるもの

土地借料加算：新たに土地を貸借して建物を整備する場合に加算がつきます。

地域交流・一時預かりスペース加算：一時預かりや地域に密着した独自事業を実施する場合で、専用スペースを整備した場合に加算がつきます。

病児保育スペース加算：病児保育を実施する場合で、専用スペースを整備した場合に加算がつきます。

資料出所：公益財団法人児童育成協会

3. ものづくり産業で誰もがいきいきと働くための環境整備

① L G B T 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。

L G B T 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。

<背景説明>

2016年8月に策定された厚生労働省の『『働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために』懇談会』報告書によれば、「性別の違いにとどまらず、人種や国籍、年齢やL G B Tや障害の有無などが、働いたり、住んだりする「壁」に一切ならないような社会、制度を築いていくべきだろう。そのためにもA I や I T といった最先端技術がフルに活用されることが必要である」と指摘されています。年齢や障がいの『壁』をなくすために、A I や I T は有効な手段と思われますが、性別、人種やL G B T の「壁」をなくすための方策についても、具体的かつ早急に実施していく必要があります。

「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会」は、「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」をまとめていますが、「就労」に関しては、企業における方針の明記と周知、対応体制の構築、研修、同性パートナーに関する配慮などについては触れられていますが、L G B T であることを明らかにしていない者に対する配慮を含む施設・設備の整備などに関しても、さらに充実させていく必要があります。

4. 外国人労働者問題

①「技能実習法」の厳格な運用

2016年11月に国会で成立し、公布された「技能実習法」の施行にあたり、以下の点をとくに留意すること。

○技能実習生の報酬について、「日本人が従事する場合に支払われる報酬と同等額以上」を実効的に確保するため、日本人従業員（正社員・非正規労働者）および技能実習生に適用される賃金表の作成、および日本人従業員、技能実習生、外国人技能実習機構への賃金表の提示を義務づけること。技能実習生を含む全従業員の賃金表への適用状況について、外国人技能実習機構への報告を義務づけること。「日本人が従事する場合」の対象となる日本人従業員が存在しない実習実施者に関しては、外国人技能実習機構は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などを活用し、技能実習生の適正な賃金水準確保を図ること。

○実習先の変更を認めるための要件である、「実習先の変更を求めることについてやむを得ない事情があると認められる場合」の「やむを得ない事情」に関しては、できるだけ広範囲に認めること。

○第2号技能実習から第3号技能実習への移行に関しては、技能実習生が実習先を変更することが一般的であることを前提として、情報提供その他の援助体制を整備すること。

○第2号技能実習から第3号技能実習への移行に際し要件とされる一時帰国に関し、不当な拘束の発生しないよう、とくに注意すること。

○第3号技能実習生の受け入れ、受け入れ人数枠の拡大の対象となる実習実施者・監理団体に関しては、点数制ではなく、すべての項目について満たすべき基準を提示すること。

○技能実習生の受け入れ人数枠については、制度全体において、失踪者および受け入れ機関による不正行為が増加した場合には、ただちに縮小すること。

○新制度施行後における状況について、十分なチェックを行うこと。

<背景説明>

厚生労働省の発表によれば、2016年10月末時点の外国人労働者数は1,083,769人、うち外国人技能実習生の数は、211,108人に達しています。都道府県別に見ると、愛知県23,539人、広島県11,787人、大阪府9,972人、茨城県9,924人、岐阜県9,634人、東京都9,022人などとなっています。（資料26）

外国人技能実習制度については、2010年の大幅な制度改定により、実習生の受け入れ機関（監理団体や実習実施機関）による不正行為や、行方不明者などは、いったんは改善しましたが、その後、再び悪化の一途をたどっています。

外国人技能実習制度において、不正行為を行った受け入れ機関の数は、2010年に163機関だったのが、2015年には273機関に達しています。2015年における不正行為の類型別件数は、370件中、「悪質な人権侵害行為等」が158件に達しています。そのほか、「偽変造文書等の行使・提供」が62件、「技能実習計画との齟齬」すなわち修得するはずの技能とは関係ない業務に従事させられている事例が39件、「労働関係法令違反」の35件、「名義貸し」の33件などが目立つところとなっています。

団体監理型の実習実施機関における不正行為を業種別に見ると、2015年の238機関中、「繊維・衣服関係」が94機関、「農業・漁業関係」が67機関と大きな比率を占めています。「機械・金属関係」も10機関見られます。

死亡者数は、2012年度は19人に減少していましたが、2014年度には34人に激増し、制度発足以来、2番目に多い水準となっています。とりわけ海岸、河川での死亡（漁業以外）が目立つところとなっています。

外国人技能実習生の失踪者は、これまでは2号（2～3年目）のみ発表されていましたが、実習生全体について公表されるようになり、2015年には5,803人となっています。実習生の実に3.4%が失踪していることとなります。（資料27）

2016年11月に技能実習法が成立し、2017年11月より、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）が行われることとなりますが、こうした死亡・失踪、不正行為が激増することのないよう注視していかなくてはなりません。

