

金属労協 「2021年政策・制度要求」

I. 成長戦略

- ➡ わが国の命運を握る科学技術課題の開発促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動と「人への投資」の促進
 1. DX、新冷戦、カーボンニュートラルに対応する今後の成長戦略策定
 2. 従業員重視・ステークホルダー重視による高付加価値・高利益・高賃金のビジネスモデルへの転換、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進
 3. 成長戦略を担う人材の育成

II. マクロ経済政策

- ➡ 成長戦略達成に向けた環境整備としての金融政策、財政健全化、通商政策
 1. 需要が供給力を上回る状態を維持するための消費者物価上昇率目標の実現と、為替レートの安定に向けた適切な金融政策
 2. マイナスシーリングと行政事業レビューの徹底などによる財政健全化
 3. 「自由で開かれた」国々における経済連携強化

III. DX政策

- ➡ DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底
 1. DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底

IV. カーボンニュートラル政策

- ➡ カーボンニュートラルを世界に先駆けて達成するための政策対応
 1. カーボンニュートラル達成に向けた体制の強化
 2. エネルギーベストミックス
 3. 原子力発電の持続可能性の一層の向上

V. バリューチェーン政策

- ➡ 優越的地位の濫用規制の強化、中小企業・部品企業における付加価値創出の促進
 1. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化
 2. 生産性向上の促進をはじめとする部品企業、中小企業支援

VI. 国際労働政策

- ➡ 国内外における「良質な雇用」の創出
 1. 国内外における中核的労働基準の確立
 2. 外国人技能実習制度、特定技能制度の制度目的に即した見直し

2021年4月策定



全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協 / JCM)

目 次

I. 成長戦略

- ⇒ わが国の命運を握る科学技術課題の開発促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動と「人への投資」の促進 …… 3
- 1. DX、新冷戦、カーボンニュートラルに対応する今後の成長戦略策定 …… 4
- 2. 従業員重視・ステークホルダー重視による高付加価値・高利益・高賃金のビジネスモデルへの転換、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進 …… 10
- 3. 成長戦略を担う人材の育成 …… 14

II. マクロ経済政策

- ⇒ 成長戦略達成に向けた環境整備としての金融政策、財政健全化、通商政策 …… 27
- 1. 需要が供給力を上回る状態を維持するための消費者物価上昇率目標の実現と、為替レートへの安定に向けた適切な金融政策 …… 27
- 2. マイナスシーリングと行政事業レビューの徹底などによる財政健全化 …… 30
- 3. 「自由で開かれた」国々における経済連携強化 …… 33

III. DX政策

- ⇒ DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底 …… 41
- 1. DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底 …… 41

IV. カーボンニュートラル政策

- ⇒ カーボンニュートラルを世界に先駆けて達成するための政策対応 …… 47
- 1. カーボンニュートラル達成に向けた体制の強化 …… 48
- 2. エネルギーベストミックス …… 51
- 3. 原子力発電の持続可能性の一層の向上 …… 54

V. バリューチェーン政策

- ⇒ 優越的地位の濫用規制の強化、中小企業・部品企業における付加価値創出の促進 …… 59
- 1. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化 …… 60
- 2. 生産性向上の促進をはじめとする部品企業、中小企業支援 …… 64

VI. 国際労働政策

- ⇒ 国内外における「良質な雇用」の創出 …… 71
- 1. 国内外における中核的労働基準の確立 …… 71
- 2. 外国人技能実習制度、特定技能制度の制度目的に即した見直し …… 76

金属労協「2021年政策・制度要求」

I . 成長戦略

I. 成長戦略

⇒ わが国の命運を握る科学技術課題の開発促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動と「人への投資」の促進

