

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 67

2018 年Ⅲ号

CONTENTS

論点

第 196 回通常国会を終えて感じること

電機連合 書記長 神保 政史

特集

私たちが直面している日本の社会問題

2 [1] 急増するアンダークラスと新しい階級社会

早稲田大学人間科学学術院 教授 橋本 健二

8 [2] 少子化と人口減少を前提とした 社会づくりにむけて

東京大学大学院 准教授 赤川 学

13 [3] 「奨学金破産」問題から考える 若者の労働・貧困の現状

NPO法人 POSSE 代表 今野 晴貴

17 [4] 奨学金問題の現状と課題

聖学院大学講師・埼玉奨学金問題ネットワーク代表 柴田 武男

25

羅針盤

女性労働に関する基礎的研究

—女性の働き方が示す日本企業の現状と将来—
学習院大学 教授 脇坂 明

30

以心伝承

労働基本権を規定する憲法第 28 条の偉大さ

電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

33

報告

「ライフキャリア」に関するアンケート調査 ～組合専従役員の資質と現状とは～

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

38

先読み情報

「学歴有用論」が求める完全実力主義

ジャーナリスト 森 一夫

特

集

私たちが直面している 日本の社会問題



今年の夏は異常気象と言われ、台風や豪雨などにより各地で様々な被害をもたらしている。自然災害はなかなか長期的に発生予測ができるものではないが、日本を取りまく環境については各研究機関等で予測されている。今、あらためて人口減少や超少子高齢社会、格差社会、貧困などについて確認してみたいと思う。

今回の特集では、「私たちが直面している日本の社会問題」と題して、4人の有識者に寄稿いただいた。特集1では「急増するアンダークラスと新しい階級社会」（格差社会）、特集2では「少子化と人口減少を前提とした社会づくりにむけて」（少子化・人口減少）、特集3では「『奨学金破産』問題から考える若者の労働・貧困の現状」（若者の貧困）、特集4では「奨学金問題の現状と課題」（奨学金問題）について紹介する。

羅針盤では、電機総研の過去の研究報告も活用いただいた「女性労働に関する基礎的研究 ―女性の働き方が示す日本企業の現状と将来―」（書籍）のポイントについてご寄稿いただいた。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

急増するアンダークラスと新しい階級社会

早稲田大学人間科学学術院 教授 橋本 健二

1. 格差拡大の長期的トレンド

「格差社会」が流行語になり、新語・流行語大賞でトップ10入りを果たしたのは、2006年のことである。たいていの流行語はしばらくすると忘れられるが、この言葉はその後も使われ続け、2013年にこの賞が30周年を迎えたのを期に発表された「新語・流行後の30年のトップ10」にも選ばれた。このときトップ10に入ったのは、「セクシュアル・ハラスメント」「サポーター」「安全神話」など、すっかり定着し、現代日本を語る上で不可欠な言葉となったものが多い。「格差社会」も、その一つなのである。

このことは、「日本では格差が拡大しており、拡大した格差がさまざまな問題を生み出すようになっている」という認識が、日本人の間に定着したことを示している。日本は豊かで格差が小さい「一億総中流」の社会だとされる時代が長く続いていたことを考えると、隔世の感がある。しかし今から考えれば、気がつくのが遅すぎた。というのも格差拡大はすでに1980年ごろから始まっており、2006年までにはすでに、取り返しがつかないほどにまで深刻化していたからである。

図表1は、1950年から2010年までの、日本における格差の長期的トレンドをみたものである。用いたのは、経済的格差の全体的な傾向を示すジニ係数（当初所得と再分配所得）、規模別・産業別・男女別の賃金格差、そして貧困層の動向

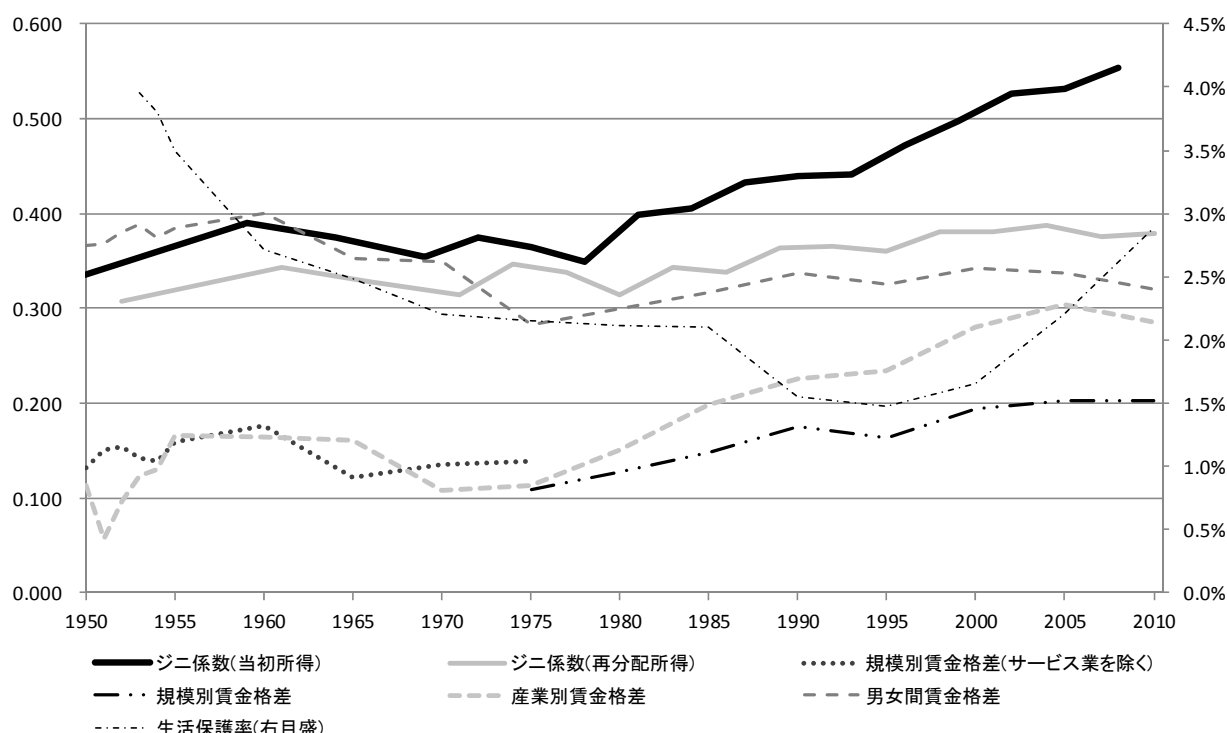
を示す生活保護率である。

敗戦直後の1950年当時は、生活保護率は高水準だったが、全体的に格差が小さかった。戦災によって富が破壊され、大部分の国民が等しく貧しい状態にあったからである。しかしその後、格差は拡大に転じる。戦後復興が大都市部と大企業から始まり、地方と中小企業が取り残されたからである。しかし1960年代に入り、高度成長が本格化すると、格差は縮小に転じた。経済成長の成果が、日本のすみずみにまで波及するようになったからである。さらに高度成長末期になると、極度の人手不足のため、中小企業が大幅に賃金を引き上げ、非正規労働者を正規労働者として雇用する動きが広がるなど、格差の縮小につながる動きが進んだ。こうして格差は、1975年から1980年にかけて底に達する。

しかし、ここから反転上昇が始まる。とくに当初所得のジニ係数の上昇と産業別賃金格差の拡大はすさまじい。生活保護率だけは低下が続くが、これは生活保護を求める人々を窓口で追い返す「水際作戦」が展開されたからで、これに対する批判が高まった1990年代後半以降になると、やはり急上昇が始まる。

ここから明らかなように、日本で格差拡大が始まったのは1980年前後のことである。だから格差拡大は、もう40年近くも続いていることになる。「格差社会」が流行語になった2006年の段階でも、すでに25年は続いていたのである。

図表1 戦後日本における格差の長期的トレンド



注)

ジニ係数は「所得再分配調査」による。

規模別賃金格差は、500人以上と30-99人の差で、それぞれの月間給与総額の差を同じく和で除した指数。すべての時期で1000人以上の賃金は30-99人の賃金を上回っている。1970年まではサービス業を除く。対象は常用労働者。原資料は「毎月勤労統計調査」。

産業別賃金格差は卸売小売業と金融保険業の差で、それぞれの月間給与総額の差を同じく和で除した指数。なお、すべての時期で金融保険業の賃金は卸売小売業を上回り、また1970年以降は、全産業中で金融保険業が最高、卸売小売業が最低となっている。原資料は「毎月勤労統計調査」。

男女別賃金格差は、それぞれの月間給与総額の年平均の差を同じく和で除した指数。すべての時期で男性の賃金は女性を上回っている。対象は30人以上の常用労働者。原資料は「毎月勤労統計調査」。

生活保護率は世帯保護率。厚生労働省『生活保護の動向』による。

2. 格差拡大を助長した政府

経済学の所得分配論や、社会学の階級・階層論など、格差に関する研究に携わる研究者たちが、格差拡大の事実を指摘し始めたのは、1980年代後半のことである。さらに1990年代に入ると、格差拡大を示す証拠が次々に集まり始めた。しかし、これらの研究はあまり注目を集めなかった。バブル経済の時代、格差の拡大は主に富裕層がますます豊かになることを意味し、必ずしも貧困層の増加を意味したわけではなかつ

たから、深刻に受け止められなかったのである。

しかしこのとき、次の時代に危機をもたらす動きが始まっていた。非正規労働者の増大である。1980年代まで、非正規労働者の中心はパート主婦だった。主に夫の収入で生計を立てながら、家計補助的に働く女性たちである。彼女たちの賃金は低くてもかまわないとみなされ、雇用の安定も重視されることはなかった。

そしてバブル景気の時代、企業はこの非正規雇用を、パート主婦以外に拡大しはじめていたのである。労働需要は増大したが、企業はコス

ト削減のため、労働力を正規雇用だけではなく、非正規雇用を拡大することによって調達しようとした。このため従来は学生アルバイト、パート主婦、定年後の嘱託など、人生の一時期に限定されることの多かった非正規雇用が、新卒の若者たちにまで広がることになった。これがこの時期、フリーターという呼び名を与えられた若者たちである。こうして1985年から90年の間に、正規労働者の増加が145万人にとどまったのに対して、非正規労働者は226万人も増加した。男性の非正規労働者も着実に増え、この時期までには男性でもパート・アルバイトの数が、それまで企業で働く男性非正規労働者の典型だった定年後の再雇用を含む嘱託・契約社員の数を上回るようになった。

バブル崩壊がこの傾向に拍車をかけ、さらに不良債権問題から始まった長期不況が、この傾向を恒常化させた。このことが、近年の格差拡大の主要な原因である。この時期までに非正規労働の拡大に歯止めをかけ、あるいは正規労働者との間の均等待遇を実現する政策が取られていたならば、事態は深刻化を免れていたであろう。しかし経済界と政府は、このとき逆の方向に、つまり格差拡大を助長する方向に動いていた。

1995年、日経連は「新時代の『日本的経営』」という報告書を発表した。その内容は、終身雇用を中心とする従来の雇用のあり方を全面的に見直して、終身雇用は一部の管理職・総合職・基幹職に限定し、専門職・技術職は有期雇用の年俸制に、一般職・技能職・営業職はパートや派遣に置き換えるというものだった。このことは、これまで家族を養うだけの賃金を得てきた男性正社員の多くを、パートや派遣に切り替えることを意味していた。労働者派遣法はすでに1986年に施行されていたが、派遣の範囲はかなり狭く限定されていた。しかし日経連報告に呼

応するかのように、1999年には原則自由化され、2003年には製造業派遣が解禁された。

そして忌まわしい文書は、1999年の経済戦略会議答申「日本経済再生への戦略」である。この答申は、日本の経済成長を妨げているのは「行き過ぎた平等社会」であり、これと決別して、「個々人の自己責任と自助努力」をベースとした「健全で創造的な競争社会」を実現すべきだと宣言したのである。何が行き過ぎた平等社会だろうか。図表1からも明らかなように、すでに格差は十分すぎるほど拡大していた。フリーターの群れが、街を覆い始めていた。その時に、さらなる労働の規制緩和と富裕層減税が打ち出されたのである。最悪のタイミングで、最悪の政策が動き始めた。

3. 格差社会から新しい階級社会へ

「格差社会」という言葉には、「格差が大きくなった社会」というほどの意味しかない。格差の原因にも、また構造にも言及しない、非分析的な用語である。だからこそ、立場の違いを超えて広く使われるようになったのかもしれないが、科学的な分析には科学的な用語が必要である。それが「階級社会」である。

ここでいう階級とは、アダム・スミスによって基礎が与えられ、カール・マルクスが確立し、マックス・ウェーバーが現代社会に適用するための道筋をつけ、そして20世紀の理論家たちによって完成された、社会科学的な用語である。それは経済的地位の違いによって区別され、その経済的地位の違いから必然的に異なる収入を得て、異なる生活をするようになる人々の集団（グルーピング）のことである。多くの理論家たちは、現代資本主義社会には次のような階級があると考えている。

経済構造は、一方に近代になって確立した資本主義セクター、他方には前近代から続く自営業セクターという、二つの部分から成り立っている。資本主義セクターは、①生産手段を所有し、労働者を雇用し搾取して利益を得る資本家階級、②労働力を唯一の資産とし、これを資本家階級に販売して賃金を得る労働者階級、③労働者階級と同様の被雇用者でありながら、高度な技能や組織のなかの高い地位をもつため資本家階級と労働者階級の間位置し、相対的に高い賃金を得る新中間階級、という三つの階級から成り立っている。そして自営業セクターには、資本家階級と同様に生産手段を所有するが、その量が少ないため、これを自分で運用して労働者と同様の労働に従事する旧中間階級が存在する。

こうして資本主義社会は、資本家階級と労働者階級、そして新旧二つの中間階級から成り立つことになる。資本家階級は支配的な階級であり、労働者階級を搾取して高い所得を得る。労働者階級は支配される階級であり、その賃金は労働力を維持・再生産するのに必要不可欠な水準に押しとどめられがちである。そして新旧二つの中間階級は、それぞれ内部に大きな格差はあるものの、多くの場合は中間的な所得を得る。これが、資本主義社会の格差構造の骨格である。

しかし近代産業は、比較的高い技能水準の労働者が、技能を蓄積しながら長期にわたって働き続けることによって、高い生産性を維持することができる。しかもこのような労働者は、常に供給され続けなければならない。だから労働者の賃金水準は、安定した生活を営むことができるだけでなく、次世代の労働者を産み育てるに十分な水準に保たれる傾向があった。雇用そのものも安定していた。フォード自動車によって考案されたフォード・システム、そしてこれ

を基礎としたフォードイズムの社会は、こうした労働者の存在を前提にしていた。だから資本家階級・新中間階級・労働者階級という三つの階級の関係は、安定的に保たれたのである。

