

Denki Rengo NAVI

電機連合NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

2017年秋号

(2017年11月22日発行 通巻64号)

CONTENTS

論 点

真の働き方改革の実現に向けて

電機連合 書記長 神保 政史

特 集 人手不足社会とこれからの働き方

- 2 ① 人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか
東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史
- 7 ② 若年層のミスマッチと労使関係—採用時の問題—
立正大学経済学部 教授 戎野 淑子
- 13 ③ AIなどの技術革新が与える労働市場への影響
慶應義塾大学商学部 教授 山本 勲

羅 針 盤

- 18 平成30年4月からの法定雇用率の改定とその課題
社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

報 告

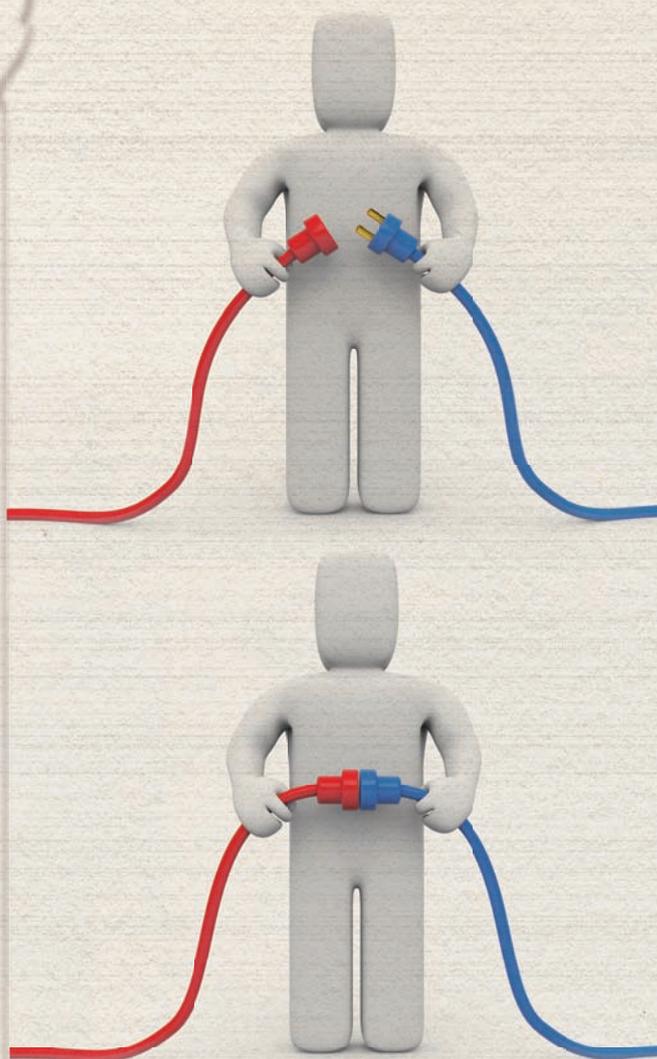
- 23 「エイジフリー社会」を実現するために何が必要か
～電機連合「ライフキャリアに関するアンケート」の
一次集計結果報告～
電機連合 総合研究企画室（電機総研）

おもしろデータ

- 31 明治安田生命調査より 育児の対価を年収にすると？
電機連合 総合研究企画室（電機総研）

先読み情報

- 35 政局優先の政治と政局偏重の報道に終止符を
ジャーナリスト 森 一夫



ISSN 1342-3924

真の働き方改革の実現に向けて

電機連合 書記長 神保 政史

浅野哲衆議院議員誕生

第48回衆議院議員選挙において、電機連合組織内公認候補「浅野さとし（茨城5区）」が、厳しい情勢の中で比例代表として当選を果たすことができました。

日本は、経済・財政、安全保障、人口減少、少子高齢化、格差拡大、働き方改革など早急に解決しなくてはならない課題が山積しています。

浅野哲衆議院議員は「新しい力で未来を拓く」を胸に、石上俊雄、矢田わか子両参議院議員とともに、これらの課題に立ち向かい、生活者、働く者の代表として国政に臨んでいきますので、皆様のご支援をよろしくお願いいたします。

労働基準法の精神と現場の実態

今回の突然の解散で重要法案の国会審議が先送りにされました。その一つに、私たちの働き方や生活に影響を及ぼす労働基準法改正をはじめとする働き方改革に関連する法案があります。

私たち労働組合は、働く者の雇用の維持・拡大と労働条件の改善を使命としていますが、その労働条件の法的な根拠に労働基準法があります。労働基準法は労働者の賃金や労働時間、休暇などの主な労働条件について、最低限の基準を定めたものです。

労働基準法の第一条「労働条件の原則」には、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」として「労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と記されています。この条文は法の趣旨を謳っており1947年4月の公布以来、戦後の日本の奇跡的な復興の原動力となった勤勉な労働者の労働条件を下支えしてきました。

しかしながら、近年、この法の精神が失われつつあることに危機感を覚えます。行き過ぎた

利益至上主義から労働に対する意識が変化し、労働基準法を遵守しない企業や経営者が増加し、労働環境の劣化をまねいています。一例をあげれば、働き方改革で重要課題とされる長時間労働。労働基準法では労働時間と時間外・休日労働について定められていますが、適正な管理と運営がなされずに長時間労働、不払い残業が常態化している企業が散見されます。長時間労働により心身の健康を害し、不幸なことに過労死に至ることも残念ながらあとを絶ちません。また、長時間労働はワーク・ライフ・バランス、育児・介護と仕事の両立、女性の活躍などの障壁にもなっています。

健全な労働環境を構築するのは、労働組合として最も重要な役割の一つです。働く者の声を法律や条例に反映させる取り組みや、春季交渉などで労働基準法を上回る諸条件を導入し、労働条件の改善を図ってきたことはその役割を果たしてきたといえますが、残念ながら運営面においては課題があるといわざるを得ません。

労使は労働時間を適切に管理し、必要に応じて適切な措置を講じなくてははいけませんが、実態把握を怠り、十分な措置が後手に回り、労働者の健康面や生活面に影響を及ぼしている実態を真摯に受け止めて改善を図らなくてはなりません。

今後、労働基準法が改正される見通しですが、真の働き方改革の実現に向けては、労使自治の下で主体的に取り組み、職場実態に応じた制度構築や業務改善と運営の徹底を強化し、雇用形態に関わらずすべての労働者が働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備しなくてはなりません。

電機連合は2017年総合労働条件改善闘争で確認した「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」の理念に基づき、真の働き方改革の実現に向けた取り組みを一層強化していきます。

特 集

人手不足社会と これからの働き方



先日、ある大学で寄付講座として学生に「働く」ことをイメージできるような講演をとの依頼があり、大変貴重な機会であると思いお受けした。自分の体験談をベースに「働くこと」や「労働組合」との関わりなどの話をさせていただいた。学生のみなさんはとても熱心に話を聞き、色々な質問をいただいた。これから社会に出て、日本を支えていってくれる若者に大変頼もしさを感じた。

そのような若者がこれから出る社会の現状はどうなっているのか、そして今後はどうなっていくのか。本特集では、「人手不足社会とこれからの働き方」と題して、3人の有識者に寄稿をいただいた。特集1では「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」について、特集2では「若年層のミスマッチと労使関係」、特集3では「AIなどの技術革新が与える労働市場への影響」について紹介する。

また、羅針盤では障害者雇用の新たな段階に入ることを意味する「平成30年4月からの法定雇用率の改定とその課題」について、取りあげている。

皆さまの活動の一助になれば幸いである。

人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史

1. 賃金の上方硬直性

ハローワークが把握する求職者数に対する企業の求人件数を意味する有効求人倍率は、2016年度には1.39倍と、バブル期以来の高水準を記録した。2017年8月時点の求人倍率は1.52倍と、単純計算では3件の求人に2人しか求職者がいないほどの深刻な人手不足の状態が続いている。

標準的な経済学の教科書を読んでも、人手不足になれば、労働市場の価格調整機能にしたがい、おのずと賃金は上昇してくると、書かれているのが通常だ。しかし、現実の日本経済は、そんな教科書の指摘とは、まったく異なる状況にある。厚生労働省の調べによれば、現金給与の実質的な購買力を示す実質賃金は、2016年に前年より0.7%アップするなど、徐々に上昇の兆しも見られるという。ただ、それにしても賃上げのペースは、人手不足の深刻さに比べても、非常に弱いというのが、大方の見方だ。

よく賃金が上がらないのは非正規雇用が増えたからといわれることがある。雇用者の約4割を正社員以外が占めるなど、今や非正規雇用は多くの職場にとって欠かせない存在である。正社員に比べて、平均すると4割程度も賃金が低い非正社員が増えると、雇用者全体でみたときの平均賃金はたしかに下がることになる。ただ、非正規雇用の不足が相当であるのならば、非正社員の賃金はもっと増えてよさそうなものだが、それほど顕著な上昇はみられない。新規学卒者

の採用内定が増えるなど、正社員の求人も着実に増えているものの、正社員の賃金も同様に伸び悩んだままとなっている。

経済全体でみたときの実質賃金は1990年代以降、短期的な需給変動にかかわらず、ほとんど変化が見られないなど、日本の経済は構造的な問題に陥っている。かつて経済学者ケインズは、失業が減らない理由として、人手が余っても賃金が下がらない「下方硬直性」を指摘した。現在の日本は、人手が足りなくても賃金が上がらず、生活も改善しない、賃金のいわば「上方硬直性」の状況に陥っているようにさえ思える。

だとすれば、その上方硬直性の理由は何なのか。そして、その構造から抜け出すことはできるのか。筆者は今年4月、ずばり『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』（慶應義塾大学出版会）という題名の書物を企画・編集した。そこでは海外の経済学雑誌に専門論文を掲載している第一線の労働経済学者や、労働政策に関連する業務に長く携わってきた政府やシンクタンクの担当者など、総勢21人に執筆を依頼し、それぞれの立場から賃金が上がらない理由を考察してもらった。以下では、そこで寄せられた論文のエッセンスのいくつかを紹介するとともに、今後賃金が上昇する可能性について論じてみたい。

2. 賃下げを嫌うことの影響

まず21人による16の論文のうち、4本に共通したのは、先に述べた下方硬直と上方硬直が、実は密接にかかわっているという指摘だった。

経済学では、価格は市場の需要と供給によって通常決まると習う。需要が増えて商品が足りなくなりそうだと価格が上がり、反対に供給が増えて余り気味になると価格は下がる。労働市場の需要と供給で決まる賃金も、同じ原理で増減すると考えられてきた。

ただし、食材や貴金属などの商品と違って、労働という商品は、人間の感情によっても少なからず左右される。行動経済学という人間の行動を経済学的に考察する最近の研究からは、労働者は過去に支払われた水準より賃金が下がることを、とても嫌がるのが指摘されてきた。だから賃金が下がることには抵抗もするし、実際下がってしまうと、とたんにやる気がなくなってしまう。反対に、賃金が下がりさえしなければ、上がることには、それほどこだわらないという性格の人が、日本に限らず、多くの国で観察されるという。

賃金が下がると労働生産性も下がることを経験的に知っている企業は、どのような行動に出るのだろうか。人手不足だからということで賃金を大幅に引き上げたとしてしよう。その後に思いがけず不況になると、今度は賃金を下げないと人件費がかさみ、経営が圧迫される。だが賃金を下げてしまうと労働者はやる気をなくし、結果的に生産性にも影響するため、下げるにも下げられない事態が予想されることになる。

だから、賃金が下げられない硬直性があると、今が人手不足でも将来また不況になることをおそれるような、先行きの見通しが暗い企業ほど、おいそれとは賃金を上げられないのだ。働き手

も働き手で、給料が下がりさえしなければよいので、多少の不平はあっても、それほど賃金が上がることには執着しない。

実際、本のなかでの企業データを用いた分析からは、過去10年間に月給の賃下げを一度も行わなかった企業ほど、最近でも賃上げをしない傾向がみられると指摘されている。賃下げが出来ない場合、企業は、将来の賃金調整の余地を残すため賃上げに慎重なることは、本のなかの理論的な分析からも確認されている。

このように労働者の心理によって賃金が制約される場合、どんなに拡張的な財政政策や金融政策を実施しても、賃金が上がるシナリオは成立しにくくなるのだ。

3. 高齢化の影響

加えて多かったのは、過去にない「高齢化」の進行が、賃金の動向に影を落としているという指摘だった。

年功的に上がる賃金や、生え抜きの長期雇用の傾向は、以前ほどには日本の企業でみられなくなったという声も多い。本のなかでも、年々増え続ける積み上げ型の賃金制度を企業は採用しなくなり、かわりに一定の範囲内で増減するゾーン型の賃金制度に変更する場合がみられるようになったという指摘もあった。

制度の変更は、新しく採用された人々に対して入社と同時に適用されることも多いが、既存の制度で賃金が決まっていた人々は、しばしば適用対象外になったりもする。おおざっぱに言えば、バブル入社世代までは、これまで日本的雇用システムとよばれた年功賃金や終身雇用の恩恵にあずかることも多かった。

そんな恩恵を受けてきた世代の男性が、2000年代後半以降、60歳に到達し、定年退職を迎え

るようになる。年功賃金が変化してきたといっても、それでも正社員であった彼らの賃金は、若い社員に比べれば、今も圧倒的に高い。定年によって、そんな高い賃金を失う高齢者が、多数にのぼることになる。そのなかには、いわゆる団塊の世代も含まれていた。高い賃金を得ていた人が、統計のなかから一気に退場して行くのだ。当然、平均でみた賃金には、強い下方圧力がかかっている。

さらに定年で辞めた人たちの多くは、そのまま引退することを選ばない。定年後も契約社員や嘱託社員などのかたちで会社に残り続けるか、別の会社で別の仕事に就くことになる。共通するのは、定年退職した高齢者は、きまって非正規雇用になるということだ。

賃金が上がらないのは、非正規雇用が増えたからだという人もいるが、どこで増えたかといえば、特に高齢者の間で大きく増えた。しかも団塊の世代を含む60代の非正規雇用が、大量に増えていった。その結果として、非正規雇用の高齢者の労働市場に限ってみれば、人手はどちらかといえば余り気味となり、その結果として賃金はなかなか増えない状況が続いている。

人手不足は、20代などの若い働き手に対して、特に深刻だ。少子化による人口減少の影響を考えると、若者の賃金は、もっと増えてもよかつたはずだった。しかし、若者の背後には、低賃金の大量の高齢者が、潜在的な競争相手として存在してきた。その影響を受けて、人手不足であるはずの若者、特に正規雇用以外の若者の賃金まで、伸び悩んでしまったのだ。

加えて、人手不足でどんなに労働需要が増えたとしても、それがどれだけの賃金上昇につながるかは、労働供給のあり方に依存するというのが、経済学の考え方である。もし多少賃金が上がったとしても労働供給が全体としてあまり

増えないとする。その場合には、一定程度の労働供給を確保するには、かなり大幅な賃金増加を企業は提示しなければならず、賃金はその分上昇していったらう。

しかし反対に、わずかに賃金が上がっただけで、一気に労働供給が増えるような状況ではどうだろうか。企業はあまり賃金を積み増さなくても大量の労働を供給してもらえるため、賃金は結果的にはそれほど上げずに済むことになる。実際、若者や男性に比べて、高齢者や女性の労働供給は賃金の変化に対して敏感に反応する（経済学用語を使えば「賃金弾力性が高い」）と言われている。政府は「一億総活躍社会」をキャッチフレーズに、高齢者や女性がもっと働くことを求め、事実、就業率は着実に高まってきた。その結果として、日本の労働供給は全体として以前に比べて賃金弾力性が高まっている可能性は大きい。

