



金属労協 2016~2017年 政策・制度要求



2016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. わが国のものづくり産業・金属産業をめぐる環境変化 4
- 2. 金属労協「政策・制度要求」のめざすものと実現の方向性 5
- 3. 金属労協「2016～2017年政策・制度要求」の骨格と進め方 6

◆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** 9
 - 1. 「経済の好循環」、持続的な成長と強固な国内経済の構築 9
 - ①世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活の構築 9
 - ②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 9
 - ③新興国などにおける完全変動相場制導入の促進 10
 - 2. 自由貿易体制の強化と国内対応 12
 - ①TPP批准に伴う国内体制整備 12
 - ②TPPの「労働章」の規定を満たすための立法措置 13
 - ③各国・各地域とのEPA、FTAの早期締結、TPPの拡大、自由貿易体制の強化 14
 - 3. 財政健全化 15
 - ①早急な財政再建計画の策定と実効性確保 15
 - ②政府の無駄の根絶 16
- 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** 18
 - 1. ものづくりを中核とする国づくり、地域活性化 19
 - ①「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の見直し 19
 - ②「ものづくりを中核とする地域活性化」の4つの柱 19
 - 2. 労働災害の根絶 24
 - ①労働災害防止のための教育・指導徹底の促進 24
 - ②60歳以降の就労者の労働災害発生リスクの低減策 24
 - ③メンタルヘルスをはじめとする労働衛生対策の徹底 25
 - 3. 工業高校教育の強化 26
 - ①工業高校教育の強化 26
 - 4. バリューチェーンにおける付加価値の適正循環 30
 - ①中小企業における付加価値の創出とバリューチェーンにおける付加価値の適正循環 30
 - ②長期的な観点からの株式投資の促進 33
 - ③下請適正取引の確立 35
 - 5. 企業の海外展開への対応 38
 - 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 38

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	39
③海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保	40
6. IoT、ビッグデータ、人工知能の活用による変革への対応	42
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	42
②IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用に向けた人材育成の加速化	42
③産業構造審議会の部会・分科会などへの労働組合の参画	43
7. 国際規格化における役割発揮	43
①国際規格化における主導権の掌握	43
②技能評価システム移転促進事業と外国人技能実習制度との融合	43
③次世代ITSの実用化とアジアでの展開	43
8. 国内投資拡大に向けた企業の税負担の軽減	44
①「人への投資」促進により経済と企業経営の好循環を図る恒久的な法人税減税	44
②租税特別措置の合理化	45
③租税条約の改定、二重課税の回避	45

III ものづくり産業における「良質な雇用」の確立	46
1. 「良質な雇用」の確立	46
①「良質な雇用」の確立	46
②長期安定雇用に基づく「現場力」を維持・強化する労働法制の確立	47
③「ブラック企業」の存在を許さないための施策の総動員	47
④時間外労働の限度に関する基準の適用除外の撤廃	50
⑤年次有給休暇の全日数取得	50
⑥有期労働契約の無期転換制度の適切な運用	51
⑦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	52
⑧法定最低賃金の監督行政の強化	52
⑨特定（産業別）最低賃金の維持・強化	52
⑩雇用調整助成金の重視と労働移動支援助成金の見直し	53
⑪失業者の生活を職に就いている者全体で支えていく雇用保険制度の確立	53
2. ワーク・ライフ・バランス	54
①良質な保育環境の一刻も早い整備	54
②事業所内保育施設への支援の拡充	55
③ものづくり産業において男女がともに仕事と子育てを両立できる職場環境づくり	56
④ものづくり産業に働く者が仕事と介護を両立できる制度の充実	57
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	59
①ものづくり産業で女性がいきいきと働くための環境整備	59
②エイジフリー社会を見据えた定年引き上げ・廃止などの検討	60
③障がい者雇用の拡大と法定最低賃金の減額特例適用の縮小	61
④LGBT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	61

4.	外国人労働者問題	62
①	外国人技能実習制度の適正な運用と一層の制度改善	62
②	外国人労働者の受け入れ拡大については慎重に	63
③	日系人の日本国籍取得支援	63
IV	革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策	64
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	64
①	安定的かつ低廉な電力供給確保	64
②	原子力規制委員会の体制強化	65
③	原子力技術および技術者の確保・育成	67
2.	日本の金属産業の技術を活用した気候変動対策の推進	68
①	2030年目標の着実な達成に向けた、金属産業の革新的技術開発の促進	68
②	再生可能エネルギー固定価格買取制度の改善	71
③	途上国の温室効果ガス排出抑制に寄与する二国間メカニズムの構築	72
④	「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討	73

基本的考え方

1 わが国のものづくり産業・金属産業をめぐる環境変化

かつて、超円高が国内のものづくり産業・金属産業に打撃を与え、適地生産の範囲を超えた海外移転、本社機能や研究開発拠点の海外流出、マザー工場の閉鎖すら懸念される状況となっていました。その後、円高是正が進んだことにより、国内投資の回復も見られるようになってきましたが、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減、その後の景気低迷、中国経済の減速と上海株式市場の大暴落を契機とした輸出の減少など、経済の変動要因が相次ぎ、国内経済には力強さが見られる状況になっていません。

中期的には、都心の再開発や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催などもあり、国内経済は底堅く推移することが期待される一方、中国に端を発した経済ショック発生の可能性も否定できず、また2017年4月には、消費税率10%への引き上げも予定されています。最近20年間だけを見ても、アジア経済危機（1997年）、ITバブル崩壊（2000年）、同時多発テロ（2001年）、リーマンショック（2008年）、欧州債務危機（2009年）、東日本大震災（2011年）、タイ大洪水（同）、上海株式市場の暴落（2015年）、熊本地震（2016年）と、世界経済や国内経済を揺るがす大きなショックが相次いで発生しています。グローバル経済の下では、世界のどの地域の異変も、ただちに他の地域に波及するため、そのような異変が繰り返し発生することを前提として、世界経済のさまざまな変動に耐えうる、特定地域に依存しない、強固な国内経済の構築を図っていくことが不可欠となっています。

一方、政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」では、製造業に関する記載はほぼ皆無となっていますが、経済の持続的な成長と地域経済の自立のためには、わが国の基幹産業たる「ものづくり産業・金属産業を中核とする国づくり、地域づくり」を行っていかなくてはなりません。

足元の景気には力強さが見られない中でも、国内における人手不足は顕著となっています。失業率はすでに完全雇用の水準で、有効求人倍率も24年振りの改善となっています。正社員は増加傾向、本意非正規労働者は減少しています。こうした中で、とりわけ中小企業を中心に、ものづくり産業・金属産業の現場を支える人材の確保、技術・技能の継承・育成が、これまで以上に困難となってくるものが予測されます。ものづくり産業・金属産業のバリューチェーンにおける付加価値の創出と適正循環を実現することにより、産業の魅力を高め、人材確保を図っていくことが不可欠です。

一方、TPP協定（環太平洋パートナーシップ協定）は交渉開始以来5年以上、日本が参加してからも2年以上の歳月を経て、ようやく締結に至りました。グローバル化とは、先進国が発展途上国を収奪する経済でも、発展途上国に先進国の市場を奪われる経済でもありません。先進国が発展途上国に徐々に生産を委ねることにより、その力を最先端、高機能、高品質の分野の生産に振り向けることであり、そうした製品の生産による付加価値の増加と、発展途上国からの輸入拡大による必要生計費の低下によって、最先端、高機能、高品質の分野に対する購買力を増大させるということでもありま

す。もちろん、発展途上国でも所得が向上し、最先端、高機能、高品質分野の市場が徐々に形成されていきます。グローバル化は、発展途上国と先進国がともに発展する、共存共栄の経済であり、言うなれば、勝敗を明らかとする「競争」ではなく、前後はあっても、ともに前進し続ける「競走」であるということになります。TPPをはじめとするEPA（経済連携協定）、FTA（自由貿易協定）によって自由貿易体制を強化することなしに、わが国ものづくり産業・金属産業が「競走」の先頭に位置することは不可能であり、グローバル経済において引き続き主導的な役割を担うべく、EPA、FTAの締結拡大や、積極的な活用を図っていかなくてはなりません。

こうした中で、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、低燃費かつ利便性の高い航空機開発、商業衛星や民間企業による宇宙開発、障がいのある人や介護を必要とする人、看護や介護を行う人に対するサポート機器、温室効果ガスの回収・貯留技術、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などといった分野で、急激な技術進歩が進展しています。

また、IoT（Internet of Things・・・情報・通信機器だけでなく、世の中のさまざまなものに通信機能を持たせ、インターネットに接続したり相互に通信することにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと）やビッグデータ、人工知能を活用し、工場内や工場間、バリューチェーン内、消費者や製品と企業などを通信で結び、生産性向上やサービスの改善、消費者ニーズの把握を行っていく、インダストリー4.0（ドイツ）、インダストリアル・インターネット（アメリカ）といった動きが急速に進んでいます。すでに日本企業でも、独自に先進的な取り組みを進めているところもあり、あるいはインダストリー4.0プラットフォーム、インダストリアル・インターネット・コンソーシアムといった推進機関に参加している企業も少なくありません。労働組合として、こうした進展を注視し、雇用や働き方の変化に的確に対応していくことが不可欠となっています。

2015年12月、COP21において新しい法的枠組みとして「パリ協定」が採択されました。従来の、産業革命以前に比べて2℃の上昇を抑える目標に加え、1.5℃を抑える努力についても言及した上で、主要排出国を含むすべての国が削減目標を5年ごとに提出・更新し、共通かつ柔軟な方法でその実施状況を報告して、レビューを受けることで合意しました。こうした気候変動対策の強化に対し、ものづくり産業・金属産業は革新的な技術開発を担うという点で、中心的な役割を果たしていくことが必要となっています。

2 金属労協「政策・制度要求」のめざすものと実現の方向性

金属産業をめぐるこのような環境変化の中で、金属労協は、この「政策・制度要求」を通じて、ものづくり産業、なかでもその中心たる金属産業の健全な発展と、そこで働く勤労者の生活の向上を追求していきます。そして、ものづくり産業・金属産業が日本の基幹産業である以上、それは必ず日本全体の持続的成長と生活水準の改善に結びつくこととなりますし、逆に、ものづくり産業・金属産業が日本の基幹産業であり続けることができなければ、わが国が先進国であり続けることもまた困難になるだろうと思われま

わが国の持続的成長と産業の健全な発展、勤労者生活の向上を果たしていくためには、まず第一に、量的・質的金融緩和の着実な推進によって「デフレ脱却」を確実なものとし、為替相場の安定を図ること、そうした中で、個人消費が景気のビルトインスタビライザー（自動安定化装置）の機能を果たすよう、雇用の安定を図り、付加価値が勤労者に適正かつ公正に配分されるようにしていくことが重要であり、そうした観点に立った金融政策、労働政策の展開が必要です。その中には、当然のことながら、「誰もがいきいきと働くための環境整備」も含まれます。

また、ものづくり産業・金属産業の成長力を高めるため、

* 金属産業で働く人材の確保に向けた、若者や子どもに対するものづくり教育の強化と中小企業における人材育成。

* I T S、航空・宇宙、医療・介護、温室効果ガス排出抑制・削減・固定化など、今後、需要拡大が見込まれる分野において、世界の先頭を切って研究開発を進めていくこと。

* I o Tやビッグデータ、人工知能などの活用拡大という大きな変化の中で、日本の金属産業が世界の潮流の主導権を最終的に確保するため、適切に対処していくこと。

などが不可欠となっています。金属労協として、こうした観点に立ったものづくり産業政策、環境・エネルギー政策の推進がきわめて重要となっています。

3 金属労協「2016～2017年政策・制度要求」の骨格と進め方

金属労協は従来から、

* 民間産業に働く者の観点

* グローバル産業であり、かつわが国の基幹産業であるものづくり産業に働く者の観点

* なかでも、その中心たる金属産業に働く者の観点

に立って、政策・制度課題に取り組んできましたが、引き続きこれを堅持し、前述のような環境変化の中で、ものづくり産業・金属産業の健全な発展とそこに働く者の生活向上に向け取り組んでいきます。

具体的には、金属労協は「2016～2017年政策・制度要求」として、

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いきます。

実現に向けた方策としては、引き続き厚生労働省、内閣府、法務省、外務省、財務省、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、日本銀行などへの要請活動を強力に展開します。また政治顧問との連携を一層強化し、民進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。

具体的な要求

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

円高は是正されたものの、国内外における経済の変動要因が相次ぎ、国内経済には力強さが見られる状況となっていません。世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済の構築を図っていくことが不可欠です。まずは適切な金融政策の実施により、為替相場の安定を図り、「デフレ脱却」を確実なものとしていかななくてはなりません。そうした中で、「人手不足経済」の状況下で、勤労者の雇用の安定や所得の拡大を促すことにより、個人消費や設備投資の回復を図り、もって「経済の好循環」を構築し、持続的な成長につなげていかななくてはなりません。これは、個人消費が、経済のビルトインスタビライザー（自動安定化装置）の機能を果たしていくことができるようにすることでもあります。

わが国は、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ます。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国内経済の構築

①世界経済のさまざまな変動に耐えうる強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活の構築

2015年6月の上海株式市場の暴落以降、中国経済の先行きとその世界経済、国内経済に対する影響が懸念されるようになってきている。万が一、世界的な経済ショックが発生した場合においても、わが国経済が安定を維持し、むしろ世界経済の重石としての役割を果たせるよう、強固な国内経済、産業・企業活動、国民生活の構築に努めること。

そのためには、個人消費が経済のビルトインスタビライザー（自動安定化装置）の機能を果たすことが不可欠であり、「人手不足経済」の状況下において、非正規労働者の正社員への転換や雇用の安定、賃金・労働諸条件の底上げ・格差是正が促進されるよう、適切な労働政策を推進すること。

②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

着実なデフレ脱却と為替相場の適正な水準での安定によって、ものづくり産業の輸出拡大と国内の設備投資の拡大、消費マインドの改善を図り、持続的な成長と「経済の好循環」を実現するため、適切な金融政策を実施していくこと。

とりわけ、日本銀行が金融政策の操作目標として示している

○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。

③新興国などにおける完全変動相場制導入の促進

経済力に見合った為替相場の実現、為替相場の安定、大規模な国際金融危機が発生した場合のショック緩和を図るため、中国・人民元など固定相場制や管理変動相場制を採用している新興国、発展途上国通貨の完全変動相場制への移行を促していくこと。

背景説明

2016年年初以来、円相場は上昇傾向となっています。OECDの推計によれば、円の購買力平価（アメリカで1ドルで買えるものが、日本ではいくらで買えるか、ということから算出した理論上の為替レート）は、2015年時点で1ドル=106円程度となっており、これよりも円高とならない範囲で安定的に推移することが望まれます。

日本銀行は、2013年1月の政府・日銀の「共同声明」で掲げられた物価安定目標である消費者物価上昇率（総合）2%を実現するため、同年4月以降、「量的・質的金融緩和」を導入、金融市場調節の操作目標を、無担保コールレートからマネタリーベースに変更（マネタリーベース・コントロール）しました。マネタリーベースとは、「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の総額」ですが、これを増加させるため、日銀は長期国債の買い入れを進めており、日銀の長期国債保有残高の増加額、買入金額についても、目安を示しています。

量的・質的金融緩和の導入以来、国債の買入金額、保有残高、そしてマネタリーベースの増加額は拡大傾向となっており、日銀はおおむね操作目標に沿ったコントロールを行っていると言えますが、一方で、2014年春から夏にかけて、そして2015年秋から2016年年初にかけて、マネタリーベースの増加額が縮小しており、この時期に、景気の低迷と消費者物価上昇率の鈍化が顕著に見られ、また2016年に入って急激な円相場の上

昇が生じたことは否定できません。（資料1）

金融政策は、経済の動向に即して機動的に運営していく（ファインチューニング）のが基本ですが、消費者物価上昇率（総合）目標2%が達成されるまでは、安定的なコントロールが必要なのではないかと思います。（資料2）

金融機関は、預金者からの払い出し請求に備えるため、預かっている預金の一部を日銀当座預金に預けることが義務付けられています（準備預金）。最低限預けなくてはいけない部分を「法定準備」、法定準備を超える部分のことを「超過準備」と言います。法定準備については無利息ですが、超過準備については2008年10月以来、「当分の間」、0.1%の利息が付くことになっています。このため、リーマンショック前の2007年平均の残高が3,613億円だった超過準備は、2015年には192.3兆円に達しています。

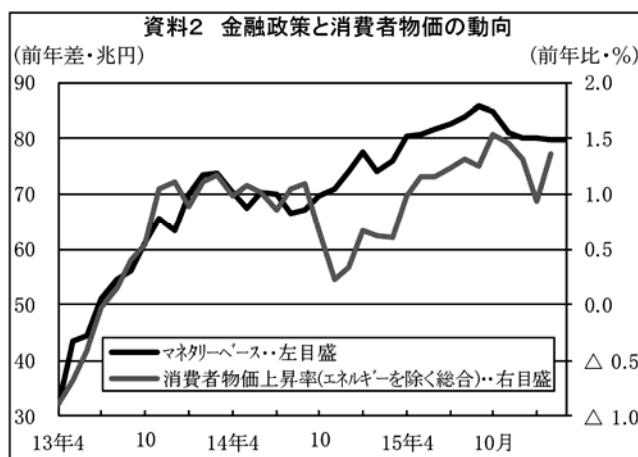
2016年1月、日銀は、今後、超過準備が積み上がる部分について、マイナス0.1%の金利をつける（マイナス金利）ことになりました。これにより、超過準備が抑制され、金融機関が資金を融資や株式投資、外債投資に用いることによって、設備投資の拡大や、株価の上昇、円相場の下落が期待される場所ですが、一方で、「量的」金融緩和の主役であるマネタリーベースや日銀の長期国債保有残高の年間増加ペース、日銀の長期国債買入金額が抑制されていることは、懸念される場所です。

資料1 量的・質的金融緩和の推移

(兆円)

年・月	日銀による長期国債買入金額 (毎月)		日銀の長期国債保有残高の 増加ベース(年間)		マネタリーベースの 増加ベース(年間)		消費者物 価上昇率 (%)	為替レート (1ドル あたり円)
	日銀の金融政策	実際の買入額	日銀の金融政策	実際の増加額	日銀の金融政策	実際の増加額		
2013年 4月	7兆円強程度	7.1	約50兆円	25.0	約60~70兆円	32.2	△ 0.7	97.71
5	↓	8.7	↓	30.2	↓	43.5	△ 0.3	101.08
6	↓	7.7	↓	32.8	↓	44.3	0.2	97.43
7	↓	7.9	↓	37.3	↓	50.8	0.7	99.71
8	↓	6.8	↓	40.3	↓	54.4	0.9	97.87
9	↓	7.3	↓	44.5	↓	56.1	1.1	99.24
10	↓	7.6	↓	46.8	↓	61.3	1.1	97.85
11	↓	8.4	↓	51.2	↓	65.7	1.5	100.03
12	↓	5.7	↓	52.4	↓	63.4	1.6	103.46
2014年 1月	↓	7.1	↓	55.6	↓	69.9	1.4	103.94
2	↓	7.1	↓	59.5	↓	73.4	1.5	102.13
3	↓	6.6	↓	62.8	↓	73.8	1.6	102.27
4	↓	6.5	↓	61.0	↓	70.3	3.4	102.56
5	6~8兆円程度	6.6	↓	58.5	↓	67.5	3.7	101.79
6	↓	6.9	↓	56.3	↓	70.3	3.6	102.05
7	↓	6.5	↓	55.3	↓	69.9	3.4	101.72
8	↓	6.5	↓	55.3	↓	66.5	3.3	102.96
9	↓	6.1	↓	53.7	↓	67.0	3.2	107.09
10	8~12兆円程度	7.9	約80兆円	54.6	約80兆円	69.7	2.9	108.06
11	↓	10.7	↓	56.5	↓	71.1	2.4	116.22
12	↓	10.1	↓	60.2	↓	74.0	2.4	119.40
2015年 1月	↓	9.7	↓	63.6	↓	77.7	2.4	118.24
2	↓	9.6	↓	66.1	↓	74.1	2.2	118.57
3	↓	9.5	↓	66.0	↓	76.0	2.3	120.39
4	↓	9.8	↓	70.5	↓	80.3	0.6	119.55
5	↓	8.0	↓	72.0	↓	80.8	0.5	120.74
6	↓	10.0	↓	74.5	↓	81.6	0.4	123.75
7	↓	8.8	↓	76.8	↓	82.6	0.2	123.23
8	↓	9.0	↓	79.0	↓	84.0	0.2	123.23
9	↓	10.0	↓	83.0	↓	85.9	0.0	120.22
10	↓	9.6	↓	83.6	↓	84.9	0.3	120.06
11	↓	9.4	↓	82.1	↓	81.0	0.3	122.54
12	↓	9.0	↓	80.3	↓	80.3	0.2	121.84
2016年 1月	↓	11.5	↓	81.2	↓	80.2	0.0	118.25
2	↓	8.7	↓	80.2	↓	79.9	0.3	115.02
3	↓	11.2	↓	81.8	↓	79.8	△ 0.1	113.07

- (注)1. 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の総額。
 2. 2014年4月～2015年3月の消費者物価上昇率は、消費税率引き上げの影響（政府試算で2ポイント）を含む。
 3. 資料出所：日本銀行、総務省統計局、日本経済新聞資料より金属労協政策企画局で作成。



- (注)1. 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の総額で、現在の金融政策で最も主要な操作目標。
 2. 消費者物価上昇率(エネルギーを除く総合)の2014年4月～15年3月の上昇率は、消費税率引き上げ相当分として2ポイントを差し引いたもの。
 3. 資料出所：日銀、総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

2 自由貿易体制の強化と国内対応

① TPP 批准に伴う国内体制整備

TPP 協定（環太平洋パートナーシップ協定）の批准に伴い、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

TPPにはさまざまなメリットがありますが、中でも、バリューチェーン、サプライチェーン全体が、ひとつのEPA（経済連携協定）の下に集う意義は大きいものと言えます。

TPPの関税の適用を受けるためには、締約国内で生産されているという「原産性」が求められます。原産性については、付加価値の比率などによって判断されますが、日本で部品を生産し、締約国Aで組み立てを行い、締約国Bに輸出する場合、日本とA国における付加価値の足し上げを行う「完全累積制度」が採用されています。これにより、日本の部品メーカーにとっては、A国で部品生産をしなくとも、A国からの製品輸出でTPP特惠税率が適用されるという大きなメリットが生じます（資料3）。TPPでは各締約国に対し、中小企業がTPPを利用するための支援策を求めています。こうしたメリットの活用に向けて、国内

の各地域において、強力かつきめ細かな支援体制を構築していくことが不可欠です。

TPPでは、わが国の関税撤廃率が他の国々に比べ著しく低い状況にあり（資料4）、このためトラックの対米輸出が29年間にわたって25%の関税率のままで維持されるのをはじめ、特定国から関税撤廃のスケジュールを後ろ倒しにされているものが少なくありません。こうした状況を踏まえ、農政改革による農業の抜本的強化をはじめ、国内体制整備を進めていく必要があります。