しかしグローバリゼーションとサービス経済化が、変化をもたらした。途上国との競争を理由に賃金を引き下げ、非正規雇用を拡大する動きが始まる。安定的な雇用を必要としない、雑多なサービス産業の拡大が、これに拍車をかける。企業は労働者をまともな生活者とも、次世代の労働者を産み育てる社会の支え手ともみなさなくなった。

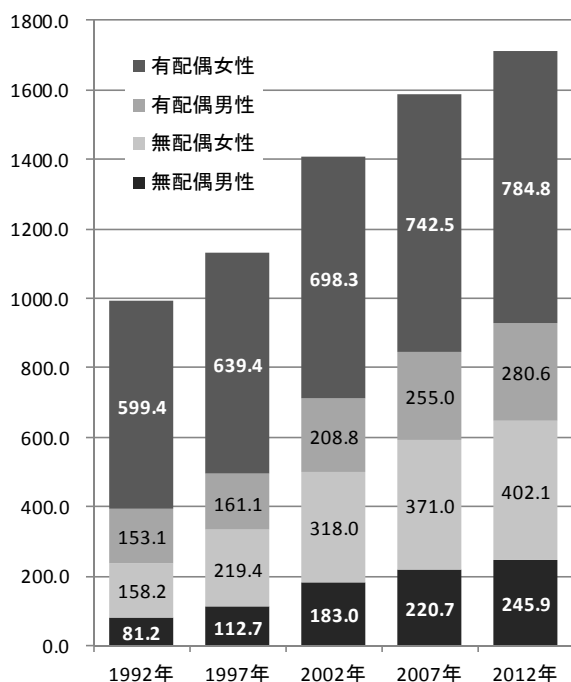
しかし反面、製造業や金融業、サービス産業の中核部分などには、以前と同様に安定した雇用と賃金をもって処遇される労働者も存在し続ける。こうして、労働者階級は上下に分裂した。階級構造の底辺に、低賃金で雇用も不安定な、新しい下層階級が形成されたのである。この下層階級は、国や論者によって異なる名称を与えられてきたが、ここでは「アンダークラス」と呼んでおきたい。こうして形成されたのが「新しい階級社会」である。

4. アンダークラスの実態

アンダークラスの実態を実証的に明らかにするためには、これを数量的に把握可能な形で定義しておく必要がある。ここでは「パート主婦を除く非正規の労働者階級」と定義しておこう。まず非正規労働者から、既婚女性を除く。さらに正規雇用ではない管理職と専門職を除く。管理職と専門職は、たとえ非正規でも新中間階級としての性格が強いからである。パート主婦にも貧困層はいるし、福祉領域の非正規専門職には貧困層が少なくないが、ひとまず例外として扱うことにする。

就業構造基本調査をもとに、非正規の労働者階級の人数を、性別・配偶関係別に示したのが、**図表 2**である。各年次のグラフは四つの部分に分けられているが、いちばん上が有配偶女性、つまりパート主婦である。92年には非正規労働者の約6割がパート主婦だったが、2012年までに無配偶者が男性で3.04倍、女性で2.55倍に増加し、合計で648.0万人にも達した。これに有配偶男性を加えると928.6万人、全就業人口の14.9%を占める巨大な集群となる。これがアンダークラスである。2002年は709.8万人だったから、わずか10年間で218.8万人増加したことになる。

図表 2 性別・配偶関係別にみた非正規労働者の人数



出典)「就業構造基本調査」より。2002年までは個票データから、2007年以降は公表されている集計表から算出した。

注)在学者は除く。職種不明を含む。

ただしアンダークラス、とくに男性アンダークラスは、年齢によってかなり性質が異なる。というのは60歳以上の男性アンダークラスには、企業などで長年のキャリアを積んだあと、定年

後に嘱託などとして働いたり、年金収入を補うために働いたりする例が多く、必ずしも典型的なアンダークラスとはいえない場合があるからである。そしてバブル期に形成されたアンダークラス第一世代は、現在50歳代半ばにさしかかったところとみてよい。だからここでは59歳以下の部分だけを典型的なアンダークラスとみなすことにしよう。その実態を、他の階級と比較したのが、**図表 3**である。

労働時間はアンダークラスがいちばん短い、それでも平均で週36.3時間に達しており、内訳をみると過半数が週40時間以上働いている。個人収入はわずか186万円で、貧困率は38.7%にも達している。資産ゼロの世帯の比率は31.5%で、きわだって高い。そして男性では、有配偶者はわずか25.7%で、66.4%が未婚である。経済的に苦しいため、結婚できない状態にあることがよくわかる。女性では有配偶者はパート主婦に分類されるので未婚と離死別だけだが、それぞれ56.1%、43.9%となっている。

生活に満足している人の比率は18.6%、自分は幸せだという人の比率は38.4%で、いずれもきわだって低い。卒業後すぐに就職した人の比率は66.7%にとどまっており、就職の失敗がアンダークラスへの所属につながっていることを示唆する。衝撃的なのはいじめにあった経験をもつ人の比率で、実に31.9%にも上っており、他の階級の約2倍から3倍である。学校教育からの排除が、アンダークラスへの所属につながっていることがわかる。また、健康状態のよくない人の比率が高い。うつ病など心の病気で診断・治療を受けた人は20.0%で、他の階級の約3倍にも上っている。自民党支持率はきわだって低い、全体の7割近くは支持政党がなく、彼ら・彼女らの支持を集めることのできる政党が存在しないということがわかる。

図表3 アンダークラスの異質性

		資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダークラス	旧中間階級
週平均労働時間		45.1時間	43.4時間	44.5時間	36.3時間	40.6時間
個人の平均収入		604万円	499万円	370万円	186万円	303万円
貧困率		4.2%	2.6%	7.0%	38.7%	17.2%
資産ゼロの世帯の比率		3.5%	5.9%	14.5%	31.5%	11.1%
配偶関係(男性)	未婚	12.9%	18.0%	31.0%	66.4%	10.2%
	有配偶	81.4%	79.4%	62.4%	25.7%	82.9%
	離死別	5.7%	2.6%	6.6%	7.9%	6.9%
配偶関係(女性)	未婚	7.0%	22.5%	33.5%	56.1%	8.1%
	有配偶	86.8%	68.2%	54.3%	—	77.5%
	離死別	6.1%	9.3%	12.2%	43.9%	14.4%
生活に満足している人の比率		45.1%	36.3%	35.6%	18.6%	32.5%
自分は幸せだと考える人の比率		67.9%	64.1%	52.6%	38.4%	53.4%
卒業後すぐに就職した人の比率		83.8%	87.2%	88.0%	66.7%	76.0%
学校でいじめにあった経験のある人の比率		8.3%	18.1%	14.9%	31.9%	15.8%
健康状態のよくない人の比率		12.6%	11.1%	15.0%	23.2%	18.4%
うつ病やその他の心の病気の診断や治療を受けたことのある人		7.5%	8.0%	7.2%	20.0%	8.7%
自民党支持率		47.4%	27.5%	24.1%	15.3%	35.5%
支持政党なしの比率		35.1%	56.6%	61.3%	67.9%	46.0%

出典) 2015年SSM調査データ、2016年首都圏調査データより算出。

注) 資本家階級は従業員規模5人以上の経営者・役員・自営業者、新中間階級は被雇用の専門職・管理職・男性正規事務職、正規労働者は新中間階級以外の正規労働者、旧中間階級は従業員規模4人以下の経営者・役員・自営業者。「アンダークラス」は、20-59歳。その他は、2015年SSM調査では20-79歳、2016年首都圏調査では20-69歳。

5. 危機に立つ日本社会

アンダークラスは、きわめて低所得で、貧困と隣り合わせで、いまの生活に強い不満を持つとともに、肉体的にも精神的にも追い詰められている。さらに、家族を形成して子どもを産み育てるという、ひとつの生物種としての基本条件すら満たすことができない状態におかれている。

彼ら・彼女らをこのまま放置するならば、日本社会には教育、住宅、医療、福祉、社会保障などあらゆる領域で、計り知れない困難が生み出されることになるだろう。個人の自助努力に任せるなら、悲惨な結果を生むのは明らかだし、

公的施策によって援助するとしたら、莫大な財源が必要になる。それ以前に、これだけ多数の人々に不安と苦痛に満ちた人生をもたらしてしまったことに対する社会の責任は、きわめて重い。

事態はすでに、手遅れに近づいている。アンダークラスの拡大に歯止めをかけ、すべての労働者に安定した雇用と貧困線を下回らない所得を保障することは、現代日本の直面する最大の政策課題である。何よりも必要なのは、労働組合が彼ら・彼女らとともに解決に向けて立ち上がることで、そして彼ら・彼女らを代表する政治勢力を形成することだろう。

1. はじめに

1990年、合計特殊出生率が当時過去最低の1.57を記録したことが判明して以来、少子化は、日本の将来と命運を左右する深刻な社会問題とされてきた。それからはや四半世紀以上のときが過ぎているが、2017年の合計特殊出生率は1.43。人口を維持するのに必要とされる2.07に遠く及ばないのはいうまでもなく、最初に問題化されたときの1.57すら回復できていない。

もちろん、さまざまな形での少子化対策はすでに実施されてきた。待機児童解消に代表される子育て支援、男女共同参画、ワークライフバランス（仕事と子育ての両立）、男性の家事・育児分担、若者の雇用安定、地方創生、一億総活躍、働き方改革など。日本の少子化対策は、当初から「結婚したくてもできない」「産みたくても産めない」というリアリティを強調し、社会福祉的な政策によって出生率の向上を図ろうと試みてきた。しかし出生率低下に歯止めをかけるという観点からいえば、総じてどの政策にも大きな効果はなかった。安倍晋三内閣は2015年10月の一億総活躍社会プランにおいて、「2025年までに希望出生率1.8」という達成目標を掲げており、この目標を達成するために、官民間問わず、さまざまな知識人や専門家が、思い思いの少子化対策や子育て支援を売り込んでいるが、現状の路線を継続する限り、その達成は厳しいといわざるをえない。

もっとも仮に出生率が多少回復したところで、少子高齢化や人口減少の流れに大きな変わりはない。2017（平成29）年に推計された「日本の将来人口推計」によると、出生率の低位推計は1.25、高位推計は1.65。前者の場合、2060年の総人口は8,763万人、後者の場合は9,877万人となる。どちらのケースでも現在と比べて3～4千万人の人口が減ることに変わりはない。これが21世紀・人口減少社会日本の厳然たる事実である。したがって、少なくとも今の20代以上の人々は、将来的にも人口減少が続くことを前提とした社会づくりを実践していくしかない。この点については、少子化対策に賛否両論あろうとも、ほぼ国民の合意が形成されたと思われる。

他方、少子高齢化がこのまま継続した場合に、いかに日本の将来が悲観的なものになるかを言挙げする未来年表が、近年ブームになっているようだ。この種の言説では、出生率が多少改善されたところで、出生数、労働人口、総人口の激減は避けられず（この認識自体は正しい）、このままでは日本が消えてなくなるという、悲鳴にも似た危機感が表明される。かつて「このままでは西暦3000年には、日本人は32人になる」といった類の危機言説が表明されたことがあったが、もちろんこれは国作りや国土利用の仕方による。単純に考えて、現在でも1億2,000万以上の人々が生きている日本の国土が、数千万程度の人口を収容するのにさほど不都合があると

は思えない。国作りの方向性さえ間違えなければ、十分に対処可能な問題である。さらにいえば、交通渋滞がなく、安価な広い家に住め、豊かな自然環境に囲まれた生活を営み続けることができれば、出生率もやがて反転上昇する可能性がある。

しかし、そのためにはいくつかの条件が必要である。本稿では（１）経済成長、（２）コンパクトシティの功罪、（３）危機を煽ることの危機、という３つの論点に絞って論じてみたい。

２．経済成長はほぼすべてを救う

第一に、経済成長は、必ずしも出生率を高めるわけではないにせよ、さまざまな「危機」を回避する、万能薬に近い役割を果たす。そもそも少子化の悪影響としては、労働人口の減少に伴う経済成長の鈍化と、それがもたらす年金制度の不安定化の２つが、もっとも懸念されてきた。近年は、自治体や地域の消滅危機が地方創生の文脈で盛んに語られているが、もともと日本の農村（村落）部の出生率は、都市部の出生率にくらべて、相対的には高い。地方消滅や自治体消滅は、出生率低下（人口の自然減）がもたらす効果というより、人々の移動（人口の社会増減）に伴って生じる過疎・過密などの、より普遍的な問題の一つである。少子化の文脈で地方消滅を論じるのは、本来不適切なのである。

さきに述べたように、少子化の弊害については、「少子化→労働人口減少→経済成長鈍化→年金制度不安定化」という因果の経路が想定されてきた。しかし、かねてから三橋貴明氏や高橋洋一氏が論じてきたように、人口減少と経済成長の間に明確な因果関係はなく、少子高齢化や

人口減少が進む国においても着実な経済成長は可能である（三橋貴明『図解 逆説の経済学』遊タイム出版、2013。高橋洋一『「借金1000兆円」に騙されるな』小学館、2012）。それを歴史的に実証してみせたのが、大胆な金融緩和、積極的な財政出動、成長戦略を３本の矢とし、デフレからの脱却と景気回復を達成したアベノミクスであろう。

アベノミクスについては、党利党略的な評価をする人も多いが、アベノミクス開始前の2012年末と2017年を比較すると、

- ・名目GDPは10.1%拡大
- ・消費者物価指数は4.5%上昇
- ・企業の経常利益は61.8%拡大
- ・就業者は4.5%増加
- ・失業率は4.3%から2.8%へ低下
- ・有効求人倍率は0.83倍から1.52倍へ上昇
- ・名目総賃金は7.8%の拡大

など、よいことづくめであることは否定しがたい¹。

特に、名目成長率と賃金上昇率が高水準で拡大してきたことは重要である。これは、少子化や人口減少が続く中でも、持続的で着実な経済成長が可能であることを実証している。この趨勢が今後も続くならば、現行年金制度の持続可能性は飛躍的に高まる。そもそも少子化が悪いとされる根本原因は、経済成長の鈍化と年金制度の不安定化をもたらすところにあったのだから、少子化とは無関係に経済成長を続けることができるならば、少子化を悪とみなす必要もなくなるのである。

付言するなら、労働人口の不足は、恒常的な

¹ 会田卓司「アベノミクスの成果をイメージではなくデータで確認する」、<https://www.msn.com/ja-jp/money/news/アベノミクスの成果をイメージではなくデータで確認する/ar-AAtEQnT#page=2>

人手不足が続くことを意味する。アベノミクス以降の失業率の低下や、有効求人倍率の増加をみるならば、現在、労働の売り手側にとって有利な条件が発生しつつあることは確実である。実際、筆者の周囲の大学生も、かつてとくらべて明らかに就職状況は好転している。この傾向を賃金上昇や福利厚生拡大につなげていくことは十分に可能であり、それが内需を拡大させて、経済成長を一層たしかなものにする。

このように、経済成長がすべてを解決する、とまではいわないが、少子化がもたらすとされたデメリットのほとんどを解消することは事実である。むしろこれからは、経済成長に水を差すような施策、たとえば消費増税、財政均衡主義、「国難」強調による悲観的気分の醸成などに疑いの目を向けるべきであろう。