政府は同一労働同一賃金ということで、特に非正規雇用の賃金など、処遇改善に力を入れてきた。一方で、労働力人口の減少に対処するために、一億総活躍社会という看板も同時に掲げ、女性や高齢者の労働参加にアクセルをふかそうとしている。年金の支給開始年齢が65歳に延びたことの影響もあわせ、高齢者が労働参加をしてきた結果として、皮肉にも非正規雇用の賃金上昇にはブレーキがかかってしまったのだ。

4. 就職氷河期の影響

ここまで高齢者や若者について触れてきたが、実のところ、賃金面で近年もっとも辛い思いをしてきたのは、30代後半から40代前半の人々、特に大学卒の人々である。本のなかには、40代前半の大学卒（大学院卒を含む）の男性の月給を、2010年時点と2015年時点で比較した内容が

ある。

それによると2015年時点の月給は、2010年に比べて、平均すると実に約2万3千円も少なくなっていた。2015年の40代前半は、第二次ベビーブーム世代を含む、いわゆる就職氷河期世代だ。それに対し2010年の40代前半は、ぎりぎりバブル崩壊直前の、売り手就職世代だった。

氷河期世代は、新卒時の就職活動のときだけでなく、その後の職業人生でも、以前の世代に比べて多くの困難を経験してきた。転職はもはや当たり前になり、賃金が低い中小企業で働いている大卒も以前よりはずっと多い。さらに直前のバブル世代の採用が大量だったために、管理職に昇進するのも遅れてきた。それらがすべて氷河期世代の低賃金につながっているのだ。

さらに氷河期世代で深刻なのは、20代の若い頃に上司や先輩からの指導や、勤め先での教育や訓練を受けた経験が少ないと多くが感じていることである。氷河期世代が働き始めた2000年代初めには、ひんぱんにサービス残業という言葉がささやかれていた。だが、そんな激務をこなしてきた経験が、スキルの蓄積につながっていないと、当事者たちは言う。たまたま不況期に就職せざるを得なかったという理由によって、能力の開発が十分になされず、結果的に低賃金に今も甘んじざるを得ないとすれば、これ以上の不幸はあるだろうか。現在、賃金が上がらない背後には、かつての氷河期の頃からの能力開発の停滞が、影を落としていることも忘れてはならない。

今や日本の最大の労働問題とは、職場における能力開発の無残なほどの衰退である。ひとくちに人手不足といっても誰でもよいわけではなく、企業が本当に求めている人手とは、新しい時代の変化に的確に対応できる人材であることが多い。今後も、変化や不確実性への対応力を

社員が高めるには、職場での一定の能力開発が必要なのだが、時間的にも金銭的にもそんな余裕はないと多くの企業は口を揃える。外部から能力を持った人材を採用したいと考えているが、どこも能力開発をしないため、必要な人材は永遠に不足したままだ。

そんな能力開発に対する「フリーライド（ただ乗り）」志向の構造が蔓延し続ける限り、人手不足なのに賃金が上がらない状況は今後も続くだろう。

5. 賃上げの可能性

以上みてきたように、人手不足であるにもかかわらず賃金が上がらない背景には、複合的な要因が働いている。編集した本のなかでは、人手不足なのに賃金が上がらない背景として、他の要因の指摘もあった。そこでは各章を「需給」「行動」「制度」「規制」「正規」「能開」「年齢」という7つのポイントに整理している。たとえば「規制」の影響として、介護保険制度では事業者に支払われる介護報酬が決まっているため、それが制約となり、通常であれば賃上げをリードする成長産業であるはずの福祉分野での賃金を上げることが難しくなっている。また「制度」面では、企業にとって雇用者の社会保障の負担が重く、賃金を増やす余裕がないといった社会保障制度の影響に関する指摘もあった。これらは社会保障や財政問題と密接にかかわっており、その制度面の影響をなくすのは簡単ではない。

だとすれば今後も賃金が大きく上がっていく可能性はないのだろうか。いくつかのヒントはある。

高齢者や女性の労働参加は、雇用者に占める非正規比率を高め、結果的に全体の賃金を押し下げる方向に働いてきたのは事実だ。実際、1990

年代末から2000年代初頭の賃金の伸び悩みの最大の理由は、非正規比率の拡大にあった。しかし総務省統計局「労働力調査」をよく見ると、2010年代半ば以降、雇用者に占める非正規雇用の割合は、4割手前でほぼ横ばいの状態が続いている。それに伴い、非正規拡大が賃金を引き下げる影響は次第に薄れつつある。

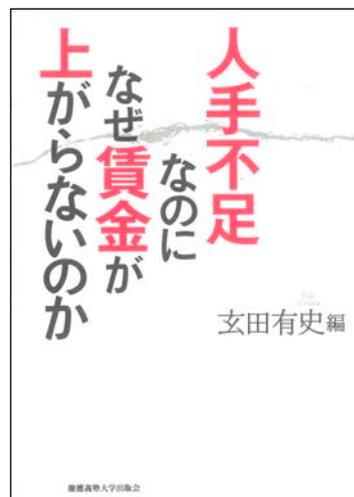
特に注目されるのは、1947年から49年生まれの団塊の世代は、2019年以降になると、すべてが70代になり、それまで就業を続けていた人々も、次第に労働市場から退出していく点だ。人手不足を補ってきた団塊の世代の引退が進む2019年以降は、賃金上昇の圧力が高まっていく可能性はある。

また賃下げを労働者が嫌う傾向はあるが、それは毎月の給料支払いに限られ、ボーナスには当てはまらない。月給は安定的に維持する。一方で業績の改善に労働者のさらなる頑張りを期待するのなら、まずは一時的にせよ、会社はボーナス増加で報いるのが先決だろう。反対に今後業績が悪化し、人件費を調整する必要性が生じた場合は減らすことを認めるなど、ボーナスにもっとメリハリをつけていい。

その交渉過程を通じ、労働市場の需給変動に対し年収を柔軟に調整できる仕組みを整えることも重要だ。組合組織率も高く、企業別組合が力を持っていた1980年代ごろまでは、労使合意

をもとにボーナスはもっと柔軟に支払われていた。それが日本の失業率を低水準にとどめたという指摘もある。2017年夏のボーナスには、人手不足が特に深刻な非製造業などにおいて一定のアップがみられた。今後、直近の人手不足への対応策として、さらなるボーナス増加を、労働組合は企業に対して要求すべきだ。

日本の労働者は働く報酬に対し、あまりに大人しすぎる。賃上げは、労働市場の神の見えざる手に導かれて、自然と実現するものではない。労働者の結束による発言（ボイス）の強化が今こそ問われている。労働組合にとって信頼を回復する絶好のチャンスだろう。



玄田 有史 編 (2017)
『人手不足なのに賃金が上がらないのか』
慶應義塾大学出版会 (定価 2,000円+税)

若年層のミスマッチと労使関係

－採用時の問題－

立正大学経済学部 教授 戎野 淑子

1. はじめに

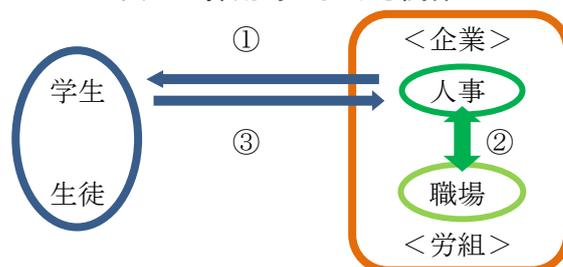
昨今、多くの企業で人手不足が発生し、事業運営に支障を及ぼす事態も生じている。そして、今後、労働力人口は一層減少することから、将来にわたり人手不足は懸念されているところである。そのため、潜在的労働力となっている女性や高齢者などの活躍が大いに期待され、就業を促進する施策も多々打ち出されている。

しかし、人手不足は、量的な問題とともに質的な問題があり、求めている人材が充足しなければ意味はなく、適材が適所で活躍することが重要である。とりわけ危惧されているのが企業の将来を担う人材であり、これからの日本を支える重要な担い手である若年層だが、人数は減少していく。さらに、現在、そこには質的な問題、つまりミスマッチ問題も多々発生している。そのため、3年以内の離職率は、高卒40.8%、大卒32.2%と依然と高く、このような早期離職は、職場の若年層の減少をもたらし、人手不足を加速させる。すなわち、人材の質的なミスマッチが、人材の量的不足問題にも繋がっている。そこで、若年層の不足について、絶対数が減少し量的な対応にはすでに限界もあることから、質的なミスマッチ問題からの対応策について考えていくこととする。ここでは、若年層の就職におけるミスマッチについて、その発生原因と解決の糸口を、労使関係の視点から検討を行う。

2. ミスマッチの背景

入社前に理解していた仕事内容や労働条件が実際とは異なっていることや、職場の雰囲気や人間関係が合わないと感じて、早期に離職することは少なくない。これらのミスマッチは、大きく次の3つの過程から生じ得るものと考えられ、その関係性を示したものが図1である。①企業が発信している情報を応募する学生や生徒が正確に理解していない、②そもそも企業が発信している内容が、職場の実態を正確に伝えていない（a. 人事が職場の状況を正確に理解していない、b. 職場（労組）が実態を正確に人事に伝えていない）、③企業が正確に応募者の人物を把握できていない、というものである。本稿では、労使関係に視点を置いているので、まず②の問題、次に③、最後に①について検討していく。ここで紹介する主な調査結果は、筆者も参加した、企業（人事）と労組（単組）へのアンケート調査（全国労働組合生産性会議「望ましい労働市場と働き方」2014年）に基づくものである。

図1 採用時における関係



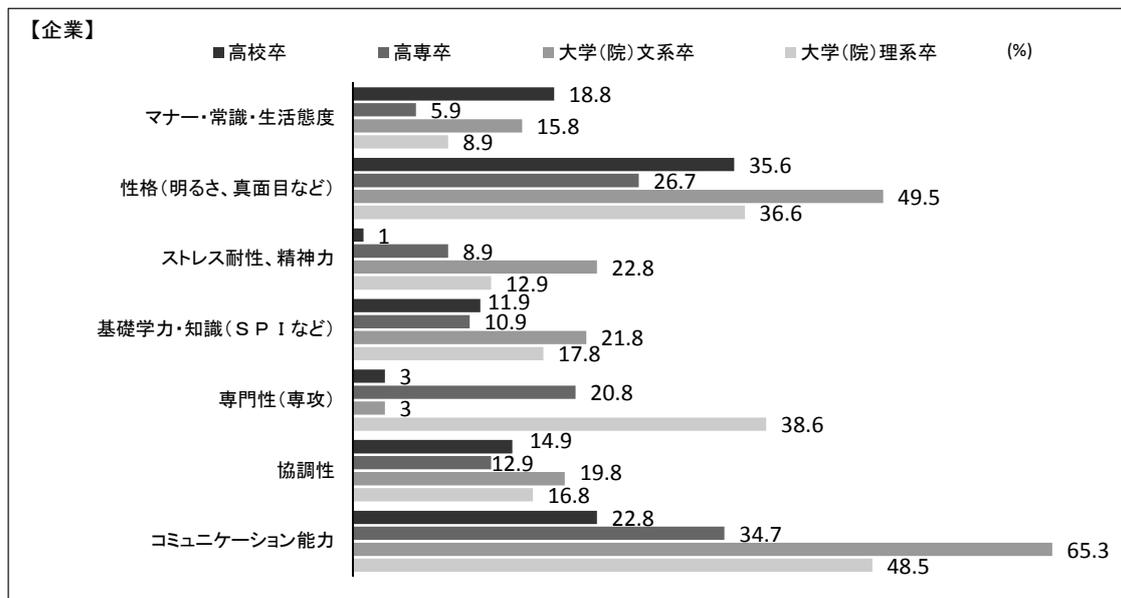
(1) 企業の理解と労組の理解

人事が発信している内容と職場の実態とに齟齬がないか(②) 検討していく。

まず、労使が新入社員に求めている人物像について見てみると、労使とも、いずれの学歴卒に対しても、「コミュニケーション能力」を重視している(図2、図3)。そして、次いで、企業

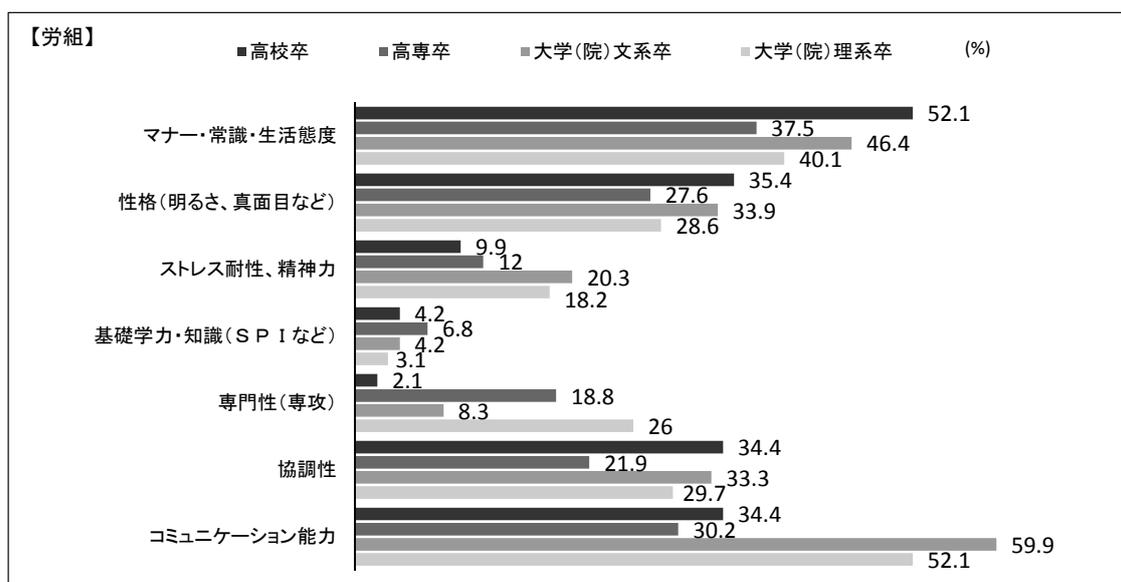
では「性格(明るさ、真面目など)」となっており、他方、労組では、「性格」は相対的に高いものの、それ以上に「マナー・常識・生活態度」が高い割合を示している。また、「協調性」についても、労組は企業と異なり高い。すなわち、企業(人事)と労組(職場)とでは考えに異なる点があることが分かる。

図2 新卒採用時の重視項目(企業)



出所：全労生「望ましい労働市場と働き方 報告書」(2015)より作成

図3 新卒採用時の重視項目(労組)