なお連合では、2016年4月、TPPに関する「当面の課題」を整理していますが、これを見ても、TPPに伴う国内対応上の課題や、TPPのもたらす影響への留意点などはあるものの、TPP協定の条文そのものに対する懸念は、特段見られないのではないかと考えられます。

資料3 TPPにおける完全累積制度

TPP協定においては、複数の締約国において付加価値・加工工程の足し上げを行い、原産性を判断する完全累積制度を採用。日本が締結済みのEPAにおいても、メキシコ、ペルー等で完全累積制度を採用している。

（参考）「完全累積制度」概念図



資料出所：内閣官房TPP政府対策本部

資料4 TPP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TPP政府対策本部

② TPPの「労働章」の規定を満たすための立法措置

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

(b) あらゆる形態の強制労働の撤廃

(d) 雇用及び職業に関する差別の撤廃

に関し、必要な立法措置を行うこと。

TPPの実施状況を改善するための小委員会、作業部会、その他の補助機関に関し、可能な限り締約国労使の参加を促すよう、各締約国、TPP委員会に提案していくこと。

「労働章」の第19.14条では、締約国の大臣級会合である「労働評議会」は、「この章の規定に関連する事項の利害関係者の意見を受領し、及び検討するための手段を提供する」とされており、ILOとの連携の下、政労使をメンバーとする恒常的な機関を設置するよう、労働評議会に提案すること。

背景説明

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

(a) 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認

(b) あらゆる形態の強制労働の撤廃

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

(d) 雇用及び職業に関する差別の撤廃

であり、これらは、ILOにおいて「中核的労働基準」と呼ばれているものです。

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

4つの中核的労働基準は、具体的にはILO基本8条約（29号、87号、98号、100号、105号、111号、138

号、182号）に規定されていますが、わが国ではこのうち、105号（強制労働の廃止に関する条約）および111号（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）について、法的措置が不十分なため、批准できていません。

日本国憲法第98条2項では、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」とされており、TPPが批准されれば、ILO条約105号、111号に違反する国内法は無効ということになりますが、一方で、1953年の閣議決定では、「条約の批准に関連して立法を要する場合には、批准前に立法の措置を講じ、これにつき国会の議決を求めるとされており、閣議決定を遵守するのならば、TPPの批准前に105号、111号の違反状態を解消しておく必要があります。

しかしながら日本政府は、TPPの労働章に対応するための「追加的な法的措置が必要となるものはない」との立場を示しています。厚生労働省はその理由とし

て、TPP第19.3条の注2において、ILO宣言に関しては、日本の義務の違反を確定するためには、この違反が「締約国間の貿易又は投資に影響を及ぼす態様」であることを、他の締約国が示さなければならない、とされていることを挙げています。すなわち、他の締約国から訴えられて、日本の義務の違反が「確定する」可能性がほとんどないので、義務の違反の状態を放っておいてよい、ということです。

こうした態度は、1953年の閣議決定に明らかに抵触

するばかりでなく、そもそも司法警察権を持つ厚労省として、あるまじき姿勢と言わざるを得ません。この理屈が通用するならば、ブラック企業も、労働基準監督署につかまらなければよいのだ、ということになってしまいます。

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

③各国・各地域とのEPA、FTAの早期締結、TPPの拡大、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EU、日中韓をはじめ、各国・各地域とのEPA、FTA（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。

TPPに関しては、「環太平洋」にとらわれず、ASEAN諸国はもとより、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、EU、アフリカなども視野に入れていくこと。

アンチダンピングの濫用、資源国による行き過ぎた輸出規制や、多国籍企業による市場の独占を排除するため、WTOの機能強化と公正取引行政の国際的な連携の一層の強化を図ること。

3 財政健全化

①早急な財政再建計画の策定と実効性確保

「政府債務残高の対GDP比」を確実に縮小させる財政再建計画を早急に策定し、その法的実効性を確保すること。

背景説明

2015年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2015」の中に盛り込まれている「経済・財政再生計画」では、2016～2020年度を計画期間とし、とりわけ、当初3年間（2016～2018年度）を「集中改革期間」と位置づけています。財政健全化目標として、

- * 国・地方を合わせた基礎的財政収支は、2020年度黒字化を実現する。

- * 債務残高の対GDP比を中長期的に着実に引き下げていく。

ことが確認され、また進捗状況の評価として、

- * 2018年度の基礎的財政収支は、GDP比マイナス1%程度を目安とする。

ことになりました。

しかしながら、2016年1月に内閣府が作成した「中長期の経済財政に関する試算」では、中長期的に経済成長率が実質2%以上、名目3%以上、消費者物価上昇率2%近傍（消費税率引き上げの影響を除く）という「経済再生ケース」の場合でも、

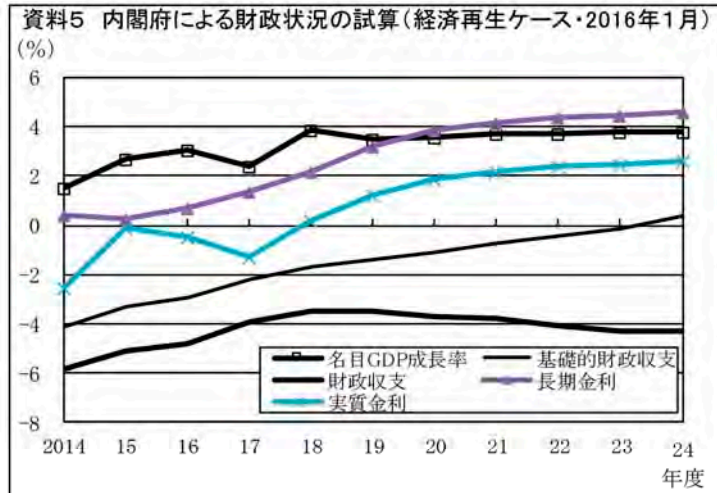
- * 国・地方を合わせた基礎的財政収支の対GDP比は、2018年度にマイナス1.7%、2020年度にマイナス1.1%、黒字化は2024年度。

- * 財政収支の対GDP比は、2018、2019年度にいったんマイナス3.5%に縮小するものの、2023年度にはマイナス4.3%に拡大。

- * 国・地方の政府債務残高の対GDP比は2024年度に向けて低下していくものの、低金利で発行した既発債の借り換えが進んでいくことにより、長期金利は2015年度の0.3%から、2020年度以降は名目GDP成長率を上回り、2024年度には4.6%に達する。

と試算されています。（資料5）

長期金利が名目GDP成長率を下回る場合には、「政府債務残高の対GDP比」において、分子よりも分母の増加率が大きくなるので、「政府債務残高の対GDP比」は次第に縮小していく、という考え方もありますが、長期金利のほうが名目GDP成長率を上回ると、逆に際限なく拡大していくこととなります。こうした事態を避けるためには、基礎的財政収支の黒字化を急ぎ、少なくとも、「政府債務残高×（長期金利－名目GDP成長率）」ぶんの財源を確保しなくてはなりません。政府は早急に「政府債務残高の対GDP比」を確実に縮小させる財政再建計画を策定する必要があります。長期金利から消費者物価上昇率を引いた数値を実質金利とすると、2015年度にマイナス0.1%だったのが、2018年度にプラス0.2%、2020年度1.9%、2024年度2.6%と上昇していく見通しとなっています。これだけでも民間経済にとって大きな打撃となりますが、財政への信認が低下すれば、国債価格が暴落、実質金利はさらに急騰することになりかねません。



(注) 1. 中長期的に経済成長率は実質2%以上、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)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」2016年1月より金属労協政策企画局で作成。

②政府の無駄の根絶

各府省で実施している事業について、各府省にお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。

「行政事業レビュー」の結果による予算削減分は、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に重点的に振り向けることを基本とすること。

当面、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す、財政への信認の低下による実質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、「政府債務残高の対GDP比」が確実に縮小するめどが立つまで、支出削減を優先させていくこと。

背景説明

こうした中で、政府の無駄の根絶はまったなしの状況にあります。しかしながら、政府は、社会保障、社会資本、地方行財政、文教・科学技術、外交、安全保障・防衛などといった分野における大上段に構えた改革には熱心ですが、それが「公共サービスの無駄をなくし、質を改善する」歳出改革となるかどうかは、不確定です。無駄というのは、政策の周辺にいる関係者の利害がからんでいるので、ある分野の改革が行われたとしても、古い権益から新しい権益に衣替えするだけになりかねないからです。

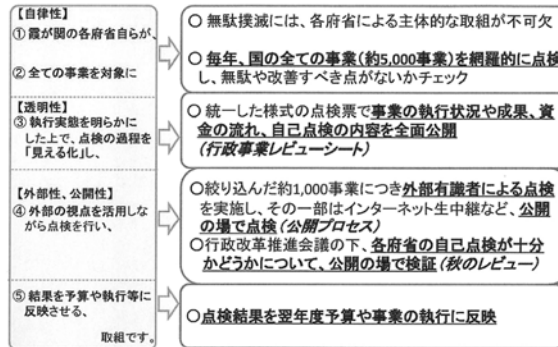
抜本的な歳出改革を進める一方、同時並行的に、政

府が実施している約5,000におよぶ個別具体的な事業に関し、一つひとつ無駄のチェックを行っていくことが不可欠です。2014年度の「行政事業レビュー」では、約5,000事業の総点検が行われ、概算要求時点で3,000億円弱、政府予算案でさらに1,000億円の予算圧縮が行われています。

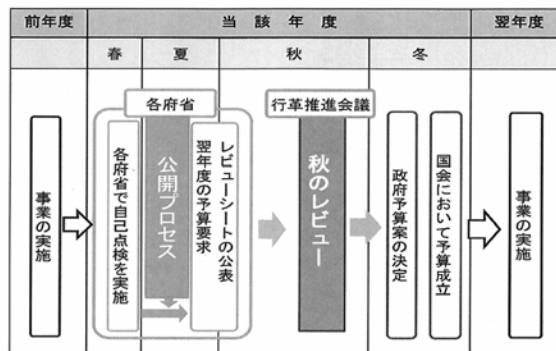
2015年度の行政事業レビューでは、予算圧縮額が全体としては明らかとなっていませんが、どのような事業であっても、毎年、つねに存続か、廃止か、見直しを確認し、地道な無駄の根絶に努めていくことが不可欠と思われます。(資料6)

資料6 行政事業レビューの概要

行政事業レビューとは



行政事業レビューの流れ



資料出所：内閣官房

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

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」では、製造業に関する記載はほぼ皆無ですが、経済の持続的な成長と地域経済の自立のためには、わが国の基幹産業たる「ものづくり産業・金属産業を中核とする国づくり、地域づくり」を行っていかなくてはなりません。

一方、国内ものづくり産業が、グローバル経済において主導的な役割を果たしていくには、適正な為替相場と自由貿易体制の下で、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。プロダクト・イノベーションとともに、プロセス・イノベーションを徹底し、技術・技能の継承・育成、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）といった現場の「強み」をさらに強化する「攻め」の産業政策を展開していくことが不可欠です。

わが国の基幹産業であるものづくり産業は、

- *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。

そのため、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」が決定的に重要です。労使の努力によって、働く者の「現場力」の向上を図っていくことはもちろん、工業高校教育の一層の強化や、「現場力」を伸ばしていく方向での産業政策、労働政策の推進が不可欠です。金融市場においても、こうしたものづくり産業・金属産業の特性を踏まえ、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を重視する仕組みづくりが行われる必要があります。

「現場力の強化」とともに、世界的にIoT、ビッグデータ、人工知能の活用が急速に拡大する中で、わが国企業は、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の動きの融合に役割を果たし、最終的な主導権確保に努めていくことが重要となっています。

海外の日系企業では、中核的労働基準をめぐる労使紛争（労働組合結成の妨害やストに伴う組合員・組合役員への解雇など）が頻発しています。金属労協では、海外での建設的な労使関係構築と紛争の早期解決に努力していますが、日本政府としても必要な対応を行う必要があります。

日本のものづくり産業の強みは、バリューチェーンにあります。バリューチェーンの各プロセス・分野において、適正に付加価値を創出・確保・配分し、それを「人への投資」、設備投資、研究開発投資に用いることにより、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性を確立する「付加価値の適正循環」について、金属労協として、普及を図っていくことにしています。同時に、大手と中小、バリューチェーン内のセットメーカーとその他の企業との取引における対等性確保に向け、公正取引委員会の対応強化や、企業における適正取引確立の仕組みづくりに取り組んでいきます。

①「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の見直し

2015年12月閣議決定の「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」では、観光業や農林水産業が成長産業とされ、製造業に関する記載はほぼ皆無に等しいが、地域経済の自立のためには、「ものづくりを中核とする地域活性化」が不可欠であることから、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の見直しに際しては、こうした観点を盛り込んでいくとともに、「地方版総合戦略」においても、地域におけるものづくり産業、製造業の活性化に向けた施策が打ち出されるよう促進していくこと。

背景説明

2015年12月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」では、少なくとも本文中には、「製造業」という言葉が1カ所あるだけで、「工業」や「ものづくり」という言葉はひとつも出てきません。「工場」についても、「製材工場」が1カ所出てくるだけです。国の地方戦略では、「製造業」は、観光業や農林水産業に比べ、軽視というよりも無視されています。

日本創生会議が2014年5月に発表した「ストップ少子化・地方元気戦略（いわゆる増田レポート）」では、896自治体（全体の49.8%）を「将来的には消滅するお

それが高い」としていますが、これを回避するため、地方から大都市への若者の「人の流れ」を変えること、そのためには、「若者に魅力のある地域拠点都市」に投資と施策を集中することが重要である、と指摘しています。日本全体として人手不足が進む中で、地域においても人材確保が困難となっていますが、産業基盤の強化と仕事と家庭の両立支援という、両面の対策の強化によって、地域の魅力をより高めていくことが不可欠であり、観光業や農林水産業に加えて、やはり金属産業をはじめとする「ものづくり」を中核に据えていくことが重要です。

②「ものづくりを中核とする地域活性化」の4つの柱

「ものづくりを中核とする地域活性化」を実現し、とりわけ中小企業における付加価値の創出・確保を図るため、以下の施策を展開していくこと。

○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、厚生労働省、文部科学省、経済産業省の総がかりの体制により、その活用拡大を図ること。

とりわけ、「ものづくりマイスター」が教員への指導を実施できるようにすること。

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、数値目標が必ず明記されるようにすること。

各都道府県に設置される「若年技能者人材育成支援等事業」に関わる連携会議、連絡会議などにおいて、ものづくり産業の労働組合の代表や工業高校の代表がメンバーとして加わるようにすること。

○各地域に、ものづくり企業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）として養成する「カイゼンスクール」を設置し、地元の中小企業などに「カイゼンインストラクター」を派遣して、現場の生産性向上を図る「カイゼン指導者育成事業」の拡充を図り、全国のも

のづくり拠点に展開すること。

○中小企業において従業員や第三者に対する事業承継を行うに際し、マッチング、M&Aに関する直接支援や、融資、債務カット、返済繰り延べなどに関する助言、情報提供などをワンストップで行うために各都道府県に設置された「事業引継ぎ支援センター」の活動を充実させること。

○中小企業に働く若者が、間接部門（法務、人事・総務、財務・経理、貿易、国際ビジネス）のビジネス実務の概要を知るための短期の通学講座を設置し、その周知徹底に努めること。

○企業在籍中の「ものづくりマイスター」認定、「カイゼンスクール」受講を奨励すること。

背景説明

（ものづくりマイスター）

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ことなどを内容とする「若年技能者人材育成支援等事業」は、国の予算から各都道府県の職業能力開発協会などが委託を受けて実施しています。それぞれの都道府県で年間計画（若年技能者人材育成支援等事業推進計画）を策定していますが、必ず数値目標が明記され、それ

に基づき実施されるようにしていく必要があります。

また、若年技能者人材育成支援等事業を推進するために、都道府県職業能力開発協会が開催する連携会議などに、労働組合や工業高校の代表が参加していない場合もあるので、そうしたことのないようにしていくことが重要です。（資料7、8、9）

資料7 ものづくりマイスターによる実技指導

分野	対象	件数(件)		人日(人日)	
		2013年度	2014年度	2013年度	2014年度
全分野	計	1,530	4,345	30,593	77,222
	うち工業高校等	977	2,317	21,661	51,080
金属関係	計	913	2,716	—	43,161
	うち工業高校等	555	1,316	—	27,843

資料出所：中央職業能力開発協会

資料8 若年技能者人材育成支援等事業推進計画(案)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(2016年度)

都道府県	数値目標
秋田	企業570人日、高校550人日、その他10人日
千葉	2015年度目標3,120人日、11月末時点実施済・実施中・実施予定4,464人日
神奈川	1,500人日
愛知	2,400人日
三重	中小企業及び団体350人日、工業高校等1,500人日
滋賀	中小企業1,500人日、工業高校等700人日
大阪	中小企業18社(20日間)、職業高校等(機械加工等)2校(1日間)、職業高校等(機械・電気)8校(10日間)、職業高校等(建築)2校(10日間)、専門学校(建築大工)1校(10日間)
鳥取	中小企業6社・34回、団体・組合13団体36回、教育訓練機関7校・56回
島根	中小企業20社以上・1～20日程度、団体5団体程度・1～3日程度、高等学校7校・4日程度、訓練施設3校・4日程度
福岡	実施回数100回、受講者数3,100人日
鹿児島	中小企業等600人日、公共職業能力450人日、工業高校360人日
沖縄	1,300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。

資料9 若年技能者人材育成支援等事業における連携会議への労働組合、工業高校の参加状況

組織	参加状況	都道府県
労働組合	参加	秋田、東京、神奈川、静岡、滋賀、大阪、鳥取、広島、徳島、愛媛、佐賀、熊本
	未参加	北海道、青森、岩手、宮城、福島、石川、三重、島根、香川、高知、福岡、大分、鹿児島、沖縄
工業高校	参加	北海道、青森、秋田、(神奈川)、石川、静岡、滋賀、島根、福岡、佐賀、大分、鹿児島
	未参加	岩手、宮城、福島、三重、鳥取、香川、愛媛、高知、熊本、沖縄

(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. カッコ内はものづくりマイスター派遣等推進連絡会議。
 3. 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。

(カイゼンスクール、カイゼンインストラクター)

円高是正やアジア諸国における人件費コストの急上昇などもあり、ものづくり産業でも、国内投資見直しの動きがあります。しかしながら、そのように外部環境が改善したとしても、現実には、地域において投資を受け入れる環境整備ができていなければ、投資を呼び込むことはできません。これまで地方自治体では、工業団地の造成や企業立地補助金などの企業支援策・企業誘致策に取り組んできましたが、地元のものづくり企業の競争力の強化が、投資促進に向け、きわめて重要となります。

いわゆるカイゼン・ムダとり・3S（4S、5Sとも）といった生産プロセスの改善は、大企業では当たり前のことですが、大企業系列ではない、地域の中小企業では、根づいていない場合が少なくありません。こうした状況に対応するため、経済産業省では、各地域に、ものづくり企業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）として養成する「カ

イゼンスクール」を設置し、地元の中小企業などに「カイゼンインストラクター」を派遣して、現場の生産性向上を図る「カイゼン指導者育成事業」を展開しています。

- * 中小企業にとっては、カイゼンのためのコンサルタント料を負担できない企業でも、低廉な料金で指導を受けることができる。
 - * ものづくり企業OBにとっては、不足しがちなティーチング技術を身に着けることができる。
 - * 産業にとっては、産業全体の競争力が強化されるとともに、ものづくり企業OBのモチベーションを高め、人材の海外流出を防ぐことができる。
- といった利点があげられています。

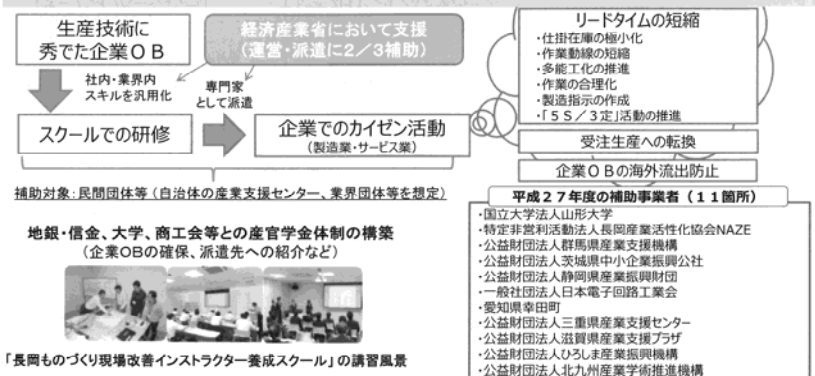
しかしながら、全国14のカイゼンスクールが、2016年度までに立ち上げられることになっていますが、そのあとは、長野県で2017年度開設に向け、準備が進められるに止まっています。(資料10、11、12)

資料10 カイゼンインストラクターとカイゼンスクールの概要

カイゼン指導者育成事業（平成28年度予算：1億円）

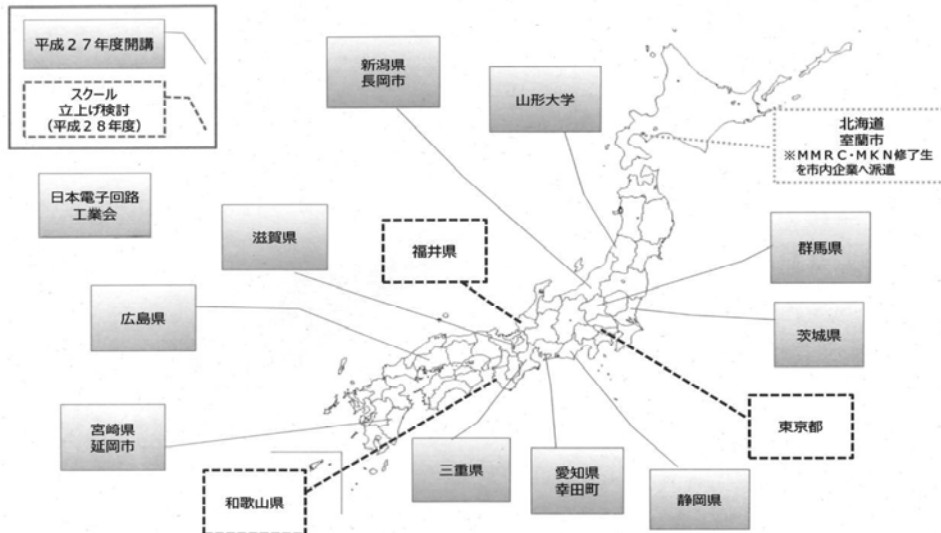
- 地域の産業集積が競争力を向上させるには、海外・域外の販路開拓（トップラインの強化）に加え、地域中小企業がリードタイム短縮や在庫削減等（ボトムラインの改善）を進める必要。
- その一つの手法として、ものづくり現場の経験が豊富な企業OB等を、自らの出身業種以外の企業にも教えられるよう再教育し、地域の中小の製造業・サービス業に派遣してカイゼン活動を指導。地域一体となって、産業集積の基礎体力の強化を図る。