3. コンパクトシティの功罪

第二に、コンパクトシティ化の過剰な推奨は、出生率そのものに悪影響を与えかねない。

コンパクトシティという概念はもともと、欧米における環境と経済の両立を志向するサステイナブル・シティという考え方の影響を受けているが、日本の場合は独自の展開を遂げているといってよい。特に現在の地方創生の文脈では、「選択と集中」の論理によって、「むらおさめ」や農村の撤退計画を正当化する論理として作動しかねない。

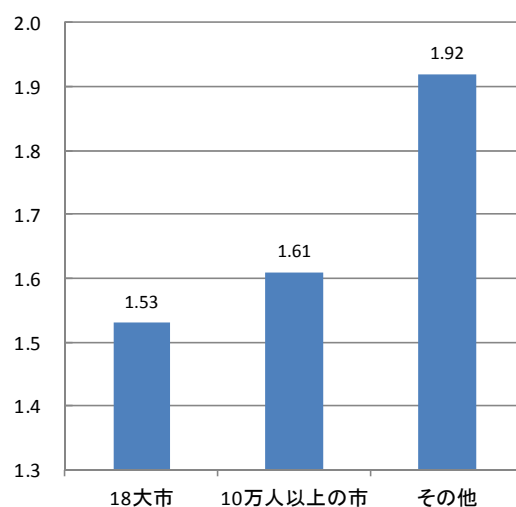
たとえば地方創生のバイブルというべき増田寛也氏の『地方消滅』（中公新書、2014年）では、地方から若者が大都市へ流出する「人の流れ」を変え、「若者にとって魅力ある地方中核都市」を軸とした「人口ダム」をつくって、「地方中核都市に資源や政策を集中的に投入する」ことが強調されている。なぜなら「すべての集落に十

分だけの対策を行う財政的余裕はない」からとされる（同書、47－49頁）。わかりやすくいえば、東京への一極集中を改め、日本全国で数十の地方中核拠点都市（現在は連携中核都市圏と呼ばれている）という「ミニ東京」を作ることが目指されているのである。

現在、人口が激変する地域において、行政サービスや産業投資のあり方がどうあるべきかについては、当該地域に在住する人々の主体的決定によってなされるべきである。この小稿にて結論が出る問題ではない。しかしこうしたコンパクトシティを目指した政策では、少子化対策としても逆効果となりかねない。

なぜなら地方中核都市として選択されそうにない地域、すなわち中山間地域や小規模市町村のほうが、1世帯あたりの平均子ども数が多いからである。図1は、全国家族調査2008年のデータを用いて、28～40歳未満の既婚女性の子どもの数を、都市規模別に比較したものである（赤川学『これが答えだ！少子化問題』ちくま新書、2017、179ページの図を再掲）。

図1 都市規模別にみた子ども数の平均
(全国家族調査2008, 40歳未満の既婚女性)



18大都市や10万人以上の都市に居住する女性の子ども数の平均がそれぞれ1.53、1.61であるのに対して、「その他」すなわち10万人未満の市町村に居住する女性の子ども数は1.92とはるかに高い。日本国内では十分に高い出生率といえる。端的に言って、大都市や拠点都市よりも、小規模市町村のほうが子どもはたくさん生まれてくる。子どもを産み育てやすい環境が存在するからとみてよいであろう。山下祐介氏がいう通り、「一般に農村・地方のほうが出生率は高く、大都市・首都圏で低いという事実を認めるのなら、人口を集めるべきは地方中核都市ではないはず」である（山下祐介『地方消滅の罟』ちくま新書、2014年、50頁）。地方創生が想定するような「選択と集中」によるコンパクトシティ化では、かえって出生率を低めるおそれがある。

4. 危機を煽る言説の危険

第三に、現在の少子化と人口減少を「国難」、「国家存亡の危機」、「いまが少子化対策の最後のチャンス」などと煽る一群の人々がいる。危機を煽るという点に関しては、政治的立場の左右はあまり関係ないらしいという事実は、知的には興味深い。しかし当の少子化対策としても逆効果になる可能性を指摘せざるをえない。

すでに少子化対策は四半世紀以上にわたって実施されてきており、個々の対策の評価についても、本来ならもっと厳密になされてしかるべきだろう。厳密な政策評価が行われるなら、ほとんどの少子化政策に効果はなかった、という結論になるはずである。しかし危機を煽る人々は、「これまでの対策に効果がなかったのは、実施の規模ややり方が不徹底だからであり、さらに徹底した対策が必要だ」と議論しがちである。「効果がなかったのだから、やめるべきだ」と

いう結論には決してならない。

自らが信奉する政策に賛同してもらい、官民の投資を促すという意味では、上記のようなレトリックも政治的に必要なのかもしれない。しかし筆者が懸念するのは、このような論法は、これから子どもを産み育てようとする世代の若者に対して、「少子化対策が奏功しない日本は絶望的で、将来に何の希望をもてない、オワコン社会である」という悲観をもたらしかねないことである。端的に言って、少子化と人口減少の危機を煽る言説はあまりに脅迫的すぎて、多くの若者を結婚や出産からかえって遠ざけてしまいかねない。それでは逆効果だ。

では、どうしたらよいのか。少子化を防ぐことを目指して行われてきたさまざまな福祉支援や経済対策を、少子化対策の名のもとに行うことをやめることが、一つの提案となりうる。

あらゆる政策には、その政策がターゲットとなる対象者に対するアナウンス効果がある。少子化対策の場合、保守派が発する「国難」のメッセージや、「子どもを産まないのは勝手な考え」といった発言は、あまりに威圧的、抑圧的、「上から目線」的すぎて、基本的には無視されるか、嫌われるだけに終わる。他方、日本でリベラルとされる人々が発信する子育て支援や、ワークライフバランスや、若者の雇用安定や結婚支援といった福祉的な少子化対策は、そのターゲットとなる若者たちの結婚や出産に対する期待水準を高めるだけに終始してきた。彼らは気づいていないだろうが、そうしたやり方では、当事者に「良い結婚、良い出産、良い子育てができないのなら、産まない」という選択を誘発しかねないのである。

これまで少子化対策の名のもとになされてきた政策は、それ自体として評価すれば立派なものもたくさんある。しかし、予算獲得のためか、

自らの売り込みのためかはわからないが、「少子化対策として有効だ」というレトリックに身を委ねた途端、その対策は失敗する運命にある。逆に、少子化対策の「誘惑」から身を遠ざけて、誰もが少子化対策を声高に叫ばない日が到来したときに、出生率は静かに回復していくであろう。なぜならそれは、若者の結婚や出産に対する生活期待水準を高めずに生活水準だけを高め、子どもの数を増やす効果をもつかもしいからである。筆者はこうした支援を「ストレス支援」と名付けている。たとえば、子どもが健康で文化的な最低限の生活を営む権利を保証するという理由だけに基づいて（＝少子化対策を名乗らずに）、すべての子どもに平等に給付される児童（子ども）手当を、年間10兆円の規模で増額することなどが候補として挙げられる。

こうした社会実験が、いつか行われることを望んで、筆を擱く。

「奨学金破産」問題から考える 若者の労働・貧困の現状

NPO法人 POSSE 代表 今野 晴貴

1. はじめに

大学や専門学校などで学ぶために国の奨学金を借りた人や保証人になった親族等が自己破産するケースが増えており、社会問題となっている¹。日本学生機構が奨学金返還を3ヵ月以上延滞している者を対象に行った調査によれば、回答者のうち、33%が非正規雇用、70%以上が年収300万円未満と回答している²。また、延滞が続いてしまった理由について、回答者のうち64.5%が「本人の低所得」と回答し、27.4%が「本人が失業中（無職）」と回答している（複数回答可）。こうしたことから、奨学金を返済できなくなる背景に若者の労働と貧困の問題があることが読みとれる。

政府は、授業料の減免や給付型奨学金の拡充といった低所得層の学生に対する支援を2020年度から実施する方針を示している。このことは一定の前進ではあるが、日頃から若者の労働・生活相談に取り組む私たちの立場からは、根本的な問題の解決には結びつかないといわざるを得ない。というのも、奨学金問題の背景には、若者の雇用情勢の悪化と貧困の拡大があるからだ。とりわけ近年は、働いているにもかかわらず

貧困から抜け出せない「ワーキングプア」の広がりが顕著である。

本稿では、労働問題の観点から、「奨学金」破産に追い込まれる若者の労働・貧困の実情を浮き彫りにしたい。

2. 非正規雇用の拡大

ワーキングプアの増加を論じる上で言うまでもなく重要なのが、若年層の急激な非正規化である。総務省「労働力調査」によれば、25～34歳の非正規雇用比率は2000年代に入って急上昇しており、2015年には、男性の6人に1人、女性の4割が非正規雇用で働いている。今や新卒と同時に非正規雇用で「就職」することは当たり前になっているのだ。

非正規雇用であるからといって、それが貧困に直結するとは限らない。世帯内に正社員の稼ぎ手がいれば、「家計補助」的な賃金であっても、不公正ではあるが、貧困には陥らないからだ。学生アルバイトや主婦パートがそれに当たるだろう。

しかし、今日では、非正規雇用の賃金で自らの生活を成り立たせなければならない「家計自

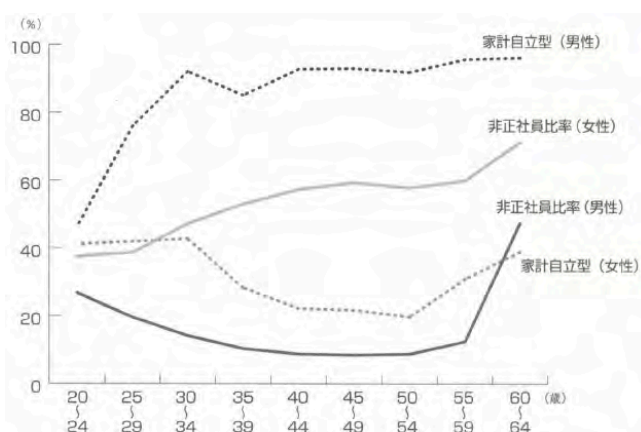
¹ 日本学生支援機構のホームページによれば、平成24年度から平成28年度において、自己破産したため奨学金の債務が免責になった、あるいは保証債務が免責となった等の連絡があった件数は返還者本人が8,108件、連帯保証人が5,499件、保証人が1,731件である。

² 独立行政法人日本学生支援機構「平成28年度奨学金の返還者に関する属性調査結果」参照。なお、平成28年度末時点で3ヵ月以上の延滞者は約16万人で、全利用者の約4%を占める。また、3ヵ月以上の延滞者のうち49.7%が34歳未満である。

立型非正規」が増加し、ワーキングプアとなっている。この背景には、最低賃金の低さがある。日本の最低賃金制度は、家計補助的な働き手を想定して設計されているため、フルタイムで働いて家計を自立させるような賃金設計がなされていない。それゆえ「家計自立型非正規雇用」の大半が貧困に陥ってしまう。

では、家計自立型の非正規雇用はどの程度広がっているのだろうか。それを示したのが図表1だ。ここで「家計自立型」とされている労働者は、厚生省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)で「あなたの生活は主に何によっていますか」という質問に「親の収入」でも「配偶者の収入」でもなく「自身の収入」と答えた労働者である。20代後半の男性では約2割が非正規雇用で、そのうち4人に3人が家計自立型に当たる。一方で、女性においては20代ではほぼ4割が非正規雇用で、そのうち4割が自身で生計を立てている。家計自立型の割合が極めて高い非正規男性と、そもそも非正規の割合が高い女性ともに切実な状況である。

図表1 非正社員比率と家計自立型非正社員比率



出典：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)と総務省「就業構造基本調査」(2012年)より作成。
出所：木下前掲論文、58頁

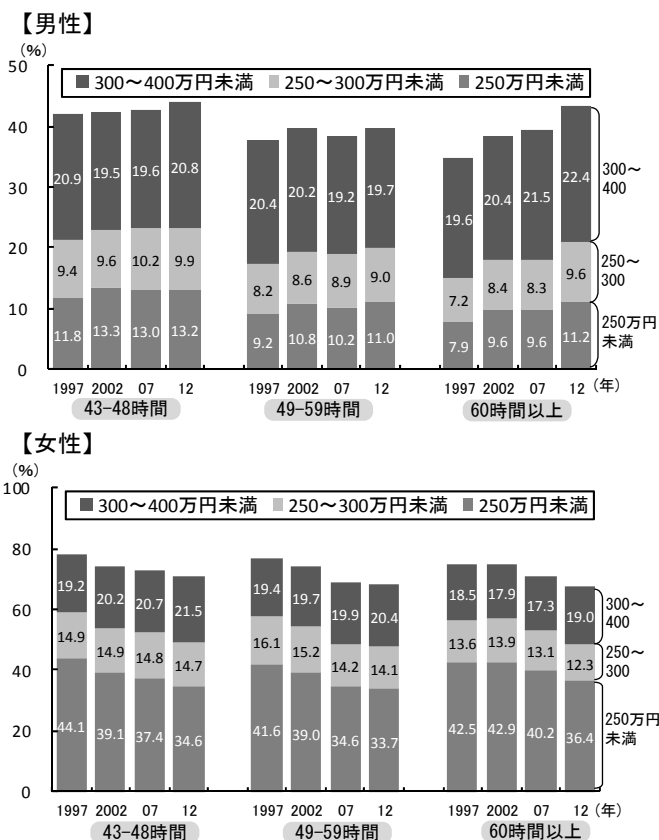
3. 正規雇用のワーキングプアの増加

貧困に陥っているのは非正規雇用だけではない。近年は正規雇用労働者のワーキングプアの増加が深刻な問題となっている。

図表2では、週60時間以上働く正規雇用労働者のうち年収250万円未満の者の割合の推移が示されている。週60時間の労働はおよそ月80時間の残業に相当しており、これは国が定める「過労死ライン」レベルの長時間労働である。

それだけ長時間働きながら、年収が250万円に満たない正規雇用の男性は2012年には11.2%と、年々増えていることが分かる。また、週60時間以上で年収300万円未満では、2012年で20.8%となっている。

図表2 週60時間以上かつ250万円未満で働く労働者の推移



出典：総務省「就業構造基本調査」各年度
出所：後藤道夫「<1500円/48時間>要求の背景一底が抜けた労働市場」『月刊全労働』2016年8月号、6頁

こうした統計データから読み取れるのは、正社員としてのハードワークが前提でありながら、それに見合った報酬を得ることができていない層が増えているということだ。こうした働き方は、ワーキングプアより一段深刻な、「ハードワーキングプア」と表現できるだろう。

このような変化の背景には、いわゆる「ブラック企業」の労務管理が広がっていることがある。例として分かりやすいのが、IT、外食、小売、介護、保育などの業界で近年広がる「固定残業代」と呼ばれる手法である。これは月給に数十時間分の残業代を含めるなどして、サービス残業を合法化しようと画策するものである。