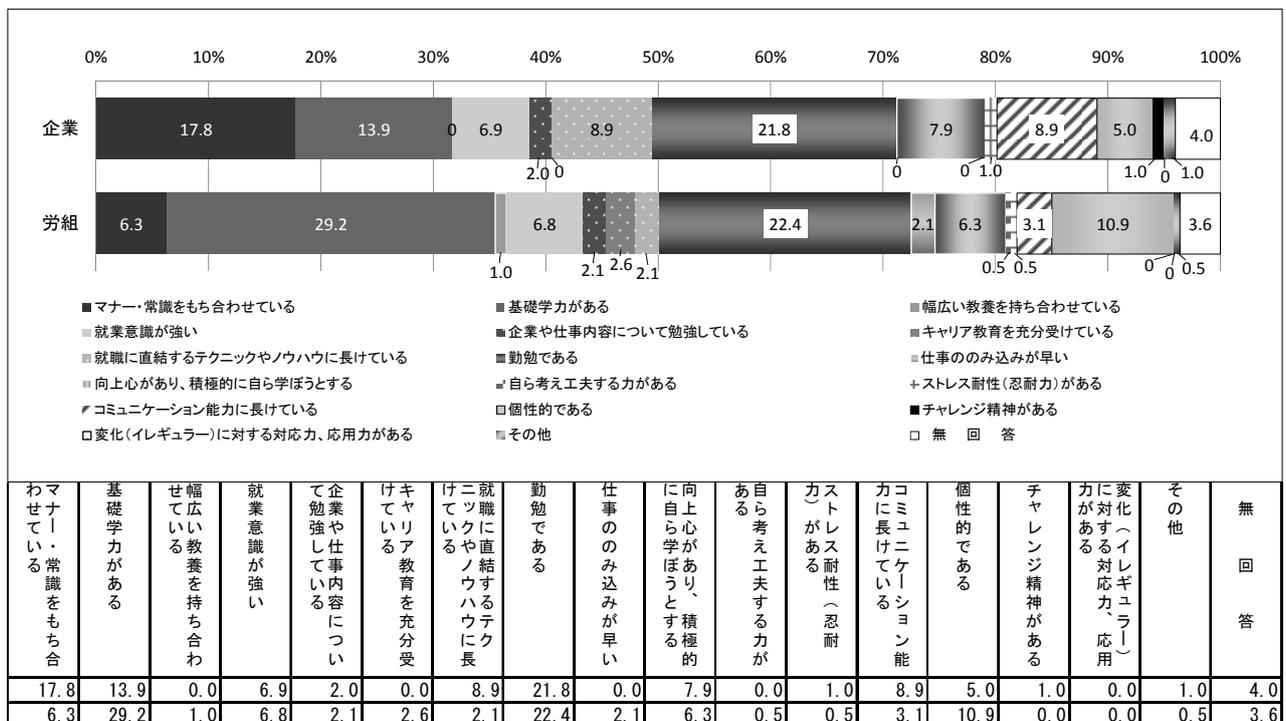
出所：全労生「望ましい労働市場と働き方 報告書」(2015)より作成

なぜ、求める人物像が違うのであろうか。そこで、労使が新入社員についてどのように評価しているのか、それぞれの見解を見てみることにする(図4)。企業では、第1位が「勤勉である」(21.8%)、第2位が「マナー・常識・生活態度をもち合わせている」(17.8%)、第3位が「基礎学力がある」(13.9%)となっており、労組でも、「基礎学力がある」が第1位(29.2%)、第2位が「勤勉である」(22.4%)である。労使とも、「基礎学力の保有」と「勤勉さ」については、共通認識を持っている。しかし、労組は第3位に「個性的」(10.9%)が挙げられており、「マナー・常識・生活態度」はかなり順位が下がる。他方、企業では、「個性的」であるという認識は薄いことから、「マナー等」と「個性の有無」については、企業と労組では見解が異なっている。

労組は、新入社員と職場で日々業務を遂行す

る中で、「マナー・常識・生活態度」が不十分であると感じており、そのため、求める人物像として指摘しているものと考えられる。他方、企業は持っていると思っているために、あえて指摘する必要性を感じていないのであろう。また、新入社員の「個性」についても、労組は「ある」と認識しているところが多いため、その個性を發揮しつつも組織人として活躍するために必要な「協調性」を強く求めており、企業は、個性が「ない」と理解していることから求める人物像に「協調性」が挙げられることは少ない。つまり、毎日ともに働く労組には見えているが、企業には把握されていない面もあり、新入社員への理解が異なっていた。そのため、労使の求める人物像にも違いが生じていたのである。そして、このことは、企業が応募者に発信している内容が、職場が真に求めている内容とは異なることも生じているということである。

図4 新入社員(組合員)の特徴/最も当てはまる項目



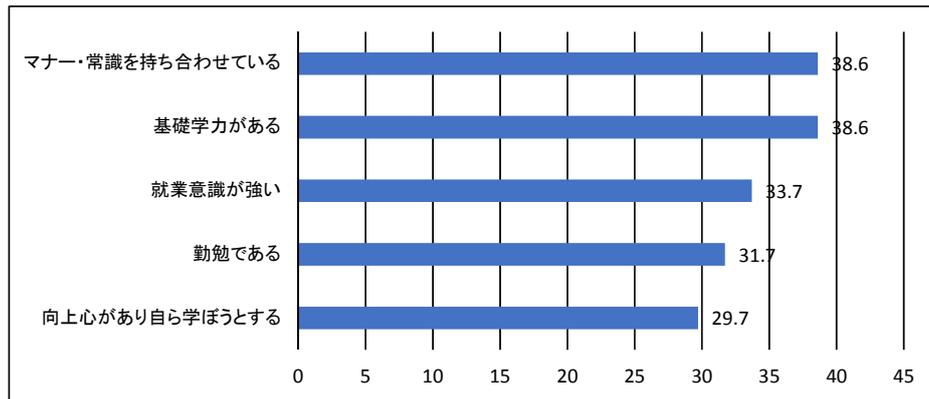
出所：全労生「望ましい労働市場と働き方 報告書」(2015)より作成

(2) 企業の応募者理解

それでは、企業は、応募者については十分に理解し、その人物像を正確に把握できているのであろうか(③)。応募者の特徴(上位3位まで)として、企業は、「基礎学力がある」とともに「マ

ナー・常識を持ち合わせている」を最も多く挙げており(38.6%)、先の新入社員への評価と共通していることから、応募者の印象がそのまま新入社員に継続しているものと思われる(図5)。

図5 応募者の特徴

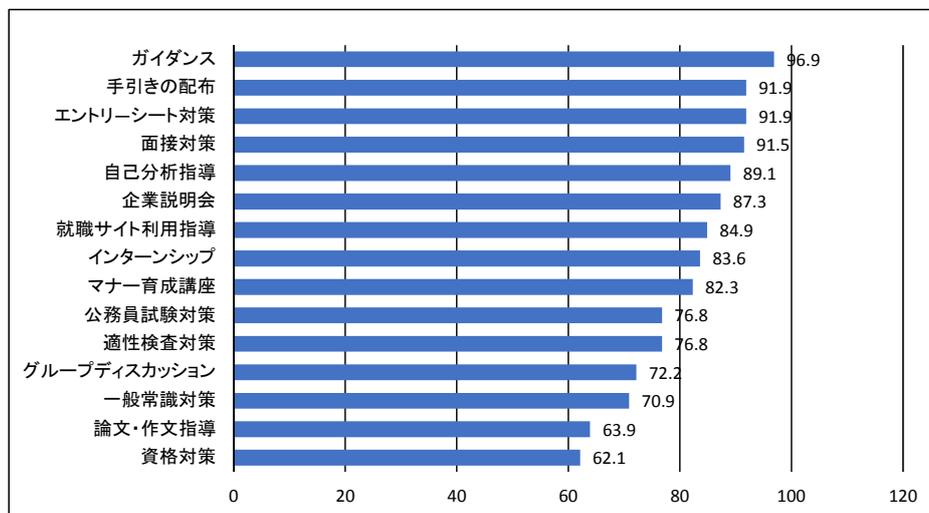


出所：全労生「望ましい労働市場と働き方 報告書」(2015)より作成

一般に、採用試験では面接が実施されるため、応募者の多くは基本的なマナーについて準備を行ってきている。ベネッセコーポレーションが実施した調査でも、大学の就職支援として、マナー講座は82.3%の実施率となっており、多くの大学生が準備していることが分かる(図6)。したがって、面接というある程度想定された場

でのマナーは身に着けており、企業の評価は高いのであろう。しかし、実際の仕事においては、様々な場面に直面し、それぞれに適した臨機応変な対応が求められる。そのため、新入社員とともに、その場に接している労組から見れば、先に述べたように、マナーや常識が欠けていると感じることが多々あると思われる。

図6 大学の就職支援

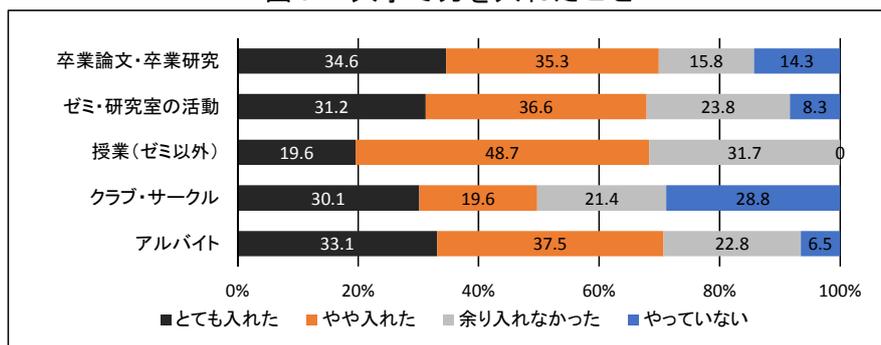


出所：Benesse 教育研究開発センター『大学データブック 2012』より作成

また、企業の採用担当者は、概して、非常に多くの学生が「アルバイト」と「クラブやサークル活動」に力を入れており、面接では同じような内容の話をするとの印象を持っている。しかし、「大学で力を入れたこと（「とても入れた」+「やや入れた」）」について大学生の回答を見ると、「アルバイト」（70.6%）と「卒業論文・

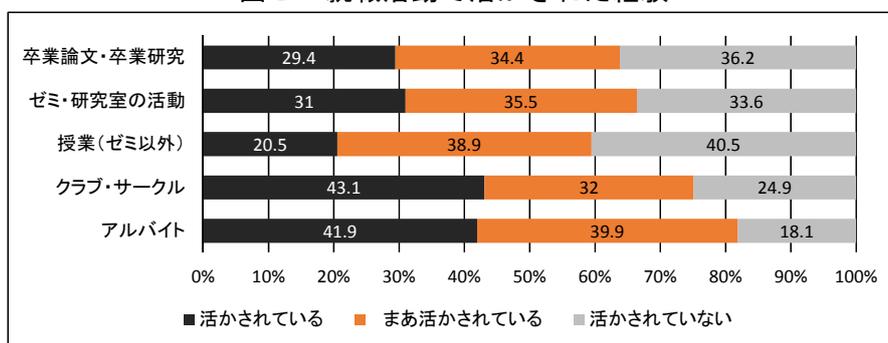
卒業研究」（69.9%）、「ゼミ・研究室の活動」（67.8%）が上位3位までにあがっている（図7）。そして「クラブやサークル」に力を入れた学生は49.7%と低い。なぜ実際に力を入れたことよりもクラブ・サークルの話をするのであろうか。

図7 大学で力を入れたこと



出所: Benesse 教育研究開発センター『大学データブック 2012』より作成

図8 就職活動で活かされた経験



出所: Benesse 教育研究開発センター『大学データブック 2012』より作成

学生が感じている「就職活動で活かされた経験」（「活かされている」+「まあ活かされている」）について見てみよう（図8）。最も多いのが、「アルバイト」で81.8%、次が「クラブやサークル活動」（75.1%）となっており、「採用試験や就職支援のための勉強」（69.3%）や「ゼミ・研究室の活動」（66.5%）、「卒業論文・卒業研究」（63.8%）よりも高くなっている。つまり、学生や生徒は力を入れて取り組んだことよりも、就職活動において役に立つと感じている内容を、

エントリーシートに記載し、面接時に話していることも少なくないのである。それは、先に述べた、企業の求めている人物像である「コミュニケーション力」や「明るく真面目な性格」を持っていることを示そうとしていることにあると思われる。わずかな面接時間や限られた紙面では、サークルやクラブ活動、またアルバイトの話が、自分が明るく真面目な性格で、仲間と上手くコミュニケーションをとれている人物であることを表現しやすい内容であると考えてい

る。例えば、一人で努力して勉強したようなエピソードでは、企業から求められている明るい性格やコミュニケーション力を持った人材像をなかなか表現しにくい。そのため、学生や生徒の本分である勉強に、在学中最も力を入れた人は決して少なくないであろうが、勉強したことよりもサークル・クラブ活動の話が登場することとなるのである。これは、企業が、本来意図していたことではないであろう。その上、多くの学生がサークル・クラブ活動、アルバイトの似たような話をする事になり、応募者について「個性がない」と企業は理解することになっていた。

(3) 応募者の企業理解

最後に、応募者が、企業の発信する情報を正確に理解しているか (①) 見ておこう。

生徒や学生に「コミュニケーション力」が求められていることは、企業から発信され、応募者はそのこと自体は分かっている。しかし、アルバイトやサークル・クラブ活動が就職活動に役に立つと理解しているように、そのコミュニケーションの中身については、必ずしも企業の意図することが正確に伝わっていない面もあった。そのため、採用に際し重視していながら、結果として新入社員が「コミュニケーション力」にたけていると思っている労使は少なく、特に、ともに仕事をする労組では、非常に少ない (図4)。そのため、一層、求める人物像として指摘されるのであるが、学生はその意味する内容を正確に理解しておらず、また企業も短時間の面接やわずかな文章から学生の真の姿を把握しき

れず、求めている人材を採用することが出来ない。このことは、企業のみならず、採用された若年層にとっても、大きな問題である。

3. おわりに

若年層のミスマッチの背景にある労 (労組) と使 (企業)、そして応募者 (学生・生徒) とのそれぞれとの間の情報伝達状況について検討を行ってきた。誌面の関係上、調査の一部を紹介するに留めざるを得なかったが、いずれの関係性においても課題があることが分かる。そして、現在、企業からの情報発信の問題 (①) に対し、企業は説明会、OB・OGとの交流会を積極的に開催するなど、様々な機会を設定し接触の機会を増やしている。また、職場の真の姿を理解してもらうために、ダイレクトに職場に触れることが出来るインターンシップも急激に増加している。そして、労組が学校への出前授業や、学生との交流会等も実施するようになった。このことは、①とともに応募者の企業理解の問題 (③) の解決にもつながっていくものと思われる。そして、労使間のコミュニケーション問題 (②) については、労組は企業 (人事) の見えていない部分を把握していることが少なくないことから、その内容を双方で共有し、解決策を協議することが非常に重要となっている。労使の協議が、質的ミスマッチからの人材不足を軽減し、明日を担う若年労働者の育成、そしてその活躍への一歩につながるものと思われる。さらなる労使協議の充実が求められているのではないだろうか。

<参考文献>

- Benessé教育研究開発センター (2012) 『大学データブック2012』
- 戎野淑子 (2015) 「雇用関係の『形成期』と『完結期』における労使関係」, 全国労働組合生産性会議『望ましい労働市場と働き方』
- 連合総合生活開発研究所 (2014) 『職場の年齢構成の「ゆがみ」と課題』

1. AIやロボティクスなどの新たな技術への期待と不安

少子高齢化に直面する日本の多くの企業で、人手不足が深刻化している。これまでは多少の人手不足が生じて、従業員1人ひとりが長時間労働することで仕事を回してきたかもしれないが、今後予想される慢性的な人手不足に長時間労働だけで対処できるとは考えにくい。さらに、昨今の「働き方改革」でも、女性や高齢者をはじめとする多様な人材を活用するための環境整備として、むしろ長時間労働は是正される方向性が示されている。