※補助率2/3、1事業者当たり補助上限額2,000万円、講師人件費、指導者派遣費用等が対象



資料出所：経済産業省

資料11 各地でのカイゼンスクール立ち上げ状況



資料出所：経済産業省

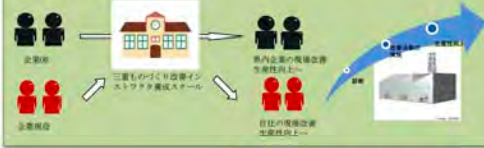
資料12 三重ものづくり改善インストラクター養成スクールの案内チラシ

生産革新による収益改善を目指す企業のための
三重ものづくり改善インストラクター養成スクール
～第1期受講生募集のご案内～

経験豊富な企業OBの方や企業の現役の方を対象として、東京大学ものづくりインストラクター養成スクールとの連携のもと、生産革新等の手法を身につけていただき、収益改善を指導できる人材を養成します。

- ◆受講期間 平成27年9月4日(金)～12月5日(土) 14日(講義8日間、現場実習8日間)
 - ◆開催場所 三重県産業支援センター3階 会議室 (津市栄町1丁目891 三重県合同ビル) 三重県産業支援センター 高度人材イノベーションセンター (MIC) 中会議室 (四日市市塩浜町1-3-0)
 - ◆募集定員 10名程度
 - ◆募集対象 ①製造現場の経験豊富なOB ②県内のものづくり企業に勤務し、生産現場の管理や改善に携わっている(又は携わると予定のある)企業の現役社員 ③支援機関の職員等
 - ◆受講料 企業OB・3万円(税込)、企業現役・30万円(税込) 支援機関の職員等・10万円(税込)
- ※当講習は、(一財)製造科学技術センターのものづくり中核人材育成事業の指定講座として、中小企業等の方は受講費等(受講料、交通費、宿泊費)の2/3を補助する制度の対象となります。詳細については(一財)製造科学技術センターにE-mailで(jtinfo@nate.or.jp) お問い合わせ下さい。申込締切：8/24(月)迄

受講生の候補として、企業のOB人材と現役の企業担当者らが選ばれます。企業のOB人材は企業経営者としての経験と並行した現場改善や指導力を持っている方が多く、本スクールで得た力をブレイク・アップし、県内企業のカイゼン推進者になっていただきます。現役の企業担当者には、自社のカイゼン活動における指導者になっていただきます。



申込締切 平成27年8月31日(月)

カリキュラム 本カリキュラムの構成等が一部変更になる可能性があります

学年	実施日	午前9時から12時	午後1時から5時	開催場所	
1学期 (9月)	4日(金)	(開講式) ものづくりの基礎概念	競争力と企業パフォーマンス	設備管理 三重県産業支援センター	
	5日(土)	品質の管理と改善	コストと生産性	納期・工程・在庫管理 三重県産業支援センター	
	14日(木)	製品開発プロセス	フレキシビリティ	原価低減 (VA/VE) とコストダウン	三重県産業支援センター
	23日(木)	IEの基本	標準作業と 稼働低減 (作業改善)	三重県産業支援センター	
	30日(木)	作業分析とVSM	インストラクターの基本		三重県産業支援センター
	7日(木)	SS	ホンダにみるものづくり戦略	三重県産業支援センター	
14日(木)	目で見える管理	板) 企業ものづくり改革の必要性	三重県産業支援センター		
15日(金)	QC7つ道具	ものづくり管理会計		三重県産業支援センター	
2学期 (10月)	28日(木)	現場改善の進め方	現場改善指導演習 (企業情報訂正・経営方針ヒヤリングと現場見学)		三重県産業支援センター (MIC)、現地
	7日(土)	現場改善指導演習	チームディスカッション	現地	
		13日(金)	現場改善指導演習	現地	
		14日(土)	チームディスカッション	三重県産業支援センター (MIC)	
3学期 (11月)	20日(金)	現場改善指導演習	現地		
	21日(土)	チームディスカッション	改善・改良案の施策検討	三重県産業支援センター (MIC)	
	4日(金)	改善・改良案の施策検討	報告書まとめと企業内現場での改善案の提案	現地	
4学期 (12月)	5日(土)	改善案の提案 (ゲーム発表)	定石発表 (個人案の提案) (閉講式)	三重県産業支援センター (MIC)	

注) 終了基準：出席時間が80%以上で、成果発表資料を提出すること

申込方法
当センターのホームページの所定の申込書に必要な事項を記入のうえお申込み下さい。8/31(月) 必着で、申込書一式を当センターに郵送又はご持参にてご提出下さい。

【必要書類】
・申込書
・会社案内 (現役の方のみ)

受講生の決定
書類審査により受講生を決定し、書面で結果を通知させていただきます。

お申込み・お問い合わせ先
公益財団法人三重県産業支援センター
TEL:059-228-3321
FAX:059-228-3800

資料出所：三重県産業支援センター

(事業引継ぎ支援センター)

経営者の高齢化によって従業者数の69.7%が働いている中小企業が廃業すれば、雇用の場が失われ、中小企業の持つ高度な技術・技能が消滅することになります。経済産業省では、ほぼ全国に「事業引継ぎ支援センター」を展開していますが、事業承継支援はあくまで事業と従業員と顧客を守るためであって、経営者一

族に財産を残すためではない、ということを再確認しつつ、従業員や第三者に対する事業承継を行うに際し、マッチング、M&Aに関する直接支援や、融資、債務カット、返済繰り延べなどに関する助言、情報提供などの機能を充実させていく必要があります。(資料13)

資料13 事業引継ぎ支援センターの実績

項目	2012年度	2013年度	2014年度
相談(件)	994	1,634	2,895
引継ぎ(件)	17	33	102
雇用継続労働者(人)	142	708	2,959

資料出所：経済産業省

(ビジネス実務)

東京商工会議所では、企業の人材育成に向け、法務、人事・総務、財務・経理、貿易、国際ビジネスなどに関し、1～3日間の通学の研修講座を開設し、受講者は年間約7,000名に達しており、OJTや専門的な学習に進むための第一歩としての役割を果たしているもの

と考えられます。各地域の商工会議所において、こうした取り組みが困難な場合には、行政の旗振りの下で、地域のニーズに即した基礎的・実践的なビジネス実務を学ぶ場を開設することが必要です。(資料14)

資料14 商工会議所で実施している通学講座(1～3日間)の実例

法務	ビジネス法務入門、契約法務、会社経営の法務、労働法実務
人事・総務	有期契約社員の無期転換、就業規則、総務スタッフ入門、社会保険実務、給与計算、
財務・経理	財務分析、経理担当者の基礎実務・レベルアップ、原価計算、資金繰り、決算書、税務調査
貿易	貿易実務、通関、非特惠原産地証明申請
国際ビジネス	国際売買契約

資料出所：東京商工会議所

2 労働災害の根絶

①労働災害防止のための教育・指導徹底の促進

政労使の徹底した取り組みにより、職場における作業者の危険に対する感受性を高めるよう、以下の取り組みを進めること。

- すべての職場において、非正規労働者を含むすべての作業者に対して、リスクアセスメント、危険予知（KY）活動が実施されるよう、その促進を徹底する。
- 労働災害の撲滅に向けた政府と使用者団体、業界団体との連携強化を図る。
- 労働災害防止のため、社会保険労務士を活用する仕組みについて検討する。

背景説明

自主的に職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、事前に的確な対策を講ずるのが「リスクアセスメント」、実際の作業開始前に行い、その日の作業内容や現場の状況に沿って、経験と想像力を働かせ、起こる可能性のある災害を想定し、その防止対策を立てることによって災害を未然に防止する手法が「危険予知活動」です。リスクアセスメントに関しては、2006年4月以降、その実施が労働安全衛生法により努力義務化されました。こうした取り組みの普及に関しては、中央労働災害防止協会、地区安全衛生サービスセンター、労働安全コンサルタントなどによる指導強化が不可欠ですが、一方で、危険予知活動がマンネリ化しやすい

ことも指摘されており、たとえば、社会保険労務士を活用したリスクアセスメント、危険予知活動徹底の仕組みづくりについて、検討することが重要です。社会保険労務士は、労働者災害補償保険法に通曉し、労働災害の防止などに関する実務に精通する国家資格者であり、社会保険労務士法第1条では、「この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする」とされていますので、仕組みづくりを行っていくことは十分に可能であると思われます。

②60歳以降の就労者の労働災害発生リスクの低減策

高年齢労働者の身体機能低下や基礎疾患に伴う労働災害の防止のため、高年齢労働者に関わる労働災害の発生状況を精査し、企業に対する高年齢労働者の労働災害発生防止に向けた指導を徹底すること。

背景説明

2014年における死亡災害の発生状況を年齢別に見ると、1,057名中、実に352名（33.3%）が60歳以上の死亡となっています。金属産業の死亡災害における60歳以上の比率は26.5%で、全産業よりは低いものの、製

造業平均よりはやや高い状況にあります（資料15）。身体機能のチェックの強化などにより、労働災害の根絶を図っていかねばなりません。

資料15 業種別・年齢別の死亡災害発生状況（2014年）

(名)

業種	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	合計
全産業	21 2.0%	111 10.5%	141 13.3%	202 19.1%	230 21.8%	352 33.3%	1,057 100.0%
製造業	5 2.8%	30 16.7%	28 15.6%	32 17.8%	40 22.2%	45 25.0%	180 100.0%
金属産業	2 2.4%	15 18.1%	11 13.3%	14 16.9%	19 22.9%	22 26.5%	83 100.0%
非金属製造業	3 3.1%	15 15.5%	17 17.5%	18 18.6%	21 21.6%	23 23.7%	97 100.0%
非製造業	16 1.8%	81 9.2%	113 12.9%	170 19.4%	190 21.7%	307 35.0%	877 100.0%

(注)1. 下段は合計に占める比率。

2. 資料出所：厚生労働省「労働災害統計」より金属労協政策企画局で作成。

③メンタルヘルスをはじめとする労働衛生対策の徹底

2015年12月より義務づけられたストレスチェック制度に関し、その実施状況、効果（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止や労働者の実情を考慮した就業上の措置の実施、職場環境改善など）に関して精査を行い、必要な対策の徹底を図ること。

精神科医、心療内科医の産業医がいない事業場における体制強化について、検討すること。

背景説明

2015年12月より、事業場におけるストレスチェック制度が義務づけられましたが、この中では、「ストレスチェック及び面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが適当」とされています。しかしながら、精神科医、心療内科医の産業医がいない場合、外

部のこうした専門医の活用は積極的に推奨されていません。職場の状況に精通した産業医の活用は重要ですが、それとともに、専門医の判断も義務づけられる必要があるものと思われます。

3 工業高校教育の強化

①工業高校教育の強化

国内ものづくり産業の中核人材を育成する工業高校については、「国の宝・地域の宝」であるとの認識に立って、その魅力を積極的に情報発信し、男女ともに学びやすい環境整備、IoT、ビッグデータ、人工知能への対応、産業教育設備や実習材料に関する支援の強化、実習助手の待遇改善などを通じて、その強化を図っていくこと。

○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、積極的に情報発信していくこと。

工業高校卒業就職者の3年離職率を公表すること。

○工業高校に対し、地元企業や金属・建設関係の労働組合、「ものづくりマイスター」や「カイゼンインストラクター」による校内見学を積極的に受け入れ、情報交換・意見交換を強化するよう働きかけること。

○そうした場において、とりわけ安全衛生に関わる情報交換・意見交換を強化すること。

○「ものづくりマイスター」が教員への指導を実施できるようにすること。

○IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用に対応するための基礎的な教育を実施していくこと。

○工業高校の保有する実習用機械をはじめとする産業教育設備の更新は、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ようにすること。

○工業高校生が受検する技能検定において必要な器具については、各工業高校でもれなく準備されているようにすること。

○工業高校における実習材料費の公費負担や、工業高校生の技能検定受検料の軽減について、さらに拡充されるよう、国として支援を行うこと。

○工業高校で実質的にもものづくり教育を担っている「実習助手」については、その役割の重要性を踏まえ、

- ・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。

○ものづくり産業に就職した工業高校生の定着をさらに促進するため、文部科学省と厚生労働省が連携し、卒業生の就職先企業の就労実態、離職状況などの情報収集・情報提供をさらに強化するとともに、卒業生に対する工業高校のカウンセリング体制を強化すること。

背景説明

(工業高校の就職内定状況・離職率)

2016年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況(2015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96.2%に達しており、普通科(83.3%)をはるかに凌駕するとともに、内定率2番目の商業(93.2%)を3.0ポイント上回る状況となっています。(資料16)

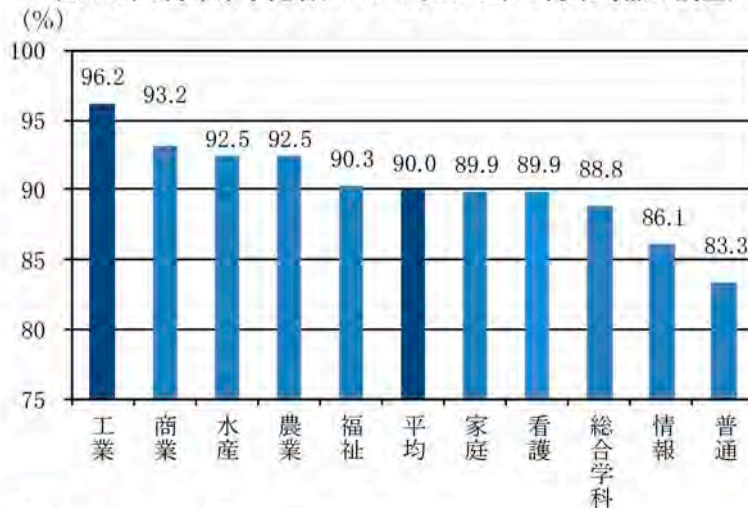
また、高校卒業就職者の3年離職率(卒業後3年目までの離職率)を就職先の産業ごとに見ると、2012年3月卒の場合、産業計では40.0%、非製造業では48.9%に達していますが、製造業では27.6%、金属産業では23.4%と大幅に低くなっており、大学卒の産業計(32.3%)よりも低い状況にあります(資料17)。これらは、

*工業科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せんが、円高是正により、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と、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16 高等学校の学科別就職内定率
(2016年3月卒業予定者について、2015年12月末時点の調査)



資料出所：文部科学省

資料17 高校卒業就職者の産業別3年離職率
(2012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	163,446	65,405	40.0
製造業	68,215	18,848	27.6
金属産業計	40,193	9,406	23.4
鉄鋼業	3,506	730	20.8
非鉄金属製造業	1,250	286	22.9
金属製品製造業	5,762	2,049	35.6
機械関係	29,675	6,341	21.4
非製造業	95,231	46,557	48.9
大学卒(産業計)	398,320	128,714	32.3

資料出所：厚生労働省

(工業高校の産業教育設備)

工業高校の重要性はますます高まってくるものと思われませんが、一方で、その実習用機械は老朽化が指摘されています。たとえば長野県では、職業科設置高校(30校)より200点以上、9億円を超える産業教育設備

の更新要望が出されていますが、実際の更新は2014年度に15品目、2016年度予算では6品目にすぎません。

(資料18)

資料18 長野県における産業教育設備予算の状況

事業番号	15 03 04	事業改善シート(28年度実施事業分)	□当初要求 ■当初予算案 □補正予算案 □点検																								
事業名	高等学校理科教育設備・産業教育設備整備事業費		担当課 教育委員会事務局																								
担当課	課・局・室 高校教育課		E-mail koko@pref.nagano.lg.jp																								
総合5か年計画	プロジェクト 7-1 子ども一人ひとりの個性や能力を伸ばす学校教育の充実 2 信州に相ざし世界に通じ人材の育成		実施期間 S27 ~																								
人口定着・確かな暮らし実現総合戦略	信州創生の基本方針 施策展開																										
1 事業の概要																											
目指す姿	理科教育を通じて科学的な知識、技能及び態度を習得させるとともに工夫創造の能力を養う。また、専門教育により最新の知識を身につけ、産業社会を支える人材を育成する。																										
現状(予算編成時)	・理科教育設備 平成26年度から新学習指導要領完全実施に向けた、5か年整備計画(平成21~25年度)が平成27年度まで延長されたため、必要な設備を整備しているが、整備基準額に対する本県の整備率は平成26年度末で9.9%にとどまっている。老朽設備の整備を年4校程度実施。 ・産業教育設備 職業科設置校(30校)からは200点以上、9億円を超える設備の更新要望が出されており、平成26年度は15品目(13校)の更新を行った。学習用の電子計算機は6年ペースで整備している。																										
県が関与する理由	県単でなければ実施不可(その他) 【左記の説明、根拠法令等】 県立高等学校の設備整備事業 国庫補助(理科教育設備整備費等補助金)の活用																										
成果目標・事業内容	① 成果目標(H28) ・理科教育設備の整備率の向上(0.1%) ・老朽設備の更新(理科教育設備及び産業教育設備) ② 事業内容 (単位:千円) <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>実施方法</th> <th>H28実施内容</th> <th>H27(当初)</th> <th>H28(要求)</th> <th>H28(予算案)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>理科教育設備整備</td> <td>直接</td> <td>・整備率向上のための設備整備 ・老朽化した設備の更新品目(4校)</td> <td>11,914</td> <td>11,662</td> <td>11,444</td> </tr> <tr> <td>産業教育設備整備</td> <td>直接</td> <td>・設備の修繕・老朽化した設備の更新6品目(6校) ・電子計算組織等のリース・運営・維持</td> <td>258,317</td> <td>257,663</td> <td>257,663</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td></td> <td></td> <td>270,231</td> <td>269,325</td> <td>269,107</td> </tr> </tbody> </table>			項目	実施方法	H28実施内容	H27(当初)	H28(要求)	H28(予算案)	理科教育設備整備	直接	・整備率向上のための設備整備 ・老朽化した設備の更新品目(4校)	11,914	11,662	11,444	産業教育設備整備	直接	・設備の修繕・老朽化した設備の更新6品目(6校) ・電子計算組織等のリース・運営・維持	258,317	257,663	257,663	合計			270,231	269,325	269,107
項目	実施方法	H28実施内容	H27(当初)	H28(要求)	H28(予算案)																						
理科教育設備整備	直接	・整備率向上のための設備整備 ・老朽化した設備の更新品目(4校)	11,914	11,662	11,444																						
産業教育設備整備	直接	・設備の修繕・老朽化した設備の更新6品目(6校) ・電子計算組織等のリース・運営・維持	258,317	257,663	257,663																						
合計			270,231	269,325	269,107																						
区分(単位:千円)	26年度	27年度	28要求	28予算案	成果目標の達成状況																						
前年度繰越					項目	H26末	H27末(見込)	H28	H29																		
当初予算	270,394	270,231	269,325	269,107	理科教育設備の整備	9.9%	10.0%	10.1%																			
補正予算					老朽産業設備の更新	13校	11校	6校																			
合計(A)	270,394	270,231	269,325	269,107	老朽理科設備の更新	4校	4校	4校																			
一般財源	264,878	264,805	264,026	263,917																							
県債																											
国庫支出金	5,516	5,426	5,299	5,190																							
その他	0	0	0	0																							
決算額(B)	263,037																										
概算職員数(人)	0.50	0.50	0.50	0.50																							
概算人件費(C)	4,129	4,129	4,129	4,129																							
概算事業費(B+A+C)	267,166	274,360	273,454	273,236																							
指摘事項等への対応	(指摘事項等)		(対応)																								
□監査																											
□決算特別委員会																											
□県民協働による事業改善																											
要求からの主な変更点	整備数の見直しにより所要額を減額																										

資料出所:長野県

(工業高校における実習助手)

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 あります。(資料19)
を適正に反映する名称・待遇・活動を確立する必要が

資料19 「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	
	主任実習助手	校長の監督を受け、実習助手の職務で相当困難なものに従事する。
千葉	職員(教員)職(実習助手)	
茨城	実習教諭	校長の監督を受け、特に困難な実験又は実習に関する指導業務を処理する。
	実習講師	校長の監督を受け、困難な実験又は実習に関する指導業務に従事する。
栃木	主任実習助手	
群馬		
山梨	実習教諭	農業・工業又は商業に関する学科の実習助手で、別に定める資格を有するものをもって充て、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。
	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。
岡山	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。
	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。
佐賀	主任実習助手	(職務規定無し)
長崎		
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で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		

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。

① 中小企業における付加価値の創出とバリューチェーンにおける付加価値の適正循環

「ものづくりマイスター」、「カイゼンインストラクター」の活用を促進し、地域の中小企業の付加価値創出を促していくこと。

バリューチェーンにおける付加価値の適正循環に向け、次のような施策を展開すること。

○工業統計を活用し、産業細分類ごとに、製造品出荷額、付加価値額、現金給与総額、有形固定資産投資総額、原材料使用額などの推移を精査して、サプライチェーンにおける付加価値の配分状況に関する分析を行っていくこと。

○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。

○主要多国籍企業など世界のエクセレントカンパニーにおける売上高人件費比率、福利厚生の内容などについて、調査・分析を進めること。

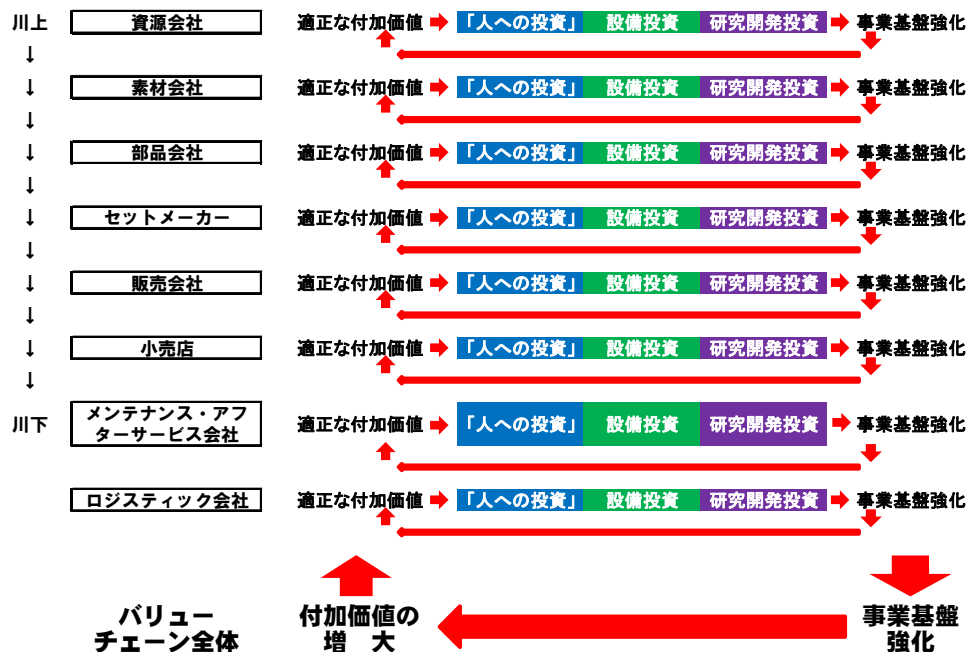
背景説明

(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いて、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、研究開発投資に用いること