有名なのが、「日本海庄や」などを運営する外食大手の株式会社大庄の事件である。大庄では、2007年に入社4ヵ月の男性正社員が月平均112時間の残業の末に過労死している。この会社では、新卒者の最低支給額が19万4,500円とされていたが、実際には、これは80時間の残業をして初めて得られる金額であって、本来の最低支給額は12万3,200円であった。これは時給換算すると770円程度で、当時その地域での最低賃金ギリギリのラインであった。つまり、大庄は770円という低い最低賃金を利用して、19万円という支給額に、80時間もの残業代を含みこませることができた。このようなブラック企業の労務管理が広がった結果、「ハードワーキングプア」の正社員が増加しているのだ。

問題は賃金の低さだけではない。長時間労働による精神疾患の増加もまた、深刻な問題となっている。厚生労働省が公表した「過労死等の労災補償状況」によれば、精神障害に係る労災請求件数は、1999年の155件から一貫して増加をたどり、2017年には1,732件となっている。

4. 若者を奴隷化する日本の学費・奨学金制度

ここまで、若者の雇用情勢の悪化が貧困と生活、そして労働者の心身を破壊している実情を見てきた。近年、奨学金問題が社会問題化したことはこの現状と切り離しては論じることではない。多くの若者たちが奨学金という負債を抱えた状態でこのような労働市場に参入し、低賃金のなか返済に追われているからだ。改めて、現在の奨学金制度の問題点を見ていこう。

子育て世帯の低所得化が進んでいるにもかかわらず、日本の教育費は増加傾向にある。大学まで子どもを進学させた場合の教育費負担は、幼稚園から大学まで全て公立に通わせた場合でも1,000万円を超える。文部科学省「国公立大学の授業料等の推移」によると、国立大学の場合、1975年には3万6,000円だった授業料が、2005年以降は約53万円とおおよそ15倍にまで増加している。私立大学の平均では、1975年の18万円から2015年には87万円と約5倍となっている。

そこまで高い費用を負担して大学に行く必要があるのか、と思われるかもしれない。しかし、高卒ではよい就職先がないという現状がある。1990年代前半には167万3,381件であった高卒求人は、2015年には31万5,853件にまで減少している。正社員の割合を学歴別でみると、大卒者が79.6%であるのに対して、高卒者は57.1%と低い³。

国際的にみて、日本は教育費への公的資金の投入が少ない。国家による高等教育への支援が脆弱であり、私費負担の割合が高いのが日本の特徴だ。かつては家計が負担する教育費は、主に正社員として働く男性正社員の年功賃金によって賄われてきたが、日本型雇用が縮小する

³ 厚生労働省「若年雇用実態調査」（2013年度）による。

なかで高額な教育費負担に耐えられない世帯が増加している。

このため、大学に進学するために奨学金を借りなければならない学生が増加しているわけだ。いまや大学生・短大生の38.5%が奨学金を利用している。日本の奨学金の特徴は、給付型が極めて限定的であり、ほとんどが貸与型である点にある。しかも貸与型の半数が有利子である。つまり、「奨学金」とはいいながらも、実質的には「借金」なのだ（詳細は拙著『ブラック奨学金』を参照）。中央労福協が行った調査によれば、奨学金の借入総額は平均で312.9万円となっている⁴。

新社会人になる約4割の若者が、これほどの「借金」を背負って世に出て行くのである。すでにみてきたように、安定した雇用は保障されていない。ブラック企業のように「使い潰し」を前提とするような正社員や、非正規雇用が広がっている。奨学金の返済がままならない若者が大量に発生することも不思議ではない。

それにもかかわらず、奨学金の返済延滞者には容赦のない取り立てが待っている。3ヵ月延滞した時点でブラックリストに登録され、クレジットカードやローンの使用が制限される。延滞が9ヵ月を超えると支払督促がなされ、裁判所から呼び出される。さらに、それでも返済できない場合、強制執行までなされる可能性がある。そして、本人が返済できない場合、連帯保証人となっている親、保証人になっている親族へと債務が連鎖していくことになる。もはや、若者の奨学金は、世代を巻き込んだ社会問題へと転化しているのである。

<参考文献>

木下武男「「一億総貧困化社会」と同一労働同一賃金への道」『POSSE』30号、2016年
後藤道夫「〈1500円／48時間〉要求の背景一底が抜けた労働市場」『月刊全労働』2016年8月号
今野晴貴『ブラック奨学金』、文藝春秋、2017年

このような学費・奨学金政策は、結果として若者をブラック企業に追い込むことを促進している。若者は、奨学金を返済するために、たとえ就職した企業がブラック企業であったとしても、しがみついて働かざるを得ないからだ。多額の奨学金の返済に追われる若者がブラック企業に入社してしまい、使い潰されるまで辞められないという事例は後を立たない。奨学金返済の圧力が、あたかも「前借金」のように若者をブラック企業に縛り付けているのだ。

5. おわりに

従来の労働者の生活構造は、大きく企業の「年功賃金」に依存してきた。日本では年功賃金によって高まる学費をまかない、住居も賃金上昇をあてにした住宅ローンによる持ち家政策が基本とされてきたのである。これは、福祉国家がそれらを国家によって保障してきたことと大きく異なっている。

しかし、今日では非正規雇用と「ブラック企業」が蔓延する中で、年功賃金のカバー率は著しく低下している。それにもかかわらず、脆弱な福祉がこれをカバーできずに、大量のワーキングプアを生み出している。

このような変化を踏まえ、福祉・社会保障の拡充や教育に対する公的支出の拡大を実現していかなければ、奨学金の返済が困難になる若者は今後も増加していくだろう。同時に、ブラック企業対策の強化や最低賃金の引き上げにより、ワーキングプアの増大を食い止めていくことが求められる。

⁴ 労働者福祉中央協議会「奨学金に関するアンケート調査結果」（2016年）参照。

奨学金問題の現状と課題

聖学院大学講師・埼玉奨学金問題ネットワーク代表 柴田 武男

1. はじめに・・・奨学金問題とは何か

奨学金問題とは、大学進学に際して高額な進学費用を借金に頼り、それが返済困難になることです。その進学費用のほとんどを貸し出すのが日本学生支援機構ですから、日本学生支援機構の奨学金制度を中心にこの問題を説明します。まず、日本学生支援機構とは何かですが、少し廻り道をして日本の国家レベルでの奨学金制度の成立から説明します。それは、1943年10月18日の財団法人大日本育英会の成立からです。戦争中にもかかわらず慌ただしく年度途中で財団法人として大日本育英会を設立して、それから1944年4月20日に成立した特殊法人大日本育英会に引き継がれます¹。

当時の目的も現在とあまり変わりありません。優秀だが貧しい学生に高等教育の機会を与えるという目的は同じですが、大きく異なっていることがあります。戦争中に奨学金制度が創立されたことです。その理由を簡単に説明すると、戦争遺児の問題があります。戦死者が続出する中、その子ども達の行く末が心配では戦意喪失にもなりかねません。子ども達の教育は、国家が面倒見るといって戦意高揚策であったのです。実際に、戦争遺児を優遇する規定があります。もう一つは、当時の国家目標であった大東亜共栄圏の指導者を養成するという目的もありまし

た。教員になれば奨学金の返済を免除するという制度のルーツはここにありました。ただし、この教育職・研究職に就いたら返済が免除されるという制度は、日本育英会時代の1998年4月1日以降の入学者には適用されません。廃止されました。日本の奨学金制度は戦中に創立された制度からの影響を強く残していたのです。

戦後の奨学金の理念は、日本国憲法第26条第1項「すべての国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じてひとしく教育を受ける権利を有する」の定めによる「教育の機会均等」の理念の下、実施されている国の事業という位置づけです²。では、それがなぜ深刻な社会問題となっているのでしょうか。

2. 奨学金制度の本質的な問題点とは

日本学生支援機構の奨学金は、高校3年生の5月頃に高校で説明を受けて申し込みをします。利用金額を試算すると、最大で933万2,000円利用することができます。これは普通の学部の場合です。さらに授業料が高額な私立大学医学部・歯学部進学者には、1,125万2,000円まで利用金額が可能です。前者ですと卒業後半年した10月から毎月3万9,536円、後者ですと、毎月4万7,893円の返済金額が20年間続きます。20年という最長の返済期間を選択して、それでも、現

¹ 「大東亜教育体制確立ニ関スル建議案理由書」140頁。

² 独立行政法人日本学生支援機構法第十三条（業務の範囲）第一項。

在の0.22%という超低利での計算です。この計算は、日本学生支援機構のホームページで利用・確認できます。³

18歳の若者、それも職業どころか進学する大学さえ決まっていない状態で、900万円、1千万を貸すのです。これは奨学金という性格を考えれば仕方ないことです。この金額は最高金額をシミュレーションしたものですからやや極端な例ですが、ないわけではありません。平均の利用金額でも、無利子の第一種奨学金で237万円、有利子の第二種奨学金で343万円です。返済に有利な無利子の第一種奨学金の利用金額が少ないのは、利用できる金額の上限が最大でも月額6万4千円と少ないからです。第二種奨学金ですと、月額12万円まで利用できます。私立の医学部・歯学部に進学するときには、月額16万円まで利用できますから、平均利用金額も高くなります。

問題は返済です。普通の学部で最大金額を利用すると毎月3万9,536円の返済金額となります。これが卒業後半年した10月から返済が始まるのですから、ほぼ初任給水準で返済が開始となります。日本学生支援機構によれば、平均利用金額からみた代表的な返済金額は毎月1万5千円程度としています。代表的というのは、返済期間の設定が自由にできるからです。最長20年ですが、ここでは15年という返還期間で説明しています。返済期間を長期化すれば、一回当たりの返済金額は少なくなりますが、第二種奨学金であれば利子も増えます。それにしても、最大利用金額で約4万円の返済金額を20年間で返済するような借金を可能としているのです。⁴

通常、これだけの金額を社会人として借金するとしたら、その返済能力を審査されます。どんな会社に何年勤めているのか、年収は、既婚

か、家族構成は、自宅か借家かなどの審査は通常です。18歳の高校生の返済能力の審査は不可能です。必要だから貸すという制度にならざるを得ません。返済能力を問いませんから、当然、返済出来ない人も増えます。

日本学生支援機構によると、2016年度で3ヵ月以上の延滞者は16万1千人になります。3ヵ月以上の延滞者は、その月の返済も含まれますから、最低でも4ヵ月分をまとめて返済することになります。その例からすると滞納分を含めての返済金額は、平均利用額でも約6万円、普通の学部の最大利用金額からすると16万円に達します。さらに、一日でも遅れるとこれに5%の延滞金が加算されます。延滞には厳しい督促があります。日本学生支援機構としては、その返済金を原資として、次の奨学金利用者に奨学金を貸与するのだから必ず返済することとしています。日本学生支援機構にも猶予・免除規定があります。大学院生だけを対象にした制度で、「特に優れた業績による返還免除制度」というもので、8,641人、115億円が免除されています。規模が大きいようですが、全体の返済している人数は410万人(2016年度)ですから、割合とすれば0.21%となります。いかに難関か理解できます。

問題はこうまとめられます。日本学生支援機構の奨学金は、入口は利用者の返済能力を問わない奨学金ですが、出口は厳しい返済を迫られる金融の論理となるのです。入口は奨学金、出口は金融、これが奨学金問題の本質なのです。

3. 奨学金問題が深刻になった理由とは

ここで問われるのが、奨学金制度はなぜこれほど深刻な問題を抱え込んだのかということ

³ 日本学生支援機構のホームページでシミュレーションできます。
<https://www.jasso.go.jp/shogakukin/oyakudachi/simulation.html>

⁴ 日本学生支援機構「奨学金事業への理解を深めていただくために」より。
https://www.jasso.go.jp/about/information/_icsFiles/afieldfile/2017/11/14/s_gorikai2017.pdf

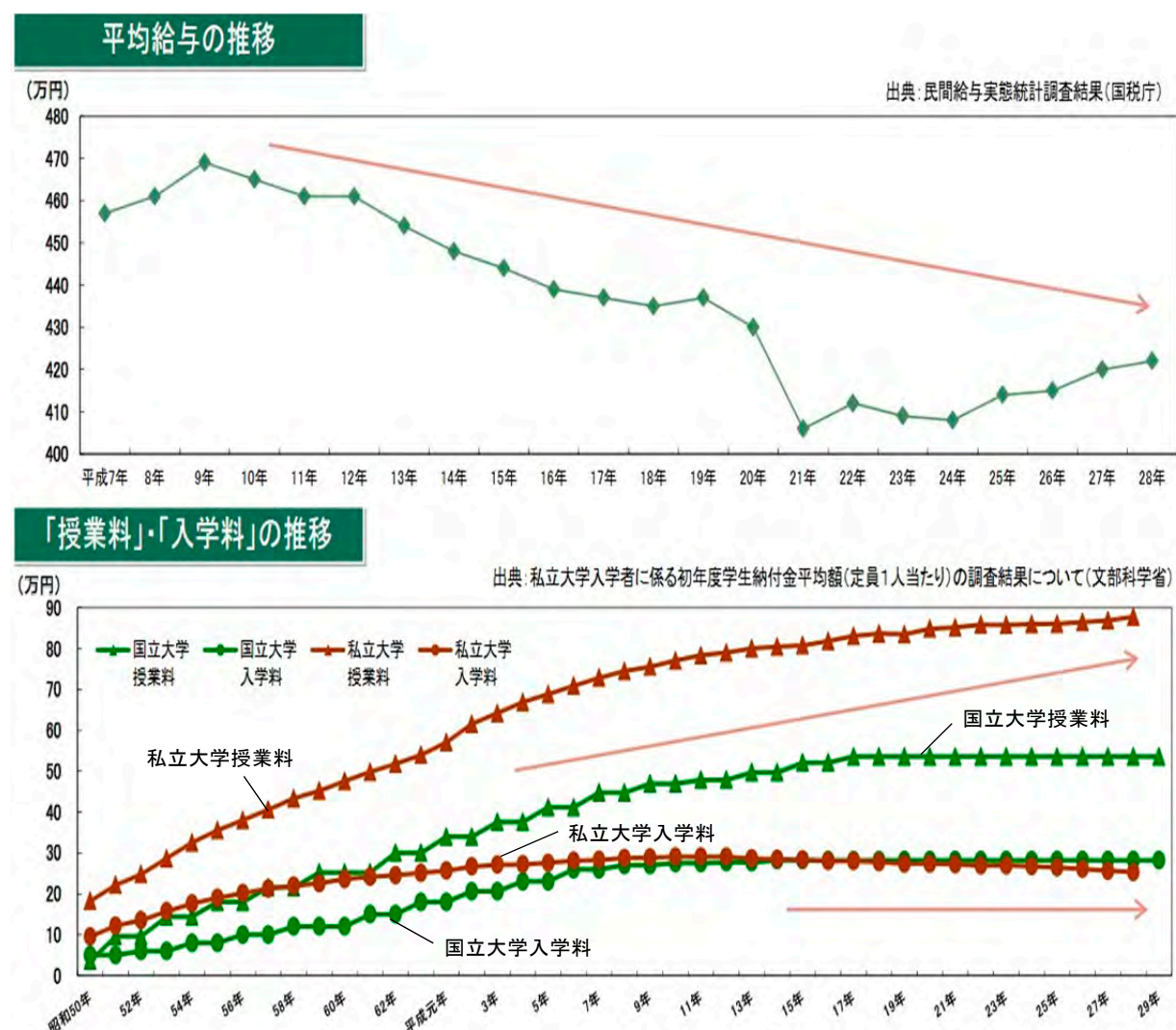
す。これも日本学生支援機構自身が明快に説明しています。⁵

- ① 平均給与が年々減少する一方で、「授業料」および「入学料」は国立大学、私立大学とも高止まりしています。
- ② 家庭からの給付は年々減少し、学生の収入に占める「奨学金」の割合が増加しています。
- ③ 長引く景気低迷により、学生の収入自体が減少しており、「奨学金」の重要度がさらに高まっています。
- ④ 18歳人口は、1992年をピークに減少し、今