資料26 在留資格別外国人労働者数（2016年10月末）

						(人)		
都道府県	全在留資格計	うち技能実習	都道府県	全在留資格計	うち技能実習	都道府県	全在留資格計	うち技能実習
全国計	1,083,769	211,108	富山	8,836	3,775	島根	3,198	1,405
北海道	15,081	6,749	石川	7,020	3,270	岡山	11,281	5,457
青森	2,141	1,339	福井	6,460	3,018	広島	24,593	11,787
岩手	3,418	1,982	山梨	5,178	1,001	山口	6,184	2,471
宮城	7,804	2,234	長野	14,145	4,604	徳島	3,630	2,336
秋田	1,549	699	岐阜	25,054	9,634	香川	6,687	3,950
山形	2,798	1,281	静岡	46,574	8,293	愛媛	7,248	4,820
福島	5,833	2,229	愛知	110,765	23,539	高知	2,100	1,143
茨城	27,624	9,924	三重	20,995	6,629	福岡	31,541	5,592
栃木	18,366	4,077	滋賀	13,687	2,979	佐賀	4,003	1,659
群馬	24,906	5,560	京都	12,198	2,447	長崎	5,410	2,476
埼玉	44,008	8,089	大阪	59,008	9,972	熊本	6,422	3,456
千葉	39,842	7,823	兵庫	23,683	6,021	大分	4,689	2,326
東京	333,141	9,022	奈良	2,910	1,327	宮崎	2,602	1,704
神奈川	60,148	5,960	和歌山	1,998	680	鹿児島	4,386	2,444
新潟	6,545	2,162	鳥取	2,109	1,236	沖縄	5,971	527

資料出所：厚生労働省

資料27 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
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	34	
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	6	
失踪	年	機関				1,534	2,005	3,566	4,847	5,803
不正行為機関数			452	360	163	184	197	230	241	273
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0	3
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241	270

資料出所：J I T C O（国際研修協力機構）、法務省

Ⅳ. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

1. ものづくり産業の国内立地を維持し、経済成長を促すエネルギー政策の構築

① 安定的かつ低廉な電力供給確保

エネルギー安全保障の確立、電気料金の高騰による産業空洞化・雇用喪失の回避に向け、政府として、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施設については、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。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。

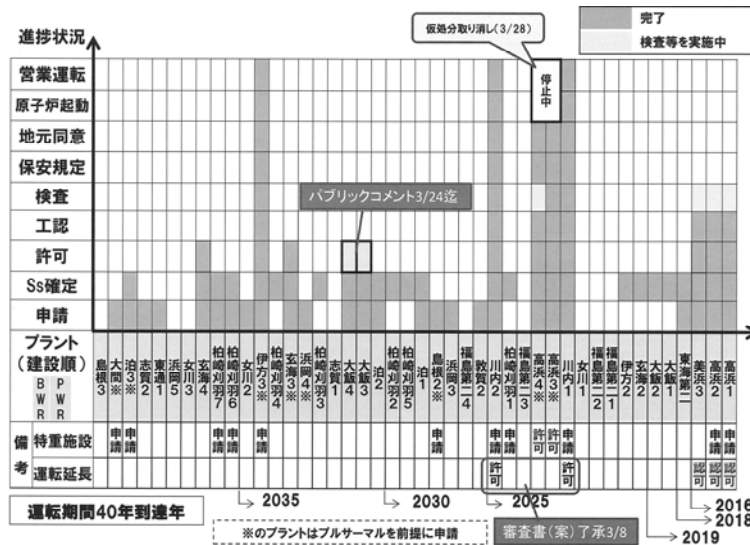
○40年を超える運転期間延長認可審査については、審査中に40年の運転期限を迎えることのないよう、35年経過で実施する「特別点検」実施後、ただちに運転期間延長審査が行われるようにすること。

<背景説明>

原子力発電所の新規制基準を満たすための要求事項については、被規制者に対し、「ガイド」が示されているものの、網羅的に記載されているわけではなく、また、審査官、審査チーム間での整合性も不明確で、さらに、行われた審査がその後の審査に活かされていない、との指摘があります。こうした状況は、被規制者にとって、過重な負担を強いられ、審査の長期化を招くだけでなく、事実上、原子力発電所ごとに判断の基準などが異なるということになり、審査に対する信頼性を損なうことになりかねません。被規制者に対する要求事項については、科学的見地や技術的実効性を踏まえた上で、すべて統一化・明文化し、施設ごとの安全上のリスクや立地条件など現場実態を踏まえて判断する部分についても、明確化しなくてはなりません。（資料28）

原子力発電所の運転開始より40年を超えて運転しようとする場合には、運転期間延長審査を受けることになりますが、審査申請は40年満了の1年前以上1年3カ月以内に申請しなくてはならないことになっています。しかしながら、仮にもっとも早く1年3カ月前に申請を行った場合でも、40年満了前に審査が終了するかどうかは不明確とみなさざるをえません。運転期間を延長しようとする原子力発電所は、35年経過以降で特別点検を行うことになっていますが、特別点検実施後ただちに運転期間延長審査が行われるようにするとともに、万が一、40年満了前に審査が終了しなかった場合でも、審査が継続されなくてはなりません。