により、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていくことを「バリューチェーンにおける付加価値の適正循環」と呼んでいます。(資料20)

資料20 バリューチェーンにおける付加価値の適正循環のイメージ



(出荷額と付加価値額)

経済産業省の工業統計を使って、金属産業194業種における2003年から2013年の10年間における出荷額と付加価値額などの動向を見てみると、出荷額が増加した108業種のうち、35業種で付加価値額が減少しており、

うち23業種で賃金総額が減少している状況にあります。こうした分析をもっときめ細かく行っていくことが、付加価値の配分を分析する上で、有効であると思われます。(資料21)

資料21 金属産業194業種の出荷と付加価値の動向(2003年→2013年の変化)

(業種)

出荷額	付加価値額	業種数	賃金総額		設備投資		賃金・投資とも増加	賃金・投資とも減少
			増加	減少	増加	減少		
増加	増加	73	57	16	55	15	45	6
	減少	35	12	23	25	9	9	6
減少	増加	2	0	2	1	1	0	1
	減少	84	4	80	34	49	2	47
合計		194	73	121	115	74	56	60

(注)1. 2003年と2013年とで比較可能な194業種に関するデータである。

2. 資料出所：経済産業省「工業統計」より金属労協政策企画局で作成。

(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。(資料22)
 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22 CSR会計の実例（三菱マテリアルCSR報告書2015）

ステークホルダーへの経済的価値配分

適切な経済的価値配分に努める

当社は多岐にわたるステークホルダーの皆様との関わりの中で事業収益を上げ、経済的付加価値を生み出していますが、その付加価値をステークホルダーへ適切に配分することが、社会的責任を果たすうえで重要であると考えています。

2014年度の経済的付加価値

2014年度の当社単体における収入は8,443億円でした。ここには、製品・サービスの販売による売上と、投資配当を含む営業外収益、そして特別利益が含まれています。また、主にお取引先への支払である事業コストは7,550億円でした。

事業活動を通じて生み出した付加価値は、総収入から事業コストを引いた893億円となりました。

付加価値の配分状況

従業員への配分である、法定福利費と年金を含む人件費は、390億円です。

金融機関等の債権者には、資金借入等の利息として、41億円が配分されています。

社会・地域への配分は、政府を通じたものと、自社の社会貢献活動の一環として行ったものがあります。政府に対しては、会計上の法人税と経費で負担している租税公課の合計で129億円を納付しています。また、寄付金や施設開放、従業員の役務提供等を含め、社会貢献活動として約2億円を支出しています。

株主（国内外の法人および個人）への配分である支払配当金は、総額で92億円です。

なお、将来に向けた投資や備えに充当する内部留保は、240億円となりました。

海外事業における現地への貢献の考え方

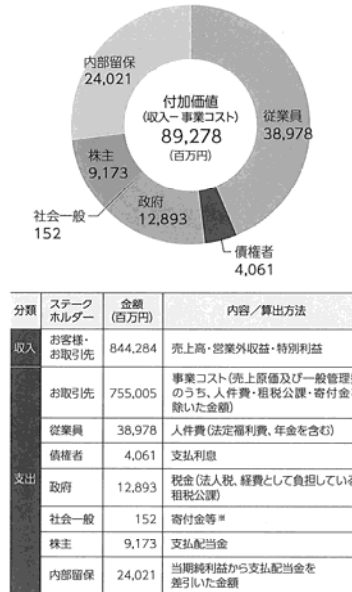
当社グループは、海外で事業活動を行うにあたって、まずその国の国情や国民性を理解し、企業市民として現地に溶け込むよう努めています。海外事業で得た利益はできるだけ現地に再投資して事業を成長させ、地域の持続的な発展に貢献するよう努めています。

（売上高人件費比率）

欧米系の主要な多国籍企業10社について、自己資本当期純利益率（おおむね2014年度・連結）を見てみると、3社が20%程度、2社が10%強、5社がひと桁またはマイナスとなっており、総資産当期純利益率（同）は、3%程度から6%程度の企業が比較的多い状況となっています。

一方、日本企業について財務省「法人企業統計」（2014年度・単体）で見ると、製造業の自己資本当期純利益率は資本金10億円以上が9.2%、規模計が8.3%、総資産当期純利益率は資本金10億円以上が4.2%、規模計が3.5%となっています。日本企業の法人企業統計は単体決算の集計であり、グループ企業の連結決算とは性格が異なるものの、総資産当期純利益率が欧米系多国籍企業10社に比べやや低い程度なのに対し、自己資本当期純利益率はかなり低い傾向にあります。これは、日本の自己資本比率の高さによるもので、自己資本比率は、欧米系多国籍企業10社では20%程度のところが

■ ステークホルダーへの経済的付加価値の配分（2014年度、単体）*



* 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

年金の拠出

退職一時金に係る債務は332億円、確定給付型年金に係る債務は378億円です。このうち592億円（カパー率83.45%）を年金資産として社外の基金に拠出しています。更に91億円を退職給与引当金として費用化処理し、残り26億円は未認識債務となっています。年金の未認識債務については10年間で均等償却する予定です。

政府から受けた財務的援助

政府から受けた補助金や助成金等は12億円でした。なお、政府による当社及び当社グループ会社の株式保有はありません。

比較的多いのにに対し、日本の製造業では、資本金10億円以上の企業が45.9%、規模計で42.2%に達しています。

一方、「売上高人件費比率」を見てみると、欧米系多国籍企業は10社中6社で20%を超えており、なかでもシーメンス社は35.9%、エリクソン社は33.3%、SKF社は30.8%に達しているのに対し、日本企業は、製造業で資本金10億円以上の企業が10.3%、規模計で13.4%にすぎず、金属産業の各業種でもおおむね10%台に止まっています。

売上高の20~30%を人件費に投資している欧米系多国籍企業に対抗し、日本企業が10%台の人件費で競争力を確保できるのかどうか、きわめて疑問です。日本企業は、積極的な「人への投資」と従業員に対する付加価値の適正な配分を通じて、利益率を高めていくことが求められています。（資料23）

資料23 欧米系多国籍企業と日本企業における利益率と人件費の比較

(%)

企業グループ、産業・規模	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(2014年度・連結)						
フォルクスワーゲン	6.3	5.5	12.3	3.2	16.7	25.7
ボルボ	2.1	0.8	2.8	0.6	17.6	20.9
フィリップス	2.3	1.9	3.7	1.4	28.4	38.7
シーメンス(2015年度)	9.5	9.8	21.1	6.1	35.9	29.1
エレクトロラックス	3.2	2.0	13.6	2.6	15.5	19.2
エリクソン	7.4	4.9	7.7	3.8	33.3	49.5
SKF	11.0	6.7	19.5	5.8	30.8	29.9
アルセロール・ミタル	3.8	-1.2	-2.2	-1.0	15.2	45.5
ティッセンクルップ(2015年度)	2.2	0.6	8.1	0.8	20.0	9.3
キャタピラー	9.7	6.7	22.0	4.4	20.7	19.9
日本・法人企業統計(2014年度・単体の集計)						
製造業 規模計	4.2	3.8	8.3	3.5	13.4	42.2
資本金10億円以上	5.0	5.1	9.2	4.2	10.3	45.9
鉄鋼業 規模計	4.1	3.6	8.3	3.1	9.3	37.6
資本金10億円以上	4.3	4.0	8.8	3.2	7.2	36.7
非鉄金属 規模計	3.1	2.6	5.8	2.1	8.9	37.1
資本金10億円以上	3.2	2.9	5.6	2.0	6.8	36.4
金属製品 規模計	4.2	2.9	6.5	3.0	20.7	45.1
資本金10億円以上	4.5	3.5	6.2	3.2	15.7	51.5
機械 規模計	5.6	4.5	8.0	3.6	17.5	45.0
資本金10億円以上	7.0	6.6	9.3	4.6	13.9	49.1
電機・電子 規模計	4.3	4.1	10.4	3.6	14.7	34.7
資本金10億円以上	4.5	4.7	8.2	3.6	12.9	44.1
自動車・同付属品 規模計	5.6	7.0	14.5	6.8	11.6	46.7
資本金10億円以上	6.1	7.9	15.6	7.4	10.3	47.1
その他の輸送用機器 規模計	3.9	2.5	5.8	2.1	15.8	35.9
資本金10億円以上	5.1	2.7	5.6	2.0	13.1	36.0

(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 (キャタピラーは General and financial information) および財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成。

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は、欧米系企業と同程度のROEをめざすことには無理があり、むしろ分母（自己資本）の縮小を促進して企業体力の弱体化を招きかねないことから、ROEの推奨をとりやめること。

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

(ROE)

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は、

*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取

益率に基づく水準でそうになっているだけであり、日本株の投資家の期待収益率がせいぜい2%であるとすれば、ROE 8%というのは過大な目標。

- * 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。
- * 個々の企業がそれぞれが抱える事情や環境に応じて重視すべき経営指標を考えればいい。たとえば80年代の米アルコールにとって、それは従業員の安全率だった。87年に同社の最高経営責任者に就いたポール・オニール氏は就任会見で収益計画を開きたがっている投資家に「アルコールを全米で一番安全な会社にしたい。目標は事故ゼロだ」と言い、翌年に業績を急回復させている。「日本企業」という言葉でひとくりにされて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

（株式の長期保有）

通常の場合、企業は永続的な発展を追求しています。そうであれば、企業経営にとって、短期で利益を得ようとする株主よりも、永続的に株式を保有し、長期的にリターンを確保しようとする株主のほうが、望ましいのは当然のことです。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。

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、必要以上に彼らに寄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。
- といった根強い批判があります。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を求めることに無理があることは明らかです。
- いずれにしても、各企業の産業特性、株主構成、企業業績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と言えます。

- * 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。これに対しては、フランス政府が保有している株式を、財政再建のために売却する中で、発言権を維持するためのもの、との見方もありますが、フランスだけでなくEUにおいても、「株主の権利に関するEU指令」改正案において、長期株主を優遇する制度の導入（複数議決権や税制優遇など）を加盟国に義務づけることが盛り込まれています。

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つて企業の永続的發展が前提となりますが、企業の永続的發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。

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。

○大企業に関しても、サプライヤーの場合には、「下請代金支払遅延等防止法（下請法）」の保護の対象とすること。

○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義務行為に対する違反だけでなく、買いたたきのような禁止行為に対する違反についても、刑事罰を設けること。

○優越的地位の濫用に関わる課徴金について、その大幅な引き上げを行うこと。

○公正取引委員会、とりわけ「優越的地位濫用事件タスクフォース」は、匿名の情報提供であっても、労働組合からと判別できるものについては、迅速な対応を図ること。

○各業界団体、各企業において、それぞれ「適正取引推進マニュアル」が作成されるよう、その促進を図ること。

○中小企業庁が16業種について作成している「下請適正取引等推進のためのガイドライン」や、各業界団体が策定している「適正取引推進マニュアル」などに掲載されているベストプラクティスが、単に情報として共有化されるに止まらず、各企業ごとの「適正取引推進マニュアル」において、具体的なマニュアルとして位置づけられるよう、促進していくこと。

○各企業の「適正取引推進マニュアル」は、内部資料として作成される場合が少なくないが、公表、もしくは少なくとも取引先に提示されるよう促していくこと。

背景説明

（優越的地位濫用事件タスクフォース）

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る、という構造になっています。

独占禁止法第2条では、取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、

*取引の対象である商品・役務以外の商品・役務を購入させること。

*経済上の利益を提供させること。

*商品の受領拒否、返品、支払遅延、減額、その他取引の相手方に不利益となるような取引条件の設定・変更・実施。

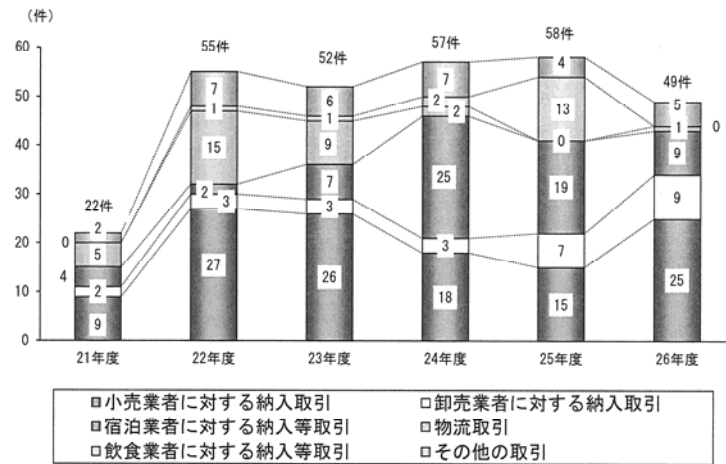
を禁止しています。公取委がこのような優越的地位の濫用にかかわる情報に接した場合に、その調査を効率的かつ効果的に行い、必要な是正措置を講じていくこ

とを目的として、2009年に「優越的地位濫用事件タスクフォース」が設置されました。タスクフォースによる是正措置の中心は「注意」ですが、注意件数は、2010年度以降、55件前後で推移していたのが、2014年度には49件に減少してしまいました。

しかも、「注意」の事例を見ると、食品スーパーマ

ケット業、衣料品小売業、家具小売業、雑貨小売業、ディスカウントストア業、贈答品卸売業、理美容品卸売業、菓子卸売業、宿泊業、食料品卸売業、冠婚葬祭業に関するものであり、製造業の事例は1件も紹介されていません。(資料24)

資料24 優越的地位濫用事件タスクフォースによる注意件数



資料出所：公正取引委員会

(公取委への情報提供)

卸・小売業やサービス業などへの納入に比べ、製造業のサプライヤーからセットメーカーへの納入の場合には、限られた数のサプライヤーから納入されている場合や、限られた数のセットメーカーに納入するケースが多いことから、公取委に対する相談や申告が困難となっている可能性があります。独禁法第45条では、「公正取引委員会は、この法律の規定に違反する事実又は独占的状态に該当する事実があると思料するときは、職権をもつて適当な措置をとることができる」「何人も、この法律の規定に違反する事実があると思料するときは、公正取引委員会に対し、その事実を報告し、適当な措置をとるべきことを求めることができる」「前項に

規定する報告があったときは、公正取引委員会は、事件について必要な調査をしなければならない」とされていますので、企業からばかりでなく、単組、産別からも、匿名で情報提供を行うことができます。

U Aゼンセンとフード連合は合同で、営業担当の加盟組合員を対象に、「取引慣行に関する実態調査」を行い、取引先の優越的地位の濫用事例を収集しています。2014年の調査では、回収2,317件において、438の事例が見つかっており、うち3件以上の事例があがった会社は、27社に達しています。両産別は、これらの事例を精査した上で、公取委に情報提供しており、具体的な成果をあげているとのこと。

(下請法)

下請法は、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託を対象に、親事業者と下請事業者を資本金区分により判断し、親事業者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどの行為を規制することにより、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。

2014年度には、約3万9千の親事業者、21万4千の下請事業者に対して下請取引に関する書面調査が行われ、これに基づいて5,723件、また申告に基づいて83件、中小企業庁長官からの請求で1件、合計5,807件について、公取委が下請法違反被疑事件として調査に着手し、勧告7件、指導5,461件の措置がなされています(書面交付義務違反など手続規定違反が4,551件、支払

遅延など実体規定違反が4,529件)。

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、買ったたき、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。

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、取引額のおよそ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。

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・悪質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)に問題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)

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

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

*労働組合の組織化や労働組合活動の妨害、具体的には、業務上の怠慢や能力不足を名目にした、あるいは些細な規律違反を理由とした組合リーダーの解雇や配置転換、労働組合の団体交渉要件を満たすための認証選挙への会社側の介入。

*ストを指導した組合役員や、参加した組合員の解雇。
*会社側が団体交渉や労使協議に応じない。会社の経営状況などについて、労働組合に情報を提供しない。などが典型的な事例と言えます。

明確な各国国内法違反、人権侵害という事例も増えてきていますが、一方で、ILOの基本8条約に明らかに抵触するものの、国内法違反とは言い切れない、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、

（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、

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。

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います。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、47社でグローバル枠組み協定が締結されています。

「指導原則」の発表以降、各国において、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」策定の動きが加速していますが、2015年のG7エルマウ・サミットの首脳宣言では、「我々は、国連ビジネスと人権に関する指導原則を強く支持し、実質的な国別行動計画を策定する努力を歓迎する」と明記されました。わが国では、「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る。

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。

背景説明

老朽化船舶の解体作業（解撤）は、かつては日本でも実施されていましたが、1970年代には、韓国・台湾などの新興国にその業務が移り、1980年代には中国、1990年代以降は、主に南アジア（インド、バングラデシュ、パキスタン）が担うようになりました。

南アジア各国は、干満差を利用して船を自力で座礁させ、潮間帯にて船舶を解体する方法（ビーチング方式）を主体としており、残油・汚水などの抜き取りや洗浄が不十分なまま、ガス切断などによって解体作業が進められるため、爆発事故や火災、高所からの墜落など、重大災害が絶えず、また船舶に搭載されたアスベスト、PCB（ポリ塩化ビフェニル）など有害化学物質、重金属などの有害物質による深刻な環境汚染と、十分な保護具を使用せず劣悪な環境下で作業する労働者への健康被害が拡大し、老朽化した船舶を売船する海運国、またその船を製造する造船国に国際的な対応が求められるようになりました。

このような状況の中、2009年5月、IMO（国際海事機構）により、「シップリサイクル条約（香港条約）」が採択されました。この条約は、

- ①アスベスト、PCB、オゾン層破壊物質、有害塗料などを含む設備などの新規搭載の禁止。
- ②船舶に存在する有害物質の種別、所在場所および概算量を記した有害物質一覧表（インベントリリスト）の作成と備置。
- ③旗国の主管庁または承認機関による定期的な検査。
- ④環境汚染や労働災害を最小化するための設備および

適正な運営を船舶解体施設に義務づけ。などからなっています。

2015年の世界の船舶解撤量は、中国の鉄鋼過剰生産による世界的な鋼材価格の低迷下、解撤材から作られる再生鋼材の価格急落の影響もあり、20,380千総トン、768隻と減少傾向にあるものの、世界の船舶数と船齢の傾向より、今後25年間は暫増することが予想されています。また、南アジア地域に売船されている廃船のうち約35%は日本で建造された船舶であり、同地区での重大災害は年間数百人に上っています。（現地労組調べ）

「シップリサイクル条約（香港条約）」の発効要件は、①15カ国以上が締結、②締結国の商船舶腹量の合計が40%以上、③締結国の直近10年における最大年間解体船舶腹量の合計が締結国の商船舶腹量の3%以上、となっていますが、2015年3月時点で、批准はノルウェー、コンゴ、フランスの3カ国に止まっています。なお、2016年に入って世界最大の旗国であるパナマ共和国が同条約の批准に向けて準備を進めており、世界的な動きも現れてきていることから、近年中の発効要件成立も視野に入ってきています。（正式発効は達成時点から24カ月後）

働く者の安全と健康を守るとともに、人権を擁護し、雇用の維持・拡大を進め、海洋環境汚染を防止することを世界的な基準で進めるためにも、日本として一日も早く批准し、発効を期していくことが喫緊の課題となっています。

③海外勤務者・家族の生活の改善と安全・衛生確保

中小企業も含め、金属産業に働く者の海外勤務、とりわけ新興国・発展途上国での勤務が拡大している現状を踏まえ、政府としても、海外勤務者とその家族の生活の改善と安全・衛生確保を図ること。

○海外勤務者の子女教育に対しても、国内の児童・生徒と一人あたりで同等の公費を投入していくこと。

当面、海外日本人学校における現地採用教員の人件費補助を強化していくこと。

○諸外国との社会保障協定の締結拡大を図ること。

○海外在留邦人が海外の医療機関で治療を受け、日本の健康保険に海外療養費支給申請を行う場合、医療機関作成の明細書などが英語の場合は、翻訳を不要とすること。

○海外在留邦人の安全確保のため、海外駐在武官（ミリタリー・アタッシェ）が駐在していない大使館に対しても派遣し、現地政府からの治安情報入手に万全を期すること。

背景説明

（海外子女教育）

海外子女教育に対する国の予算は、2015年度において、

*海外子女教育体制の強化事業（校舎借料、現地採用教員の給与、ガードマンや警報機器の費用などの援助）・・・28億9,700万円（外務省予算）

*海外子女教育推進体制の整備事業（海外子女教育担当官の現地派遣による実状の把握・指導・助言、指導資料の作成配布など）・・・340万円（文科省予算）

*海外子女教育活動の助成事業（教材・図書の整備、通信教育、私立在外教育施設への補助）・・・1億1,700万円（文科省予算）

*在外教育施設教員派遣事業・・・178億2,900万円（文科省予算）

となっており、総額で208億4,640万円、海外子女約7

万7千人として、一人あたり約27万円にすぎません。

これは、わが国における小・中学校教育費の1人あたり国庫補助金（約18万円）よりは多いものの、地方自治体支出金、地方債などを含めた公費負担（約96万円）に比べれば、各段に少ないと言えます。

*日本国憲法では、日本に住む者ではなく、すべての「国民」に対し、義務教育を無償としており、海外子女に対しても、少なくとも国内と同等の公費負担が行われるべきではないか。

*海外子女の教育に対して、地方自治体が負担することが困難である以上、国庫負担で行うべきではないか。

といった観点から、海外子女教育に対する国の予算の積極的な拡大を検討すべきです。

（海外邦人安全確保）

外務省では、海外邦人の安全確保に向けた情報収集活動として、

*遠隔地や複数国を兼務で担当する兼轄国の安全情報の収集・提供の委嘱

*海外進出企業や在留邦人との治安情勢に関する意見交換会

*国際ニュースモニタリング

*各国の誘拐事件に関する各種情報の取得

*渡航情報の精緻化、情勢悪化時の海外邦人安全課へ

の緊急連絡、緊急事態邦人保護対処マニュアルの改善などの危機管理会社への委嘱

などを行っていますが、現地治安情報の入手には、海外駐在武官（防衛駐在官＝ミリタリーアタッシェ）の果たす役割が大きいものと思われます。しかしながら、2016年4月時点で、海外に派遣されている防衛駐在官は、41大使館、2政府代表部、合計61名にすぎず、しかもアフリカは8名、中東は7名ときわめて不十分な状況となっています。（資料25）

資料25 防衛駐在官数の推移

項目	2013年7月	2016年4月
防衛駐在官数	36大使館・2代表部・49名	41大使館・2代表部・61名

資料出所：防衛省

① IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用における戦略と対応

IoT、ビッグデータ、人工知能などによる産業の変革に的確に対応するため、経済産業省では、産業構造審議会・新産業構造部会などを設置しているが、日本企業でも、すでにインダストリー4.0プラットフォーム（ドイツ）、インダストリアル・インターネット・コンソーシアム（アメリカ）といった組織に参画している企業が少なくなく、日本企業がこうした動きの融合に役割を果たすことにより、わが国として、最終的な主導権確保が図られるよう、とくに留意すること。