後はほぼ横ばいで推移する見込みですが、さらなる高等教育への進学率上昇に伴い、本機構の奨学金受給率は右上がりです。

という4つの要因で説明しています。この数字的な説明は図表1で確認してください。平均給与は近年やや上昇傾向にありますが、それ以上に授業料は高騰していますから、その差額を奨学金という名の借金で埋め合わせているのです。アルバイト収入の割合も増加していますが、それも限界です。

図表1 平均給与と「授業料」・「入学料」の推移



出典：『日本学生支援機構について』日本学生支援機構IR資料、平成30年7月、9頁

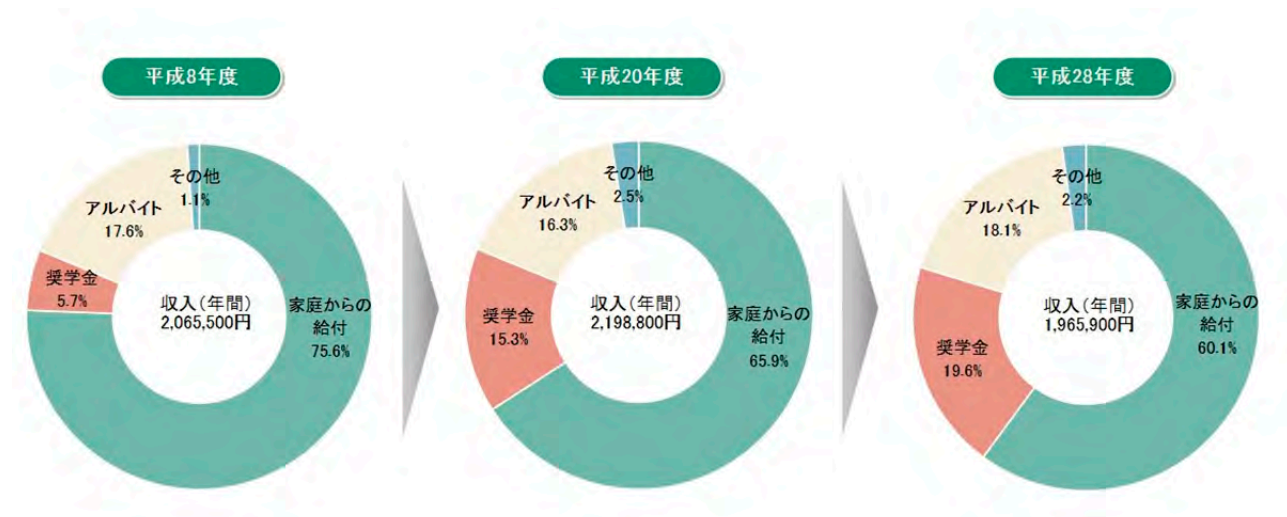
⁵ IR資料（日本学生支援債券用）を参照のこと。
<https://www.jasso.go.jp/about/ir/saiken/siryo.html>

図表 2 から実態がよく理解できます。平成20年度で学生の年間収入は219万8,800円で、家計からは65.9%、アルバイト収入が16.3%でした。金額で言うと、アルバイト収入は年額で35万8,567円、月額3万円です。これは平均ですから実態とかなり違った印象です。中には一切バイト経験なしという学生もいますから、バイトする学生は月額5万から6万円は稼いでいるというのが大学教員としての実感です。

ただ、家計の厳しさは痛感します。平成28年度では、学生の平均年収は196万5,900円と減少

します。家計からは60.1%とかなり減少します。金額で言うと、年間家計から144万9,668円、月額約12万円の支援がありましたが、この8年間で118万1,505円へと減少していますから月額で9万8,458円となり、約3万円近く of 減少です。アルバイトは年額35万5,827円とほとんど変化ありませんが、年収総額が減少したので割合は大きくなります。年収金額が大きく減少していても、アルバイト金額を増やせないのは、それが限界にあるということです。

図表 2 学生の収入状況（大学昼間部）



出典：『日本学生支援機構について』日本学生支援機構IR資料、平成30年7月、10頁

では、授業料は高くなり、家計収入は減少という状況で日本学生支援機構はどう対応したのかということになります。日本学生支援機構の第二種奨学金は現状、普通の学部で12万円まで利用できます。以前は10万円まででした。つまり、利用金額の増大で対応したのです。しかし、この利用金額を最大にすると今でも933万2,000円となります。借りるときは助かりますが、返済は困難になります。初任給から毎月約4万円の返済金額です。これが20年間、240回続くこと

になります。

現状の奨学金という名の借金制度が限界に来ていることが理解できます。そこで、給付奨学金ということになります。「社会的養護を必要とする学生、住民税非課税世帯のうち『私立・自宅外生のみ』から、『住民税非課税世帯』に対象を拡充」とのことですが、平成29年度の先行実施では年間予算15億円、対象者約2,800人という規模です。平成30年度からは約2万人を対象にするということですが、この給付奨学金の応募

枠が埋まらないという奇怪な現象が起きています。⁶

給付奨学金の金額は、2万円から4万円です。最高金額の自宅外・私立進学の場合で月額4万円給付です。まず、非課税世帯という低所得者層で子どもを私立に通わせ、アパートを借りさせられる家庭がどの程度あるのかと言うことです。つまり4万円程度の給付奨学金では到底足りないのです。不足分は相当家計に負担が生じますが、その負担に堪えられないので、4万円程度の給付では進学を諦めねばならない経済状況にあるのです。給付奨学金ですから返済の必要がない、貰えるお金です。しかし、貰えるお金であっても貰えないという厳しい家計状況がこの応募枠が埋まらないという現実から見えてきます。

その理由はまず厳しい審査基準にあります。日本学生支援機構は、各高校で推薦基準を作成していますが、実際には、非公表で高校の奨学金担当教員には「推薦基準の例」を送付しています。その中に、「各学校の教育目標に照らして十分に満足できる高い学習成績を収めている者」「A」評定（4.3以上）があります。また、「人物」として「以下の全てに該当すること①進学の目的が明確で、希望する進学先及び将来への展望がある、②校則を遵守し、生徒にふさわしい学校生活を送っている、③学校行事等において他の生徒と協力するなど、十分な協調性を備えている」という規定もあります。

さらに、住民税非課税世帯という条件があり、家族構成でも違いますが、概ね年収270万円未満とされています。4万円の給付奨学金を受け取

るには、私立大学・自宅外という条件ですが、大学生として生活するには年間約200万円必要で、家庭からの給付は約6割の120万円程度という調査を日本学生支援機構が発表しています。4万円の給付では、まだ年間70万円以上不足しています。住民税非課税世帯で年間70万円以上支援するのは困難です。不足分は借金に頼らざるを得ません。第一種奨学金で月額6万4千円まで利用できますが、経済力のない家庭では、子どもにさせるとしてもこの借金の負担について警戒心が強いのです。

つまり、家は貧しくとも成績は学年でトップクラスで将来展望があり、校則は守り、学校行事に積極的で協調性があり、さらに四年間で約300万円程度の借金の負担を躊躇しないという高校生が求められているのですが、日本全国でも、こうした条件に合致する高校生が当初想定した採用枠2万人に満たないということです。実際には、「18,566人を採用決定」（日本学生支援機構「平成30年度『給付奨学生』の採用状況について」）という結果になりました。

きわめて高額な借金をしないと進学できないという状況に加えて、新卒労働者の厳しい収入状況があります。それを浮き彫りにしたのが、日本学生支援機構が公表した各学校別の延滞率です。図表3は、「学校ごとの貸与及び返還に関する情報の公開は、各学校と機構との連携・協力による取り組みの成果を広く社会に明らかにすることを通じて、独立行政法人として納税者たる国民の皆様への説明責任を果たすとともに、各学校におけるこれらの取り組みを支援することを目的としています。」という日本学生支援機

⁶ 「18年度入学者について、機構は全国約5800の高校などにそれぞれ1人以上、計2万2900人分の推薦枠を設定。2万2千人の推薦があった。一方で「非課税世帯の進学希望者がいない」などの理由で、一人も推薦しなかった高校が全体の2割弱あった。」日本経済新聞「高校の1割未提出 給付型奨学金の推薦基準 『推薦枠』失う恐れ」2018/1/4 日号を参照のこと。

構の建前であるが、要するに大学側の取り組みが手ぬるい、もっと厳しく奨学金返還について在学中から指導して欲しい、というのが本音で

す。延滞率を公表すれば、各大学の取り組みが強化されるという思惑もあります。

図表3 貸与及び返還に関する情報

大学（学部）－貸与及び返還に関する情報

学校名		—					
基本情報(平成28年度)							
学生数	2,670,777 人	貸与者数	970,377 人	新規貸与者数	271,065 人		
返還等の状況(平成28年度末時点)							
過去5年間の貸与終了者数[A]	1,407,336 人	[A]のうち在学猶予者数	152,443 人	[A]のうち一般猶予者数	33,232 人	[A]のうち減額返還者数	5,523 人
[A]のうち完了者等数	144,876 人						
[A]のうち延滞1日以上者[B]	69,103 人	[B]/[A]	4.9 %	[A]のうち延滞3月以上の者[C]	18,579 人	[C]/[A]	1.3 %
各年度の貸与終了者に占める次年度末時点で延滞3月以上の者の比率							
	平成23年度 貸与終了者	平成24年度 貸与終了者	平成25年度 貸与終了者	平成26年度 貸与終了者	平成27年度 貸与終了者	貸与終了者数	3月以上延滞者数
	1.6 %	1.5 %	1.4 %	1.3 %	1.3 %	282,669 人	3,751 人
(参考)							
「過去5年間の貸与終了者に占める各年度末時点で3月以上延滞している者の比率([C]/[A])」の推移		平成26年度末時点	平成27年度末時点				
			貸与終了者数	3月以上延滞者数			
		1.4 %	1.3 %	1,376,016 人	18,190 人		

出所：「学校毎の貸与及び返還に関する情報」（日本学生支援機構奨学金ホームページ）
<https://www.sas.jasso.go.jp/ac/HenkanJohoServlet> を参照のこと

確かに、大学ごとに延滞率はかなり異なります。医学部・薬学部は学費が高い割に延滞率は相対的に低いです。東洋経済オンラインでは、独自に集計してワーストランキングを発表しています。⁷ ワーストは9.93%と高率ですが、延滞者数はわずか15名です。学生数が181名と少ないので結果的に高率となっています。延滞者ゼロの大学も40校ほどありますが、その多くは医学部・薬学部です。学費が高くて、それに見合った高収入があれば返済出来るということなのか、それとも、家庭が裕福でいざとなったら親が面倒を見ているということなのか、詳細はここで

は明らかになっていません。

この延滞率の高低は大学の努力の結果なのか、また、公表することに何か意味があるのかということが問われます。例えば、東京大学は3ヵ月以上の延滞者比率は0.41%ですが、これは奨学金問題に大学独自に取り組んだ成果と即断するより、東京大学のブランド力で就職状況が優位である結果と理解できるのではないのでしょうか。大学教員としての現場感覚からしますと、確かに日本学生支援機構の苛立ちは理解できます。大学の奨学金問題への取り組みは弱いと指摘されても仕方がない側面があります。日本学

⁷ 「独自集計！全大学「奨学金延滞率」ランキング」東洋経済オンライン
<https://toyokeizai.net/articles/print/168512> 2017年04月20日

生支援機構の奨学金の場合、卒業して半年してからの返済開始ですから、返済困難は卒業生の問題であり、それが直接大学の経営に問題を与えないことがあります。

大学としては、卒業して返済に困る問題より、在学中に奨学金を高額に利用してでも授業料を納めてくれるかどうかの問題の方が切迫しているわけです。授業料の滞納の問題があれば、第二種奨学金の利用金額を8万円から12万円に増額して授業料を支払うようにとの指導が一般的となります。卒業後の問題は本人の問題であり、大学の問題とならないことがあります。在学中の利用金額の変更は学年ごとにできる仕組みとなっています。

図表3をみると、延滞率に目を奪われますが問題の本質はそこにありません。

より深刻なのが、猶予者の問題です。二つありますが、在学猶予者数は問題ではありません。在学中の返済はほぼ自動的に猶予されます。問題は一般猶予者です。卒業後返済義務が生じている方が対象ですが、返済出来ないとして日本学生支援機構に猶予申請して認められている人数です。災害、傷病、経済困難、失業などが返済困難な事情と認められます。このほとんどは、経済困難で、経済困難とは年収300万円以下ということになります。つまり、大学を卒業しても年収300万円以上得られない低所得者層がおおよそ3万人程度いるということです。日本学生支援機構の奨学金の利用は、第一種奨学金で高校時代の成績評定3.5以上、在学中では上位三分の一、という規定があります。第二種奨学金にしても、成績は平均以上でないと利用できません。つまり、奨学金利用者は成績上位者なのです。その方達の2.4%が返済出来ず猶予されているのです。

3ヵ月以上延滞者1.3%、人数にして18,579

人という数字をマスコミは問題にしますが、返済困難というのはこの一般猶予者33,232人を含めて51,811人、延滞率3.7%というのが実態を表す数字です。

猶予者と違って延滞者は手続きできるはずの猶予手続きをしていないのだから払えるのに払わない不心得者という指摘もありますが、日本学生支援機構の厳しい督促を考えると、払えるのに払わないということはかなり想定しにくいのです。成績上位で大学を卒業しても、奨学金の返済に十分な収入が得られない、奨学金問題を深刻化させている一因です。

4. むすび

・・・企業の労務管理への悪影響

奨学金の返済困難さは、大学ではなくむしろ企業経営に影響します。具体的には労務管理です。まず、延滞すれば日本学生支援機構から督促がきます。督促の厳しさは、参考文献に挙げた、私が編著の『奨学金 借りる時・返す時に読む本』で確認してください。裁判所から督促状が来たら誰しも動揺します。心配で仕事が手につかない状況も危惧されます。また、現実には、この返済の負担は新入社員に重くのしかかっています。飲み会に参加出来ない、映画、コンサートなど文化的なイベントからも遠ざかる、自己啓蒙に書籍なども買えないという余裕のない社会人生活となります。