- * 新型コロナ対応の経験を通じて、わが国におけるDXの遅れが浮き彫りとなっており、その全面的かつ迅速な推進が喫緊の課題となっています。長期化が想定されている新冷戦への対応、2050年カーボンニュートラルの実現などともあわせ、われわれはまさに大変革の嵐の中にありますが、わが国産業・企業は、こうした大変革に積極的に対応していくことにより、成長力を高め、競争力を強化していかなければなりません。
- * 2021年2月より医療関係者などに対するワクチン接種がようやく始まりましたが、想定されていたペースよりも後ろ倒しとなっており、コロナ禍の収束には、まだ時間を要するものと思われます。いずれにしても、わが国として、国民のかなりがワクチンを接種し、新型コロナに対する集団免疫が実現した段階における経済再生戦略、成長戦略を描いていくこととなりますが、その第一弾として2020年12月に閣議決定された「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」では、グローバルな観点がまったく抜け落ちており、グローバル経済および新冷戦下におけるわが国産業の競争力強化に向けた政府の姿勢に、強い懸念を抱かせるものとなっています。
- * 今後のわが国の成長戦略においては、DX、カーボンニュートラルとともに、新冷戦への対応の加速化を図っていくことが不可欠です。また、わが国における分配構造の歪みが、経済の好循環を妨げていることから、高付加価値・高利益・高賃金のビジネスモデルへの転換、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動を促進していくことがきわめて重要となっています。
- * 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」に基づく「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」では、野心的なイノベーションに挑戦する重要なプロジェクトについて、目標達成に挑戦することをコミットした企業に対し、技術開発から実証・社会実装まで一気通貫で10年間継続して支援する、「グリーンイノベーション基金」が設けられました。しかしながら、こうした支援は、カーボンニュートラルの分野に止まらず、わが国の産業・企業の国際競争力と将来にわたる経済力を決定づける、いわばわが国の命運を握る科学技術課題については、DXや新冷戦に対応するための独自技術開発など、その他の分野に関しても、幅広く実施していく必要があります。
- * DX、新冷戦、カーボンニュートラルという大変革を担うのは、まさに企業の「現場」、生産現場はもとより、研究開発部門、営業部門、間接部門などを含めたすべての「現場」で働く「人」でしかありえません。コロナ禍により、人手不足感はやや緩和していますが、わが国の基幹産業たる金属産業を担う人材の確保・育成は、引き続ききわめて重要な課題となっています。
- * 工業高校など専門高校の強化に関しては、スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール、地域との協働による高等学校教育改革、マイスター・ハイスクール、そしてスマート専門高校と国の支援策を小刻みにつないでいる状態となっており、抜本的な強化策が必要です。

《要 求 項 目》

1. DX、新冷戦、カーボンニュートラルに対応する今後の成長戦略策定

- わが国の成長戦略を策定するに際し、わが国として長期的にめざしていく姿、たとえば国際社会において「2050年の日本」がどのような立ち位置をめざしていくのか、産業の健全な発展とそれを通じた国民生活の向上のあり様について、国民一人あたり、就業者一人あたりのGDPや賃金水準、生活水準などの数値目標も掲げながら、政府として明確に提示していくこと。
- 国民のかなりがワクチンを接種し、新型コロナに対する集団免疫が実現した段階以降における成長戦略には、次のような課題に対する施策を盛り込んでいくこと。
- ①産業活動のみならず国民生活、行政サービスなど、あらゆる局面におけるDXの全面的かつ迅速な推進を促す。DXの推進によるリモートワークやオンライン教育、遠隔医療の活用拡大、交通網整備、自然災害防止、および地域におけるDXの基盤整備などを通じて、東京一極集中の是正を図る。
 - ②分配構造の転換を通じた企業の利益構造の転換を図る。高付加価値・高利益・高賃金をめざした企業行動への転換を促す。
 - ③わが国の産業・企業の国際競争力と将来にわたる経済力を決定づける、いわばわが国の命運を握る科学技術課題については、カーボンニュートラル以外の分野に関しても、以下のような施策を講じていく。
 - ・政府としてクローズアップし、国民的課題として設定し、グローバルな開発競争に打ち勝つ野心的かつ具体的な目標、開発スケジュールを産学官で共有する。
 - ・目標、開発スケジュールを設定する場合には、政府として独自に情報収集しながら、わが国における開発状況や現時点での実現可能性ではなく、グローバルな開発競争の状況を踏まえた上で設定する。
 - ・目標達成に挑戦することをコミットした企業に対しては、「グリーンイノベーション基金」と同様に、技術開発から実証・社会実装まで一貫通貫で支援する基金を創設するなど、支援策、環境整備を強力に進める。
 - ④新冷戦の下で、グローバル市場、とりわけ「自由で開かれた」市場において、日本企業が研究開発、および素材・部品・最終製品供給の両面で主導的な役割を取り戻していくことができるよう、政府として、関連情報の共有化や、国内・東南アジアなどにおける投資優遇措置の強化に努める。
 - ⑤サイバーセキュリティに関して、米・英・加・豪・NZなど「自由で開かれた」国々との共通基盤を確立する。