背景説明

IoTやビッグデータ、人工知能などを活用し、産業の変革を図ろうとするインダストリー4.0（ドイツ）、インダストリアル・インターネット（アメリカ）といった動きが加速しています。インダストリアル・インターネットの中心的企業であるGEでは、これについて、

*インダストリアル・インターネットによって、先進的な産業機器、予測分析ソフトウェアと意思決定をする人々が結び付く。この結果、医療技術の向上、鉄道や航空機における輸送プロセスの変革、発電電における効率的なシステムの登場、などを通じて多くの産業における生産性の向上を実現する。

*産業機器、施設、車両を高度なセンサ、コントロール、ソフトウェアアプリケーションで接続し、予測アルゴリズムと最先端のソフトウェアを用いて、ビッグデータを可視化する。一層インテリジェントな機器の設計、操作、保守を可能にし、より高度なサービス品質や安全性を享受することができる。

*インダストリアル・インターネットは、すべての先端機器に予測機能を付与し、障害を予防することで、機器の性能を向上させ、より強く、迅速かつクリーンで安全な世界をもたらす。

*インダストリアル・インターネットによって、航空機エンジンの燃料消費や長距離貨物列車の運行システム、火力発電の燃焼効率をわずか1%改善するだけで年間およそ200億ドルの利益を生み出すことになる。

などと説明しています。

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、インダストリー4.0の推進機関であるインダストリー4.0プラットフォームには、3社が参加しており、8社が参加を検討している状況にあります。一方、インダストリアル・インターネット推進機関であるインダストリアル・インターネット・コンソーシアムに関しては、参加8社、検討中5社となっています。

経済産業省では、2015年9月から産業構造審議会・新産業構造部会、2016年1月より「第四次産業革命に向けた横断的制度研究会」を設置していますが、日本企業がインダストリー4.0プラットフォームやインダストリアル・インターネット・コンソーシアムに積極的に参加し、これらの融合に役割を果たすことにより、最終的な主導権確保を促していくことが重要です。

② IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用に向けた人材育成の加速化

機械工学と情報通信技術の双方を身につけた複合的人材の育成を図ること。

また、IoT、ビッグデータ、人工知能の活用には、情報セキュリティの強化が決定的に重要となることから、そのための人材育成を図ること。

③産業構造審議会の部会・分科会などへの労働組合の参画

IoT、ビッグデータ、人工知能などの活用は、産業構造、就業構造、経済社会システム全体の変革をもたらし、とりわけ働き方に大きな変化をもたらすものと見られることから、産業構造審議会の部会・分科会や研究会などにおいて、ものづくり産業の労働組合からメンバーが参加するようにすること。

7 国際規格化における役割発揮

①国際規格化における主導権の掌握

国際規格化において主導権を掌握していくため、官民を問わず、国際会議・国際交渉のノウハウの蓄積を継承したタフネゴシエーター人材の育成、国際規格化を推進する組織や会議の積極的誘致、事務局人材や会議幹部（議長など）の送り出しを行っていくこと。

②技能評価システム移転促進事業と外国人技能実習制度との融合

日本の技能検定制度をアジア共通の制度としていくため、中央職業能力開発協会が展開している「技能評価システム移転促進事業」をさらに強化すること。

その呼び水として、外国人技能実習生に関する「技能検定基礎2級」を母国で取得する仕組みづくりや、技能検定3級を取得できずに帰国した実習生が母国で取得する仕組みづくりなどを行っていくこと。

学科試験について、多言語に翻訳を行っていくこと。

背景説明

中央職業能力開発協会では、技能検定制度など日本の技能評価システムが東南アジア諸国でも実施されるよう、「技能評価システム移転促進事業」を展開しており、2013年8月、ベトナムにおいて日本の技能検定が国家検定として採用されたのに続き、2015年5月には、インドネシアでも、インドネシア職業認証機構（BNSP）が行う国家検定の合格証で、日本の方式で実技試験を行ったことを証明するという覚書を締結しました。日本と東南アジア諸国の勤労者の技能評価システムを共通化することは、東南アジア諸国における勤労者の技能の向上を促し、この地域におけるバリューチ

ェーンを強化する上で、きわめて重要な意味を持っているものと思われます。

ベトナム、インドネシア以外の国々にもその普及を図るため、その呼び水として、外国人技能実習生が来日前に母国で技能検定基礎2級を取得できる仕組みや、技能検定3級を日本で取得できなかった実習修了者が現地でこれを取得できる仕組みを構築することなどが考えられます。これによって、外国人技能実習生の送り出し国の多様化、送り出し機関の適正化を推進するツールとすることができるものと思われます。

③次世代ITSの実用化とアジアでの展開

次世代ITS（高度道路交通システム）は、最先端の情報通信技術などを用いて、人と道路と車両とを一体のシステムとして構築することにより、安全・環境・利便の面から交通社会を改善するシス

テムであるが、日本だけでなくアジア太平洋地域における運用を視野に、準天頂衛星の開発・実用化を急ぐこと。

背景説明

準天頂衛星システムは、日本のほぼ天頂（真上）を通る軌道を持つ衛星を複数機組み合わせ、常に1機の衛星を日本上空に配置する衛星システムです。まず第1段階として、1機の準天頂衛星により、GPSの補完・補強に関する技術実証・利用実証が行われています。2015年の「宇宙基本計画」に基づき、2017年度に

4機体制の確立、2018年度サービス開始、2023年度7機体制の運用開始をめざしていますが、運転支援・自動運転の技術開発の急速な進展を踏まえ、日本国内のみならずアジア太平洋地域におけるIT普及という観点からも、計画の加速化を果たしていくことが不可欠です。

8 国内投資拡大に向けた企業の税負担の軽減

①「人への投資」促進により経済と企業経営の好循環を図る恒久的な法人税減税

わが国の基幹産業であるものづくり産業の国内立地を促すため、法人税減税については、①勤労者に対して「人への投資」を行う企業の法人税を軽減することにより、企業活動の好循環を促進する、②雇用や勤労者収入の拡大を通じて、名目GDPの増大を図り、日本全体の担税力を高める、という観点に立って、雇用促進税制と所得拡大促進税制の統合・拡充による恒久的な法人税減税を実施すること。

背景説明

雇用促進税制、所得拡大促進税制に関しては、2015年度税制改正において、

* 資本金1億円超の大企業の法人事業税における外形標準課税が拡大されるのに伴い、法人事業税に所得拡大促進税制を導入。給与等支給額が2012年度の支給に対して、2015年度には3%以上、2016年度には4%以上、2017年度には5%以上増加している場合、その増加額を法人事業税付加価値割の課税標準から控除できる。

* 法人税については、所得拡大促進税制の給与総額増加要件の緩和、雇用促進税制の地方拠点強化実施計画に基づく雇用者増の場合の税額控除額の引き上げ。（雇用者数増加1人あたり40万円→50万円など）

といった前進が図られましたが、2016年度改正では、
* 「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を都道府県に申請し、認定を受けて本社機能の移転・拡充

を行う企業は、雇用促進税制と所得拡大促進税制が重複して適用される。（国税・地方税とも）

* 雇用促進税制の対象地域限定（常用有効求人倍率が全国平均の3分の2以下などの条件を満たす同意雇用開発促進地域のみ・・・2015年10月現在で101地域）、対象者限定（無期雇用・フルタイムのみ）の導入。雇用促進税制と所得拡大促進税制が重複して適用される。（国税・地方税とも）

と対象が限定されることになりました。労働力不足を反映したものだと思いますが、名目GDPを拡大していくためには、雇用者報酬の拡大が不可欠であること、政府としても所得拡大促進税制を成長志向の法人税改革の一環として位置づけていることからすれば、雇用促進税制と所得拡大促進税制を統合した上で、拡充していくことが重要です。

②租税特別措置の合理化

法人課税における租税特別措置の中で、わが国経済・産業の健全な発展にとって不可欠となっており、かつ制度の延長が繰り返されているもの、たとえば、試験研究を行った場合の法人税額の特別控除、新鉱床探鉱費又は海外新鉱床探鉱費の特別控除、探鉱準備金又は海外探鉱準備金、海外投資等損失準備金などに関しては、数年ごとの法改正を必要とせず、「当分の間」について適用されるような仕組みとすること。

石油、石炭、揮発油を石油化学製品や鉄鋼、コークス、セメントなどの原料として用いる場合の石油石炭税、揮発油税の免税・還付に関しては、非課税とすること。

③租税条約の改定、二重課税の回避

租税条約の中で、締結後、相当な年月を経過し、グローバルな経済活動の変化に対応して改定されているOECDモデル租税条約にそぐわない部分がある場合には、当該国と早急に改定作業を進めること。

当面、こうした条約に関しては、OECDモデル租税条約を踏まえ、国内の判断に委ねられている部分について、二重課税の回避を最優先する運用を行っていくこと。

背景説明

租税条約は、二重課税の回避、脱税の防止を通じ、二国間の健全な投資・経済交流の促進に資するものです。租税条約には、国際標準となる「OECDモデル租税条約」があり、OECD加盟国を中心に、租税条約を締結する際のひな型となっています。しかしながら、「OECDモデル租税条約」が、1977年に公表されてのち（草案は1963年公表）、11回も改訂が行われている（最新は2014年版）のに対し、二国間の租税条約は、締結されたまま放置され、グローバルな経済活動の変

化にそぐわないものも見られます。例えば、日本インドネシア租税条約（所得に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国とインドネシア共和国との間の協定）は、1982年の発効後、一度も改訂されていません。

こうした租税条約に関しては、当該国と早急に改定作業を進めるとともに、国内の判断に委ねられている部分については、二重課税の回避を最優先する運用を行っていくべきです。

Ⅲ. ものづくり産業における「良質な雇用」の確立

金属労協は、長期安定雇用を基本的に維持しつつ、雇用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」を基本とする「良質な雇用」の確立を主張しています。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、これらにふさわしい賃金・労働条件、働き方を確立しようというものです。

超高齢化・少子化を背景に、大都市圏では都心の再開発や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催、地方では若者の大都市圏への流出などにより、国内における人手不足が顕著となっています。政府は、「ニッポン一億総活躍プラン」を検討していますが、誰もが能力を發揮して活躍できる社会を実現するためには、安定した雇用の下で、公正な賃金・労働条件を確保し、仕事と家庭や社会生活が両立する働き方を可能とするための環境整備が求められます。労働基準法改正案や「日本再興戦略」で打ち出された労働規制の緩和などは、過重労働や雇用不安を拡大しかねません。「良質な雇用」の実現こそが経済の好循環に不可欠であり、政府は、改めて「良質な雇用」確立の観点に立った成長戦略を推進していくべきであると言えます。

わが国の長時間労働が、仕事と家庭の両立を困難なものにしていますが、金属産業では交替勤務が一般的に存在するという要因も加わり、育児・介護・看護のため退職する人が少なくないのではないかと思います。今後、団塊の世代の高齢化に伴い、現役世代の介護負担が増大することが予想されます。働きがいを持って、仕事と家庭の両立できる職場環境整備、子育て支援策、介護支援策の拡充を図っていくことが不可欠です。

1 「良質な雇用」の確立

① 「良質な雇用」の確立

労働法令の整備や労働行政の展開にあたり、わが国の経済力やものづくりにおける世界最高水準の技術・技能にふさわしい、「良質な雇用」の確立をその柱としていくこと。(補強)

金属労協が「良質な雇用」として描く姿

○雇用形態としては、

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

- 男女共同参画の観点に立った、適切な人事処遇が行われていること。
- 少なくとも法定雇用率以上の障がい者を雇用していること。
- 労働・雇用の分野こそ、CSR（企業の社会的責任）の中心分野であり、「良質な雇用」は、賃金・労働条件、職場環境、働き方、仕事の進め方などにおいて、CSRの観点を満たすものであること。
- ワーク・ライフ・バランスが確立していること。
 - ・労働時間については、残業や休日出勤が過重ではなく、家庭生活やその他のプライベートな活動、地域活動を健全に営めるものであること。
 - ・年次有給休暇や各種の休暇が完全に取得できること。
 - ・育児・介護・看護などの家族的責任を果たすため、労働時間や勤務場所の配慮がされ、休業の取得ができること。
 - ・そのための適正な要員管理がなされていること。
- 政府、地方自治体、企業の取り組みによって、育児や介護をはじめとする家庭と仕事の両立支援が必要にして十分に行われていること。
- 少なくともわが国の経済力に相応しい生活水準を維持できる賃金が確保され、わが国全体の成長成果が勤労者に広く行きわたること。
- 職場の安全衛生と勤労者の健康の確保に関し、企業としての義務が果たされ、快適な職場環境が常に追求されていること。
- OJTだけでなく、適切な能力開発が行われること。また、社会的な能力開発の仕組みが充実していること。
- 65歳までの希望者全員の雇用が確保され、さらにエイジフリーをめざしていること。
- 中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）が実効的に確保されていること。

②長期安定雇用に基づく「現場力」を維持・強化する労働法制の確立

ものづくり産業では、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、それらの発揮による技術開発力、製品開発力、生産管理能力などが決定的に重要であり、こうした「現場力」を損なうような労働法制を導入せず、長期安定雇用を基本とした労働法制を確立すること。

③「ブラック企業」の存在を許さないための施策の総動員

いわゆる「ブラック企業」の存在が焦点となっているが、確信犯的に労働法令を無視する企業ばかりでなく、どのような企業もブラックな部分を抱えている危険性がある。労働法令違反に対する労働基準監督署による監督の強化はもちろん、労働法令違反や各種のハラスメントなど職場における不適

切な行為に関するリスクアセスメントやKY活動の促進、企業の対応事例集の作成、社会保険労務士や弁護士の活用などにより、労働法令違反や人権侵害の根絶、適切な労働慣行の確立を図ること。

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」の活用について、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。

高等学校をはじめ教育の場において、「ワークルール検定」の受検を推奨していくこと。

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。

背景説明

(ブラック企業)

連合の2014年の調査では、勤務先がブラック企業だと感じる人に、その理由を尋ねたところ、「長時間労働が当たり前になっている」が52.2%、「仕事に見合わない低賃金である」46.3%、「有給休暇が取得できない」37.4%、「賃金不払い残業(サービス残業)が当たり前になっている」33.5%など、賃金・労働時間に関する理由が多く挙げられています。その他、「上司・上層部のコンプライアンス意識が低い」や、「名ばかり管理職

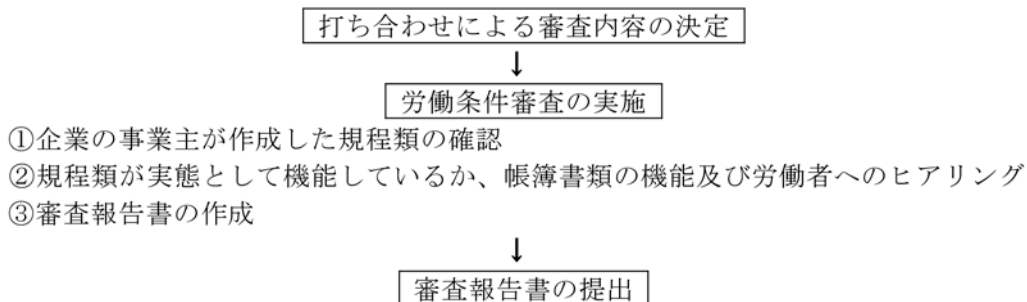
「パワハラ・職場いじめ」「自主退職への追い込み」「過度なノルマ」「労災隠し」など、法令違反やコンプライアンス意識の低さが数多く挙げられています。また、買収先の労働組合を解散に追い込み、労働条件の切り下げを行う企業もありますが、こうした事態を防ぐ手立てがないのが現状です。働く者が、安心して能力を発揮することができる環境整備が求められています。

(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。東京都では、板橋区が2008年に導入したのを皮切りに、千代田区、新宿区、北区、練馬区、江戸川区でも採用されています。(資料26、27)

資料26 労働条件審査導入の流れ



資料出所：全国社会保険労務士会連合会

資料27 労働条件審査の概要

<p><書類一覧></p>	<p>1. 労働基準法関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出勤簿（タイムカード）、労働者名簿、賃金台帳（直近1年分） ・就業規則、給与規程、退職金規程、育児・介護休業規程 ・労働条件通知書 ・36協定控（時間外・休日労働に関する協定書） ・賃金控除協定書 ・雇用契約書 <p>2. 各種保険関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険届出控 ・雇用保険届出控 ・労働保険料申告書控 ・労働保険継続一括関係控 <p>3. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断報告控 ・衛生管理者、産業医の届控 ・有給休暇管理台帳 ・会社の組織図（作成していれば）
<p><審査の視点の例></p>	<p>①雇用契約：適正な内容か</p> <p>②協定等：労使協定等は適正か</p> <p>③労働時間：時間管理、残業時間の集計方法、休日・休暇は適切か</p> <p>④給与計算：賃金控除規定等は整備されているか、適正に行われているか</p> <p>⑤各種保険：加入状況、加入時期等は適正か</p> <p>⑥法定帳簿：整備されているか</p> <p>⑦安全衛生関係：健康診断、産業医、業務災害への対応状況は適正か</p>
<p><報告書作成の際の注意点></p>	<p>①ヒアリングで聴き取った事項、雰囲気などをどう表現するか</p> <p>②評価をどのレベルにするか</p> <p>③不適切、法令違反をどう表現するか</p> <p>④指定管理者にとって有利な点、不利な点をどこまで表現するか</p>
<p><評価基準の事例></p> <p>A 「評価の視点」</p> <p>1. 労働基準法等労働関係法令により強制されている事項が遵守されているか。</p> <p>2. 指定管理者下の従業員等が区民サービスの向上を意識して、安定的・継続的に就労できるか。</p> <p>3. 公の施設の管理運営に責任を担える労働条件であるか。</p> <p>B 「5段階評価」</p> <p>5. 法定基準を上回る労働条件が複数あり、従業員等はゆとりと最適な労働環境のもとで業務を遂行し、区民サービス向上を労働モラルとして意識していると推測される。</p> <p>4. 法定基準を上回る労働条件が一つでも見受けられ、適切な労働環境のもとで業務を遂行している。</p> <p>3. 法定基準は維持しており、諸規程・諸帳簿・協定書等は適法である。</p> <p>2. 法令違反はないが、規程等が適切とは言えず誤解やトラブル発生のリスクがあると推測される。</p> <p>1. 法令違反の状態。</p>	

資料出所：全国社会保険労務士会連合会

（「若年雇用促進法」による適職選択のための取り組み）

2015年10月から順次施行されている若年雇用促進法では、

* 新卒者の募集を行う企業に対し、i) 幅広い情報提供を努力義務化、ii) 応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとにひとつ以上の情報提供を義務化。（提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 労働時間等に関する状況、(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況）

* ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者

について、新卒者の求人申し込みを受理しない。など、適職選択のための仕組みが導入されました。

一方で、労働法令違反や求人詐欺などブラック企業による被害が、働く者や求職者全体に広がっています。若年雇用促進法で導入された仕組みを新卒者に限定することなく導入し、職場情報の開示を進めることにより、適切な職業選択を可能とするような仕組みを導入する必要があります。

ワークルール検定とは

「ワークルール」とは、働くときに必要な法律や決まりのことです。現在、日本では、労働相談件数の増加や、いわゆる「ブラック企業」問題などに象徴されるように、企業・使用者側、労働者側双方のワークルールに関する知識の欠如に起因する労働問題が顕在化しています。しかしながら、学校教育の過程ではワークルールについての教育はほとんどされておらず、実際の職場でもそれについて話し合う契機がほとんど無いのが現状です。働き方が大きく変化し、労働契約法、パート労働法、派遣法などの立法・法改正が行われるなかで、自分を守るためにワークルールを知るニーズが拡大しています。このような問題意識から、ワークルール検定制度を2013年に創設しました。だれもが安心して働ける職場をつくるために、この検定制度を大いに生かしていただきたいと願っています。

検定内容

・初級検定の出題は、検定当日に行われるワークルール講習会とテキスト『ワークルール検定 初級テキスト』（旬報社・本体1,200円＋税／全国書店で発売中）におおむね準拠しています。

【法律】労働基準法、労働契約法、労働組合法など

【内容】労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定・試用、人格的利益、人事、賃金、労働時間、休日・年次有給休暇、労働災害、懲戒、退職・解雇・雇止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉・労働協約、争議など労働法全般および労働問題にかかわる一般的事項

・中級検定のレベル設定及び検定範囲は、『ワークルール検定 中級テキスト[第2版]』（旬報社・本体2,400円＋税／2016年3月発売）におおむね準拠しています。

【法律】労働基準法、労働契約法、労働組合法、労災保険法など

【内容】労働契約上の権利・義務、就業規則、採用・内定・試用、人格的利益、人事、賃金、労働時間、休日・年次有給休暇、労働災害、懲戒、退職・解雇・雇止め、労働組合、不当労働行為、団体交渉・労働協約、争議、雇用保険・労災保険など

・初級検定の合格基準は、70%以上（14問正解）です。中級検定の合格基準は、おおむね70%以上（21問正解）です。

検定会場（2016年春）

・初級検定：札幌市、旭川市、帯広市、東京都千代田区または港区、横浜市、新潟市、岡山市、和歌山市

・中級検定：札幌市、東京都千代田区、大阪市、福岡市

検定料 初級検定：2,900円（税込） 中級検定：4,900円（税込）

主催 日本ワークルール検定協会 後援 厚生労働省、日本生産性本部

資料出所：日本ワークルール検定協会

④時間外労働の限度に関する基準の適用除外の撤廃

36協定に定める時間外労働の限度基準の適用除外とされている業種・業務についても、適用対象とすること。

背景説明

36協定で定める時間外労働の限度時間の基準が告示で定められていますが、工作物の建設等の事業、自動車運転業務、新技術・新商品等の研究開発の業務等については、適用除外とされています。特別条項を縮

結することなしに、長時間の時間外労働を命じることができるよう、長時間労働を助長させる原因となっています。健康確保の観点からも、すべての業種・業務を36協定の限度時間の適用対象とすべきです。

⑤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。

背景説明

労働基準法第24条では、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と原則を定め、「ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては」と一定の条件の下で、源泉徴収、社会保険料控除、財形貯蓄の控除などを可能としています。

一方、年次有給休暇は、「使用者は（中略）有給休暇を与えなければならない」と付与が定められているのみであり、取得については、特段に義務付けていません。

厚生労働省の「就労条件総合調査」では、2014年の年次有給休暇日数は、平均18.4日、取得日数は8.8日で、

取得率は47.6%となっています。取得率を企業規模別に見ると、1,000人以上が52.2%、300～999人が47.1%、100～299人が44.9%、30～99人が43.2%となっており、小規模企業ほど取得率が低くなっています（資料29）。金属労協の大手組合を中心とした集計登録組合の過去10年の状況は、平均取得日数が14～15日程度、取得率が7割弱程度で推移しており、労使の努力だけでは取得が進まない状況です。年次有給休暇が取得しやすい職場は、育児や介護などの家庭責任を担いながら働きやすい職場でもあります。年次有給休暇は全日数取得が原則であることを明確にすることによって、年次有給休暇の取得促進を強力に進めることが重要です。