給料が上がっても、それは奨学金の返済原資となりますから、いつまで経っても余裕のない社会人生活となってしまいます。最長の返済期間は20年ですから、22歳の新入社員として入社して、返済が終わるのが42歳ということになります。その間、返済に追われ続けいているのです。これがいかに企業の活力を削いでいるのか、

よく理解できるかと思います。奨学金の返済問題とは、大学の問題ではないのです。もっとも、悪影響を受けるのが高額な奨学金という借金を抱えて返済に苦しむ若者を受け入れる企業なのです。

平成28年度に日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けた学生数は131万人、高等教育を受けている学生347万人の2.7人に1人、約38%に達しています。貸し付ける奨学金の年間予算は約1

兆円、返済をしている者410万人、延滞者総数33万5千人、そのうち3ヵ月以上延滞者16万1千人という巨大な問題が直撃しているのは、こうした若い人達を新入社員として迎える企業なのです。企業側こそ、この問題の深刻さをよく理解すべきなのです。ここでの結論を一言で言えば、高等教育を借金制度で支えるのはすでに限界なのです。

<参考文献>

日本学生支援機構を中心とした奨学金制度の理解と延滞した場合の現実的対応については、柴田・鴨田編著『奨学金 借りる時・返す時に読む本』弘文堂、2018.01。を参考にしてください。

柴田の奨学金問題についての一連の論考は、聖学院大学論叢のホームページからDLできます。「聖学院大学論叢 柴田武男」で検索できます。

- ①「奨学金事業の政策コストとは何か_聖学院大学論叢29-2」
- ②「貸与制奨学金の思想的源流_聖学院大学論叢29-1」
- ③「構造改革路線と奨学金制度の変容（下）_聖学院大学論叢28-2」
- ④「構造改革路線と奨学金制度の変容（上）：聖学院大学論叢28-1」

女性労働に関する基礎的研究

— 女性の働き方が示す日本企業の現状と将来 —

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。

学習院大学 教授 脇坂 明



脇坂 明著『女性労働に関する基礎的研究』
(日本評論社、2018年)

本書は、働く女性が企業のなかでより良いキャリアを築くためには、こういった制度を導入し運用がなされると良いかについて、その基礎となるところを調べた学術研究書である。

著者は女性労働そして女性のキャリアの研究を始めてから30年を超えるが、そのあいだにわが国では様々な法制度の整備があった。それだけでなく、実際に職場にも変化がみられた。その時々、社会的に関心の強いテーマで研究が続けてきたが、けっして時流に流されることなく、企業社会のあるべき姿を念頭に、探求すべきテーマそして研究対象を追ってきた。本書は、電機連合による調査を含む過去の業績（1998-2016）をベースに、現代的観点のもとに修正し、書き下ろしたものである。

筆者の女性労働研究に対するスタンスは、通

常みられる女性の地位向上のための知見を蓄積していくというものではない。女性の働き方の課題を詳しく探ることにより、それが企業における男性の働き方ひいては人事管理からみた企業経営の在り方を問うものになっている。そのためマクロ、企業、職場における女性労働を分析する視点も、広い意味での生産性や競争力や業績向上などが背後にある。

1. なぜ通常の企業における「女性の活躍」シナリオが非現実的か

通常の議論は、こうである。企業において、女性は活躍できていない。女性管理職や女性の役員の数を見れば、明らかである。女性管理職が少なく、その結果男女に賃金格差が生じるのは、企業や職場に「差別的」「旧弊的」な慣行があるためである。これは日本に特殊なものである。少なくとも欧米にはない。

その原因を様々なものに求める。あいまいな職務のもとで、どんな仕事でも行うので残業が多く長時間労働になる、頻繁な転居転勤を伴う異動が辞令一本で行われ、休日出勤もしばしばである。これらのことに対応できるのは、ほとんど男性であり、企業の仕事の中心は男性が占める。女性が管理職になるには、男性並みか、それ以上の働きが求められる。

このシステムを可能にしているのは、いわゆる「終身雇用」「年功賃金」である、と通常の議

論ではされる。男性は、企業において賃金が勤続年数とともに上がる仕組みになっているので、それらの仕事をこなし、長く一つの企業で勤め続ける。女性は、育児や家庭の制約で、この雇用システムについての中心部分になりえず、周辺の活動を企業で行い、家庭の活動は中心部分を担う。よく言われる「性別役割分業」である。

「終身雇用」については、「長期雇用」という用語に変わったが、日本がとくに長期雇用の国だという前提のもとで、いまだ論じられている。賃金の上がり方についても、さすがに「年功賃金」という用語をそのまま使用する学術論文は減ったが、たとえ仕事能力に基づいた「職能給」の企業であっても「年功的」に運用されていると断定し、「年功」賃金ゆえに勤続とともに上昇するとしている。

小池和男氏の研究以来、「終身雇用」「年功賃金」の2つの特徴は、国際的にみて、けっして特殊でないことがわかっている。OECDで発表される統計や論文をみても、現在でも日本が特殊でないことは変わらない。最新のデータによる国際比較は「平成25年版労働経済白書」（3章第2節）にあり、わが国はふつうの先進国の状況と変わらない。ゆえにグローバルな視点のないシナリオは、非現実的なものに落ち着く。すなわち日本の企業システムや雇用システムは特殊で、男性中心に作られているから「欧米」なみに変えるべきである、という議論である。変えるべきものは、制度であつたり慣行であつたり、男女従業員の意識や価値観であつたりする。しかし実際に、どこにも定着していない「理念型」をもとにした議論が説得的なはずがない。

2. 雇用システム研究とワーク・ライフ・バランスからの視点の重要性

本書は全編を通じて、女性活躍について、男女均等とワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance ;WLBと略）の2つの視点から論じている。それを雇用システムの視点からとらえなおしている。

わが国雇用システムの真の特徴は次の3つである。

- 1) ブルーカラー労働者の幅広い業務をこなす熟練および知的熟練
- 2) ホワイトカラーにおける「遅い選抜」
- 3) 女性が相対的に活躍していない

3) については、本書第5章でいくつかの指標を検討し、通常言われているよりはわが国の女性は活躍しているが、やはり先進国のなかで活躍していないことは間違いない。3)の事実を、通常の「日本的」雇用システムの産物とするのではなく、とくに2)との関係をみて、その関連を明らかにする。

雇用システムの観点に立つ場合、女性活躍を論じる際に、どの次元において議論するかを明示する必要がある。熱くなりがちになるテーマゆえに、議論がしばしば混乱する。たとえば若手女性社員や妊婦に対する職場でのハラスメントとマクロの女性就業継続者の少なさと同じ次元で論じられることがある。たしかに、この2つは関係しているかもしれない。その時でも、まず次元の違いを念頭においた問題設定を行い、その関係性についてエビデンスをもって論ずる必要がある。

女性活躍に限らず、労働分野の現象を扱う際には、最低限3つのレベルに分けなければならない。

- 1) マクロ・レベル
- 2) 企業（組織）レベル
- 3) 職場レベル

企業レベルと職場レベルの違いを述べよう。

企業レベルとは、それぞれの企業にどれくらいの女性労働者がいるか、女性管理職がいるかというものである。また女性に関わる様々な制度を導入しているか否かである。留意したいのは、マクロで国全体の女性比率や女性管理職割合がわかっても、女性がほとんどいない企業や女性が半数以上の企業もある。たんに平均でなく、バラツキや分布が重要である。それぞれのタイプの企業の違いを認識しないと、有効な提言や処方箋を提供できない。様々な両立支援制度が充実している企業と全く存在しない企業の場合では、提言内容が異なるのがふつうである。

職場レベルとは、たとえ企業に制度があっても、その運用の違いで全く実態が異なるゆえ、考察の対象からはずしてはならない次元である。それは、上司（管理職）、男性を含む同僚、女性本人かによっても、結果が異なってくる。筆者も企業に訪問調査したとき、同じ企業でも職場により全く異なることを実感した。それを踏まえた分析が必要である。

3. 各章のポイント

第1章で先行研究を踏まえた問題意識を説明し、つづく2つの章では、1990年代以降、急速に進んだ雇用の多様化・多元化について論じている。

第2章「コース別雇用管理制度による雇用の多元化」は、正社員のなかでの多元化のうち、女性に大きく関係するコース別雇用管理制度について論じている。いわゆる総合職女性の採用が増え管理職候補も増えてきたため、最近にな

るほど異動や転勤の問題が焦点となっている。ところが転勤と技能形成との関連を転勤経験者にたずねた結果をみると、「直近の転勤を経た後の職業能力の変化」について、国内転勤について4分の3が、海外勤務については、9割近くが効果を認めている。この事実を踏まえた女性活躍を考える必要がある。「転勤は人脈形成の機会」になり「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」だからである。ところが女性と男性とでは、基幹労働者（総合職、基幹職）に限定しても、配置転換の経験の幅が異なる。すなわち、女性は「同じ事業所内での配置転換」が多いのに対して、男性の方が「転居を伴う転勤」「国内関連会社への出向」「海外転勤」など幅広く経験している。女性管理職は比較的幅広い経験を積んでいるが、男性管理職よりは経験の幅が狭く、また女性の多い職場に配属されている人が多い。転勤を含めた一段の男女均等施策が必要である。

第3章「パートタイマーから短時間正社員への展望」では、パートタイム労働者について、仕事内容の基幹化の観点から考える。雇用形態の多様化とはいえ、いわゆる「非正社員」の大半を占めるのはパートタイム労働者である。パートの「基幹化」の先の「短時間正社員」に焦点をあてる。パートタイマーから短時間正社員へのキャリアの形成がポイントとなる。小さい子どもをもつ母親が取得する育児短時間勤務について論じている。短時間勤務の取得期間が長期化していくことが、キャリア形成に好ましくない影響を及ぼしている可能性を指摘し、その課題の克服が可能か否かを論じている。

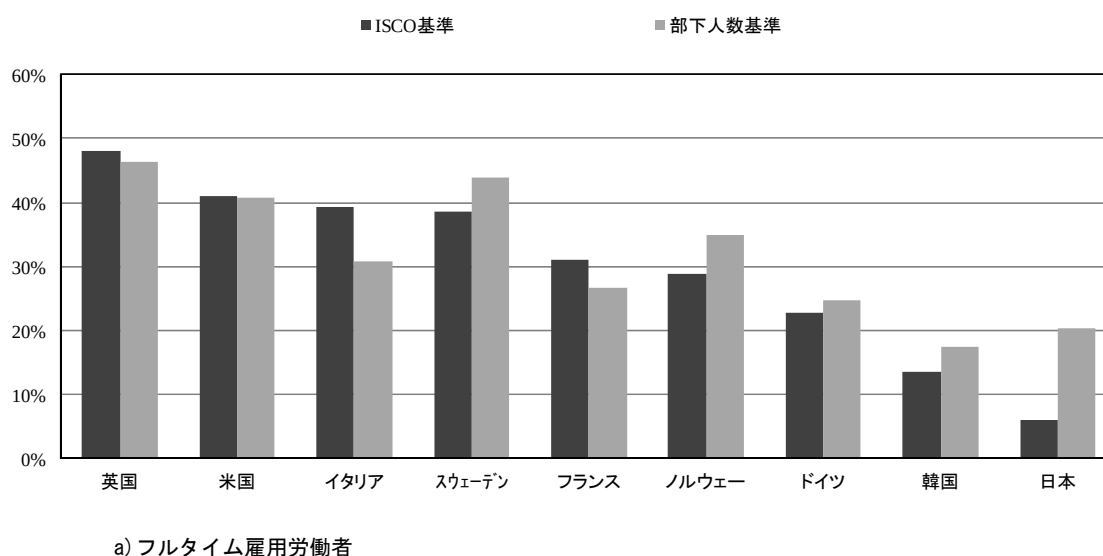
第4章「WLBの要としての育児休業制度の運用」では、女性のWLBに関して、何といたっても要となるのは、育児休業（制度）であることを強調している。女性のキャリア形成を中断しな

い有力な制度だからである。育休がしっかりとれない企業や職場では、ほかのWLB施策の有効性も危ういと考える。しかも育休の制度だけではなく、その運用が重要であることを述べる。育児短時間勤務を含め、就業継続するための、本人の課題そして職場の課題について、ヒアリング調査やアンケート調査をもとに論じている。この章は、職場レベルの分析が中心になる。

第5章『『遅い選抜』は女性に不利に働いているか』は、わが国の雇用システムの真の特徴で

ある昇進における「遅い選抜」について、女性管理職や登用の割合との関係を分析している。マクロ・レベルの統計で、「管理的職業従事者」の指標を検討すると、国際標準職業分類の「管理的職業従事者」は日本では他国とくらべ、きわめて少なく、かなり異なった層を把握している可能性が高い。OECDによるPIACC調査の「部下の人数」で定義した管理職を用いると、日本の女性管理職割合は、かなり高くなり、先進諸国との差が縮小することがわかった(図1)。

図1 女性管理職の割合の国際比較^a: 2つの定義による違い



出所: OECD Survey of Adult Skills

次に、この章の中心である、昇進スピードと女性管理職割合との関係を分析する。わが国企業のなかにも「早い選抜」の企業があり、それと「遅い選抜」の企業を、女性活躍の視点から比較した。企業レベルのデータに基づく分析である。結果は、「早い選抜」の企業において女性管理職が多い。しかしながら、女性の就業継続の割合は、「遅い選抜」の企業で高い。「遅い選抜」企業のほうが、WLBに熱心であるためである。そして「遅い選抜」のなかでWLBに熱心な

企業ほど、女性管理職の割合が高いことがわかった。

第6章「男女均等とWLB施策は企業業績を高めるか」では、男女均等とWLBが必要な理由のもっとも現実的な理由が、長期的には企業業績の向上の視点（ウイナーウインwin-win；企業と労働者双方がハッピー）が重要であることを述べる。次に、これを均等とワーク・ライフ・バランスの軸を入れた4象限の分析で示す。その結果、わが国では「ウイナーウイン」の妥当

性が大きいことを論じた。これも企業レベルのデータに基づく分析からの結論である。

第7章「中小企業では女性活躍は難しいか」は、中小企業のWLBについて焦点をあてた先行研究が少ないので、一石を投じる研究である。中小企業であっても、男女均等とWLBがあわされば、生産性向上が見込めることを論じた。

第8章「女性活躍のための職場レベルの施策」は、わが国の雇用システムを展望するものである。わが国のホワイトカラーにおける人事管理の真の特徴は、「遅い選抜」にあるが、「遅い選抜」じたいは、女性活躍を阻んでいること以外は、すぐれた慣行である。ゆえにこの慣行を根本から打ち壊すのではなく、基本的に維持し、女性の就業継続を高めるようなWLB施策を推進することを提言する。これだけでも男性中心の企業社会を大きく変えるので、「革命」とまでは言えないが、変革ではある。

変革を進めていくために、いわゆるわが国の特徴である、多能工化や「遅い選抜」という強みを奪わず、むしろ推進していくことが望まれる。多能工化は大企業ブルーカラーを中心にすすめられてきたが、一段とすすめるための「仕事表」（技能マップ）の普及を提言している。女性の技能向上を職場レベルで推進していく有力なツールだと思われるからである。「仕事表」の