<背景説明>

(2050年の日本)

- わが国産業・企業はまさに大変革の嵐の中にあり、わが国の成長戦略においても、DX、カーボンニュートラル、新冷戦への対応の加速化を促していくこととなりますが、DXを徹底

し、カーボンニュートラルを達成し、新冷戦を勝ち抜いた末のたとえば2050年に、日本がどのような姿になっているのか、どのような姿をめざしていくのかが想定できなければ、国民や産業・企業の大変革への対応も緩慢なものに止まってしまう可能性があります。政府として、わが国として長期的にめざしていく姿、たとえば国際社会において「2050年の日本」がどのような立ち位置をめざしていくのか、産業の健全な発展とそれを通じた国民生活の向上のあり様について、国民一人あたり、就業者一人あたりのGDPや賃金水準、生活水準などの数値目標も掲げながら、政府として明確に提示していくことが、民間の積極的な活動を促すために不可欠となっています。

(潜在的な成長力を高めるために)

- * 内閣府の試算によれば、2020年代におけるわが国の潜在成長率は、このまま（ベースラインケース）では1%程度で推移することになります。超少子高齢社会の中で、社会保障を支え、財政の持続可能性を維持していくためには、わが国の潜在的な成長力を高めていくことが不可欠で、政府もこれまでの骨太方針や、2020年12月の「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」などにおいて、潜在的な成長力を高める政策を打ち出してきています。しかしながら、DX、新冷戦、カーボンニュートラルなど、研究開発投資や設備投資を拡大しなければならない要因が山積しているにも関わらず、(コロナ禍の影響を除いたとしても)企業の投資は拡大する状況となっていません。新冷戦は本来、わが国製造業にとって大きなチャンスですが、企業が新冷戦下における中長期戦略を描けていないために、投資姿勢が慎重なものになっているものと思われます。潜在的な成長力を高めるためには、投資支援策によって供給面に働きかけていくとともに、個人消費拡大という需要面に働きかけていくことにより、企業の投資意欲を引き出すことが必要となっています。

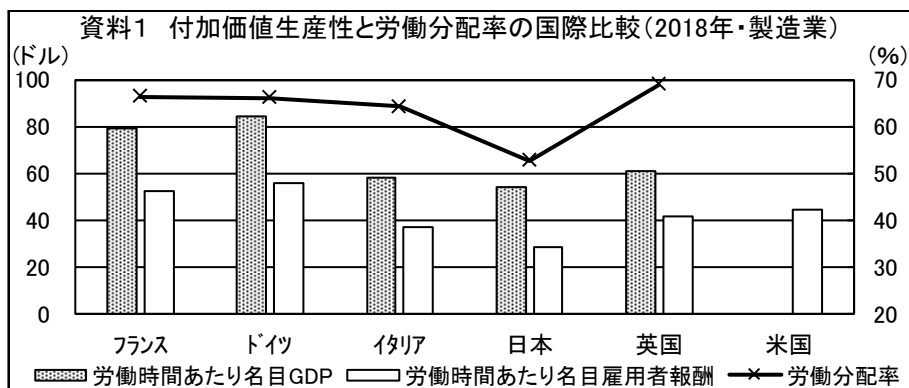
(第6期科学技術・イノベーション基本計画)