多様な人材の活用と並んで注目されているのが、AIやロボティクスなどの新たな技術の活用である。新たな技術が直接的に人材の代わりになることや、高齢者や女性の仕事や作業を技術がサポートすること、情報技術を活用した柔軟な働き方が普及することなど、日本の人手不足を緩和する処方薬としてAIやロボティクスの普及に期待が寄せられている。

一方、AIやロボティクスの普及に対しては、人手不足の対処という範囲を超えて、人が従事したい仕事まで奪ってしまうのではないかとといった不安もある。オックスフォード大学のオズボーン氏らの研究では、今後、日本や欧米の職業の半数前後がAIなどの新たな技術に置き

換え可能になることが示されている¹。彼らの研究結果をはじめ、AIが人の仕事を奪うという指摘は、多くのメディアにおいて、時にはセンセーショナルに報じられ、注目を集めている。

このように、新たな技術は日本の労働市場にプラスとマイナスの両方向の影響を与えると考えられる。しかし、どちらの影響が大きくなるかは一概には予想がつかない。本稿では、労働経済学のこれまでの研究を踏まえながら、日本の労働市場で今後どのような変化が生じるかを整理し、留意点や論点を示してみたい。

2. ICT普及による「雇用の2極化」の教訓

産業革命以降、急激な技術革新は一部の労働者の職を奪うといった警鐘がたびたび鳴らされてきており、経済学者のケインズはこれを「技術失業」と呼んだ。1980年代以降はコンピュータなどのICTの普及は、スキルの低い労働者の仕事を代替する一方で、ICTを活用できるスキルの高い労働者の生産性を高めた結果、賃金格差を拡大させたと指摘されている。技術革新の恩恵が高スキル労働者に限られることを「スキル偏向的技術革新」というが、近年の先進各国で観察される格差拡大の原因の1つとされている。

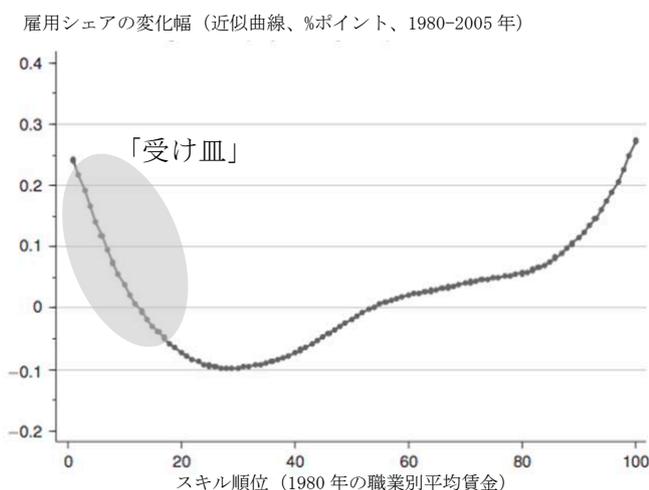
¹ Frey and Osborne (2013)。なお、オズボーン氏らの分析内容の留意点については山本 (2017) を参照されたい。

ところが、格差拡大の様子をより詳しく見ると、ここ数十年で増えている職種の中には、高スキル（あるいは高賃金）だけでなく低スキル（あるいは低賃金）のものも多く含まれることがわかる。例えば、修理工や配送ドライバー、介護サービスなどの仕事は一般には低スキル・低賃金労働と分類されることが多いが、多くの先進諸国で相対的に増加している。図1は1980年から2005年までの職業別にみたアメリカの雇用者のシェアの変化について、1980年時点の平均賃金毎にプロットしたものである。横軸は右に位置するほど賃金が高く高スキルの職業であることを示し、縦軸は0であればシェアは変化しておらず、0よりも上に位置するほどシェアがより高まったことを示す。

この図をみると、賃金が上位40%程度の高スキルが要求されるような職業では雇用のシェアが高まっており、ICTなどの技術革新によって高スキル労働者が増加したことがわかる。さら

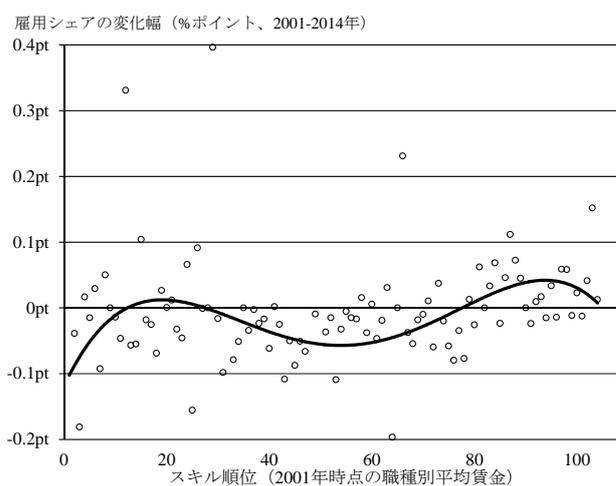
に注目されるのは、賃金が下位15%程度の低スキル労働の職業についてもシェアが高まっていることである。つまり、雇用者シェアは低スキル労働と高スキル労働で増加したのに対して、その間の中間スキルの労働が減少しており、中間層から低所得層・高所得層への雇用のシフトが生じたといえる。こうした現象は「雇用の2極化」と言われ、アメリカだけでなく日本も含め多くの国で観察されている。日本についても、『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）をもとに、2001年時点での職業別の平均賃金（年間給与を時給換算した賃金）と2001年から2014年までの雇用シェアの変化幅の関係を図2に示してみると、高賃金と低賃金の職業で増加傾向にある一方で、中程度の賃金の職業では減少傾向にあることが確認できる。もっとも、極めて低い賃金の職業や極めて高い賃金の職業については雇用シェアが減少しているなど、アメリカほどは顕著な傾向にはなっていないこともわかる²。

図1 アメリカにおける雇用の2極化



出所：Autor and Dorn（2013）のFigure 1

図2 日本における雇用の2極化



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

² 同様の指摘は池永（2009）や三谷・小塩（2012）でもされている。

では、この「雇用の2極化」の原因はどこにあるのだろうか。労働経済学の研究では、コンピュータをはじめとするICTなどの技術は、必ずしも低いスキルを持つ労働者を代替したのではなく、技術でも遂行できる業務（タスク）の種類に応じて代替が生じたと説明する。例えば、タイピングや電卓計算、データ入力・整理といった定型的なタスク（ルーティンタスク）はスキルの高低にかかわらずICTなどの技術で遂行可能なため、そうした仕事に従事していた労働者の仕事がなくなる。一方で、企画やコンサルティング、研究開発といった知的労働や運転・修理・給仕といった肉体労働などの非定型的なタスク（ノンルーティンタスク）はICTでは遂行できないため、代替されにくい。その結果、ルーティンタスクが多い事務や労務作業といった中程度の賃金の仕事がなくなり、代わりにノンルーティンタスクの多い高賃金の仕事（知的労働）と低賃金の仕事（肉体労働）が相対的に増加し、「雇用の2極化」が生じたと考えられる。定型的なルーティンタスクの減少が顕著だったことから、この現象は「定型化仮説」とも呼ばれる。

ここで注目すべきは、定型化仮説が指摘するように、ICTなどの技術に中間層の仕事が代替されたとしても、ノンルーティンタスクに従事するサービスや運転などの低賃金の仕事は残されていたため、それらが雇用の「受け皿」としての役割を果たしたことである。つまり、賃金格差は生じたものの、「受け皿」として雇用は残されていたため、ICTによる大量の「技術失業」は生じなかったともいえる。

ところが、AIやロボティクスなどの新たな技術の進歩・普及によって、これまで雇用の「受け皿」になっていたノンルーティンタスクまでも、人でなく機械で遂行できるようになることが予想されている。ビッグデータや深層学習・

機械学習を活用しながら、AIなどの情報技術は複雑な計算や作業を自律的に行えるようになるし、レストラン・ホテルのサービス、運転・配送作業、カスタマーサービスなどの手仕事・肉体労働も、ロボットがスムーズに行えるようになるといわれている。そうすると、「受け皿」においてノンルーティンタスクに従事していた労働者が大量にAIやロボットに代替され、結果的に深刻な「技術失業」が現実のものになる可能性がある。このことこそが、上述したAIが人の仕事を奪うという警鐘の根拠になっており、たしかに悲観的なシナリオを描きやすい。

3. AIによる技術失業の真偽

AIによる「技術失業」は本当に深刻なものになるのだろうか。技術失業を指摘する多くの研究や主張をみると、雇用が奪われる側面が強調されている一方で、新たな技術が雇用を創り出す側面はあまり考慮されていない。しかし、多くの経済学者が考えてきたように、新たな技術は雇用喪失だけでなく雇用創出をもたらすため、「技術失業」は深刻化しない可能性も十分ある。創出される雇用としては、①新技術を設計・開発・製造するために必要となるもの、②新技術を社会経済に広く普及させるために必要となるもの、③新技術の利活用によって生じる経済成長に伴うものなどが挙げられる。

日本の産業特性として製造業のウエイトが大きいことを踏まえると、①の開発にかかる雇用増加は他国よりも期待できるだろう。人口規模が大きいことを踏まえると、②の普及にかかる雇用増加も期待できる。問題は③の経済成長に伴う雇用増加が、日本でどこまで実現するかということにある。

過去を振り返ると、新たな技術が開発されて

も、すぐには生産性の向上や経済成長にはつながらず、技術進歩と生産性向上・経済成長には時間的なギャップが生じる「生産性のパラドクス」があったと指摘されている³。この「生産性のパラドクス」が生じるのは、新技術を使いこなすための組織・経営改革といった「補完的イノベーション」が起きるのに時間がかかるため、新技術の利活用が進まずに宝の持ち腐れになってしまうからである。そう考えると、AIやロボティクスなどの新たな技術を迅速にフル活用できるような体制が日本企業の職場で整うかが重要になる。

4. 日本企業の目指す方向性

日本的雇用慣行の下で、日本の企業の正社員はジェネラリストとして働くことが多く、1人ひとり、多様なルーティンタスクとノンルーティンタスクをさまざまな組合せで遂行していると考えられる。また、企業内で人材育成を行うことが多いため、人的投資を行った正社員には長期間働いてもらうことが企業にとって合理的になる。このため、AIなどの新技術が利用できるようになったとしても、日本企業では正社員を新技術で置き換えることはしにくいと予想される。つまり、日本的雇用慣行があるために、日本の正社員の雇用は新技術に代替されにくい側面がある。事実、先進各国の労働者のタスクの種類を比較した海外の研究によると、日本の労働者のルーティンタスクの相対的な量は22カ国中4番目に多くなっている⁴。つまり、日本では、必ずしもICTなどの技術の普及によって

ルーティンタスクが顕著に減少したとは限らず、雇用が温存されていた可能性が指摘できる。

この点は短期的にみれば雇用が守られるという意味でいいのかもしれない。しかし、長期的にみれば、雇用を温存している日本企業は、新技術を企業内でフル活用している海外企業との競争に負けてしまい、国内の雇用そのものが減少してしまう危険性がある。

よって、長期的にみれば、新たな技術は積極的に利活用し、それによって生産性・競争力を高めることが重要といえる。海外の研究では、ICTを利活用している企業ほど、生産性の伸びが大きくなることが確認されており、このことはAIなどの新技術についても当てはまる可能性が高い。

日本企業で新たな技術を積極的に利活用するためには、日本的雇用慣行を修正することが必要となろう。現在取り組んでいる「働き方改革」を補完的イノベーションの一環として位置づけ、正社員が長時間働くことで環境変化に対処するスタイルを改め、仕事のプロセスやタスクの整理などを進めることで、新技術を導入しやすい体制を整えるべきである⁵。単に人手不足を補うためにAIなどの新技術を利活用するのではなく、さまざまな職場で新技術を利活用した生産性の向上を図ることで、雇用全体のパイを拡げ、技術との共存を目指すべきといえよう。

ここで懸念されるのが、日本における情報技術の利活用の遅れやリテラシーの低さである。『情報通信白書 2016年度版』（総務省）に示されている日米の労働者に対するアンケート調査結果によると、仕事でのコンピュータの利用時

³ Brynjolfsson and McAfee (2014) など。

⁴ 詳しくは DeLaRica and Gortazar (2016) を参照されたい。

⁵ 日本的雇用慣行の下での働き方の課題点などについては山本・黒田 (2014) を参照されたい。

間は圧倒的に日本のほうが短い。また、新たな技術に対する認知度についても、シェアリングエコノミー（民泊やUberなどのサービス）やデジタルファブ리케이션（3Dスキャナー・プリンターなどを活用）といった概念について「ほとんど知らない」と回答している割合は、アメリカで4割前後なのに対して、日本では7割前後と高い。AIなどの新技術を利用するためには、企業・労働者がともに新たな技術に対するリテラシーを高めることが必要といえる。

仕事でAIなどの新しい技術を利用するようになれば、ストレスの少ない生き活きとした働き方を実現できるようになる可能性もある。例えば、労働者がやりたがらない負荷やストレスの大きいタスクをAIなどの新技術で遂行し

てもらえるようになれば、労働者は働きがいのあるタスクに専念することができる。また、新技術を活用するための補完的イノベーションとして「働き方改革」が進むことで、長時間労働が是正されたり、テレワークなどの柔軟な勤務が普及したりすることを通じて、労働者のワークライフバランスや健康、満足度、幸福度などが改善することも期待できる。

AIなどの新しい技術の普及には雇用が奪われる危険性もある一方で、人手不足の解消や新たな雇用の創出、生産性の向上、働きやすさや健康の向上などの便益もあるため、適切な活用を通じて、技術と労働者との共生を目指すべきといえよう。

<参考文献>

- Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, W W Norton & Co Inc (村井章子訳『ザ・セカンド・マシン・エイジ』日経 BP 社)
- DeLaRica, S. and Gortazar, L. (2016) “Differences in Job De-Routinization in OECD Countries: Evidence from PIAAC,” IZA Discussion Paper Series, No..9736
- Frey, C., and Osborne, M. (2013) “The future of employment: how susceptible are jobs to computerization,” OMS Working Paper, University of Oxford
- 池永肇恵 (2009) 「労働市場の二極化—IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』No. 584, 73-90 頁
- 三谷直紀・小塩隆士 (2012) 「日本の雇用システムと賃金構造」『国民経済雑誌』206(3), 1-22 頁
- 山本勲 (2017) 『労働経済学で考える人工知能と雇用』三菱経済研究所
- 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析：超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得
や考え方を生み出す一助とするため、有識者の方々に
研究成果の一端を報告いただきます。

社会福祉法人

電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

はじめに

平成25年4月に、障害者雇用促進法が改正された（以下、改正法と呼ぶ）。その主たる改正項目は、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務と、法定雇用率の算定基礎の見直しであった。差別の禁止および合理的配慮の提供義務は、平成28年4月1日に施行されているが、精神障害者を含む雇用率の算定基礎の見直しについては、法定雇用率の改定とともに来春、平成30年4月1日によいよ施行される。