事例とデータ分析から、どのような課題があるかをみる。ホワイトカラーにも適用できることがポイントとなる。

全体として、雇用システムの変革は、本書で論じられた女性の休業や短時間勤務の課題解決をめざすだけではない。介護を含めた男性の休業や短時間勤務、あるいはメンタル含めた治療との両立などの働き方と、おおきく関係していることを強調した。女性が企業そして職場を変える、というのは、この意味においてである。

電機連合の調査を多く使用させていただいたが、次の2つの調査がベースになっているものが多い。『21世紀生活ビジョン 研究会報告書』（電機総研研究報告書シリーズ No.10 2007年）と『2020年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会報告』（電機総研研究報告書シリーズ No.13 2011年11月）である。前者ではWLB普及の職場レベルでの課題について、多くの設問のあるアンケート調査を実施し、貴重なデータを得ることができた。後者では、育児短時間勤務の長期利用が及ぼす影響について、面接調査をさせていただいた。それぞれ新谷信幸、斉藤千秋氏にお世話になり、楽しい調査プロジェクトとなった。この2名だけでなく、お世話になった電機連合の方々に感謝したい。



以心伝承

労働基本権を規定する憲法第28条の偉大さ

組合役員に伝えたいこと(歴史や
想いなど)をテーマに様々な分野
について執筆していただく。

電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

① 1. 英米法とは異なる憲法第28条

「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」。これは日本国憲法第28条である。この労働基本権を憲法に規定する意義について、絶対的な意義と相対的な意義の両面から考察することができる。

絶対的意義とは、「労働者をして使用者と対等の立場において自主的に労働条件を決定することをえしめるために、団結権・団体交渉権および争議権（いわゆる労働三権）を保障したものであって、自由と平等とを基調とする憲法が、自由と平等とを実質的な意味において労働者にも確保せしめんとする」¹点にある。また、「無条件にすべての労働者に団結権を保障し、何らの制約も加えていない」²ことや、言論の自由と結社の自由（21条）をすでに保障しておきながら、「わざわざ労働者の生存権の一つとして団結権・団体行動権を保障する」³という手厚さも指摘しておきたい。

一方、相対的意義とは、各国との対比において憲法28条がどう位置づけられるかという視点

である。この点について、「団結権を含む労働三権が英米などにおけると異なり憲法上の保障をえたことは、まことに画期的なことであったといわねばならぬ」⁴との高い評価がある。この点、具体的にみると、先進国において、憲法に労働基本権が登場するのは、ドイツのワイマール憲法であるが、しかしそれは団結権保障のみであって、憲法に団体交渉権や団体行動権に関する規定があるわけではない。アメリカやイギリス、フランスに至っては、一般法において労働基本権の全部または一部の定めはあっても、憲法で労働基本権を具体的に保障している国はない。となれば、労働基本権を保障する日本の憲法28条は極めてまれであり、優れものといえることができる⁵。

② 2. 憲法28条の起草と現行条文までの道程

それでは憲法28条はどのような経緯をたどって制定されるに至ったのだろうか。

GHQ初代労働課長のカルピンスキー氏は、「憲法の一部（労働条項）の起草を担当したの

¹ 石井照久『労働法全訂版』（勁草書房、1997年）41頁。

² 山本吉人著『労働法実務体系8 労働組合の組織と運営』（総合労働研究所、1979年）65頁。

³ 松岡三郎著『労働法・権利の歴史と理論』（弘文堂、1969年）191頁。

⁴ 石井照久『労働法全訂版』（勁草書房、1997年）308頁。

⁵ なお、「日本国憲法は、労働者の権利について、イタリア憲法に次いで、充実した規定を準備している」（松岡三郎・労働省法規課共著『口語六法全書・労働法』自由国民社、1999年、597頁）との記述もあり、この説によれば、日本国憲法はイタリア憲法に劣後するということのようにである。

も、実は労務法制審議委員会とGHQのわれわれ労働課です」⁶と証言している。労務法制審議委員会とは、昭和20年10月、労働組合法制定のために日本政府が設置した日本人による委員会であるが、この証言によれば、憲法28条の団結権・団体交渉権・団体行動権の保障は、すでに制定されていた労働組合法の延長線上に位置づけられるものであって、いわゆる「マッカーサー草案」⁷ができる前に、すでに骨子として日本側及びGHQ労働課によって起草されていたことになる。また、憲法28条が占領政策によって押し付けられたものではなく、日米合作であることを物語るものである。

ところで、この当初案は、「勤労者の団結する権利および団体交渉する権利並びにストライキをする権利を確立する」となっていた⁸。ところが、このスト権の明文化に対し、昭和21年2月9日の会合で、ホイットニーGHQ民政局長は、労働者にストライキ権を認める明文を置いていることに対して異議を述べている。この条項は、「憲法がストライキを奨励しているというような思わざる解釈を産む可能性がある」と懸念を述べた⁹というのだ。この異議により、「勤労者の団結する権利および団体行動をする権利は、これを保障する」に修正されている。

なお、GHQ側の記録によると、「福祉の増進等について定める条文と勤労の権利について定

める条文とは、日本政府との折衝において、内容的に整理して書きかえられ、さらに衆議院の審議によって、いくつかの修正が加えられたのである」が、「勤労者の団結権等について定める条文は、日本政府に提示されて以降においても、全く修正をみることがなかった」¹⁰とある。よほど、憲法28条が、起草の当初から揺るぎなきものであったかが、これにより証明されるのである。

それではなぜ、占領当局は米国憲法にもない労働基本権保障の規定¹¹を日本国憲法に盛り込んだのだろうか。「詳細なる規定を憲法の中に入れておいたほうが将来にわたってそれらの観念が普及するのに役立つと考えたことなどによるものと思われる」¹²との記録はあるが、それ以上に、具体的に議論された形跡は見当たらない。

③. 私人間適用という特別な意義

ところで、憲法は、その性格上、私人間（しじんかん）の適用はない。憲法は、国民の人権を保障するために国家権力を制限するための規範だからである。だから、憲法は国家権力にはブレーキをかけても、私的自治の原則に、直接、割って入ることはない。

しかし、憲法28条は違う。会社と労働組合と

⁶ 竹前栄治著『証言日本占領史-GHQ労働課の群像』（岩波書店、1983年）21頁。

⁷ 連合国軍最高司令官 D. マッカーサー元帥が起草させた日本国憲法草案。

⁸ 高柳賢三・大友一郎・田中英夫編著『日本国憲法制定の過程—連合国総司令部側の記録による—Ⅰ』（有斐閣、2000年）225頁。

⁹ 竹前栄治著『戦後労働改革 GHQの労働政策史』（東京大学出版会、1982年）83頁。

¹⁰ 高柳賢三・大友一郎・田中英夫編著『日本国憲法制定の過程—連合国総司令部側の記録による—Ⅱ』（有斐閣、2000年）176頁。

¹¹ その過程でモデルとされたのは、米国の1935年ワグナー法（全国労働関係法）における「被用者は、自らが団結し、労働組合を結成し、それに参加し、それを支援する権利、自らが選出する代表者を通じて団体交渉に従事する権利、そして、団体交渉その他の相互扶助ないし相互保護の目的のためにその他の団体行動に従事する権利を有する」との基本規定であったと言われている。

¹² 竹前栄治著『戦後労働改革 GHQの労働政策史』（東京大学出版会、1982年）83頁。

の関係に入り込んで、直接、適用するのが憲法28条だからである。例えば、労働組合の結成を妨害したり、団体交渉を拒否したりすれば、たちどころに労使間に立ち入り、憲法28条違反となって、労働組合法等により救済の手が差し伸べられる。

憲法28条は「たんなる国の政策上の責務の表明としての性格や、国の立法・行政を制約する効果（自由権的效果）を有するにとどまらず、私人間の法律関係における一定の法的効果をも認められる。この点において同条は、憲法の基本的人権規定のなかで特別の意義を有する」¹³ものであり、また、「その性質上、使用者は労働者の労働基本権の行使を尊重すべき義務を負う。つまり、労働基本権の保障は、私人間の関係にも直接適用される」¹⁴ものなのだ。



竹前栄治著『証言日本占領史－GHQ労働課の群像』
（岩波書店 1983年）

④ 憲法28条の空文化をおそれる －憲法を職場に活かそう－

以上、述べてきたように、憲法28条は、私には偉大な条文に見える。ところが、私たちはこのように優れものの憲法28条を有しながら、今日的現状を鑑みれば、余りにも憲法28条を軽視しているように思えてならない。その最たるものが労働組合の組織率17%程度という現実である。これでは憲法28条が空文化しているといえなくはない。

今日、憲法改正論議が活発化している。しかし、憲法28条を改正すべきという主張はない。きっと、憲法28条は不滅なのだろう。そこで、現役世代に言いたいこと、それは憲法28条を永遠の訓令と受け止めて職場に活かすこと、それこそが今日的責務と心得て奮闘してほしいのである。



竹前栄治著『戦後労働改革 GHQの労働政策史』
（東京大学出版会、1982年）

¹³ 菅野和夫著『労働法第十版』（弘文堂、平成24年）24頁。

¹⁴ 芦部信喜著『憲法新版』（岩波書店 1997年）247頁。

「ライフキャリア」に関するアンケート調査 ～組合専従役員の資質と現状とは～

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

電機総研では、2017年5～6月に「ライフキャリア」に関するアンケートを実施し、今年6月に結果を報告した。そのなかから今回は仕事内容や働き方が大きく異なるため分析から外した組合専従役員のデータ254件について、組合員との違いを中心にその特徴を紹介する。なお、組合員のアンケート結果や分析については、今年6月に発行した調査時報No. 430『「ライフキャリア」に関するアンケート調査報告書」ならびに7月に発行した電機総研研究報告書シリーズNo. 17「ライフキャリア研究会報告」をご覧ください。

1. 専従役員のプロフィール

－専従年数は平均4.2年、専従前は職場の
まとめ役を担っていた人が多い－

はじめに専従役員の構成についてみると、性別は「男性」が85.8%、「女性」が14.2%で、組合員と比べると「男性」がやや多い。平均年齢は40.0歳で、組合員の38.7歳を1.3歳上回っている（図表1）。

図表1 専従役員のプロフィール

		件数	性別			年齢		学歴						最も長い職種															
			男性	女性	無回答	中央値・歳	平均値・歳	*中卒	*高卒	短大卒	*高専・専門学校・	*大卒	*大学院修了	無回答	製品組立職	装置操作職	機械・加工職	監督指導職	製造関連職	企画職	一般事務職	営業職	SE職	研究職	開発・設計職	その他職種	無回答		
組合員計		8399	79.5	20.3	0.2	38.5	38.7	0.3	30.8	12.3	37.2	19.4	0.1	7.2	4.2	2.8	1.3	13.9	7.3	8.5	11.9	12.7	3.7	23.3	2.0	1.3			
年齢別	30代以下	4731	81.3	18.7	0.0	32.5	32.0	0.1	19.3	8.6	44.3	27.6	0.0	4.7	2.9	2.4	0.7	11.6	8.2	5.7	15.0	14.3	4.7	26.6	1.8	1.5			
	40代以上	3668	77.2	22.5	0.3	46.5	47.4	0.5	45.7	17.0	27.9	8.7	0.1	10.3	5.8	3.3	2.1	16.9	6.1	12.0	7.8	10.7	2.5	19.1	2.2	1.1			
専従役員計		254	85.8	14.2	...	40.5	40.0	...	39.8	8.3	36.6	15.4	...	7.5	2.8	5.5	2.8	9.4	9.8	5.5	17.7	11.0	2.4	20.5	2.8	2.4			
年齢別	30代以下	126	83.3	16.7	...	34.0	33.6	...	27.8	10.3	41.3	20.6	...	4.8	1.6	4.0	1.6	6.3	7.1	3.2	24.6	16.7	3.2	22.2	1.6	3.2			
	40代以上	128	88.3	11.7	...	46.0	46.4	...	51.6	6.3	32.0	10.2	...	10.2	3.9	7.0	3.9	12.5	12.5	7.8	10.9	5.5	1.6	18.8	3.9	1.6			

		件数	最高位役職						居住地								専従経験年数										中央値・年	平均値・年
			一般	監督クラス相当	係長クラス相当	課長クラス相当以上	その他	無回答	政令市	東京特別区・関東の	特別区・政令市以外	近畿の政令市	都市圏	令都市	関東・近畿以外の政令市	都市圏・近畿以外の大	村都市圏以外の市町	大都市圏	無回答	2年未満	2年以上	4年以上	6年以上	8年以上	10年以上	無回答		
組合員計		8399	67.2	7.5	18.2	2.0	2.5	2.6	21.3	15.1	5.5	12.6	8.6	5.9	28.4	2.6												
年齢別	30代以下	4731	78.9	4.8	11.2	0.6	2.4	2.1	25.5	15.0	6.1	11.4	9.1	5.2	25.0	2.6												
	40代以上	3668	52.0	10.9	27.3	3.8	2.6	3.4	15.9	15.1	4.8	14.0	8.1	6.9	32.7	2.6												
専従役員計		254	46.9	8.3	27.2	10.6	3.9	3.1	20.9	18.1	2.8	15.0	7.1	7.1	28.0	1.2	38.6	27.2	15.7	4.3	5.1	8.7	0.4			2.5	4.2	
年齢別	30代以下	126	64.3	2.4	23.8	2.4	4.0	3.2	22.2	13.5	3.2	13.5	8.7	8.7	27.8	2.4	53.2	26.2	12.7	1.6	2.4	4.0	...			1.5	3.0	
	40代以上	128	29.7	14.1	30.5	18.8	3.9	3.1	19.5	22.7	2.3	16.4	5.5	5.5	28.1	...	24.2	28.1	18.8	7.0	7.8	13.3	0.8			3.5	5.5	

学歴は、「高卒」が39.8%と組合員（30.8%）と比べて9ポイント多く、その分「高専・専門学校・短大卒」と「大学院修了」がそれぞれ若干少ない。なお、現在の職種は比較できないため、最も長い職種についてみると、専従役員で「営業職」がやや多いものの、それほど極端な違いはなく、組合員の職種構成を反映した形で専従役員が選出されていることがうかがえる。ただし、最高位役職では、専従役員で「係長クラス」が28.2%、「課長クラス相当以上」が10.6%などと組合員と比べて多く、専従役員になる前は職場のまとめ役を担っていた人の多いことがわかる。

専従役員の年数をみると、「2年未満」が38.6%、「2年以上（4年未満）」が27.2%、「4年以上（6年未満）」が15.7%などとなっており、平均は4.2年となる。専従役員のなかでも30代以下の若い層では「2年未満」が53.2%と半数を超え、平均3.0年であるが、40代以上では「10年以上」も13.3%みられるなど、平均で5.5年と長くなっている。