- * 2021年3月、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」が閣議決定されました。現在が「世界秩序の再編の始まり」であり、「科学技術・イノベーションは、激化する国家間の覇権争いの中核となっている」との認識に立って、「我が国も新たな世界秩序・ルール作りにおいて主導的な役割を果たすことが求められている」として、新冷戦への対応の重要性を前面に打ち出している点については、きわめて重要な提起となっています。
- * 「基本計画」では、「知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化」を柱として掲げ、「自然科学はもとより人文・社会科学も含めた厚みのある『知』の蓄積は、それ自体が知的・文化的価値を有するだけでなく、結果として、独創的な新技術や社会課題解決に貢献するイノベーションの創出につながる」と指摘しています。それ自体は当然であるとしても、結局、「知」の重視の行先が、これまでの失敗の延長である博士後期課程の学生の拡大と支援に収斂してしまっているのはきわめて問題です。アカデミアにおける「知」の創出が劣化している中で、アカデミアの側の改革はもとより、産業・企業における、実学の観点に立った基礎研究とそれを基盤とした新技術・イノベーション創出に対する政策的支援を、一層強化していく必要があります。

(分配構造の転換による利益構造の転換)

- * 1990年代以降、わが国製造業では、新興国・途上国との熾烈なグローバル競争を理由とした人件費の下押し圧力が高まりました。非正規雇用の拡大、賃上げの抑制、中堅・シニア世代の賃金水準の引き下げなどにより、総額人件費の抑制・削減が行われ、この結果、生産性の向上に見合った成果配分が行われず、労働分配率が低下を続けてきました。製造業におけるマクロベースの労働分配率を国際比較して見ると、主要先進国の中で、日本は極端に低い水準となっています。ドイツ、フランスが高賃金・高生産性となっているのに対し、日本は生産性が相対的に低く、人件費水準はそれ以上に低い状況にあります。
- * 海外のものづくりグローバル企業では、連結で30%程度の売上高人件費比率を確保しているところが少なくなく、そうした高い人件費比率で、日本企業よりも高い利益率を稼ぎ出しています。
- * 低生産性であっても、それ以上に低賃金であれば、利益を確保することはできます。しかしながら、DX、新冷戦、カーボンニュートラルという大変革の嵐の中で、「低賃金・低生産性」によって、高利益の要となる差別化戦略を進め、国際競争力を強化して、付加価値を増大させることなど到底不可能です。グローバル経済下で大変革を勝ち抜いていくためには、研究開発投資や設備投資の拡大とともに、「成果の公正な分配」を実践し、賃上げを基軸とする「人への投資」によって、職場全体のモチベーションを高めていくことが重要です。産業・企業内での分配構造の転換を図ることによって、利益構造を転換していくことが、潜在的な成長力を高めていくために不可欠です。
- * 「従業員エンゲージメント」が注目されています。エンゲージメントとは、「明確な目的意識」「価値や重要性に対する共通認識」「心理的な安全性」「将来に対する自信」などを、個人やチーム、企業が体現していること、などと考えられていますが、学術誌ではない経営学の専門誌として最も権威のあるハーバード・ビジネス・レビュー（2019年11月号）で紹介されたADPリサーチ・インスティテュートの調査結果（2019年）からの分析によれば、
 - ・エンゲージメントと生産性において個人差が生じる最も強力な要素は、「業務の大部分をチームで行っている」と回答したかどうかだった。職場での生の体験、つまりは一緒に仕事をする同僚と、同僚とのやり取りが何物にも勝る力を持っていた。
 - ・チームでは、自分の担当職務が誰かの担当職務に関わり、メンバー同士で各自の強みを補っている。
 - ・素晴らしいチームとチームワークは歓迎すべき条件ではなく、欠かせない条件なのだ。
 - ・チームとは、組織図上に記載されている指揮命令系統では説明できないものなのだ。
 - ・スラックやJira、Webex Teamsなどを通じて、実際の職場で機動的かつ偶発的、短期的に動く非公式で流動的なチームの実態がわかりつつある。組織が従業員エンゲージメントや業績に対処するためには、チームから生じるデータをリアルタイムでただ分析すればいいだけだ。報酬や昇進、役職などといった外的なインセンティブを軸にして職務を設計することも、少なくなるだろう。

などと指摘しています。しかしながら、わが国における従業員エンゲージメントは、チームワーク重視とは別の方向となっているように見受けられることから、政府としても、誤った情報発信を行っていかないようにしていく必要があります。