そもそも平成25年の改正法は、障害者雇用にとって重要な意義を有する改正であったが、平成30年4月に施行される法定雇用率の改定は、障害者雇用施策の新たな段階に入ることを意味する。しかしその一方で、雇用する事業主側の懸念や不安視する声も伝わってくる。そこで本稿では、法定雇用率改定に着目しつつ、それに付随する納付金や特例子会社制度等について若干の考察を加えることとする。

1. 法定雇用率制度

(1) 平成25年の改正以前

日本の障害者雇用は戦後に始まる。戦争で負傷し障害を負った帰還兵への対応のためである。終戦直後の昭和22年には、職業安定法において身体障害者に対する職業紹介・職業指導が規定

された。

昭和35年には、身体障害者雇用促進法が制定され、わが国において初めて法定雇用率制度が登場した。当時、努力義務規定でしかなかったが、昭和51年に義務化されている。

法定雇用率の対象として知的障害者が加わったのは、昭和62年である。しかし当時は、みなし雇用¹でしかなく、義務化されたのは10年後の平成9年である。

精神障害者については、平成16年の労働政策審議会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について一就業機会の拡大による職業的自立を目指して一」において、将来的には雇用義務制度の対象にすることが考えられるとの答申が出され、とりあえず平成18年にはみなし雇用の対象となった。その後も義務化に向けて議論されてきたが、平成20年の法改正の際には、「精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと」との附帯決議が行われるにとどまった。

(2) 諸外国の制度

ところで、諸外国の例を、ここで簡単にみておきたい。障害者の雇用を促進する手立てとして、「雇用率制度」と「差別禁止、機会均等法制」の二つの潮流に分類できる。

「雇用率制度」とは、日本も該当国であるが、法律で一定規模以上の企業等に所定の雇用率を義務として割当て、未達成の場合には相応する

経済的負担（納付金）を求めるものである。したがって、「割当制」とも呼ばれる。この分類では、フランス、ドイツが当てはまる。また雇用率において、フランスが6%、ドイツが5%と、日本の2%より高く、対象企業の規模もフランス、ドイツは20人以上で、日本の50人以上より対象が広いという特徴がある。

「差別禁止・機会均等法制」は、雇用主が差別のない採用手続と昇進基準を用いること、障害者の就業環境を整備すること等の義務を負うとするもので、アメリカとイギリスがこの制度の代表的な国である。アメリカでは「障害を持つアメリカ人法（ADA）」、イギリスでは「2010年平等法」が根拠法となっている。

障害者の雇用を促進する手立てについては、各国それぞれであるが、この背景には人種や民族、国家の生い立ち等に加え、第一次、第二次世界大戦を経て形成されていく各国の思想や人権概念などが、障害者雇用制度にも色濃く反映していると思われる。

(3) 平成25年改正

政府は平成25年4月19日、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定し、第183回国会（参議院先議）に提出、同法案は6月13日に可決成立した。今回の法律案において、法定雇用率設定の算定基礎の対象に、精神障害者が加えられたのである（図1）。

なお、精神障害者を含む法定雇用率の設定についての施行期日は、法律で平成30年4月1日

とされているが、一定期間の激変緩和措置が設けられることになった。これは、法定雇用率達成企業の割合が当時46.8%と半数にも達しておらず、また平成25年4月からは障害者雇用率が2.0%に引き上げられたばかりで、今後、雇用率未達成企業の増加が見込まれたためである。

経過措置としての激変緩和措置は、平成30年4月1日から平成35年3月31日までで、「対象障害者の雇用状況その他の事情を勘案して政令で定める」²こととし、本来の計算式で計算した率よりも低く設定することができるとした。また、具体的な引き上げ幅について、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論し、政令で定めるとされた。

(4) 平成30年4月からの法定雇用率

平成29年5月に開催された労働政策審議会障害者雇用分科会は、平成30年4月以降の雇用率について厚生労働省案を「了承」した。その内容は次の通りである。

- ① 民間企業の法定雇用率を「2.2%」（現行2.0%）とする。
- ② 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げる（平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は「2.3%」とする³）。
- ③ これにより、対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がる（2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は従業員43.5人以上となる）。

図1 法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

(5) 法定雇用率改定の課題

法定雇用率の引き上げは、障害者雇用の推進に大きく貢献することになることから、一般的には歓迎される。ところが、障害者を雇用する企業の側からは、実際、戸惑いの声が聞こえてくる。そこで、雇用率引き上げの課題について考察したい。

第一は、支援策がまだまだ不十分であることである。そもそも激変緩和措置が設けられた背景は、「十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援策の充実を進めつつ、実施する」⁴必要があったからである。とくに精神障害者の雇用においては、「多様な障害特性に加え、疲労やストレスに弱いので、症状が安定しない傾向があり、『就労の困難度（職業能力）』を見極めることが難しく、職場定着に向けての課題が多い」⁵と言われ続けてきた。この点、ジョブコーチ⁶の運用改善や、障害者就業・生活支援センター⁷の体制強化等が図られてきたが、まだ準備万端とは言い切れない実情にある。そこで行政側からも、「障害者トライアル雇用奨励金の助成期間の長期化等、企業にとって使いやすい助成金制度になる見直しや、障害者雇用の促進につながる新たな助成金制度の創設も必要になるであろう」との見解が示されており⁸、この点、早期に実現されることを望みたい。

第二は、あまりに急ピッチな雇用率の引上げである。義務化された昭和51年以降の法定雇用率の推移をみると、雇用率1.5%から1.6%への引上げには11.5年、1.6%から1.8%は約10年、1.8%から2.0%は約15年の年月をかけてきたが、2.0%から2.2%への引上げはわずか5年で、更に今後3年を経ずして0.1%引き上がり、平成35年には算式通りの法定雇用率となる。これは、あまりにも急ピッチな引き上げであり、実際、

障害者を雇用する企業の戸惑いを理解できなくはない。それに、雇用率の算式から見て分かれるとおり、企業が障害者雇用を進めれば進めるほど分子（障害者の常用労働者数）が大きくなり、その結果、雇用率はアップするという仕組みとなっている。「企業の努力による障害者雇用進展が算式の分子を増やし、法定雇用率を押し上げるという皮肉な問題も派生する」⁹のである。このようなことが、障害者を雇用する企業の意欲を削いだり、徒労感だけを生んだりしないよう配慮が必要と思われる。

第三は、雇用率達成企業が50%を割っているにもかかわらず、今回、対象となる事業主の範囲が従業員45.5人以上に更に広がることである。とくに、障害者雇用の現状を規模別にみると、従業員数50～300人未満の中小企業の低さが顕著であり、企業規模による取り組みの温度差が鮮明となっている。今後、中小企業の奮起が期待されるが、対象となる事業主の範囲が広がることから、雇用率未達企業が増加するのは確実と思われる。

このような状況もあって、日本経団連は、「（今後の）見直しに際しては、雇用率達成企業割合が50%を下回っている場合、算定式に基づく機械的な雇用率の引上げを行わずに、雇用率の引上げ幅を調整する仕組み」が必要ではないかと提言¹⁰している。また、中島隆信慶應義塾大学教授も、「現行制度のもとでの法定雇用率の拙速な引き上げは、資源配分をゆがませ、かえって障害者と企業双方に不利益をもたらしかねない」と懸念している¹¹。

これらの提言について、障害者の一般就労をめざす立場からは、達成が困難という理由だけで調整するという主張は、にわかに賛成し難いが、将来的な検討課題とすることについては排除するものではない。

2. 納付金、特例子会社制度

(1) 障害者雇用納付金

障害者雇用を促すという意味において、その効果あらしめたのは法定雇用率であるが、未達の場合、納付金をおさめるという納付金制度が付随していることの意義は大きい。この納付金制度とは、障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体として障害のある人の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するものである。納付金制度は、昭和51年の制度創設以来、300人超雇用する事業主のみを対象としてきたが、中小企業における障害者雇用の促進を図るため、平成22年7月から200人超雇用する事業主、平成27年4月から100人超雇用する事業主に対象範囲を拡大する等の方策が採られてきた。

ところで、この障害者雇用納付金については、雇用率の未達成に対するペナルティと理解されている向きもあるが、法的性格は、「受益者負担、罰金、税金、社会保険料等、国家が国民に対して賦課徴収できる金銭の概念とは異なり、障害者雇用に関する事業主の社会連帯責任の履行を担保するための経済的制度であり、雇用率を超えて障害者を雇用する事業主への調整と、各種助成金の支給により雇用を促進するための事業主の共同拠出金的なものである」¹²。したがって、法違反した場合の罰金といったものではないのであるが、そのことをもって、「障害者を雇用しなくても、納付金さえ払えばいいのだろう」といった事業主の投げやりな声が聞こえてくるのは残念である。納付金を支払っても、その企業には何も生まれない。それならば、企業に貢献するであろう障害者の雇用を促進してほしいの

である。

(2) 特例子会社制度

特例子会社とは、障害者のための職場を子会社として独立させることであり、「障害者の労働能力や就業条件に配慮し、職域拡大を図る効果がある。公共職業安定所の認定を必要とし、子会社は障害者雇用率制度及び障害者納付金制度の適用上、親会社の事業所とみなされる。特に、大企業における障害者の雇用促進策として活用されている」¹³。

特例子会社制度は、昭和51年の障害者雇用促進法改正の際、まず通達として開始され、昭和62年の同法改正で法定化された。平成28年6月1日現在、448社（前年比26社増）、特例子会社に雇用されている障害者の数（重度はダブルカウントした数）は26,980.5人（身体障害者10,277人、知的障害者13,815人、精神障害者2,888.5人）で、特例子会社が障害者雇用に一定の役割を果たしていることが読み取れる。

課題とされるのが、障害者に特別の配慮をした子会社にもかかわらず、①比較的障害程度の軽い障害者を採用している、②正規ではなく、非正規での雇用とする子会社が多い、③最低賃金のアップをコストに反映させないために、労働時間を短縮する子会社や最低賃金の減額特例を行っている企業もみられる。さらに、「特例子会社での労働条件は、親会社である大企業のそれとは異なるのが一般的」¹⁴である上、特例子会社から親会社への移行を前提としていないことから、「インクルージョンの観点から見て問題がある」¹⁵とのきびしい指摘がある。これらの批判も踏まえて、特例子会社が本来主旨に沿って適正に運営されることが必要である。

おわりに代えて

法定雇用率は、平成25年に続き、平成30年以降も、急ピッチで引き上げられようとしている。ところが、障害者を雇用する企業から言えば、雇用率は急ピッチに上がるが、そこを理解し応援してくれる具体的な支援策が、行政や関係機関からなかなか示されないというのが本音ではないだろうか。

このような中、9月20日から厚生労働省の「第1回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が始まった。平成30年夏ごろを目途に成案を得たいとしている。

この研究会に対し、今まで述べてきた問題や課題等について突っ込んだ議論が展開されることを期待しているが、いくつか不安もある。それは、急ピッチな法定雇用率引き上げに対する企業の悲鳴に呼応して、現在の厳格な法定雇用

率制度の枠組みを安易に緩めて、せっかく加速している障害者雇用を減速させてしまわないかという懸念と、逆に現実を見ずに、原理主義的立場に拘泥して原則論に終始した議論になりはしないかという不安である。

それに、今後は量にもまして雇用の質に焦点があてられなければならない。すなわち、差別禁止や合理的配慮の提供の、より確実な実効性である。このような点に留意されて、研究会では建設的で熱心な議論が交わされることを期待している。

最後に、本稿では労働組合とのかかわりにおいて述べてこなかったが、障害者に対し働く場を提供するために更なる努力をしてほしいという思いと、働く障害者が働きがいや生きがいを見いだせる職場づくりに、労働組合の立場で支援してほしいと願っていることを申し添えておきたい。

1. 「みなし雇用」とは、法定雇用率の算定基礎の対象ではないが、企業が雇用した場合、雇用したものとみなして、実雇用率にはカウントすることができるというもの。
2. 障害者雇用促進法第43条第2項に「総数の割合を基準として設定するものとし、(略)、当該割合の推移を勘案して」とあるのを、「総数の割合に基づき、(略)、対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して」と、経過措置により読み替えることとされた。
3. 「引き上げの時期は、今後労働政策委員会において議論」される（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「事業主のみなさまへ」より）。
4. 労働政策審議会意見書による。
5. 日本経済団体連合会「障害者雇用率の見直しに向けて～分け隔てない共生社会の実現～」(2017年4月6日配布資料) 2頁。
6. 「ジョブコーチ」とは、障害のある求職者の職業生活への適応に向けて就労支援する専門職で、正式名称は「職場適応援助者」である。
7. 「障害者就業・生活支援センター」とは、職業生活における自立を図るために、就業およびこれに伴う日常生活または社会生活上の支援を必要とする障害者の職業の安定を図ることを目的としている。
8. 厚生労働委員会調査官 山口大輔氏「立法と調査(2013.9 NO.344)」(参議院事務局企画調整室編集・発行)
9. 一般社団法人障害者雇用企業支援協会 丹下一男氏「障害者雇用に関する法改正への取組み」(「ビジネス法務」2013.7)
10. 日本経済団体連合会「障害者雇用率の見直しに向けて～分け隔てない共生社会の実現～」(2017年4月6日配布資料) 4頁。
11. 「障害者雇用の拡大へ、施設への『業務委託』活用を」(日経新聞「経済教室」2016年11月3日)
12. 労働省職業安定局「障害者雇用対策の理論と解説」(平成10年)
13. 福祉臨床シリーズ編集委員会編『就労支援サービス 雇用政策・雇用支援』(弘文堂、平成20年12月) 176頁。
14. 長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本一概要と展望』(生活書院、2012年10月20日) 193頁。
15. 永野仁美著「障害者雇用政策の動向と課題」(日本労働研究雑誌NO.646 2014年5月) 11頁。

「エイジフリー社会」を実現するために何が必要か ～電機連合「ライフキャリアに関するアンケート」の一次集計結果報告～

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

電機連合では、第64回定期大会における運動方針にもとづき、「エイジフリー社会」を実現するための課題の検討を目的とした「ライフキャリア研究会」を設置した。ライフキャリアとは、職業のみならず人生全般から捉えるキャリアを指す。本研究会では、現状の把握や意識、およびその課題を明らかにするため「性格と仕事の経験」や「ワークライフバランスと労働時間」「健康と介護」「60歳以降の働き方」に関するアンケート調

査を実施しており、本稿では、一次集計した結果の概要を報告する。

【調査の実施概要】

本調査は、組合員を対象にした組合員調査（A票）と管理職を対象にした管理職調査（B票）の2調査を行った。2017年5月に調査票を配布し、7月に回収した。調査票の配布・回収状況は以下の通りである。

調査票配布対象者および回収状況

調査票名	調査対象	配布数	回収数（回収率）
A票 組合員調査	組合員	10,086枚	8,819枚(87.4%)
B票 管理職調査	管理職・幹部社員	605枚	563枚(93.1%)

※年齢・職種の記載がないもの、現在組合の専従役員は除いたサンプルで分析している。

【調査回答者のプロフィール】

(1) 性別・平均年齢

性別をみると組合員は男性8割、女性2割、管理職は男性9割半ば、女性は0.5割であった。

平均年齢は組合員で38.7歳、管理職は47.9歳（20代は0%）であった。

(2) 家族構成、育児や介護・療養のための経験

同居している家族をみると組合員は「配偶者」が6割、「子ども」が4割半ば、「親」が2割で、「いない」が3割。管理職は「配偶者」が8割弱、「子ども」が6割強、「親」が1割、「いない」が2割。