資料29 年次有給休暇の取得状況(2014年)

産業・企業規模	平均付与日数(日)	平均取得日数(日)	取得率(%)
調査計	18.4	8.8	47.6
1,000人以上	19.3	10.1	52.2
300～999人	18.4	8.7	47.1
100～299人	17.8	8	44.9
30～99人	17.6	7.6	43.2
製造業	19.1	10.1	52.8

資料出所：厚生労働省

⑥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

労働契約法改正によって、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できることになりました。2013年4月1日の施行後、5年を超える2018年4月には、多くの人が無期雇用に転換することが可能となります。労働契約法では、雇用期間を無期とすることのみが定められており、労働条件については規定されていないため、無期転換後の労働条件をどのように設定するか、今後、検討する企業が多いと考えられます。厚生労働省作成の取り組

み事例「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」では、無期転換後の労働条件について、①契約期間のみを無期とする、②多様な正社員区分（限定正社員など）に移行する、③正社員に移行する、の3パターンが考えられるとしています。無期転換後の労働条件については、従来の正社員との間で新たな格差を生み出すことのないように、正社員への転換を基本としつつ、新たな社員区分とする場合であっても、従来の正社員との均等・均衡を図るよう、指導を強化することが重要です。

⑦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。

⑧法定最低賃金の監督行政の強化

法定最低賃金の「未満率」のデータを分析し、未満率の高い業種への監督強化などによって、法定最低賃金の確実な履行確保を図ること。

背景説明

2007年の最低賃金法改正以降、地域別最低賃金の水準が引き上げられる一方で、法定最低賃金を改定する前に最低賃金額を下回っている労働者の割合を示す「未満率」、すなわち違反率が徐々に上昇しています。法定最低賃金を下回る賃金が支払われることがないよ

う、法定最低賃金の周知徹底を図りつつ、最低賃金基礎調査のデータを分析し、未満率の高い業種を重点的に監督するなどによって、確実な履行確保を図ることが必要です。

⑨特定（産業別）最低賃金の維持・強化

特定（産業別）最低賃金は、同一価値労働同一賃金の実現、非正規労働者・未組織労働者の均等・均衡待遇実現、産業の健全な発展に向けた公正競争の確保といった役割を果たしている。各地方最低賃金審議会において、公労使の審議会委員・専門部会委員が制度について共通の理解に立って審議に臨むための勉強会を開催すること。

当該産業労使の意見を必要性審議に適切に反映させること。

背景説明

2007年の最低賃金法改正以降、地域別最低賃金の水準改善が進められる一方で、地域別最低賃金と水準が逆転した東京都、神奈川県では、使用者側委員の強硬な反対によって、金額改正ができない状況に陥っています。特定（産業別）最低賃金は、関係労使のイニシアティブを重視することから、都道府県労働局などの関与が薄まってきていますが、制度に対する理解が不十分なままに審議に臨む委員も少なくないことなどから、審議が混乱する地域も見られます。公労使の審議会委員・専門部会委員が、共通の理解に立って審議を行うための勉強会を開催するなど、都道府県労働局の円滑な審議に向けた対応が必要です。

特定（産業別）最低賃金は、関係労使のイニシアティブを発揮するという観点から、金額・新設の申出や専門部会による調査（金額）審議に、適用される産業の労使が参加していますが、その間に行われる金額改正や新設の必要性の有無を判断する必要性審議には、関係労使が参加していないケースが少なくありません。全会一致が求められる必要性審議に、関係労使の意見が十分に反映されず、そのことが審議の妨げになっていることは、制度の趣旨からして問題があると言わざるを得ません。産業ごとに当該産業労使が参加する専門部会を設置して審議を行うなど、審議の改善を図ることが必要です。

⑩雇用調整助成金の重視と労働移動支援助成金の見直し

景気が悪化した場合、雇用調整助成金の要件緩和、支給額引き上げ、手続きの簡素化などを迅速に行うこと。

労働移動支援助成金については、経済情勢の悪化した場合に時限的に実施する制度に衣替えすること。再就職支援委託時の支給、およびグループワークを実施した場合の上乗せは廃止すること。

背景説明

労働移動支援助成金の再就職支援奨励金は、企業がリストラを行う際、対象者の再就職支援を人材会社に委託すると、リストラを行う企業に対し、助成金が支給される制度です。

安倍内閣の成長戦略「日本再興戦略」の柱は、産業の「新陳代謝」ですが、その促進のため、成長分野への投資や人材の移動の加速、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を掲げており、「雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換」することが打ち出されています。その代表的な政策が、労働移動支援助成金の抜本的拡充です。

具体的には、2013年度補正予算から予算の大幅拡大が行われており、2012年度に3億円足らずだったのが、2015年度には84億円に増額されています。さらに2014年3月からは、

*対象が中小企業だけだったのが、大企業へも支給されるようになった。

*リストラ対象者が再就職した時に支給されていたのが、再就職支援を人材会社に委託した時点で、一部支給されるようになった。

*訓練や、リストラ対象者同士の情報交換を実施すると増額される。

という拡充が行われています。

安倍内閣はイノベーションを重視していますが、産業・企業で実際に行われているイノベーションの多くは、いま働いている従業員にいかんにか仕事を確保し、それによって雇用を守るか、という一念から生み出された新技術や新製品だと言われています。従業員を入れ替えてイノベーションという発想は、現実に即していないため、この労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）は、当然のことながら、あまり活用されていません。

2014年度実績を見ると、85億円の予算に対し支給額は6億円足らず、執行率は7%にすぎません。支給先上位10社に対する支給額が総額の40%を占めるというのも、非常に問題です（資料30）。さすがに政府部内で問題視され、行政の無駄をチェックする「行政事業レビュー」で予算縮減の指摘を受けていますが、政府はまず、従業員の入れ替えでイノベーションという発想自体を捨て去るべきであると言えます。

資料30 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の実態

(億円)

項目	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
予算合計	2.64	5.68	85.19	84.28
執行額	2.43	2.03	5.90	
執行率 (%)	92	36	7	
執行額に占める支給額 上位10社の比率 (%)	—	38	40	

資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

⑪失業者の生活を職に就いている者全体で支えていく雇用保険制度の確立

失業者の生活を職に就いている者全体で支えていく相互扶助の中に、公務員も加わっていくという観点に立って、国家公務員・地方公務員についても雇用保険の対象とすること。

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2015年11月、文部科学省の「学校施設の在り方に関する調査研究協力者会議」がとりまとめた報告書「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」で打ち出された、小・中学校での保育所併設に向けた国の支援策を早急を実現すること。

背景説明

文科省では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31)

資料31 学校施設と複合化した公共施設（2014年5月時点・延べ数）

(件)

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」

この報告書は、文科省に対し、

- * 学校施設の計画・設計上の留意事項を示した学校施設整備指針における学校施設の複合化関連規定の充実
- * 関係府省との連携による本報告の公共施設等関係部局への周知
- * 既存学校施設を活用した複合化に係る財産処分手続

(学童保育)

学童保育待機児童数は、最近5年間で2.5倍に達しており、とりわけ都道府県によっては激増しているところも見られることから、地域の状況を確認の上、必要な場合には強力な取り組みが必要となります。

なお運営主体については、父母会・保護者会による

の簡素化

- * 学校施設の複合化に資する計画・設計プロセス構築の支援
 - * 学校施設の複合化の好事例の普及啓発
- といった支援策を指摘しており、その着実な実行が不可欠です。

ものは横ばい、地域運営委員会によるものは大幅に増加していることから、公立公営、社会福祉協議会、学校法人、社会福祉法人、民間企業への転換を促していくことが必要です。(資料32、33)

資料32 学童保育待機児童数の推移

(人)

都道府県	2010年	2015年	増加数	都道府県	2010年	2015年	増加数
北海道	126	414	288	滋賀	118	179	61
青森	27	5	-22	京都	106	102	-4
岩手	29	16	-13	大阪	768	626	-142
宮城	172	293	121	兵庫	222	1,297	1,075
秋田	30	36	6	奈良	26	88	62
山形	2	6	4	和歌山	0	97	97
福島	122	161	39	鳥取	0	68	68
茨城	111	214	103	島根	95	94	-1
栃木	6	19	13	岡山	100	144	44
群馬	62	50	-12	広島	18	249	231
埼玉	459	1,742	1,283	山口	99	255	156
千葉	313	1,309	996	徳島	2	0	-2
東京	1,245	2,870	1,625	香川	90	187	97
神奈川	200	757	557	愛媛	17	65	48
新潟	11	14	3	高知	6	154	148
富山	5	109	104	福岡	140	243	103
石川	2	0	-2	佐賀	7	193	186
福井	0	0	0	長崎	10	0	-10
山梨	37	97	60	熊本	28	58	30
長野	23	22	-1	大分	46	37	-9
岐阜	76	77	1	宮崎	282	459	177
静岡	344	986	642	鹿児島	109	521	412
愛知	364	961	597	沖縄	118	230	112
三重	35	29	-6	全 国	6,208	15,533	9,325

資料出所：全国学童保育連絡協議会資料より金属労協政策企画局で作成。

資料33 学童保育の運営主体

(カ所)

運営主体	2010年	2015年	増加数
公立公営	8,155	9,471	1,316
社会福祉協議会	2,165	2,544	379
地域運営委員会	3,654	4,327	673
父母会・保護者会	1,478	1,477	-1
法人等	3,929	7,339	3,410
その他	363	383	20
合 計	19,744	25,541	5,797

資料出所：全国学童保育連絡協議会

②事業所内保育施設への支援の拡充

2016年度予算において運営費309億円、整備費488億円が計上されている企業主導型保育事業について、その進展状況を把握し、必要な改善を行っていくこと。

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

(事業所内保育施設)

事業所内保育施設に関しては、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)

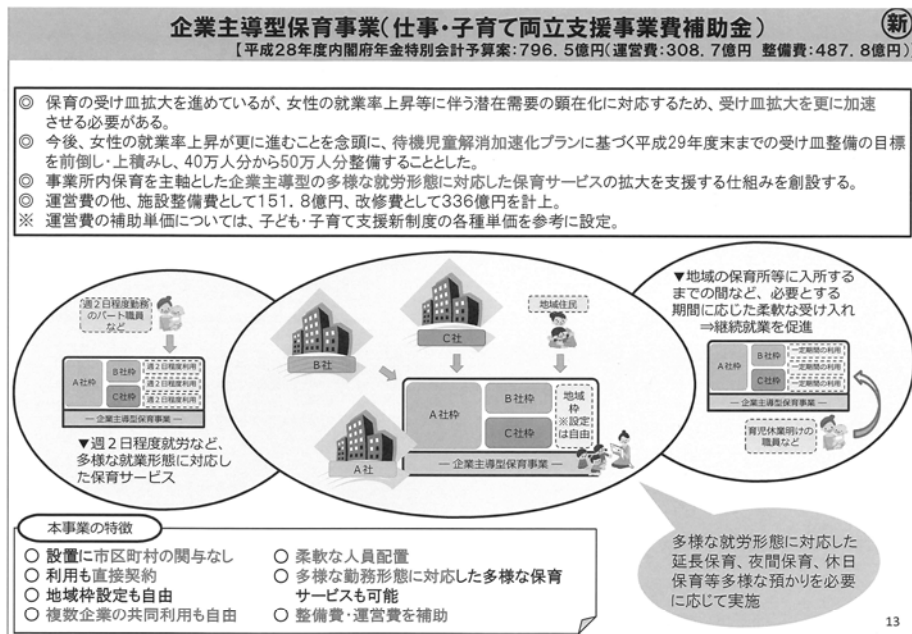
で見ても、13社・18カ所で設置されているに止まっています。勤務地の近くに子どもを預けたいというニー

ズが高い一方で、居住地と異なる保育所への入所は限られており、事業所内保育施設の拡充は、待機児童解消にも大きな役割を果たすことが期待されます。

政府（内閣府）の2016年度予算において「仕事・子育て両立支援事業費補助金」が創設（運営費309億円、整備費488億円）されました。永続的に運営費の補助が

なされるなど、従来の労働保険特別会計における「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」や子ども・子育て支援新制度における「地域型保育事業」に比べて、使い勝手のよいものとなることが期待される所です。（資料34）

資料34 仕事・子育て両立支援事業費補助金の概要



資料出所：内閣府

しかしながら、運営費については、新規事業のみが対象となっており、既存の事業は助成の対象外となっています。保育施設の運営は、企業にとって大きな負

担となっており、施設を安定的に運営するためにも、既存施設を助成の対象とすることが求められます。

③ものづくり産業において男女がともに仕事と子育てを両立できる職場環境づくり

育児・介護休業法の短時間勤務制度を講じないことができる「制度の対象とすることが困難と認められる業務」として、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」「他の労働者では代替が困難な営業業務」が例示されているが、この例示を削除し、労使が職場の実態を踏まえ、主体的に仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう促すこと。子の看護休暇や介護休暇の半日単位の取得については、同様に例示を行わないこと。

背景説明

(短時間勤務)

2010年6月施行の改正育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者に、短時間勤務制度を設けることが事業主に義務づけられました。しかしながら、

「業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者」については、労使協定による適用除外

ができることとされています。厚生労働省の指針では、「困難と認められる業務」が例示されており、「流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務態勢に組み込むことが困難な業務」「交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務態勢に組み込むことが困難な業務」が挙げられています。例示業務の全てが適用除外できるわけではないとされているものの、例示された業務には短時間勤務を導入しなくてもよいという、誤ったメッセージを与えている可能性があります。

短時間勤務から除外する業務については、職場の実態を踏まえて、労使が主体的に決定すべきであり、短時間勤務を導入する必要がないとの誤解を招きかねない「例示」は削除する必要があります。また、2016年3月に成立した改正育児・介護休業法では、介護休暇や子の看護休暇を半日単位で取得することが可能となりますが、労使協定による適用除外が可能とされることになりました。この場合も業務の例示を行わず、半日単位の取得が幅広く適用されるようにすべきです。

④ものづくり産業に働く者が仕事と介護を両立できる制度の充実

介護休業期間を1年以上とするよう検討すること。

所定労働時間の短縮措置などについては、介護事由消滅まで、必要に応じて柔軟に取得できるようにすること。

要介護度の高い待機者がきわめて多い実態を踏まえ、住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供する地域包括ケアシステムの中で、特別養護老人ホームをはじめとする施設介護について、積極的な増設促進を行うこと。引き続き、介護人材の確保とその賃金・処遇改善に努めること。

介護休業中の社会保険料負担については、育児休業の場合と同様、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除の取り扱いとすること。

要介護者、介護者の多様なニーズに合った、きめ細かな介護サービスの提供や、仕事と介護の両立支援制度の整備によって、介護休業取得者が早期に職場復帰を果たすことが可能となるよう、介護離職の実態を調査し、分析すること。

背景説明

2015年11月に策定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」では、「特別養護老人ホームに入所が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを目指し、現行の介護保険事業計画等における約38万人分以上（2015年度から2020年度までの増加分）の整備加速化に加え、介護施設、在宅サービス及びサービス付き高齢者向け住宅の整備量を約12万人分前倒し・上乘せし、約50万人分以上に拡大する。【特に緊急対応】」とされています。しかしながら2016年度予算では、

*介護施設・在宅サービスの整備 423億円（前年度当初予算比ゼロ）…地域医療介護総合確保基金を活用

し、地域密着型の介護施設等の整備、用地確保に係る定期借地権設定の一時金、介護施設の開設準備を支援。（2015年度補正予算に921億円を別途計上）

*サービス付き高齢者向け住宅の整備 320億円（前年度当初予算比ゼロ）…サービス付き高齢者向け住宅の新築・改修を支援。（2015年度補正予算に189億円を別途計上）

とされているに止まり、「特に緊急対応」のみに止まっている、と言わざるを得ません。介護離職の問題が本格化・表面化するのはこれからが本番であり、制度の抜本的な見直しも含めた一時しのぎではない対応が求められるところです。（資料35、36）

資料35 介護・看護離職者の状況

(万人)

介護・看護離職者	2013年	2014年	2015年
介護・看護のため離職した失業者	5	4	4
介護・看護のため求職していない就業希望者	20	21	21
上 記 計	25	25	25

資料出所：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。

資料36 特別養護老人ホームにおける待機状況(2013年)

(人・%)

都道府県	施設数	定員①	入所申込者数②	比率 (②÷①)
北海道	290	20,346	27,547	135.4
青森	87	5,146	6,322	122.9
岩手	96	6,194	6,576	106.2
宮城	131	7,783	38,885	499.6
秋田	95	5,811	5,339	91.9
山形	83	6,798	8,358	122.9
福島	116	8,218	12,495	152.0
茨城	167	11,134	9,869	88.6
栃木	108	6,197	9,253	149.3
群馬	126	7,956	8,651	108.7
埼玉	277	23,076	16,937	73.4
千葉	257	17,557	18,593	105.9
東京都	403	37,075	43,384	117.0
神奈川県	310	27,366	28,536	104.3
新潟	168	12,378	19,369	156.5
富山	62	4,943	2,135	43.2
石川	65	5,595	3,742	66.9
福井	61	4,379	3,721	85.0
山梨	46	2,840	8,255	290.7
長野	136	9,206	4,936	53.6
岐阜	105	8,098	16,794	207.4
静岡県	186	14,148	14,258	100.8
愛知県	202	17,948	11,261	62.7
三重	119	7,653	10,240	133.8
滋賀	62	4,286	8,277	193.1
京都	137	9,646	6,541	67.8
大阪	328	25,671	12,269	47.8
兵庫県	268	19,025	28,044	147.4
奈良	75	5,513	6,975	126.5
和歌山	76	4,836	7,008	144.9
鳥取	35	2,680	2,975	111.0
島根	78	4,611	6,068	131.6
岡山	119	8,506	6,952	81.7
広島	160	9,948	20,683	207.9
山口	83	5,860	8,398	143.3
徳島	53	2,947	1,986	67.4
香川	75	4,409	7,814	177.2
愛媛	89	5,420	2,589	47.8
高知	51	3,500	3,121	89.2
福岡	230	16,250	18,255	112.3
佐賀	50	3,076	4,304	139.9
長崎	101	5,738	5,284	92.1
熊本	113	7,321	7,440	101.6
大分	68	4,489	6,227	138.7
宮崎	80	5,005	3,983	79.6
鹿児島	135	8,573	7,782	90.8
沖縄	50	3,855	5,153	133.7
全 国	6,212	449,010	523,584	116.6
うち要介護3以上			345,000	76.8

(注)1. 入所申込者数は10月1日時点。

2. 資料出所：厚生労働省資料より金属労協政策企画局で作成。

①ものづくり産業で女性がいきいきと働くための環境整備

政府の「一億総活躍社会」実現に向けた対策は、もっぱら結婚・子育て支援と介護を中心としていることから、あらゆる観点からの活躍推進について検討していくこと。

女性活躍推進法の施行状況を注視しつつ、職場の状況把握や課題分析の基礎項目の拡大によって、企業の問題意識を高めるとともに、職場の情報開示を拡大し、女性が働きやすい職場を選択できるように促すこと。300人以下も含めたすべての企業に、行動計画の策定を義務付けること。

ものづくり産業で働く女性を拡大するため、ものづくり産業で活躍する女性を発掘し、活躍事例を積極的に発信すること。

受動喫煙による健康被害防止のため、有害性の周知徹底を図るとともに、不特定または多数が出入する施設での受動喫煙防止義務化をめざし、工程表を作成し具体策を講じること。

背景説明

(一億総活躍社会)

2015年11月に策定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」では、「一億総活躍」に向け、結婚・子育ての希望が実現しにくい、介護と仕事の両立がしにくい状況を克服し、「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」を実現するため、

- * 結婚・子育ての希望実現の基盤となる若者の雇用安定・待遇改善
- * 結婚、妊娠から子育てに至る各段階の負担・悩み・不安を切れ目なく解消するための支援の充実
- * 出産・子育ての現場である地域の実情に即した働き方改革の推進
- * 出産後・子育て中も就業が可能な多様な保育サービスの充実
- * 子育てを家族で支え合える三世同居・近居がしやすい環境づくり
- * 希望する教育を受けることを阻む経済事情など様々な制約の克服
- * 子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・

(女性活躍推進法)

「女性活躍推進法」では、女性の活躍に関する「行動計画」の策定が301人以上の企業に対して、

- * 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- * 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表

対策等の強化

- * 高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保
- * 求められる介護サービスを提供するための人材の育成・確保、生産性向上
- * 介護する家族の不安や悩みに応える相談機能の強化・支援体制の充実
- * 介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備
- * 元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた取組強化
- * 生きがいを持って社会参加したい高齢者のための多様な就労機会の確保、経済的自立に向けた支援を掲げています。これらはいずれもきわめて重要な視点であり、必須の対策ではありますが、結婚・子育て支援と介護以外の観点についても、幅広く検討していくことが重要です。

* 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

- * 女性の活躍に関する状況の情報の公表を義務づけ、また、300人以下の企業では努力義務としています。

職場の女性の活躍に関する状況把握については、必

ず把握すべき項目である「基礎項目」が、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合、の4項目に止まり、自社の実情に応じて把握する選択項目が21項目となっています。職場の状況を数値で把握することは、行動計画を策定する上で有効

（受動喫煙の防止）

2003年に健康増進法が施行され、2015年6月に、改正安全衛生法によって受動喫煙防止対策が施行されるなど、職場における受動喫煙防止対策は徐々に取り組みが進んできました。しかしながら、いずれも努力義務に止まり、先進諸国と比較すると分煙、禁煙の取り組みが遅れています。職場での分煙対策は進んできましたが、職場外で上司や同僚と同席する際に、喫煙を断ることができず、受動喫煙が避けられないことも少なくありません。とりわけ妊娠初期で、妊娠してい

であるのみならず、企業の問題意識を高めることにもつながることから、より幅広い項目を必須項目とすることが必要です。

また、女性の活躍に関する状況の公表については、14項目の中から1項目以上を選択することになっていますが、女性の仕事の選択を容易にするためには、より幅広い情報提供が求められます。

ることを言いたい場合などでは、母性保護の観点からも、対策の強化が求められます。

現在、政府では、2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催に向けて、第1回受動喫煙防止対策強化検討チームを設置し、検討をスタートしましたが、オリンピック関連施設に止まらず、公共の場での分煙、禁煙を早期に義務化するように取り組むことが必要です。（資料37）

資料37 2008年以降のオリンピック開催地及び予定地の受動喫煙防止対策

項目	日本	中国	カナダ	イギリス	ロシア	ブラジル	韓国
オリンピック開催年	2020	2008	2010	2012	2014	2016	2018
主な対象施設	学校、医療機関、官公庁等の公共性の高い施設	(△)	○/△	○	○	○	○/△
	通公	(△)	△/○	○	○	○	△
	機共	(△)	○	○	○	○	△
	関交	(△)	○	○	○	○	-
	飲食店	(△)	△	○	○	○	△
	宿泊施設	(△)	△	△	○	○	△
	運動施設（屋外）	(△)	○	○	○	○	△
事務所（職場）	(△)	△	○	○	○	△	
罰則	管理者	×	◎	◎	◎	◎	◎
	国民	×	◎	◎	◎	×	◎