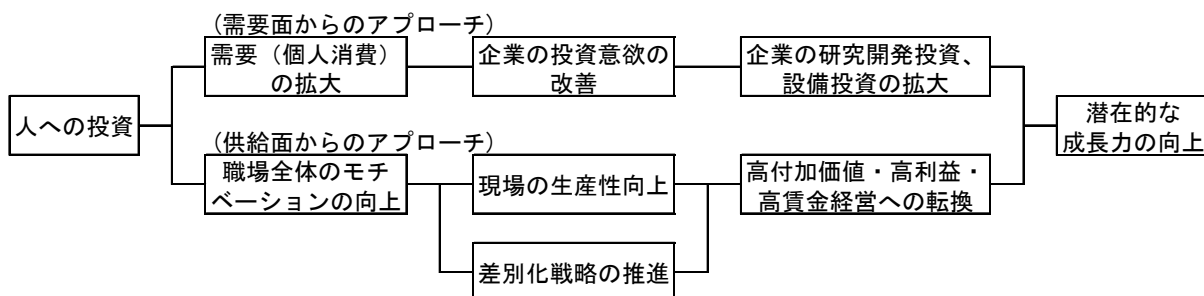
- (注) 1. 労働時間あたり名目GDP、労働時間あたり名目雇者報酬は、2018年の購買力平価で換算。
 2. 労働分配率は「労働時間あたり名目雇者報酬÷労働時間あたり名目GDP」で、これのみ右目盛。
 3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

資料2 海外ものづくりグローバル企業における利益率と人件費の比較

企業グループ、母国		売上高営業利益率	売上高当期純利益率	ROE 自己資本当期純利益率	ROA 総資産当期純利益率	売上高 人件費比率	自己資本 比率
多国籍企業(2019年・連結)							
フォルクスワーゲン	ドイツ	6.7	5.6	11.3	2.9	17.0	25.3
ボルボ	スウェーデン	11.5	8.4	25.8	7.0	14.9	27.0
フィリップス	オランダ	8.4	6.0	9.3	4.3	32.4	46.7
シーメンス	ドイツ	8.7	6.5	11.1	3.8	35.9	33.9
エレクトロラックス	スウェーデン	2.7	2.1	11.1	2.3	19.0	21.1
エリクソン	スウェーデン	4.6	0.8	2.2	0.7	32.0	29.6
ブラウン	ドイツ	5.8	2.6	5.3	2.0	37.9	36.9
ファーウェイ	中国	9.1	7.3	21.2	7.3	19.6	34.4
スウォッチ	スイス	12.4	9.1	6.5	5.5	31.3	83.9
SKF	スウェーデン	10.9	6.7	15.5	6.2	30.5	39.7
アルセロール・ミタル	ルクセンブルク	-0.9	-3.4	-5.9	-2.7	14.5	46.1
ティッセンクルップ	ドイツ	0.6	-0.6	-11.7	-0.7	24.0	6.1
エアバス	フランス等	1.9	-1.9	-22.1	-1.2	19.8	5.2
日本・法人企業統計(2019年度・単体の集計)							
製造業	規模計	3.5	3.3	5.8	2.7	13.8	47.2
	資本金10億円以上	3.8	4.2	6.2	3.0	11.3	48.7

- (注) 1. 自己資本は株主資本を用いている。
 2. 資料出所：各社Annual report、財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で独自に作成したものの。

資料3 「人への投資」の拡大による潜在的な成長力の向上



(わが国の命運を握る科学技術課題)

* 政府は2020年12月、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」を策定しました。この中で、「ポストコロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現」としては、

- ・デジタル改革・グリーン社会の実現
- ・経済構造の転換・イノベーション等による生産性向上
- ・地域・社会・雇用における民需主導の好循環の実現

が掲げられています。これらを具体化するための科学技術課題については、網羅的にリストアップし、政府として必要な支援策、環境整備を行っていくことが必要です。文部科学省の「第11回科学技術予測調査」(2019年)では、7分野702の科学技術トピックが取り上げられていますが、この中で、とくにわが国の産業・企業の国際競争力と将来にわたる経済力を決定づける、いわばわが国の命運を握る科学技術課題については、国民的課題として設定し、グローバルな開発競争に打ち勝つ野心的かつ具体的な目標、開発スケジュールを産学官で共有し、目標達成に挑戦することをコミットした企業に対して、技術開発から実証・社会実装まで一気通貫で支援する「グリーンイノベーション基金」と同様の基金を創設するなど、支援策、環境整備を強力に進める必要があります。