配偶者がいる場合の配偶者の働き方は組合員で「フルタイム（4割）」と「パート（2割半ば）」をあわせて6割強。管理職では「フルタイム（2割）」と「パート（3割半ば）」をあわせて6割弱である。また、仕事や介護のための経験を聞くと、「育児のために休業を取得、短時間で働く」が組合員の女性でそれぞれ2割程度みられた一方、管理職では、「経験なし」が9割であった。

育児や介護・療養のための経験

	育児のため			介護のため			療養のため			経験なし		
	仕事を辞めた	休業	短時間勤務	仕事を辞めた	休業	短時間勤務	仕事を辞めた	休業	短時間勤務	仕事を辞めた	休業	短時間勤務
(単位:%)												
組合員男性計	0.4	1.1	0.5	0.2	0.4	0.3	0.3	4.0	1.0	95.4	91.2	94.7
組合員女性計	2.3	25.8	21.3	0.2	0.9	0.5	0.3	4.6	0.6	86.7	65.3	71.6
管理職計	0.4	3.8	2.2	0.2	0.2	0.2	0.0	1.6	0.2	95.2	90.9	93.4

1. 性格と仕事の経験

(1) 性格

自分の性格について当てはまるものを外向性、誠実性、開放性、情緒安定性、協調性の5つのカテゴリーに分けて分析すると、全体的に[協調性]が高い人が多く、[開放性]と[誠実性]も比較的高い。一方、[外向性]はやや低めで、[情緒安定性]では低い人が多い(不安が強い)(図表1)。

また、ほとんどの項目で管理職が組合員より高い傾向がみられる。

(2) 仕事でとっている行動

仕事する上で普段とる行動について組合員の結果をみると「失敗を教訓とする」や「異なる意見を聞く」「新技術などに興味を持つ」などが多い反面、「他社の人とのネットワークを持つ」「自分のスキルや能力の確認」「経験のない仕事や苦手

な仕事に挑戦」は少ない結果となった(図表2)。

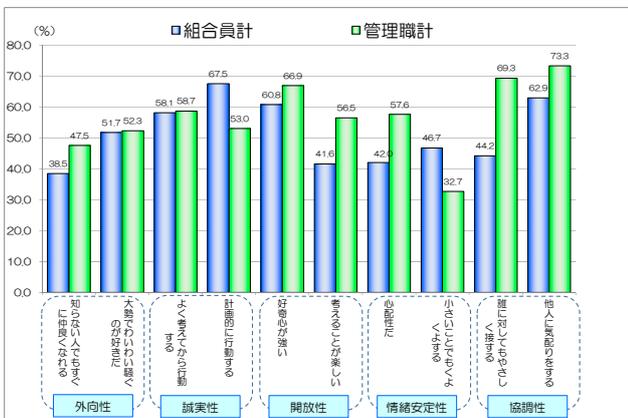
(3) 変化への不安

将来、仕事や働き方に変化があった場合の不安については組合員・管理職ともに「会議が英語」「海外勤務」というグローバル化への不安や「仕事分野が大幅に変化」や「異なる業界で働く」など仕事の変化への不安も高い結果となった(図表3)。

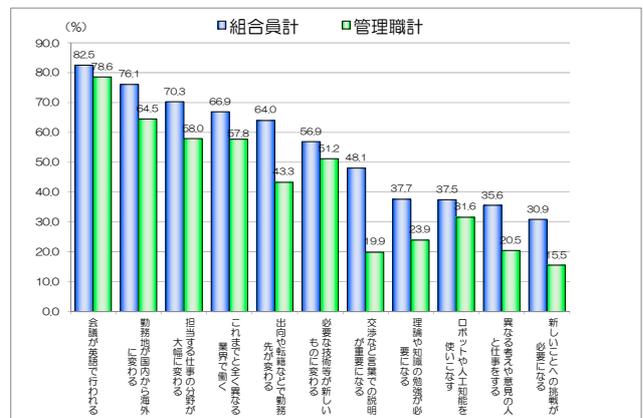
(4) 一緒に仕事をした人

これまでに一緒に仕事をした経験のある人については、組合員では「他社の人等」「経験者採用の人」が6割前後で多く、「出産育児で制約ある人」「外国籍の人」も3~4割いる。管理職では「自分より年下の部下」が8割ともっとも多い結果となった(図表4)。

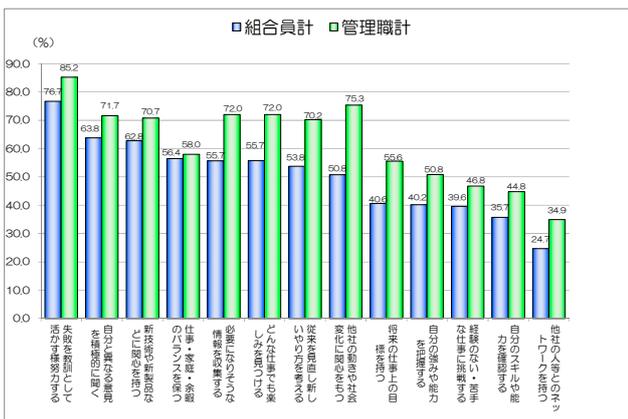
図表1 自分の性格



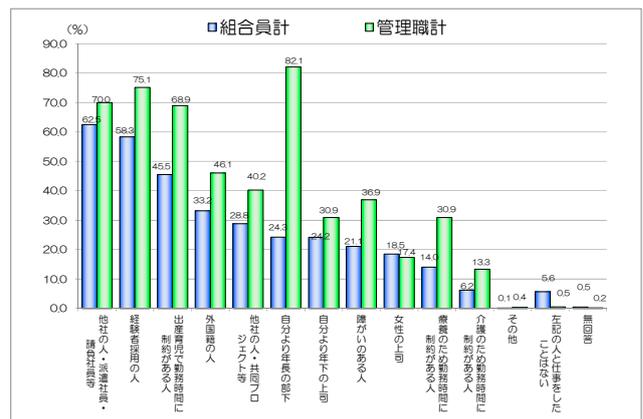
図表3 変化への不安



図表2 仕事でとっている行動



図表4 一緒に仕事をした経験のある人

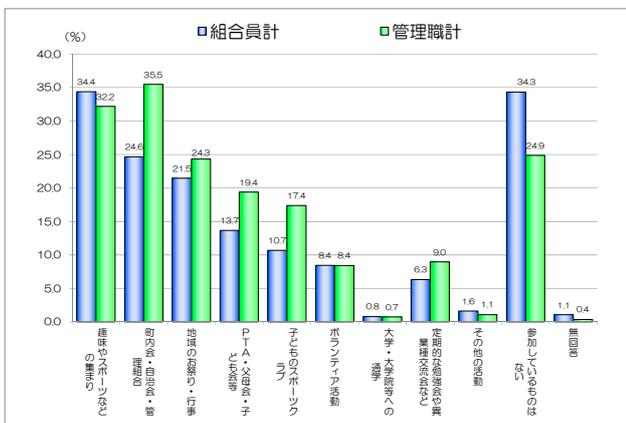


2. ワークライフバランスと労働時間

(1) 多様な人々との交流機会（継続的な参加・複数回答）

継続的な交流の機会については、組合員でみると「趣味やスポーツの集まり」が3割半ば、「町内会など」「地域の行事」が2割台となっている一方、「参加していない」も3分の1と少なくない結果となっている。管理職では、「町内会など」が3割半ば、次いで「趣味やスポーツの集まり（3割台）」となった（図表5）。

図表5 多様な人々との交流機会



(2) 年次有給休暇（付与日数・取得率）と時間外労働時間

昨年度の有給休暇の新規付与日数は組合員で21日以上が51.3%と半数強、管理職では61.5%。有給休暇の平均取得日数は組合員で13.9日、管理

職は10.5日。平均取得率は組合員で65.1%、管理職では47.8%と管理職は組合員に比べ取得率が大幅に低くなっている（図表6）。

また、組合員の普段1ヵ月の平均時間外労働時間は23.8時間、繁忙月は49.5時間。管理職では平均時間外は34.4時間、繁忙月は61.2時間とここからも、管理職の繁忙状況がうかがわれる。

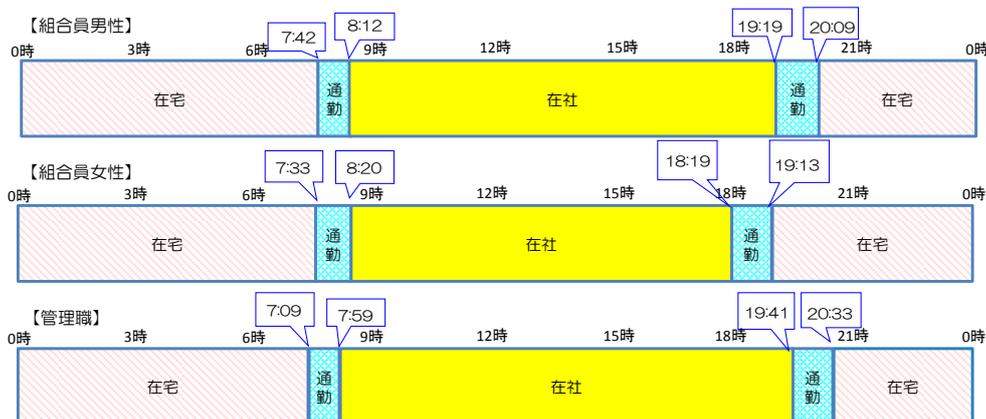
図表6 年休の付与日数と取得日数

	昨年度の年休新規付与日数				取得日数		
	10 ～ 15日	16 ～ 19日	20日	21日 以上	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	平均取得率 (%)
組合員計	6.6	1.9	40.1	51.3	21.2	13.9	65.1
管理職計	3.6	0.4	34.5	61.5	22.0	10.5	47.8

(3) 平均的な一日の過ごし方

平均的な出勤日の状況についてみると、自宅を出る時間は、管理職が7時09分、組合員女性は7時33分、組合員男性で7時42分。出社は8時～8時20分。退社時間は、組合員女性が18時19分に対し、組合員男性は1時間後の19時19分、管理職はさらに20分後の19時41分となっている。通勤時間は、約50分で、在社時間は組合員女性が10時間程度、組合員男性が11時間程度、管理職は11時間半程度となる（図表7）。

図表7 平均的な一日の過ごし方



(4) 各種の時間（平日・休日）

家事・育児・介護の時間は平日の組合員男性・管理職は平均1時間未満に対し、組合員女性は平均2.1時間（図表8）。休日は組合員男性・管理職は平均2時間程度、組合員女性は平均3.4時間と男女の差が大きい結果となった。

趣味・自己啓発時間は、男女に差はなく平日が平均0.8時間、休日が平均2.3時間。管理職は若干少なめの結果となった。

残務処理時間も、男女にあまり差はなく平日が平均0.6時間、休日は平均0.3時間。管理職は若干多い結果となった。

図表8 各種の時間（平日・休日）

(単位：時間)	家事・育児・介護		趣味・自己啓発・学習		残務処理時間		件数
	平日	休日	平日	休日	平日	休日	
組合員男性計	0.7	2.1	0.8	2.3	0.6	0.3	6,678
組合員女性計	2.1	3.4	0.8	2.3	0.5	0.2	1,708
管理職計	0.6	2.2	0.6	1.9	0.8	0.7	547

(5) 家族との夕食の頻度（単身世帯以外）

1ヵ月のうち家族と夕食をとる日数を聞くと、月20回以上と回答しているのは組合員女性が半数近くなのに対し、組合員男性は27.8%と少なく、

月平均回数でも、女性は約16回に対し、男性は約13回となっている（図表9）。

管理職については月5～9回が4割弱ともっとも多く、平均回数は約9回となった。

図表9 家族との夕食の頻度

家族との夕食回数（単身世帯以外）											
(単位：%)	性別	まったくない	月1～2回	月3～4回	月5～9回	月10～14回	月15～19回	月20回以上	無回答	平均(回数)	件数
		組合員男性	2.2	2.9	7.4	25.8	21.8	11.3	27.8	0.8	12.9
組合員女性	1.5	2.3	6.5	13.7	13.6	11.9	49.7	0.8	15.9	1,180	
管理職計	1.1	3.7	7.5	43.2	22.1	7.1	15.1	0.2	8.9	438	

(6) 勤務時間外の仕事場所と心がけていること

勤務時間外に仕事すること（メールをチェックするなど）がある場所は組合員は「家（平日・休日）」「通勤中」はいずれも3割程度、「出張先」も2割程度となっている。一方、管理職は「家（休日）」が6割強となっており、それ以外の場所でも4割強となっている。

勤務時間外に仕事をするための資料の持ち帰りについては、制限付きを含めたくできる（でき

る＋一定の条件のもとでできる）>が組合員で4割強、管理職では6割強、メールチェックについて<できる>は、組合員で6割弱、管理職では8割強となった。勤務時間外に仕事をする際に心がけていることや実践していることについては、「緊急時のみに限定」が資料の持ち帰りでは各層とも4割強、メールチェックでは、各層とも3割強となった。

3. 健康と介護

(1) 定期的な通院を必要とする病気の有無と仕事の両立

定期的な通院を必要とする病気について、組合員男性では16.5%が<ある>（三大疾病+メンタル疾患+それ以外）>と回答。組合員女性では20.4%、管理職では25.6%が<ある>と回答（図表10）。

そのうち、<ある>と回答した人の病気について内訳をみると三大疾病（がん、心筋梗塞、脳卒中）・メンタル疾患以外が80~90%となっている（図表11）。三大疾病については各層で6%前後となっているが、メンタル疾患については組合員男性で15%弱となっており、他の層よりも若干高くなっている。

定期的な通院（2週間に1回程度）と仕事の両

立について、組合員では5割強、管理職では6割強が<両立できると思う>と回答。また、“がん”と診断されたときに会社や上司に話せる雰囲気があると感じている人が7割~8割と多い結果となった。

(2) 介護が必要な家族の有無と情報収集状況

介護が必要な家族がいる（同居・別居）については、組合員で約1割、うち同居は3%程度（図表12）。年齢の上昇とともに、<いる>率が上昇している。

この3年間で仕事と介護の両立に関する情報収集については、「情報収集したり研修を受けていない」が6割強ともっとも多く、研修やパンフレットでの情報収集は1~2割にとどまっている（図表13）。

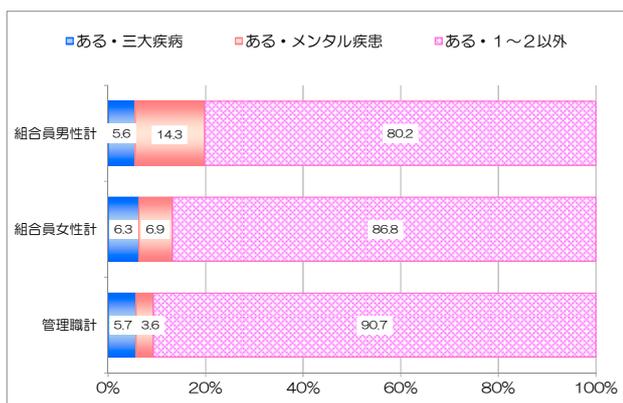
図表10 通院に必要な病気

	通院に必要な病気					件数
	疾ある・三大	タある・メン	2ある・外・1	ない	無回答	
(単位：%)						
組合員男性計	0.9	2.4	13.2	83.3	0.2	6,678
組合員女性計	1.3	1.4	17.7	79.2	0.4	1,708
管理職計	1.5	0.9	23.2	74.2	0.2	547