資料28 原子力発電所の新規制基準への適合審査の進捗状況



資料出所：電力総連

② パリ協定目標実現に向けた温室効果ガス削減

次世代発電システム、大容量蓄電システム、水素供給システム、Power to Gas（余剰電力の水素変換技術）、CCS（CO₂の回収・貯蔵）やCO₂を用いたメタンガスの合成、自動走行システム、電線のECSSO（最適導体サイズ）などの開発を促進すること。

新技術の国際規格化において、わが国が主導権を発揮できるよう、国際会議における幹部ポストへの人材供給、タフネゴシエーターの育成などに注力すること。

わが国の優れた低炭素技術を途上国に移転し、途上国の持続可能な開発に貢献するとともに、わが国の貢献を定量的に評価し、わが国の温室効果ガス削減目標の達成に活用するJCM（二国間クレジット制度）の普及に力を注ぐこと。

<背景説明>

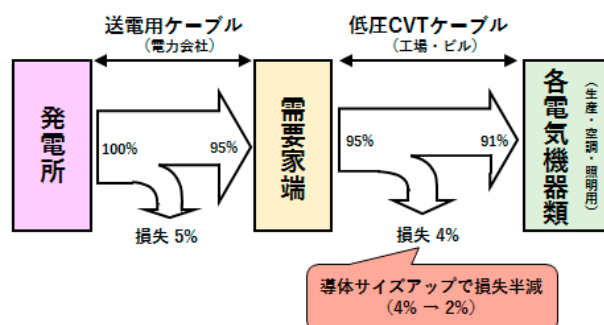
資料29 ECSSO（最適導体サイズ）

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（ECSSO）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。このサイズ設計を「ECSSO設計」と言い、そのサイズ選定基準が「環境配慮電流表」である。

（注）ECSSO：Environmental & Economical Conductor Size Optimization

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CO₂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ECSSO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%に相当する。

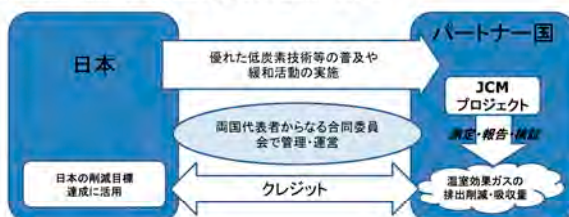


資料出所：日本電線工業会

資料30 JCMの基本概念

JCMの基本概念

- 優れた低炭素技術・製品・システム・サービス・インフラの普及や緩和活動の実施を加速し、途上国の持続可能な開発に貢献。
- 温室効果ガス排出削減・吸収への我が国の貢献を定量的に評価するとともに、我が国の削減目標の達成に活用。
- 地球規模での温室効果ガス排出削減・吸収行動を促進することにより、国連気候変動枠組条約の究極的な目的の達成に貢献。



資料出所：新メカニズム情報プラットフォーム

③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

わが国において、ソーティングセンター（高度・集中選別施設）を軸とした循環型社会の再構築が可能かどうか、検討を進めること。

＜背景説明＞

わが国では、2013年に策定された「第三次循環型社会形成推進基本計画」に基づき、

- ① 2R（リデュース・リユース）の取組がより進む社会経済システムの構築
- ② 使用済製品からの有用金属の回収と水平リサイクル等の高度なリサイクルの推進
- ③ 有害物質の適正な管理・処理
- ④ 新たな震災廃棄物対策指針の策定
- ⑤ 循環資源・バイオマス資源のエネルギー源への活用
- ⑥ 低炭素・自然共生社会との統合的取組と地域循環圏の高度化

に取り組んでいます。とりわけ、有用金属に関しては、「計画」でも、「循環資源の我が国からの輸出量は、新興国をはじめとする途上国の旺盛な資源需要を背景として、2000年から2010年にかけて、約3.4倍に増加して」おり、「十分な処理能力を有しない国も多く、施設整備が行われている国であっても、施設以外の不適切な場所で処理やリサイクルが実施されることもあることから」、「不適正

に処分され、環境汚染を引き起こしている事例も発生している」と指摘しています。循環資源の輸出量は、2013、2014年と減少していましたが、2015年には再び拡大し、過去最高の2012年に次ぐ水準となっており、非鉄金属くず、鉄鋼くずの輸出も増加しています。こうした状況に対して、不適正処理業者の排除の徹底、電子化の推進などによる処理状況の透明化、優良な循環産業のさらなる育成や人材の育成、などといったことが検討されていますが、一方で、自治体の収集コストの低減、自治体とリサイクル事業者の二重選別の解消による社会的コストの低減、選別工程自動化による選別コストの低減、リサイクル原料の単一素材化による売価上昇などを図るため、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導入を主張する考え方もあります。従来からの継続性や国民性などにとらわれず、効率的かつ効果的なリサイクルシステムの構築に向け、総合的な検討を進める必要があります。