* なお、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」では、5年間で政府の研究開発投資の総額30兆円、官民合わせた研究開発投資の総額120兆円が打ち出されていますが、この目標は第5期計画の政府研究開発投資の対GDP比1%、官民合わせた研究開発投資の対GDP比4%以上という目標に比べ、これを大幅に上回るものとはなっていません。

* 政府の科学技術予算の対GDP比率を主要先進国や中国、韓国と比べると、日本はとくに低いというわけではありません。しかしながら、政府負担研究開発費の支出先内訳では、企業に対する支出の割合が極端に低く、公的機関に対する支出が中国に次いで高い状況となっており、この点からも、企業に対し直接支援する「グリーンイノベーション基金」と同様の基金を、他の科学技術課題に対しても創設することが望まれます。

資料4 主要国の政府の科学技術予算 (2018年)

項目	日本	米国	ドイツ	フランス	英国	中国	韓国
政府の科学技術予算の対GDP比率	0.78	0.70	0.94	0.59	0.56	1.06	1.04
政府負担研究開発費の支出先内訳			(2017年)	(2017年)	(2016年)		
企業	4.4	17.6	7.9	16.1	19.9	12.3	17.0
大学	41.0	31.0	51.7	50.8	55.1	24.4	31.0
公的機関	51.3	44.9	40.4	31.3	21.5	63.2	46.9
非営利団体	3.3	6.5		1.9	3.4	—	5.1

(注)1. 日本の支出先内訳は、OECD推計。

2. 資料出所：科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2020」

(新冷戦)

* 2021年1月、米国ではバイデン新政権が誕生しました。ブリンケン国務長官は連邦議会の指名承認公聴会において、中国への対応に関し、米国にとって最重要課題なのは疑う余地がないと強調、トランプ政権の対中強硬政策は、全ての手法に賛同しているわけではないが、正しかったと語り、トランプ政権が退任直前に行った、新疆ウイグル自治区において、中国が

ウイグル族などイスラム教少数民族に対し「ジェノサイド（民族大量虐殺）」を犯したとの認定についても、支持を表明しました（ロイター）。以降、政権発足後には、新冷戦対応において、日本やEU、オーストラリア、インドなどとの連携を強める動きが加速しています。

資料5 新冷戦対応における主な動向

- ・2021年2月4日、バイデン大統領は外交演説において、中国を「最も重大な競争相手」と断じ、「安全保障や民主主義の価値観に突きつけた挑戦に真っ向から取り組む。中国の不当な経済行為に立ち向かう。攻撃的で威圧的な行動に反対し、人権、知的財産、グローバルガバナンスへの中国の攻撃を押し戻す」ことを表明。（共同）
- ・2月9日、サキ大統領報道官は、「インド太平洋と中国に関する包括的戦略を構築する上で、戦略的忍耐という枠組みを採用する意図はない」と明言。（産経）
- ・2月19日、バイデン大統領はミュンヘン安全保障会議において、「米国は同盟を活性化する外交を主導し軍事力を近代化する」「我々は中国との長期的な戦略的競争に向け準備しなければならない。米国、欧州、アジアが協力して平和や共通の価値観を守ることが重要だ」と強調。（読売）
- ・2月19日、ミュンヘン安全保障会議において、ストルテンベルグNATO事務総長が「中国の台頭は大西洋を挟む社会にとって決定的な問題であり、われわれの安全保障、繁栄、生活に影響をもたらす可能性がある」との認識を表明。（ロイター）
- ・3月1日、USTRは「2021年の通商政策課題と2020年の年次報告」を議会に提出。中国の産業補助金や強制技術移転、知的財産の窃盗など不公正な貿易慣行の是正にあらゆる手段を尽くすと表明。（JETRO）
- ・3月3日、ブリンケン国務長官は、バイデン大統領を含むバイデン政権のメンバーの多くがオバマ大統領に仕えたが、2017年や2009年と同じではなく、オバマ政権とは戦略とアプローチが異なる、と演説。（米国国務省）
- ・3月12日、日米豪印首脳テレビ会議において、国際法に根差した、自由で開かれ、ルールに基づく秩序を推進することにコミット、東シナ海及び南シナ海におけるルールに基づく海洋秩序に対する挑戦に対応するべく、海外安全保障を含む協力の促進で合意。（外務省）
- ・3月16日、日米安全保障協議委員会（2+2）において、日米は、中国による、既存の国際秩序と合致しない行動は、日米同盟及び国際社会に対する政治的、経済的、軍事的及び技術的な課題を提起していることを確認。（外務省）
- ・3月18日、米中高官協議においてブリンケン国務長官は、新疆ウイグル自治区、香港、台湾、米国へのサイバー攻撃、同盟国への経済的な強制行為など中国の行動に深い懸念を示し、「これらの行為はいずれも世界の安定に欠かせないルールに基づく秩序を脅かす」として批判。（日経）
- ・3月22日、米国、英国、カナダ、EUは、新疆ウイグル自治区での人権侵害で制裁実施。
- ・3月22日、日本政府はWTOの有志国会合で、国境調整措置（国境炭素税）の協議に着手するよう提起。（日経）