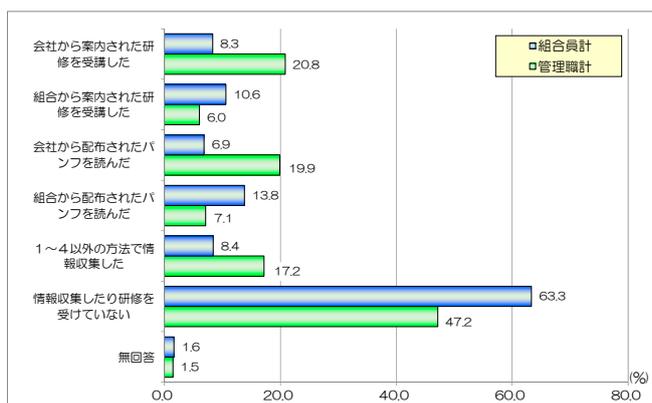
図表12 介護が必要な家族の有無

		いる・同居	いる・別居	いない	無回答	いる計
(単位：%)						
組合員男性計		2.8	6.8	90.0	0.3	9.6
年齢別	20代以下	1.8	4.1	93.8	0.2	5.9
	30代	1.7	4.7	93.1	0.5	6.4
	40代	3.3	8.1	88.3	0.3	11.4
	50代	6.4	14.4	79.1	0.1	20.8
組合員女性計		3.7	9.1	86.8	0.4	12.8
年齢別	20代以下	1.2	5.0	93.8	0.0	6.2
	30代	1.7	7.3	90.7	0.4	8.9
	40代	4.2	10.4	84.7	0.7	14.6
	50代	9.4	15.7	74.5	0.4	25.1
管理職計		1.6	9.7	88.5	0.2	11.3

図表11 通院が必要な病気の内訳



図表13 仕事と介護の両立に関する情報収集



(3) 介護の可能性と仕事の継続

今後5年間のうちに家族・親族を介護する可能性について、＜可能性あり＞は30～50代の組合員男性は約65%、組合員女性では73%、管理職においては約80%を占めている（図表14）。

介護が必要になった場合、仕事を続けられるかについては「わからない」がいずれの層も4割前後と多く（図表15）、介護への不安も＜感じる＞がいずれの層も9割前後と多数を占める結果となった。

図表14 家族・親族の介護の可能性

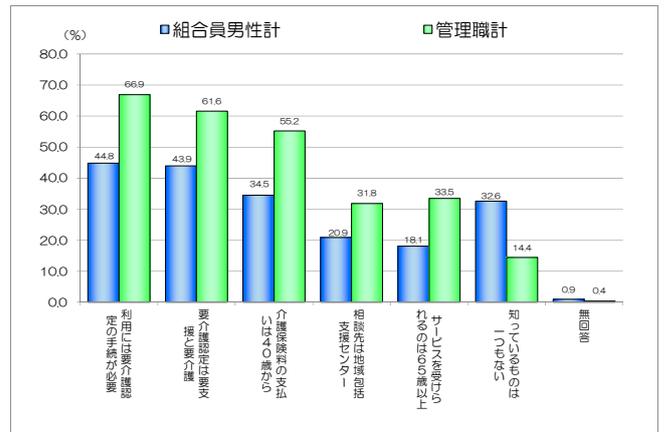
(単位：%)	が介護 かなる 高い 可能性	が介護 しある 可能性	な介護 する ことは	無 回答	可 能 性 あ り 計	件 数
組合員男性計（30-50代）	11.9	52.5	35.3	0.3	64.4	5,416
組合員女性計（30-50代）	20.7	52.3	26.3	0.7	73.0	1,304
管理職計	18.3	61.6	19.6	0.5	79.9	547

(4) 介護休業制度や両立に関する考え方

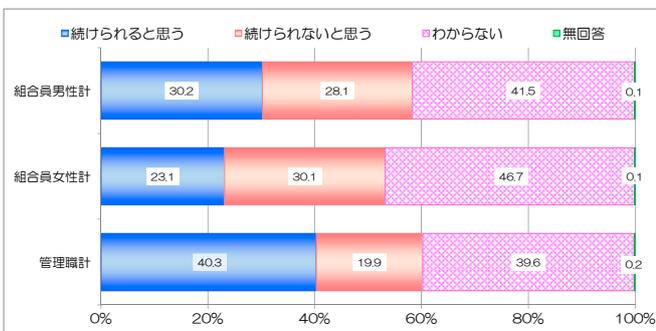
実際に介護をすることになった場合、会社や上司に介護と仕事の両立を相談できる雰囲気の有無については＜ある＞が6割強と多い。公的な介護保険制度の認知度では「知っているものは一つもない」が3割強（管理職は1割強）と特に若年層に多い。40代以上でも「サービスを受けられるのは65歳以上」「相談先は地域包括支援センター」等の周知度はほかの項目よりも低くなっている（図表16）。

また、介護休業制度はいまだに「介護に専念するための休業」という認識も多く、「両立に関する職場の理解も遅れている」という人も3割程度と少なくない（図表17）。

図表16 公的な介護保険制度の認知度



図表15 介護をしながらの仕事の継続



図表17 介護休業と両立に関する考え方

(単位：%)	介護休業に関する考え方	専念介護する業 為は の 期 間 に	仕事と介護の両立に関する考え方	件数	
組合員計	35.7	36.8	18.0	32.1	8,399
管理職計	40.4	33.8	26.3	29.1	547

4. 60歳以降の働き方

(1) 職場での60歳以上の就労者の有無と仕事への意欲の維持（1～3位）

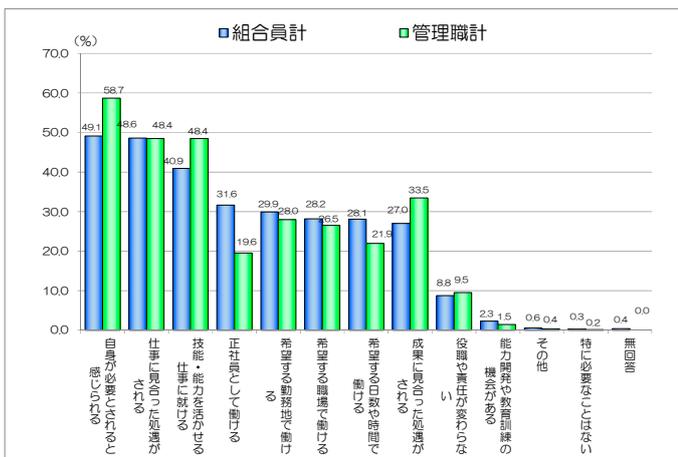
職場に60歳以上で働いている人がいるかについて、「いる」は約57%（図表18）、これらの人の仕事意欲への評価は割れている。

60歳以降も意欲をもって働くために必要だと思うこと（3つ以内選択）については、「必要とされると感じる」と「仕事に見合った処遇」をいずれも組合員の約半数があげ、「技能・能力を活かせる仕事」は4割、「正社員として働ける」は3割強となった。管理職についても上位3位については、おおむね同様の傾向であった（図表19）。

図表18 60歳以上の就労者の有無

(単位：%)	60歳以上で働いている人			件数
	いる	いない	無回答	
組合員計	56.7	43.0	0.3	8,399
管理職計	59.6	40.2	0.2	547

図表19 意欲をもって働くために必要なこと



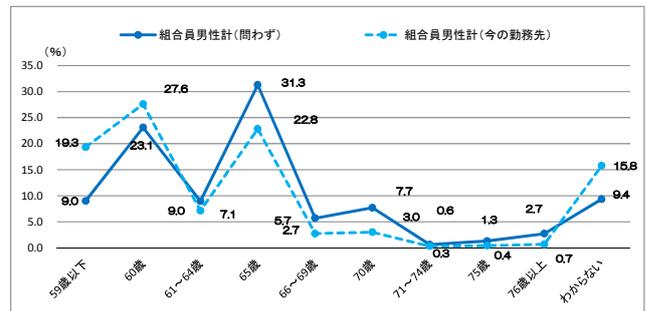
(2) 何歳まで働きたいか

勤務先を問わず就労を希望する年齢を聞くと、組合員男性では「65歳」が3割と最も多く、次いで「60歳」が約4分の1と続く（図表20）。ただし、今の勤務先に限定すると「60歳」が約3割と最も多くなり、「59歳以下」も約2割と定年かその前に辞めたい人が5割を占めるようになる。その傾向は管理職も同様である（図表22）。

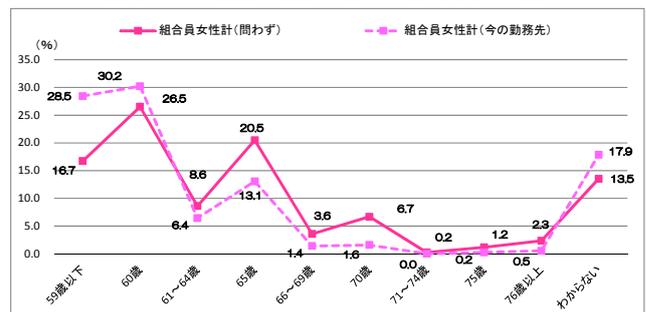
組合員女性で見ると、いずれも「60歳」が最も多いが、今の勤務先に限定すると「59歳以下」が約3割となり、定年かその前に辞めたい人が6割を占めるようになる（図表21）。

また、60歳以降も働きたい理由は、「生活が成り立たないから」が組合員で約7割、管理職で約6割と最も多くあげられた。

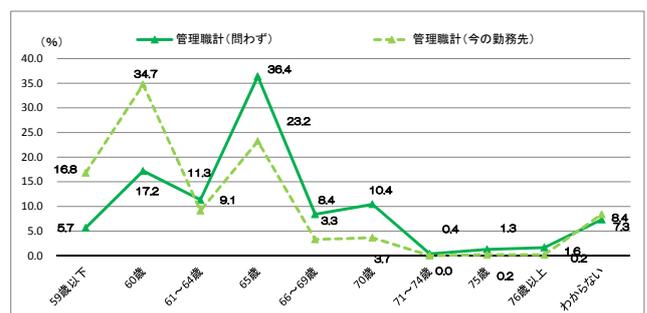
図表20 就労希望年齢（組合員男性）



図表21 就労希望年齢（組合員女性）



図表22 就労希望年齢（管理職）



(3) 60歳以降の仕事や働き方に求めること

勤務先の現行制度下で60歳以降に働く場合の希望を聞くと、組合員では仕事内容は「同じ」で難易度は「より易しい」、責任は「より軽い」がそれぞれもっとも多いが、仕事内容には「こだわらない」人も3割程度と少なくない。役職は「こだわらない」が5割強ともっとも多く、「同じ職場」で「残業なしフルタイム」を望んでいる人がもっとも多くなった。なお、就業形態では「正社員」の希望が多い。管理職では、仕事内容・難易度・役職・職場には「こだわらない」がもっとも多く、責任については「より軽い」が多く、労働時間は「残業なしフルタイム」を望んでいる人がもっとも多かった。就業形態については、組合員同様「正社員」の希望が多い結果となった。

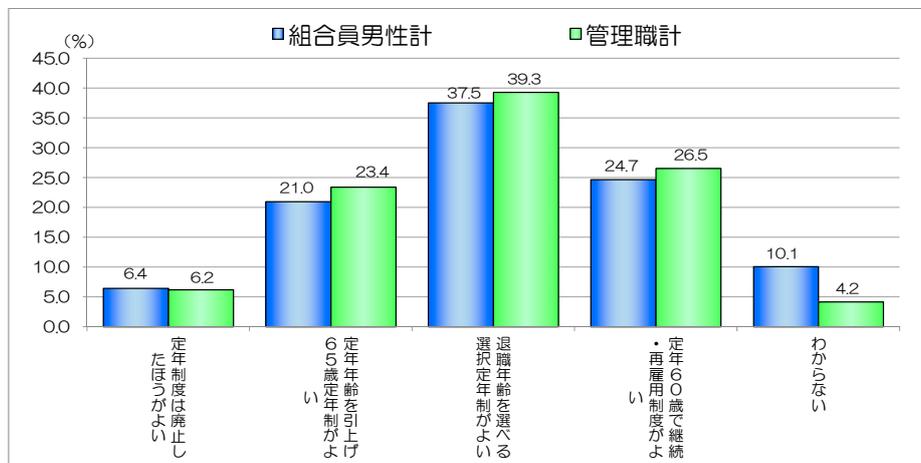
(4) 定年制度についての考え方

定年制度についての考え方については、「選択定年制」と回答した人が組合員・管理職ともに約4割ともっとも多く、次いで「定年60歳、継続雇用・再雇用制度」と4分の1程度が回答しているが、「65歳定年」についても2割程度が選択している（図表23）。

おわりに

本稿では、一次集計の概要を報告したが、再分析にあたり数値が変わる可能性もある。また今後は、研究会の専門委員の先生方による分析を行い、2018年7月を目処に「電機総研研究報告書シリーズNo. 17 ライフキャリアに関する研究会報告（仮）」で詳細な報告を掲載する予定である。

図表23 定年制度についての考え方



おもしろデータ

明治安田生命調査より

育児の対価を年収にすると？

世の中に公開されているデータから電機総研メンバーが「面白いかも」と思ったものを紹介する。

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

厚生労働省が6月に発表した人口動態統計によると、2016年に生まれた子どもの数は97万6,979人となり、1899年に統計を取りはじめて以来、初めて100万人を割り込んだ。また、1997年以降、専業主婦世帯を共働き世帯が上回り、年々増加を続けている。このような現状のなか、子育て世帯は育児や働き方に対してどのように考えているのか。子育て世帯に実施した「子育てに関するアンケート調査（明治安田生命）」の中から必要な費用やイクメンの現実、育児の対価、働き方について紹介する。

- ・調査対象：20～59歳の子どものいる既婚男女
- ・調査方法：インターネット調査
- ・有効回答者数：1,032人

回答者の内訳

	20代	30代	40代	50代	計
男性	129	129	129	129	516
女性	129	129	129	129	516
計	258	258	258	258	1,032

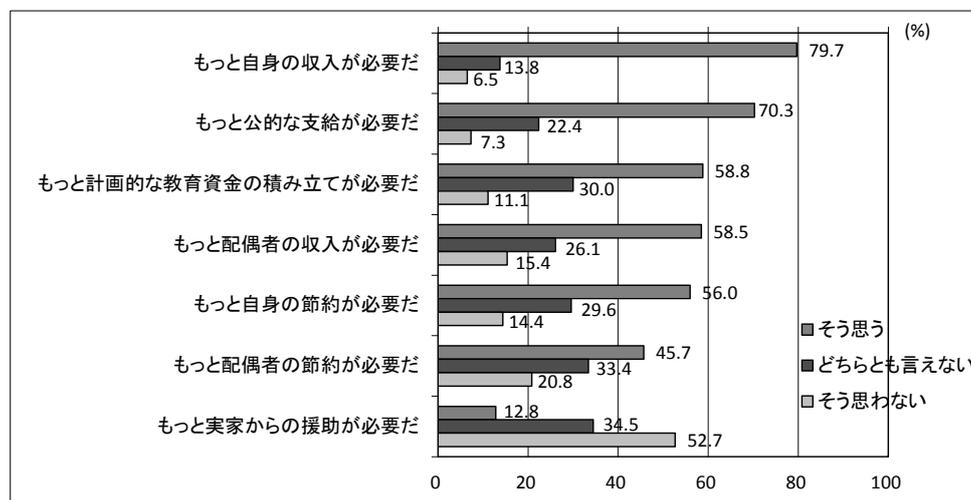
1. 子育て費用でもっとも負担なのは学費

(1) 子どもと子育て費用に関する意識

「子育てにかかるお金のうち、負担が大きいと感じているもの」を聞くと、「学費」が44.5%ともっとも多く、次いで「習い事やお稽古事の費用（25.0%）」「学習塾・家庭教師の費用