2. 自身の性格について

－“外向性”の高い専従役員、

40代以上でその傾向が顕著－

性格について＜当てはまる＞（当てはまる＋やや当てはまる）の結果でみると、専従役員では「知らない人でもすぐに仲良くなれる」（46.1%）と「大勢でわいわい騒ぐのが好きだ」（48.4%）の2項目がいずれも組合員を上回り、“外向性”の高い人が多く、一方で「心配性だ」と「小さなことでもくよくよとする」の“情緒安定性”はやや少なめである（図表2）。なお、いずれにおいても40代以降でその傾向が強い。これ以外はそれほど大きな差はないが、専従役員では「好奇心が強い」と「他人に気配りをする」に＜当てはまる＞人がやや多い。

組合役員とりわけ専従役員では様々な人とコミュニケーションをとっていくことが求められるため、外向性の高さが必要になるといえるほか、将来を明るく考えることもその素養になっているようだ。ただし、専従役員でも年代において差がみられることから、はじめからその素養を持っていた人だけでなく、役員を経験する中でこれらの素養が高まっていく人も少なくないと思われる。

図表2 性格について（＜当てはまる＞の比率）

	外向性		誠実性		開放性		情緒不安定性		協調性		件数
	ぐ知らない人でもすぐに仲良くなれる	ぐ大の勢がで好わきいだわい騒	動よく考えるから行	計画的に行動する	好奇心が強い	い考えることが楽しい	心配性だ	よ小さなことでもく	く誰に對しても優し	る他人に氣配りをす	
組合員計	38.5	41.6	51.7	42.0	58.1	46.7	67.5	44.2	60.8	62.9	8399
年齢別											
30代以下	41.2	44.0	52.5	42.6	62.5	52.1	69.1	46.0	61.9	63.7	4731
40代以上	34.9	38.4	50.7	41.3	52.5	39.7	65.5	41.9	59.4	61.9	3668
専従役員計	46.1	48.4	51.6	44.1	63.0	42.5	63.8	40.6	62.6	66.9	254
年齢別											
30代以下	34.9	46.0	51.6	38.1	63.5	41.3	68.3	45.2	59.5	65.1	126
40代以上	57.0	50.8	51.6	50.0	62.5	43.8	59.4	35.9	65.6	68.8	128

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「組合員計」より15ポイント以上多いことを示す

取り組むも、技術・知識には不安—

年代での違いは組合員の傾向と大きく異なり、組合員では40代以上になると＜当てはまる＞とする項目が少なくなるのに対し、専従役員では＜当てはまる＞とする項目が多くなる。とりわけ「他社の人等とのネットワークを持つ」と「他社の動きや社会変化に関心を持つ」という外部とのつながりや情報の獲得については、40代以上が30代以下を10ポイント以上上回り、組合活動の経験

一方で仕事や働き方の変化に対する不安をみると、〔必要な技術等が新しいものに変わる〕と〔理論や知識の勉強が必要になる〕の2項目で、＜不安がある＞（かなり不安がある＋やや不安がある）が組合員を上回っており、専従役員から職場に戻る際に技術や知識が役に立たなくなることや不安を感じる専従役員の多いことが明らかになっている（図表4）。

専従役員のキャリア志向について、組合員と比べて多いのは「管理職として運営に携わりたい」で25.2%と4人に1人となる（図表5）。さらに、「まとめ役として仕事を切り回したい」も組合員を若干上回り、これらをあわせた＜内部昇進志向＞の多いことが特徴となっている。専従役員として経営と協議したり、職場改善に取り組むなかで、管理職志向が高まる可能性もあるようだ。

		件数	仕事・家庭・余暇のバランスを保つ	他社の人等とのネットワークを持つ	自分と異なる意見を積極的に聞く	自分の強みや能力を把握する	将来の仕事上の目標を持つ	自分のスキルや能力を確認する	他社の動きや社会変化に関心をもち	新技術や新製品などに関心を持つ	やり方を見直し新しいやり方を考える	どんな仕事でも楽しみを見つける	失敗を教訓として活かす様努力する	経験のない・苦手な仕事に挑戦する	必要になりそうな情報を収集する
組合員計		8399	56.4	24.7	63.8	40.2	40.6	35.7	50.8	62.8	53.8	55.7	76.7	39.6	55.7
年齢別	30代以下	4731	57.5	26.3	69.1	45.3	45.7	39.9	51.6	65.9	53.4	58.9	79.0	45.7	58.9
	40代以上	3668	55.0	22.6	57.0	33.5	34.0	30.3	49.8	58.8	54.3	51.5	73.7	31.7	51.5
専従役員計		254	52.8	39.4	69.3	44.1	45.7	42.9	52.8	60.2	55.1	64.6	80.7	43.7	55.5
年齢別	30代以下	126	52.4	31.0	65.9	46.8	41.3	44.4	46.8	57.1	46.0	61.9	82.5	48.4	54.8
	40代以上	128	53.1	47.7	72.7	41.4	50.0	41.4	58.6	63.3	64.1	67.2	78.9	39.1	56.3

※濃い網かけ数字は「組合員計」より15ポイント以上多いことを示す

図表4 将来、勤務先の仕事や働き方の変化に対応することへの不安感（＜不安がある＞の比率）

		件数	交渉など言葉での説明が重要になる	新しいことへの挑戦が必要になる	異なる考えや意見の人と仕事を	理論や知識の勉強が必要になる	ロボットの人工知能を使いこなす	必要な技術等が新しいものに変わる	出向や転籍などで勤務先が変わる	海外に国内から勤務地が	会議が英語で行われる	これまでと全く異なる業界で働く	担当する仕事の大幅に変わる	
組合員計		8399	48.1	30.9	35.6	37.7	37.5	56.9	64.0	76.1	82.5	66.9	70.3	
年齢別	30代以下	4731	43.3	26.0	30.1	30.9	32.1	51.8	60.3	72.3	79.3	63.0	67.4	
	40代以上	3668	54.2	37.2	42.7	46.3	44.4	63.6	68.7	80.9	86.8	71.9	73.9	
専従役員計		254	43.7	31.9	38.2	46.5	41.3	63.0	66.1	76.0	86.2	68.9	68.9	
年齢別	30代以下	126	43.7	32.5	33.3	43.7	39.7	62.7	72.2	76.2	84.9	68.3	67.5	
	40代以上	128	43.8	31.3	43.0	49.2	43.0	63.3	60.2	75.8	87.5	69.5	70.3	

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

図表5 キャリア志向

		件数	無回答	退職して家庭などに入るなどしたい	とくに希望はなくなる	専門性を発揮できる会社に変わった	専門性を活かして将来独立したい	定年まで今の会社で勤め上げたい	専門性を活かして腕をふるいたい	まとめ役として仕事を切り回したい	管理職として運	にたずさわりたい
組合員計		8399	0.6	3.0	15.7	6.5	2.2	20.3	19.5	16.2	16.0	
年齢別	30代以下	4731	0.6	3.4	15.7	8.2	2.4	<u>13.1</u>	17.5	16.8	22.2	
	40代以上	3668	0.7	2.5	15.6	4.2	1.9	29.6	22.2	15.3	<u>7.9</u>	
専従役員計		254	1.2	3.9	<u>10.2</u>	6.3	2.4	20.5	<u>11.0</u>	19.3	25.2	
年齢別	30代以下	126	0.8	4.8	<u>8.7</u>	6.3	3.2	16.7	<u>11.1</u>	19.0	29.4	
	40代以上	128	1.6	3.1	11.7	6.3	1.6	24.2	<u>10.9</u>	19.5	21.1	

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

4. 専従役員の一日の活動時間

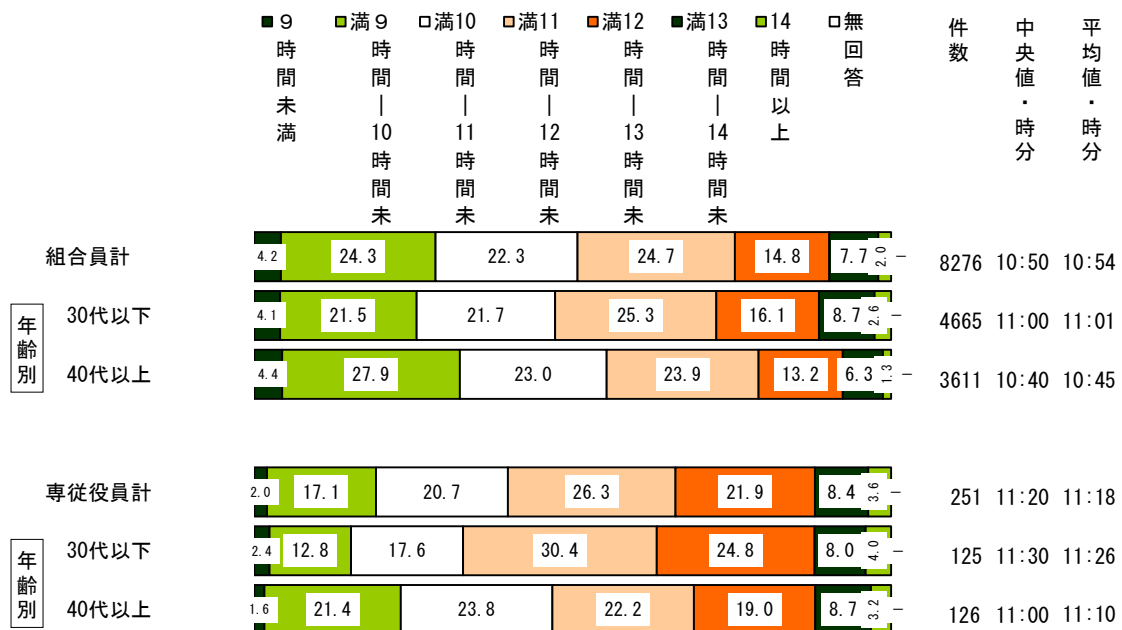
ー活動時間は平均11時間18分、

組合員を24分上回るー

専従役員にとっての課題の一つはその活動時間であることは、過去の調査からも示唆されているが、今回調査では在社時間を活動時間と読み替

えてみていくことにする。専従役員は「12時間以上13時間未満」が21.9%と多く、平均時間が11時間18分となり、組合員の10時間54分を24分上回る結果となっている。中央値でもみても組合員の10時間50分に対し、専従役員で11時間20分と30分長い（図表6）。

図表6 一日の活動時間



さらに、勤務時間外にメールや電話、資料の作成や確認等を行う場所についてたずねた結果をみると、専従役員が「通勤時間中」や「出張先への移動中」、「出張先のホテル・旅館」など、多くの場所で活動をしていることも明らかになっている。実際、資料の持ち帰りや勤務時間外のメールチェックも、組合員と比べると制限を緩くして

いる人が多い（図表省略）。

組合活動として就業時間後の会議や対応があること、専従者の数も限られていることなど、ある意味ではやむを得ない面もありそうだが、専従役員のワーク・ライフ・バランスの確保をどう図るか、今後検討していくことが必要ではないだろうか。

「学歴有用論」が求める完全実力主義

ジャーナリスト 森 一夫

いふなれば「学歴有用論」の時代が来たのではない。出た学校の名前で差をつける意味での「学歴」ではない。何を学んで身に付けたのか、既に働いている人たちの学び直しも含めて、今や「学習歴」が一段と重視されるようになっている。

なぜならば、20世紀末に始まるインターネットの普及をベースに、AI（人工知能）やIoT（物と物がつながるインターネット）などによるイノベーションの爆発的な広がり、新たな知を求めているからである。これを指して「第4次産業革命」という言葉がよく使われる。

蒸気機関の発明による第1次産業革命、石油、電力による第2次産業革命、エレクトロニクス技術による第3次産業革命に次いで、今は第4次というわけである。2016年のスイスのダボスで行われた世界経済フォーラムの年次総会で、主要テーマとして取り上げられた。

こうしたパラダイムシフトの時代を迎えて、例えば「データサイエンティスト」という新しい専門家の不足が問題になっている。人が買い物をすれば、何をいつ買ったのかという記録が電子データとして蓄積される。同じように、あらゆる記録が電子化されて検索可能な形で残される。

いわゆるビッグデータである。これを分析して、意味のある情報を引き出すのが、データサイエンティストである。その条件として統計学や数学などの知識の習得が必須といわれる。勘と度胸と経験だけでは、仕事にならないのである。第4次産業革命に対応するには、基礎科学を土台にして新たな知識を学び続ける姿勢が求められる。

戦前、日本の工業化を導いた起業家には最新の科学知識を学んだ者が多かった。例えば日窒コンツェルンの総帥、野口遵は1896年、東京帝国大学電気工学科を卒業して、郡山電燈の技師長からスタートし、後に巨大な化学企業集団をつくり上げた。それは戦後、旭化成やチッソなどに引き継がれている。

日立製作所の創業者で、国産技術で重電産業をけん引した小平浪平は1900年、やはり東京帝大電気工学科を卒業して、まず藤田組小坂鉱山の電気主任技術者になっている。当時の帝大卒の技術者は希少で、文字通りのエリートだった。

実はこれが悪しき「学歴主義」を生む一因になった。坂本藤良著『日本雇用史』によると、第1次世界大戦後には、企業に「学歴別、学校別に昇進コースも定まり、身分制度・資格制度が完成しつつあった」という。帝大卒とその他では初任給から格差があり、昇進にも差がつけられていた。

井深大とともにソニーを創業した盛田昭夫元社長が66年、副社長時代に書いた『学歴無用論』はこの不合理な「学歴別身分制」への批判である。要は学校名では評価しない。「われわれは学生を採用するのではなく、われわれの要求する物理なり、電気なり、機械なりの知識をもった人を採用するのである」という。しかし、完全実力主義を徹底するのは「実は極めて難しい」とも述べている。

というのは、実力のある社員を引き上げる一方で、無能な社員を解雇できる米国のような「雇用の流動性が絶対的な条件」と言うのだが、日本は終身雇用、年功序列が原則である。

最近、成果主義による処遇がだいぶ浸透してきたとはいえ、賃金をみても、一般に初任給は一律であり、ほどほどの差で済ます企業がほとんどだ。帳票類の印刷大手で、事業のIT（情報技術）化に積極的なトッパン・フォームズの坂田甲一社長は、日本労働ペンクラブとの会見でこう述べている。

「米国の大手IT企業では、データサイエンティストの平均年収は4,500万円くらいと新聞に出ていた。当社にも優れた社員がいるが、現状の賃金制度では能力に見合った処遇ができない。このため管理職に抜擢して補っている」

6月24日付の日本経済新聞は、米フエイスブックが「4,500万円、グーグルやアマゾンもほぼ同水準」と報じている。日本の企業ではまずあり得ない破格の高額報酬である。しかし海の向こうの話だと無視するわけにはいかない。国際的な人材争奪戦が始まっているからだ。よく学習し飛び抜けた能力を発揮する人材には、自由な働き方を保障し、報酬の面でも十分に応える必要がある。

イノベーションが企業ばかりか一国の盛衰も決める時代に入っている。完全実力主義は「時期尚早」と、半世紀あまり前に盛田氏が棚上げした難問をどう解くか、知恵を絞らなければならない。