(注)1. 主な対象施設：(△)禁煙又は分煙等の努力義務 ○屋内完全禁煙の義務 △屋内分煙の義務。
2. 罰則：◎罰則あり ×罰則なし。
3. 資料出所：厚生労働省

②エイジフリー社会を見据えた定年引き上げ・廃止などの検討

公的年金支給開始年齢の引き上げに対応し、高齢者の雇用の安定と賃金・労働諸条件の引き上げを促進するため、高齢雇用継続給付の見直しなどについて検討を行うこと。

エイジフリー社会を見据え、高齢者雇用安定法における定年引き上げ、定年の廃止などに関し、検討を行っていくこと。

背景説明

高齢者雇用安定法によって、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置により、65歳までの雇用を確保することが事業主に義務づけられています。継続雇用制度の導入

によって雇用を確保している企業が8割を占めており、多くの場合は有期契約で雇用され、賃金・労働諸条件は定年前と比較して大きく低下しているのが実態です。

60歳以降の雇用者については、高齢雇用継続給付

が支給されますが、支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となっています。また、各月の賃金が341,015円を超える場合は支給されません。この制度を前提に、60歳以降の賃金が定

年前の賃金よりも低く抑えられている面があることは否めず、支給要件の緩和が求められます。

また、今後、段階的に特別支給の厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、無年金期間が拡大することから、高年齢者の安定した雇用と賃金・労働諸条件を維持するため、定年年齢の引き上げや定年制の廃止などについても検討を行っていくことが必要です。

③障がい者雇用の拡大と法定最低賃金の減額特例適用の縮小

少なくとも法定の障がい者雇用率を達成し、さらに雇用の拡大を図るため、障がい者の能力を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。

背景説明

障害者雇用促進法が改正され、障がい者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供が義務付けられ、各企業で障がい者雇用の拡大が進められていますが、雇用した障がい者が職場に定着し、能力を發揮するためには、一人ひとりの障がいの状況を踏まえた仕事の開発やきめ細かなサポートが不可欠です。

障がい者に関し最低賃金法では、都道府県労働局長の許可を得ることを条件として、「精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者」について、「当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の

賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率」とするという、減額の特例が認められています。障害者雇用促進法の改正によって、職場で働く障がい者が拡大することが想定されますが、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するという最低賃金の目的に照らし、安易に減額特例が利用されないよう、基準を厳格に適用し、指導を強化することが必要です。

④LGBT対応のガイドライン策定など誰もがいきいきと働くことのできる職場環境整備

人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向・性自認などに関わりなく、誰もがいきいきと働くことのできる職場環境の整備に向けた取り組みを進めていくこと。

LGBTに対する差別禁止の観点から、職場での対応について好事例を紹介し、ガイドラインを策定すること。

背景説明

国連自由権規約委員会は、2008年、2014年の日本政府報告書審査の見解で、LGBTの人に対する差別について、懸念を有することを示しました。近年、日本国内でも関心が高まり、人権問題として重要性が増していますが、職場での対応については、ほとんどの企

業で手つかずとなっています。多くの企業では、どう対応すべきかわからないのが実態であり、政府が好事例の紹介やガイドラインを策定することにより、LGBTへの適切な対応を促すことが必要です。

4 外国人労働者問題

①外国人技能実習制度の適正な運用と一層の制度改善

外国人技能実習制度について、労働関係法令違反や人権侵害行為など不正行為の根絶を図り、発展途上国や新興国への技能の移転という本来の趣旨に沿った適正な運用を促していくこと。

5%ルール（常勤職員20名につき実習生1名）をすべての実習実施機関に適用するルールとして確立する、団体監理型では、実習生の希望による実習実施機関変更を可能にする、など制度改善を図ること。

背景説明

法務省の発表によれば、2015年末の外国人技能実習生の数は、実に前年比14.9%増の192,655名となっています。外国人技能実習制度については、2010年に大幅な制度改定が実施され、入国後おおむね2カ月間の座学講習終了後には、労働法、社会保険が日本人従業員と同様に適用されるようになるなど、改善が図られました。このため、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機関となり、前年の360機関から大幅に減少しました。それまで認められていなかった、入国1年目の残業が合法化されたことが影響している可能性があります。それにもかかわらず、その後は2011年184機関、2012年197機関、2013年230機関、2014年241機関と、毎年悪化の一途をたどっています。企業単独型の機関での不正行為は、2012年以降、3年連続でゼロとなっており、不正行為を行った機関は、すべて団体監理型の機関となっています。

2014年における不正行為の類型別件数は、350件中、「悪質な人権侵害行為」が151件に達し、前年に比べ1.5倍増となっています。このほか、座学であるはずの「講

習期間中の業務への従事」が74件、「研修・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32件、「労働関係法令違反」の23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、2014年の218機関中、「農業・漁業関係」が88機関、「繊維・被服関係」が76機関と大きな比率を占めています。「機械・金属関係」は12機関ですが、前年に比べ5機関増加しています。

技能実習2号の者（2～3年目の技能実習生）の行方不明者数は、2007年度に2,138名に達していましたが、2009年度に954名、2010年度には1,052名とほぼ半減しました。しかしながらこれも、2011年度1,115名、2012年度1,532名と激増し、2013年度には2,822名と前年に比べほぼ倍増、2014年度には3,139名に達しています。

死亡者数は2008年度の35名をピークに減少し、2012年度は19名となっていました。2013年度には27名に激増し、制度発足以来の22年間で2番目に多い水準となっています。このうち過労死と見られる「脳・心疾患」も減少してきていましたが、2013年度には8名で前年の4倍、これも22年間で3番目の多さとなっています。（資料38）

資料38 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
死亡者	年度	人	35	27	24	20	19	27	
うち脳・心疾患			16	9	3	6	2	8	
行方不明者（技能実習2号）			1,627	954	1,052	1,115	1,532	2,822	3,139
不正行為機関数	年	機関	452	360	163	184	197	230	241
企業単独型			7	2	3	2	0	0	0
団体監理型			445	358	160	182	197	230	241

(注)1. 技能実習2号は、入国後2～3年目の実習生。

2. 資料出所：JITCO（国際研修協力機構）

②外国人労働者の受け入れ拡大については慎重に

長期的な生産年齢人口の減少を背景に、都心の再開発や2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催などによって、人手不足が顕著となっており、2015年10月末時点の外国人労働者数は907,896人（前年比120,269人、15.3%増）で、2007年の統計開始以来最高となっている。未熟練労働者としての外国人労働者受け入れ拡大を検討する動きがあるが、低賃金労働者の増加によって、「人への投資」と成長成果の適正な配分を阻害する危険性があることから、十分慎重に判断すること。

高齢世代に対する現役世代の人口比率の急速な低下の問題についても、安易に外国人労働者受け入れとは結びつけず、社会保障制度のあり方を含めた総合的な検討を行っていくこと。

③日系人の日本国籍取得支援

入管法上、日系人については「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」として、活動に制限のない「定住者」の資格で日本に在留が認められており、金属産業で多数の日系人が働いている実態があった。ピーク時に比べれば、日本に在留する日系人は減少しているが、一方で、資格の更新が必要な「定住者」から、すでに「永住者」への転換も進んでいる。こうした状況を受けて、永続的な滞在を前提に、雇用、教育、社会保障などの諸施策を整備するとともに、日本国籍取得を希望する者に対し、積極的な支援を行っていくこと。

背景説明

出入国管理法では、

*難民

*日系人（日系3世とその配偶者、被扶養・未成年・未婚の実子）

*中国残留邦人

などに関しては、「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」として、活動に制限のない「定住者」の資格で日本に在留が認められています。わが国の民法が、日本人の子どもが日本人という属人主義を採用している点、また日本の移民政策の歴史的な経過からして、日系人に対する特別な取り扱い、合理性のあるものと考えられます。2015年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を見る

と、「定住者」は77,234名となっていますが、このうち日系人と見られるブラジル国籍は32,216名、ペルー国籍は6,540名となっています。

一方、日本に原則として10年以上在留し、独立生計を営むに足る資産・技能を有しているなどの要件を満たしている場合には、申請により「永住者」の資格が与えられますが、同じく「外国人雇用状況の届出状況」では、永住者208,114名、うちブラジル国籍48,570名、ペルー国籍15,522名となっています。日系人とりわけ家族帯同者の生活の安定のためには、定住者、永住者の資格からさらに進んで、日本国籍取得を希望する者を積極的に支援していくことが重要となっています。

IV. 革新的技術開発を促すエネルギー・環境政策

2015年12月、COP21でパリ協定が採択され、すべての国が参加する2020年以降の温室効果ガス削減の枠組みが定められました。各国の温暖化対策の実効性を高める仕組みづくりや、二国間クレジット制度（JCM）を含めた市場メカニズムを用いた手法の具体的なルールについては、今後検討されることとなります。パリ協定で目標とされた「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求する」の実現には、相当な困難が予想されますが、日本は、革新的な技術開発を加速させ、日本国内の着実な目標達成と、世界のCO₂排出削減に貢献していかなければなりません。

日本が提出した約束草案では、CO₂削減目標を、2030年までに2013年比26%削減することにしており、今後は、その根拠である「長期エネルギー需給見通し」の実現に向けて、具体的な道筋を示すことが求められるところです。「長期エネルギー需給見通し」では、2030年度の電源構成を、再生可能エネルギー22~24%程度、原子力22~20%程度とし、併せて徹底した省エネによって、CO₂排出量を家庭業務部門で2013年度比約40%、運輸部門で約30%削減することとしています。その実現のためには、既存の技術の延長線上ではないイノベーションが求められることから、企業の研究開発を促進する必要があります。

また、電力需給は小康状態を保っていますが、発電熱効率の低い老朽火力発電所の稼働によって対応しており、依然として安定性やコスト、化石燃料供給、CO₂排出量などの懸念を抱えています。安定的かつ低廉な電力供給の確保は、喫緊の課題となっています。

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

不安定な電力供給や電気料金引き上げによる産業空洞化、雇用喪失を回避するため、政府として、安定的かつ低廉な電力供給確保とエネルギー安全保障の確立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。

背景説明

（電気料金の動向）

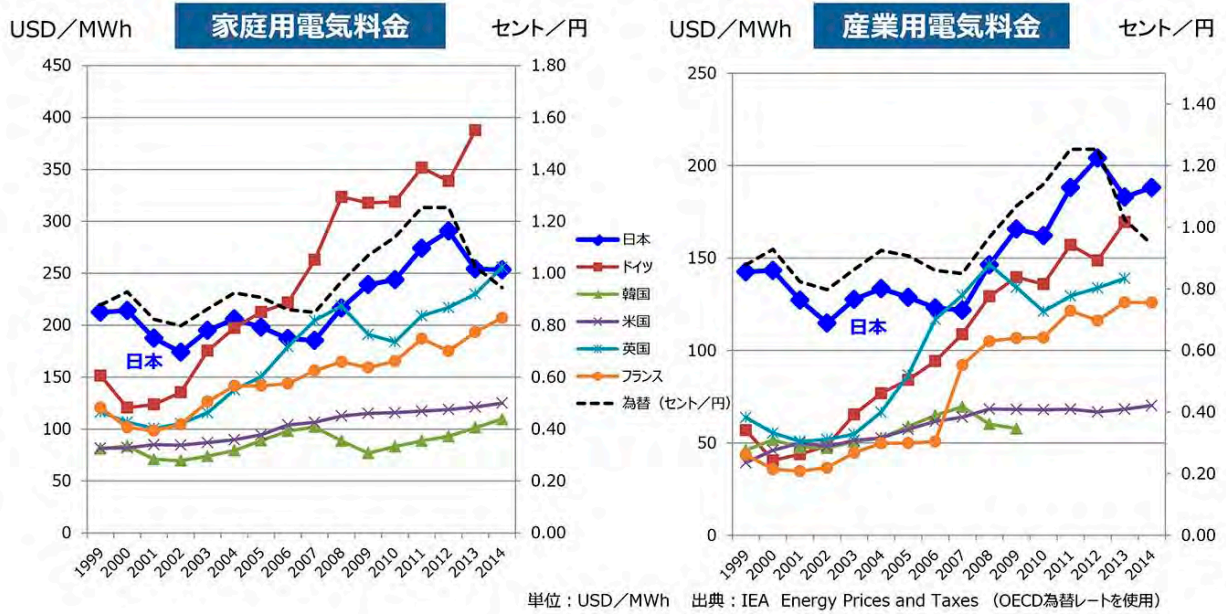
東日本大震災以降は、原発停止に伴う燃料費の増加等が大きく影響し、家庭向けが約25%、産業向けが約40%上昇しています。現在は、エネルギー価格の下落によって、電気料金の高騰は頭打ちになっていますが、安定的で低廉な電力供給の確保は、金属産業の存続に

かかわる重要課題です。日本の電気料金は、諸外国の電気料金上昇に伴い、格差は縮小傾向にあるものの、とりわけ産業用については、先進諸国と比べてトップ水準にあり、国際競争力にマイナスの影響を与えています（資料39、40）。2014年4月に策定されたエネルギー

一基本計画では、安全性（セーフティ）、安定供給（エネルギーセキュリティ）、経済効率性の向上（エコノミック・エフシェンシー）に、環境への適合（エンバイロメント）という3S+Eを基本的な視点とし、その

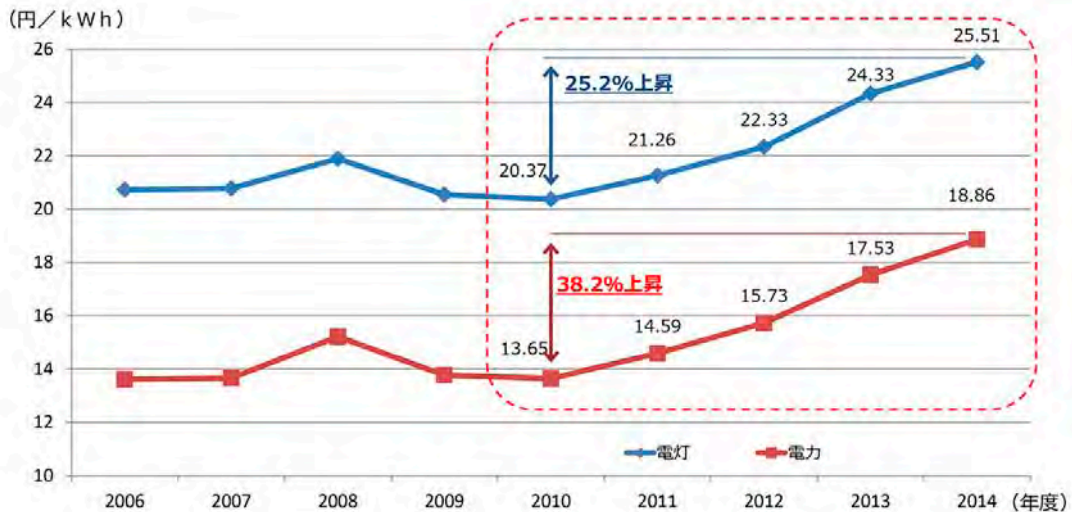
具体的な姿として「長期エネルギー需給見通し（エネルギーミックス）」を示しましたが、その実現に向けて、着実に取り組む必要があります。

資料39 電気料金の国際比較



資料出所：資源エネルギー庁

資料40 一般電気事業者の電気料金推移



資料出所：資源エネルギー庁

②原子力規制委員会の体制強化

原子力規制委員会については、再稼働に向けた適合性審査が大幅に遅れている中で、2016年1月の国際原子力機関（IAEA）の総合規制評価サービス（IRRS）で指摘された、原子力規制委員会の検査の実効性担保、安全文化の浸透を図りつつ、有能で経験豊富な職員の獲得や力量の向上に取り組むこと。

適合性審査に関しては、ルールの具体化・明確化を図り、客観的かつ合理的な審査を行うこと。

技術進歩に対応したより一層の安全性の確保に向け、トップランナー方式で世界最高の安全基準を導入すること。

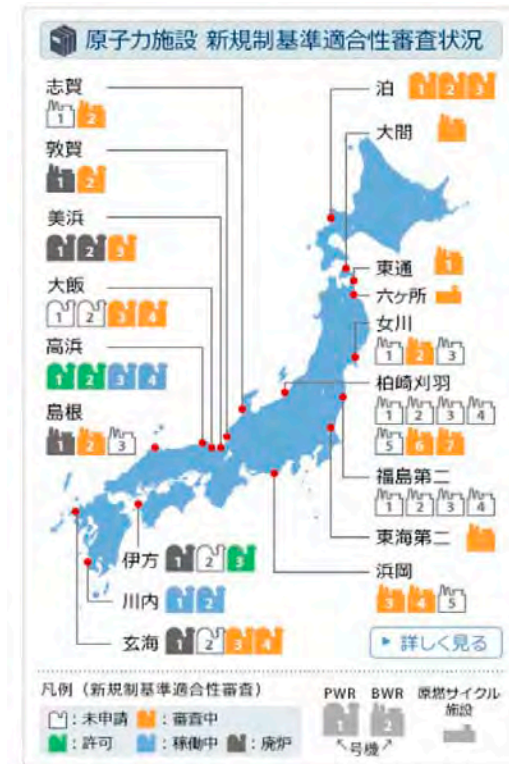
背景説明

（新規制基準への適合性審査）

2013年7月に原子力規制委員会が策定した「新規制基準」が施行され、現在54ある原子力施設のうち、7機が審査を終了し、19機が審査中となっています（資料41）。当初半年程度とされた適合性審査は、新規制基準のルールが明確でないことなどによって長期化し、原子力発電所の再稼働の判断が遅れています。最も早く審査が終了した川内原発1号機の例を見ても、原子力規制委員会に各種の審査を一括申請したのが2013年7月ですが、許可は1年2カ月を経た2014年9月、さ

らに申請書のとりまとめを経た上で、稼働日は2015年8月になり、2年1カ月を要しました。また、新規制基準審査の報告書は約4万ページに上っています。安全の確保を最優先とすることは言うまでもありませんが、適合性を審査する人員の拡充や審査体制を強化し、曖昧なルールを明確化するなどにより、審査の実効性を確保しつつ、迅速な審査を行うように取り組むことが必要です。

資料41 原子力施設における新規制基準適合性審査の状況（2016年4月20日時点）



資料出所：原子力安全推進協会

(I A E A の評価)

国際原子力機関 (I A E A) の総合規制評価サービス (I R R S) ミッションチームが、2016年1月11～22日に、原子力規制委員会、原子力規制庁、原子力施設などを訪問、インタビューし、原子力規制委員会と日本国政府に対し、原子力および放射線安全の向上を図る観点から、日本の規制の枠組みの実効性の向上に向けて勧告・助言を行いました。

I R R S の最終報告書は、2016年4月に公開される予定ですが、プレスリリースにおいて、改善のための勧告・助言として以下の3点が例示されています。

(世界最高の安全基準)

原子力規制委員会設置法により、原子力規制委員会の下部に「原子炉安全専門審査会(炉安審)」および「核燃料安全専門審査会(燃安審)」が設置されており、規制委員会は両専門審査会に対して、「今後とも世界の最新の技術的知見等を国内の基準や制度に取り入れていく必要があるため、国内外で発生した事故・トラブル及び海外における規制の動向に係る情報の収集・分析を踏まえた対応の要否について助言を行う」よう指示しています。

しかしながら、原子力規制庁は2016年3月、I A E

*原子力規制委員会は、有能で経験豊富な職員の獲得や、教育・訓練・研究・国際協力を通じた原子力及び放射線安全に関する職員の力量の向上に取り組むべき。

*日本の当局は原子力施設、放射線利用施設に対する原子力規制委員会の検査の実効性が担保されるよう、関連法令を改正するべき。

*原子力規制委員会は全ての被規制者とともに、常に問いかける姿勢を養うなど、安全文化の浸透に向けた努力を強化するべき。

A ミッションチームによる「総合規制評価サービス (I R R S) において明らかになった課題への対応について」をとりまとめていますが、これを見ると、「海外の先進的な取組を把握」「国際知見を反映するためのプロセスの策定」「国内外の最新状況を調査」などといった表記が随所に見られ、炉安審および燃安審に対する指示が、有効に機能していないように思われます。世界最高の安全基準が常に導入されるよう、トップランナー方式を実効的なかたちで確立することが重要です。

③原子力技術および技術者の確保・育成

安全性の確保、除染技術の高度化、廃炉・廃棄物処理の迅速かつ安全な遂行をはじめとする国内技術の向上と世界への貢献を果たすため、将来にわたって継続的に原子力研究者・技術者を育成・確保するシステムを、産官学協力して構築すること。

背景説明

経済産業省では、2013年度より、東京電力株式会社福島第一原子力発電所の事故を受け、「安全性向上原子力人材育成事業」を創設し、教育機関、民間企業、研究開発機関などにおける原子力安全向上のための人材育成にかかわる取り組みを支援しています。世界最高

水準の安全性を確保し、廃炉・廃棄物処理の迅速かつ安全な遂行、世界の原子力の安全向上に貢献するため、日本の原子力技術および技術者を確保育成することが不可欠であり、産官学が協力して取り組めるように支援が求められています。

①2030年目標の着実な達成に向けた、金属産業の革新的技術開発の促進

「2030年までに2013年比26%削減」の着実な達成に向けて、「安全性、安定供給、経済効率、環境適合」の視点に基づく「長期エネルギー需給見通し」を実現するための具体的な道筋を示すこと。

さらに「2030年までに2013年比26%削減」と「2050年までに80%の削減」を見据え、より安全、安定的、効率的かつ地球環境問題に対応した高温岩体発電などの次世代地熱発電をはじめとする次世代発電システム、電力の安定供給確保に向けた大容量蓄電システム、CCS（CO₂の回収・貯蔵）やCO₂を用いたメタンガスの合成などCO₂の固定化、メタンハイドレートの実用化、省エネ技術など、金属産業の革新的技術開発を促進し、早期の実用化をめざすこと。

なお、省エネ技術に関しては、

○スマートコミュニティ、スマートシティの構築に向けて、スマートグリッドの姿を明確にするとともに、コージェネレーションの普及促進、スマートメーターの迅速な設置を加速すること。

○本社、工場、研究所などをはじめ、事業所の新設、改設を行う場合、あるいは地方自治体において電線の地中化が行われる場合には、電力ケーブルとして、通電ロス、送電ロスを最小限にする「ECSO（最適導体サイズ）」が導入されるよう、支援を行っていくこと。

○次世代自動車の普及促進にあたっては、車両開発、インフラ整備の両面から規制緩和などの環境整備を行うとともに、国際規格化に主導的な役割を果たしていくこと。燃料供給やメンテナンスなど、幅広い産業のビジネス展開を促すとともに、産業の国際競争力強化に寄与する枠組みをつくること。

背景説明

(COP21)