（23.1%）」となった。「子育てで足りないと感じている金額」については月額で平均27,097円となり、不足分を補うために「もっと自身の収入が必要」と考える人が79.7%と全体の約8割となった（図表1）。また、「もっと配偶者の収入が必要だ」と考える人の割合を男女別にみると、男性は41.3%に対し、女性は75.8%となった。

図表1 子育て費用を確保するために必要なもの



2. 「イクメン」の現実

(1) 「イクメン」に対する意識

子どもがいる男性¹に対し、自分がイクメンかどうか聞くと、<そう思う（そう思う+どちらかというと思う）>は48.5%と約半数（図表2）。また、子どもがいる女性に「夫がイクメ

ンかどうか」を聞くと、<そう思う>が51.8%と半数を超えており、特に20代、30代の女性については64.0%が<そう思う>と回答しており、若い世代ほど、育児の男女平等が浸透していることがうかがわれる。

図表2 イクメン評価（年代別）

		(%)			
		イクメンだと思	どちらかという	どちらかという	イクメンだと思
		う	うとイクメン	うとイクメン	わない
		思う	だと思	だと思	わない
男性	全体	7.4	41.1	35.3	16.3
	20代	9.3	52.7	31.0	7.0
	30代	7.0	51.2	30.2	11.6
	40代	7.0	35.7	37.2	20.2
	50代	6.2	24.8	42.6	26.4
女性	全体	12.8	39.0	20.9	27.3
	20代	18.6	46.5	16.3	18.6
	30代	16.3	46.5	16.3	20.9
	40代	10.9	34.9	24.0	30.2
	50代	5.4	27.9	27.1	39.5

(2) 「イクメン」の現実

次に「イクメンである」と回答した人にその理由を聞くと、「子どもの入浴やおむつ替え、夜泣きの対応ができる」が男女ともにもっとも多く、男性53.6%、女性51.7%となった（図表3）。

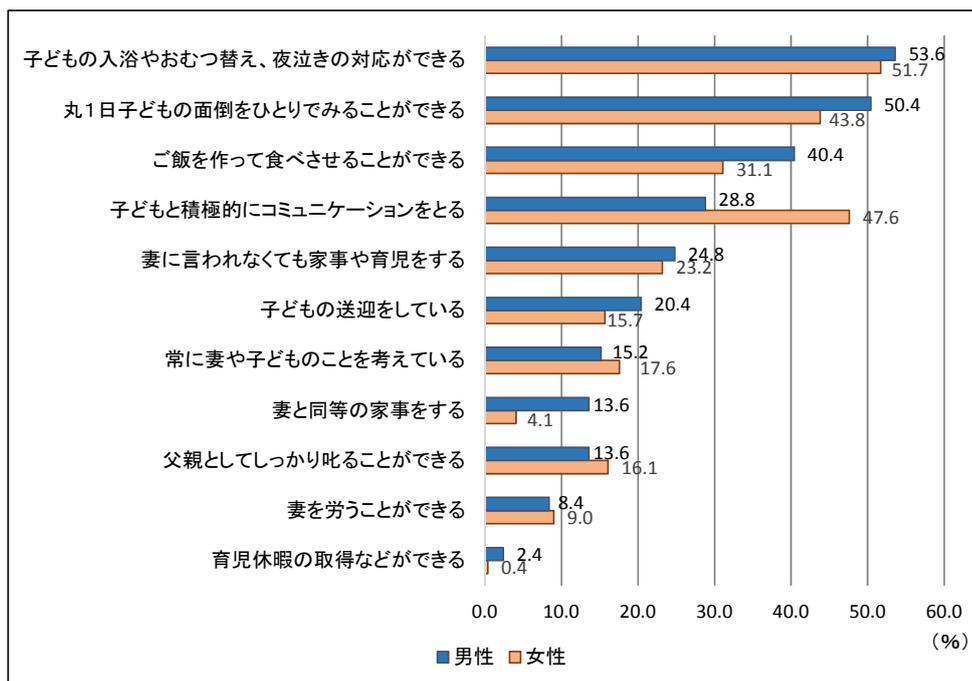
一方、「イクメンではない」と回答した理由については、男性は「家事は妻に任せっきりだ」がもっとも多く39.5%、次いで「ご飯を作らない、または作るが片付けはしない（28.9%）」となった（図表4）。女性の理由をみると、「子ど

もより自分のことを優先する」がもっとも多く40.6%、次いで「家事は妻に任せっきりだ（37.8%）」となった。

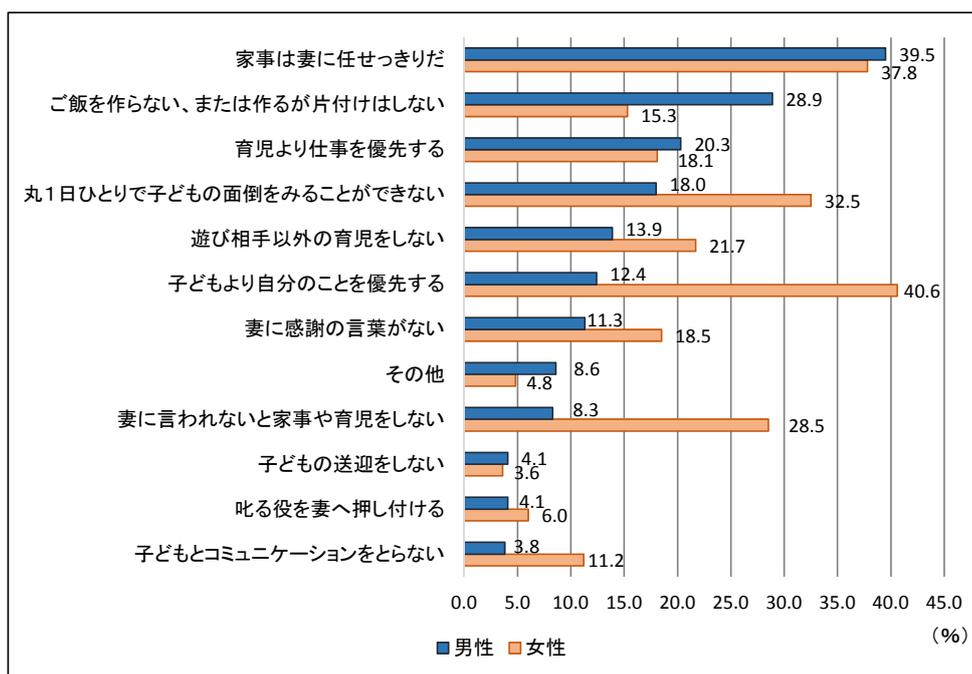
男女で比較してみると「子どもより自分のことを優先する（男性12.4%、女性40.6%）」や「妻に言われないと家事や育児をしない（男性8.3%、女性28.5%）」には大きなギャップが生じており、やりたいことだけ、やりたいときだけと気ままに育児をする夫に対して「イクメンではない」と感じているようだ。

¹ 現在、0～6歳児がいない人には当時を振り返って回答してもらっている

図表3 男性／女性が「自分／夫はイクメンである」と回答した理由



図表4 男性／女性が「自分／夫はイクメンではない」と回答した理由



3. 育児の対価は年収約237万円

(1) 育児の対価に対する意識

育児に対して対価がもらえるとした場合、年収ベースでの金額を聞くと平均で237.5万円となった(図表5)。男女別にみても男性236.2万

円、女性238.9万円と大きな差はみられなかったが、男性のうち0円と回答した人は11.5%と女性の3.3%と大きな差がみられた。また、0円と回答した男性の66.1%が「イクメンだと思わない」と回答していることがわかった。

図表5 育児（0～6歳児）に給与がもらえるとすると年収はいくらか

	0円	～10万円	～50万円	～100万円	～300万円	～500万円	～1000万円 (%)	平均金額 (万円)
全体	7.4	9.1	2.9	16.8	38.2	19.7	6	237.5
男性	11.5	10.4	4.1	16.8	28.6	20.2	8.4	236.2
女性	3.3	7.8	1.6	16.7	47.8	19.2	3.7	238.9

4. 子育て中の働き方

(1) 育児休暇の取得状況

子育て中の働き方について「育児にもっと参画すべきだ」と考える男性は49.2%と約半数を占めるものの、「育児休暇を取るべきだ」は38.5%、「取得したことがある」は25.6%にとどまっている。取得状況を年代別にみると、20代男性は32.6%、30代男性は31.0%と3割を超えているのに対し、40代以上は19.4%と世代間ギャップが顕著となった。

(2) 両立支援と職場環境

就業中の人に現在の職場は「子育てをしながら

働きやすい環境かどうか」を聞くと49.1%が働きやすいと回答。特に20代の女性は72.7%が働きやすいと回答しており、40代以上のギャップが顕著となった。

また、「子育てと両立して働くために必要だと思うこと」については、自分の職場の働きやすさに関わらず「休暇の取りやすい職場の雰囲気」との回答がもっとも多い結果となった。年代別にみると、20代、30代では「上司の理解（イクボスの推進）」が3割とほかの年代よりも多く、子育てしながら働きやすい職場づくりには周囲の理解やサポートが求められていることがうかがわれる結果となっている（図表6）。

図表6 両立して働くために必要だと思うこと（年代別） (%)

	20代	30代	40代	50代
休暇の取りやすい職場の雰囲気	71.8	69.0	61.5	59.6
時間のコントロールのしやすさ	34.3	41.5	38.9	26.8
育児や介護などで左右されない評価基準	16.9	10.9	11.5	14.9
上司の理解（イクボスの推進）	33.5	33.5	27.5	17.9
育児やイクメンに関する社内教育	9.3	4.8	2.9	5.1
女性に対するモチベーションアップのための社内研修	2.4	1.6	2.5	2.6
家事代行サービスの補助など家事と育児に対する補助	3.6	2.4	2.9	5.1
職場の在宅勤務制度の充実	8.5	10.5	9.4	11.5
職場からの認可保育園にかかる補助	8.5	3.6	2.9	3.8
遠隔地勤務制度の導入	0.0	1.2	0.8	2.6
職場における制度利用時の手続きの簡略化	2.8	2.8	3.7	5.1
企業内保育園	12.1	9.7	6.6	10.2
メンタルヘルスに関する予防や対策	1.2	4.4	4.1	3.8
働き方改革で業務の省力化	4.0	4.0	2.5	7.2
実家の家事や子育てへの協力	4.8	7.7	7.4	5.1
配偶者の家事や子育てへの協力	16.5	22.2	18.0	19.1
公的な支援・補助	13.7	15.3	15.2	17.9
生活資金（給与）	15.7	9.3	14.8	17.4
その他	0.4	0.0	1.6	1.3

政局優先の政治と政局偏重の報道に終止符を

ジャーナリスト 森 一夫

筆者は新聞記者時代から企業取材が長く、政治問題には門外漢である。しかしかねてより政治について疑問に思うことがある。それは政局あって政策なしに見える点である。

「政局」という言葉は、政治記事によく出てくる。「政局が動く」とか「政局はどうなる」という具合だ。要は、権力闘争を指している。どの政党が政権につき、誰が権力を握るのかを巡る、様々な思惑、動きを総称する。

これはもちろん重要で、「政局」、つまり権力闘争の意義を否定しない。ところが手段であるべき「政局」が目的になり、本来の目的である「政策」は後回しの感がある。マスコミにも責任がある。政局を追う報道に偏り、政策の評価、分析が弱いからだ。

先の総選挙で自民党が圧勝して、安倍晋三首相は「来年秋の自民党総裁選での3選に向けて、足がかりを築いた」(10月23日付読売新聞社説)といわれる。だがポスト安倍は誰なのかは常に世の関心事である。いく人かの政治家の名前が下馬評に上がり、マスコミや政治評論家がいろいろ論評している。

しかし不思議なのは、どのような政治的実績、政策、理念があって、有力といえるのかがはっきり示されないことだ。例えば自民党の野田聖子氏である。来る総裁選に早々と「出る」と表明しており、マスコミは将来の「初の女性首相」候補と持ち上げる。

だが野田氏は、郵政解散のときに、郵政民営化反対を主張して小泉純一郎首相を厳しく批判し、離党して選挙に出た。当選したものの、後に党にわびを入れて復党した。野田氏で印象に残るのはこれくらいで、他にどんな大きな業績があるのか知らない。

企業経営者の場合は、まず実績があって人気は後からである。例えばヤマト運輸(現ヤマトホールディングス)の故小倉昌男社長は、宅配便を始めて、大成功を収め、引退後には、福祉事業に力を入れ、社会的にも尊敬された。

企業は数字で結果が早く出るので、経営者の評価はしやすいともいえる。それにしても政治家の評価はいまい過ぎないか。政治家は政策、理念よりも、政局の中心にいるかどうかが政界では重視され、マスコミもそうした点に注目する。

希望の党をつくった小池百合子東京都知事は典型的である。都知事選、都議会選で圧勝したので、当初、マスコミも政治評論家も、安倍政権を今にも倒すのではないかと飛びついた。小池氏の巧みなメディア戦略で起こされた内容空疎な風は長持ちせず、選挙は完敗に終わった。

民進党の衆議院の勢力が分解したのは、政策より政局の極みといえる。思いのほか議席を得た立憲民主党の枝野幸男代表は「理念の筋を通した姿勢を感じてもらえたのではないか」(10月23日付毎日新聞)と自賛する。だが希望への合流を決めた両院議員総会で、代表代行として前原誠司代表の合流案に賛成したのではなかったか。

5年前に政権を失った旧民主党が衣替えした民進党は、重要な政治課題で内部の意見をまとめられないまま、共産党との共闘の是非を巡って数合わせの議論に終始してきた。

ここ半年以上は、森友・加計問題で安倍首相をマスコミと一緒に追及して、政局を起こそうと躍起になった。しかし世論調査での民進党の支持率は低迷するばかり。その結果、民進党は理念も政策も投げ捨てて、希望の党への合流をはかったわけである。

この節操なき動きをどうみるのか、連合の神津里季生会長に10月23日の記者会見で尋ねてみた。「離党者がぼろぼろ出て、このまま座して死を待つのか。そこでの前原代表の決断を尊重したい」という。「民進党は背に腹を代えられなかった」は、選挙に通れば政策、理念は二の次でよいと聞こえる。

「巨大与党と1対1の構図をつくらなければならない」と神津会長は野党の結集に期待する。しかしただ集まっても、政策、理念がばらばらで、すぐに壊れる寄せ木細工では意味が無い。

もっとも元民進党で当選した議員の中には「政策は後からついてくる」と開き直る人もいる。正直なのは結構だが、そうした政局優先の政治はもはや通用しないだろう。また権力ゲームに引きずられ時にあおる政局に偏った報道も限界である。

まだ混とんとしているが、日本の政治は大底を打ち、時間がかかろうとも政策を競うものに変わって行くと信じている。