COP21では、すべての国が温室効果ガスの排出削減目標を準備、提出、維持し、目標達成に向けた国内措置を追求することが義務付けられました。日本は、削減目標を2030年度に2013年度比マイナス26.0%（2005年度比マイナス25.4%）の水準（約10億4,200

万t-CO₂）とする約束草案を国連に提出しました。約束草案は、「長期エネルギー需給見通し（エネルギーミックス）」との整合をとっており、エネルギーミックスの実現が、約束草案の実現につながります。（資料42、43）

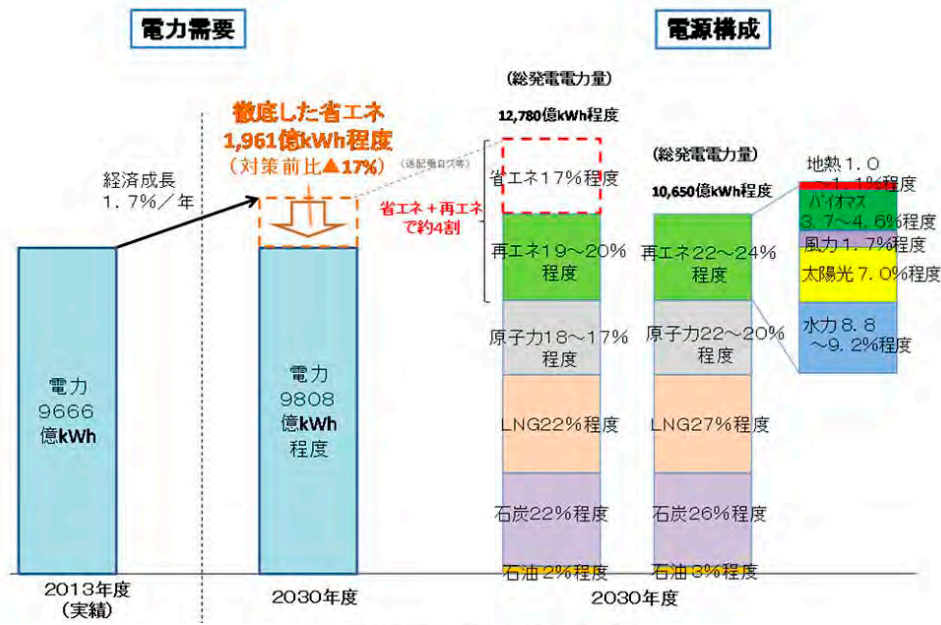
資料42 主要国の約束草案の比較

国・地域	1990年比	2005年比	2013年比
日本	△18.0% (2030年)	△25.4% (2030年)	△26.0% (2030年)
アメリカ	△14~16% (2025年)	△26~28% (2025年)	△18~21% (2025年)
EU	△40% (2030年)	△35% (2030年)	△24% (2030年)

(注) 1. 日本は2013年度比、アメリカは2005年比、EUは1990年比の数字を削減目標として提出。

2. 資料出所：環境省

資料43 長期エネルギー需給見通し（2015年7月）



資料出所：資源エネルギー庁

(地球温暖化対策計画)

政府は、日本の約束草案およびパリ協定を踏まえて、5月上旬頃に、「地球温暖化対策計画」を策定することとしています。

計画（案）では、めざす方向を2030年26%減の達成などとした上で、基本的な考え方、温室効果ガス削減目標、進捗管理の方法や、目標達成のための対策・施策を示しています。産業部門、民生部門、運輸部門の

省エネルギーに向けた取り組みとともに、エネルギー転換部門については、「長期エネルギー需給見通し（エネルギーミックス）」の実現に向けて、さまざまな政策措置を講じていくこととしています。原子力発電については、「安全が確認された原子力発電の活用」が盛り込まれていますが、再稼働の実現に向けた環境整備など、具体的な施策の推進が求められます。

(次世代発電システムの動向)

環境エネルギー技術の開発にあたっては、2013年9月の総合科学技術会議において、「環境エネルギー技術革新計画」が改訂され、37の技術を革新的技術として特定し、2050年までのロードマップを策定しました。生産・供給分野では、高効率石炭火力発電、高効率天然ガス発電、風力発電、太陽光発電、太陽熱利用、海洋エネルギー利用、地熱発電、バイオマス利活用、原子力発電、二酸化炭素回収・貯蔵、人工光合成を対象に、高効率化、低コスト化に向けて、官民一体となった取り組みを提示しています。

原子力については、国際協力の下で、より安全性を高め、廃棄物を少なくする第4世代の原子力発電システムの開発が進んでいます。2001年に、12カ国および1国際機関が第4世代原子力システム国際フォーラム（GIF）を結成し、研究および開発課題として、ガス冷却高速炉（GFR）、鉛冷却高速炉（LFR）、熔融塩炉（MSR）、ナトリウム冷却高速炉（SFR）、超臨界水冷却炉（SCWR）、超高温炉（VHTR）を選定し、2030年頃に基幹エネルギーを担い得るものとするため、開発が進められています。

(環境・エネルギーイノベーション戦略)

2050年を見据え、削減ポテンシャル・インパクトが大きい有望な革新技術を特定し、技術課題を抽出し、中長期的に開発を推進するため、2016年3月、内閣府は「エネルギー・環境イノベーション戦略」をとりま

とめました。有望分野には、これまでの延長線の取り組みではなく、非連続的でインパクトの大きい革新的な技術や、実用化まで中長期を要しかつ産学官の総力を結集すべき技術、日本が先導し優位性を発揮できる

技術などを評価軸としています。実現に中長期を有する革新技術は、開発リスクが高いことから、政府が先

導し、中長期を見据えたプロジェクトとして推進する体制を構築することとしています。(資料44)

資料44 エネルギー・環境イノベーション戦略の有望分野

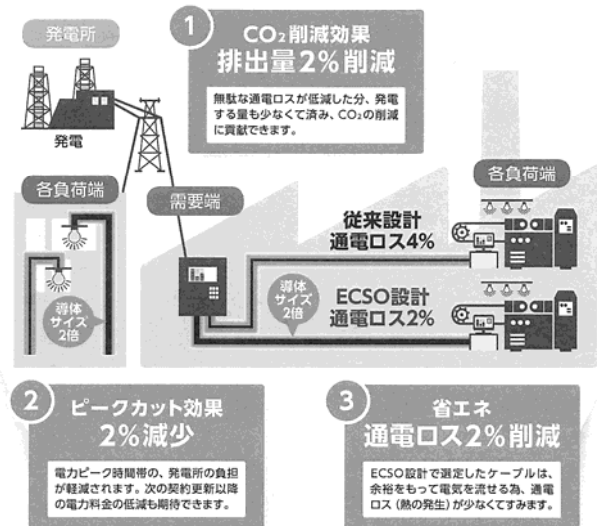
エネルギーシステム統合技術	○革新技術を個別に開発・導入するだけでなく、ICTによりエネルギーの生産・流通・消費を互いにネットワーク化して、デマンドレスポンスを含めてシステム全体を最適化。AI、ビッグデータ、IoT等を活用。	
システムを構成するコア技術	○次世代パワエレ：電力損失の大幅削減と、新たなシステムの創造 ○革新的センサー：高耐環境性、超低電力、高寿命でメンテナンスフリー ○多目的超電導：モーターや送電等への適用で、電力損失を大幅減	
分野別革新技術	省エネルギー 	1 革新的生産プロセス ○高温高压プロセスの無い、革新的な素材技術 > 分離膜や触媒を使い、20~50%の省エネ 2 超軽量・耐熱構造材料 ○材料の軽量化・耐熱化によるエネルギー効率向上 > 自動車重量を半減、1800℃以上に安定適用
	蓄エネルギー 	3 次世代蓄電池 ○リチウム電池の限界を超える革新的蓄電池 > 電気自動車が、1回の充電で700km以上走行 4 水素等製造・貯蔵・利用 ○水素等の効率的なエネルギーキャリアを開発 > CO ₂ を出さずに水素等製造、水素で発電
	創エネルギー 	5 次世代太陽光発電 ○新材料・新構造の、全く新しい太陽光発電 > 発電効率2倍、基幹電源並みの価格 6 次世代地熱発電 ○現在は利用困難な新しい地熱資源を利用 > 地熱発電の導入可能性を数倍以上拡大
	7 CO₂固定化・有効利用 	○排出されるCO ₂ を分離し、CO ₂ 利用産業を実現 > 分離コスト半減、有効利用する量や効率の飛躍的向上

資料出所：内閣府

(ECSO)

電線の導体サイズは、安全上の規定を満たす範囲内で、インシャルコストを最小にする観点から、より細いサイズが使用されています。これに対し、ECSO（最適導体サイズ）は、ライフサイクルコストを最小にする観点から、より太いサイズを使用するものです。発電所～需要家（例えば企業）間の送配電ロス（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%の通電ロスが生じています。ケーブルの導体サイズ（断面積）を約2倍にアップすると、通電ロスは約1/2になり4%→2%に低減、すなわち2%の省エネとなります。発電時CO₂排出量は、日本全体の総CO₂排出量の約1/3を占めるので、ECSOの全国展開で総排出量の0.7%が削減できます。(資料45)

資料45 ECSO導入の効果



資料出所：日本電線工業会

②再生可能エネルギー固定価格買取制度の改善

再生可能エネルギー固定価格買取制度（FIT）については、電力多消費産業への深刻な影響に配慮し、賦課金の減免措置の拡充を行うこと。

「再生可能エネルギー特別措置法」第3条8項に定められた再生可能エネルギーの調達価格の改定要件は、現在、「物価その他の経済事情に著しい変動」のみとなっているが、「技術の著しい進展が見られた場合」を追加すること。

背景説明

電力多消費産業では、電気料金の上昇に加え、再生可能エネルギー固定価格買取制度の賦課金の急拡大により重い負担が発生し、国内での事業存続や雇用に甚大な影響が生じています。

賦課金単価は、2015年度には1kW時あたり1.58円と、2014年度の0.75円に比べ2倍になり、2015年度の賦課金総額は1兆3,222億円にのぼる見通しとなっています。

国際競争力の維持・強化の観点から、電力多消費産業に対し賦課金減免制度が導入されており、製造業では、

- *売上高あたりの電力使用量(kWh)が、製造業平均の8倍を超え、かつ、
- *当該事業を行う事業所が、年間100万kWh以上の電気を使用している。

企業では、認定を受けることによって、賦課金の8割が軽減されています。

しかしながら、今後、再生可能エネルギーの増大に伴い、賦課金が拡大し、同時に、減免のための多額の原資が必要となることから、減免制度の見直しが行われる方向となっており、省エネの取り組み状況などに応じた減免率の設定などが検討されています。

「国際競争力の維持・強化」の観点から、現在の減免率を維持するとともに、中小企業も活用しやすいよう、年間使用量の制限を緩和することが必要です。

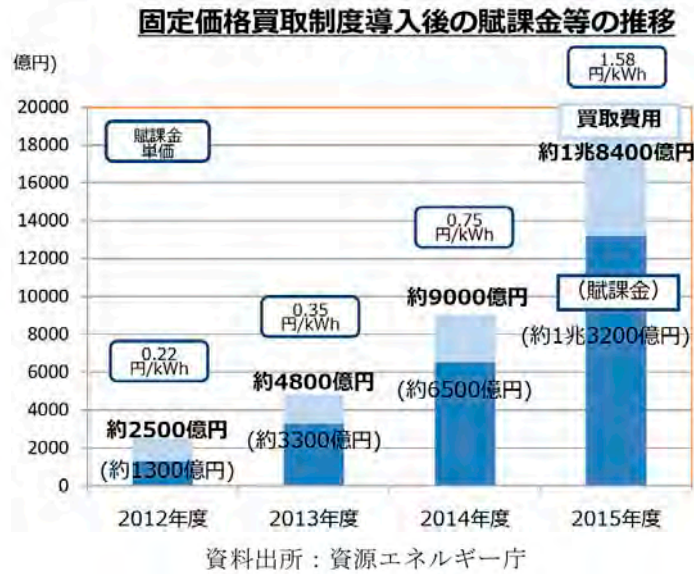
一方、再生可能エネルギー固定価格買取制度の認定量の約9割を事業用太陽光が占めることや、権利のみ

を取得し未稼働の設備が多く存在すること、買取費用の国民負担が過大になっていることなどから、制度の見直しが検討されてきました。2016年2月には「再生可能エネルギー特別措置法」の改正案が国会に提出され、新認定制度を創設の上、既存の認定事案についても新制度での認定を求めることや、買取価格の決定方法の見直し、買取義務者の見直しなどが図られることになっています。

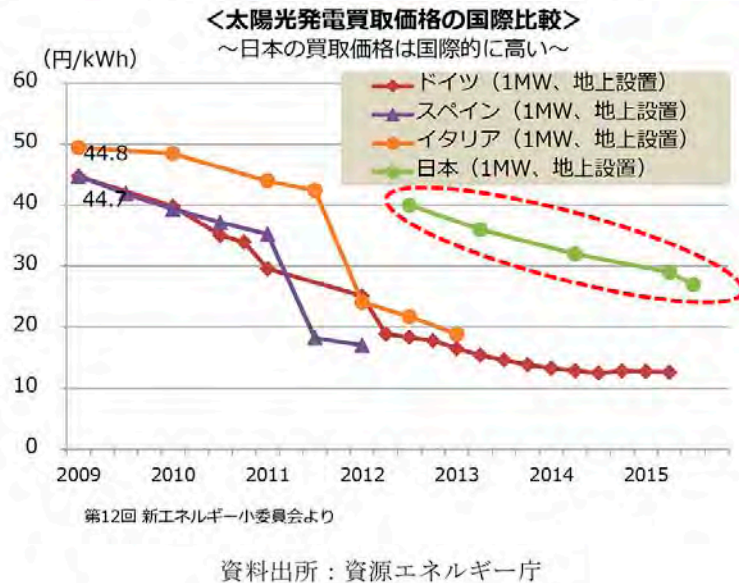
新たな認定制度では、系統への接続契約締結を要件としており、要件を満たさない設備は、事実上、買い取り価格が引き下げられます。しかしながら、すでに稼働している設備や2017年度の法施行までの間に稼働した設備については、20年間買い取り価格が維持されることから、現在の賦課金の負担が軽減されることはなく、新制度での認定が進めば負担が上乘せされることとなります。また、買い取り価格については、トップランナー方式が導入されますが、すでに認定された設備が稼働する中で、買い取り価格の低い、新たな設備の導入が進むかどうか、懸念されます。

「再生可能エネルギー特別措置法」第3条8項では、「経済産業大臣は、物価その他の経済事情に著しい変動が生じ、又は生ずるおそれがある場合において、特に必要があると認めるときは、調達価格等を改定することができる」とされています。「物価その他の経済事情に著しい変動」に加えて、「技術の著しい進展が見られた場合」を追加し、国民負担を軽減しながら、最新技術の導入を進めることが必要です。(資料46、47)

資料46 固定価格買取制度導入後の賦課金などの推移



資料47 太陽光発電買取価格の国際比較



③途上国の温室効果ガス排出抑制に寄与する二国間メカニズムの構築

パリ合意によって、市場メカニズムの中でJCM（二国間クレジット制度）を活用することが可能になり、今後は、2020年以降の実施に向けて、ダブルカウントの回避などに関するルールづくりが開始される。ルール策定に際しては、CDM（クリーン開発メカニズム）が審査の長期化やプロジェクトおよび地域の偏りなどによってCO₂の削減効果が限定的であったことを踏まえ、JCMのメリットである柔軟性、機動性を損なうことのないよう主張していくこと。

背景説明

COP21のパリ合意では、京都メカニズムのCDMを引き継ぐ国連管理型のメカニズムとは別に、自主的かつ参加当事国の承認による緩和成果の国際移転が認められ、日本が従来から取り組んできた二国間クレジット制度（JCM）活用への道が開けました。日本がJCMを推進してきた背景には、従来のCDMが、審査の厳格化や運用規定やルールの頻繁な改定によって審査が長期化したことや、プロジェクトの承認が不確実であること、モニタリング項目が多岐にわたり煩雑

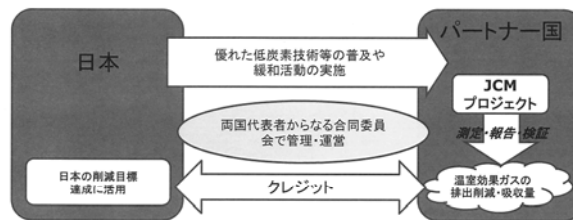
な作業が必要とされること、日本が得意とする低炭素技術分野の多くが活用できないことなどがあり、CDMの対象となるプロジェクトタイプや地域に偏重が見られるなどの課題が指摘されていました。

新たな二国間メカニズムについては、今後、具体的な制度設計が進められますが、CDMの問題点に対応し、当事国の主体性を尊重しながら、柔軟性、機動性を損なうことのない制度とすることが重要です。（資料48）

資料48 二国間クレジット制度（JCM）

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：環境省

④「サマータイム制度」の早期導入に向けた検討

政府は2015年に「ゆう活」に取り組み、アンケート調査を実施した国家公務員については、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の変化など、成果が見られるところとなっている。さらに「ゆう活」の定着・拡大を図り、その効果について精査を行っていくこと。

その上で、涼しい朝と明るい夕方を活用した省エネの実現、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。

背景説明

（ゆう活）

政府は2015年に、働き方改革の一環として、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」を展開しました。具体的には、夏

の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていくものです。（資料49）

資料49 2015年の「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」

*2015年、政府は働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動として「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」を展開。2015年10月時点で、厚労省のHPに33社の事例紹介。

*2015年7～8月、国家公務員は8:30～9:30の勤務開始時刻を1～2時間程度早め、7:30～8:30（終業時刻は16:15～17:15）等とする。早朝出勤の職員は、原則定時退庁（困難な場合でも可能な限り早期退庁）。期間中の毎週水曜日は、霞が関等において、遅くとも20時までの消灯を励行。期間中は、原則16:15以降に会議時間を設定しない。

資料出所：金属労協政策企画局まとめ

10月に発表された国家公務員へのアンケート結果では、「業務の効率化や長時間労働をしないことなどを重視するワーク・ライフ・バランスについての意識が強くなった」が管理職で53.7%、非管理職で42.4%となり、「育児や介護を抱える職員でも職場で活躍できるよう職場全体でサポートする必要があると思うようになった」が管理職で30.5%、非管理職で30.2%となるな

ど、ワーク・ライフ・バランスに関する意識が大きく変化したと感じる職員が半数程度を占めています。「ゆう活」が働き方におよぼした影響を地方公務員や民間企業も含めて分析し、精査することによって、そのメリットや問題点を整理し、サマータイム制度の早期導入に向けた検討に役立てていくことが重要です。

（金属労協におけるサマータイム取り組みの経過）

わが国は京都議定書によって、2008～12年の温室効果ガス排出量を1990年比6%削減することが求められていましたが、そのための方策のひとつとして、サマータイム制度の導入がクローズアップされるようになりました。サマータイム制度とは、春から秋にかけて、標準時を1時間早めることを言い、具体的には、例えば3月の最終日曜日の午前1時に時計の針を1時間進めて午前2時とし、そして10月の最終日曜日の午前2

時には、時計の針を1時間戻して1時とする（資料50）ことにより、

*朝の涼しい時間帯から活動を開始するので、冷房が節約できる。

*起床から就寝までの時間帯の中で、太陽が出ている時間帯が1時間増えるので、そのぶん、照明を節約できる。

などといった省エネ効果を狙ったものです。（資料51）

資料50 サマータイムの考え方（東京の7月初旬の例）



資料出所：金属労協政策企画局まとめ

資料51 サマータイムの省エネ効果

- ◎「住環境計画研究所」の推計（2007年）によれば、サマータイム制度の導入による直接的な効果だけで、石川県と富山県の全家庭用エネルギー需要に匹敵するエネルギーを節約（原油換算で91.3万KL/年）することができます。
- ◎アメリカでは、86年にサマータイム開始日を4月最終週から第1週に繰り上げ、年間約30万バレルの原油を節約したとのことです。2007年からは温室効果ガス排出抑制を図るため、サマータイム期間をさらに1カ月延長しました。アメリカ運輸省の研究では、サマータイムの実施によって1日あたり1%の原油節約効果があるとのことです。また、アメリカ・カリフォルニア州では、仮に通年サマータイムを実施した場合には、冬季の電力消費量が0.5%削減されると試算されています。
- ◎オーストラリア・ビクトリア州のデータによれば、サマータイムへの切り替え前1週間と切り替え後1週間では、最も電力需要の多い17時30分から19時30分の時間帯の電力消費量が2～5%少なくなっています。

資料出所：金属労協政策企画局まとめ

2002年3月には、社会経済生産性本部（現・日本生産性本部）がサマータイム制度を推進する「生活構造改革フォーラム」を発足させ、政府・国会議員への働きかけなどを強化しました。

金属労協は、2003年2月にサマータイム研究会を設置して検討を進めた結果、「サマータイム制度は、その実施期間中、明るい夕方の時間が増加し、活動の選択の幅が拡大することによって、地域社会とのふれあい機会の増加や、野外活動を通じた健康的な生活習慣の確立、また国民的な省エネ意識の向上が期待できる新たなライフスタイルに即した制度」であり、「新たなライフスタイルの確立と国民的な省エネ意識の向上に寄与する『きっかけ』となる制度」であると整理した上で、同年7月、その早期実現に向け、組織内における本制度の理解促進活動の強化を図りつつ、関係府省・組織に働きかけを行っていくことを確認しました。

2003年7～9月には、日本で初めて滋賀県がサマータイム導入実験を行ったほか、2004年から3年間、札幌商工会議所で導入実験が行われるなど、地方における実験的な取り組みも行われました。また、2004年8月には、超党派議員約130名からなる「サマータイム制度推進議員連盟」が発足し、2005年の通常国会でのサマータイム導入関連法案の提出をめざして活動を開始

するなど、サマータイム制度導入を巡る動きは本格化しました。

金属労協は2004年12月に開催した第47回協議委員会において、「サマータイム制度早期導入決議」を採択、サマータイム制度の導入が、実現に向け正念場を迎える中で、この機運を逃さぬよう、国会への働きかけ、世論形成の取り組みなどをさらに強化し、早期の実現に向け、全力を傾注していくことを決議しました。

議員連盟も具体的な法律の案文を作成するなど活動を強化しましたが、いわゆる郵政解散に伴う政局の激変の中で、サマータイム制度導入の動きは埋没し、実現に至りませんでした。

内閣府の「地球温暖化対策に関する世論調査」では、2005年にはサマータイム制度導入に賛成の者が51.9%と過半数に達していましたが、2007年には56.8%に増加、とりわけ雇用者では61.9%が賛成する状況となりました。サマータイム制度に対する認知が進んだことを背景に、金属労協は2007年12月、社会経済生産性本部、日本経団連（現・経団連）とともに甘利経済産業大臣に対して、また社会経済生産性本部とともに鴨下環境大臣に対して、サマータイム制度の早期導入を求める要請活動を展開しましたが、ここでも実現を図ることができませんでした。

この紙は再生紙を使用しております。