* 新冷戦は長期化が予測されていますが、多くの日本企業では、いまだ新冷戦下における中長期戦略が描けていない状況にあります。日本経済新聞社などが2020年7月に行った「上場企業3000人調査」では、48.1%が米国の対中政策を支持し、59.3%が脱中国を促す政府の国内投資促進事業費補助金を支持している一方で、米国政府が中国との製品、資金、人材、技術の流動を断ち切るデカップリング（分断）を日本政府に求めてきた場合、これを支持するという回答は31.6%に止まっており、気迷い状態にあることは否定できません。

* 工作機械受注額は2018年10～12月期以降に急激な落ち込みを見せていますが、新冷戦が宣言された2018年10月の米国・ペンス副大統領演説を契機に、企業の投資姿勢が一気に慎重にな

ったものと推測されます。2020年には、コロナ禍がさらに追い打ちをかけることとなりましたが、その後、コロナ禍による落ち込みは解消されてきているものの、新冷戦による落ち込みは回復していません。

* 同様に日本経済新聞社などが2020年12月に実施した「日中韓経営者アンケート」における日本の経営者の回答を見ても、「企業が直面する経済の不安定要因」としては、「新型コロナによる内需不振や輸出減少」に次いで、「米中貿易摩擦」が第2位(2つまでの複数回答で42.9%)となっており、2021年の設備投資は、国内・海外とも「20年とほぼ同じ」という回答が6割を占めています。

2. 従業員重視・ステークホルダー重視による高付加価値・高利益・高賃金のビジネスモデルへの転換、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進

○米国の経営者団体ビジネス・ラウンドテーブルが2019年8月に発表した「企業の目的に関する声明」、2020年1月の世界経済フォーラムにおける「ダボス・マニフェスト2020」などを踏まえ、企業に対し、従業員重視・ステークホルダー重視により、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動を促進するため、政府・企業・働く者の総意による国家的レポートを策定すること。

○レポートの策定に際しては、ミクロ経済学や会計学の専門家、経営・人材コンサルタントなどととらわれず、労使、および経営学、産業社会学、労働経済学、CSRなどの専門家の知見を活用し、以下のような観点に関し、とくに検討を深めていくこと。

- ・「生産性運動三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）」の実践。とりわけ「成果の公正な分配」としてのマクロ経済の状況を反映した働く者への成果配分。
- ・バリューチェーンにおける付加価値の適正な配分。
- ・地域において、産業ごとの労使合意により、地域別最低賃金を上回る、かつ企業別最低賃金を踏まえた最低賃金を設定することによって、労使交渉で決定された賃金水準を未組織労働者にも波及させ、同一価値労働同一賃金、賃金の企業規模間格差是正をめざし、あわせて、産業内における公正な市場競争、産業の魅力の向上、持続可能性の確保を図る「特定最低賃金」の維持・発展。
- ・企業の収益（売上高＋営業外収益）や売上高のうち、どれだけが企業の外部（取引先）などに支出されたか、その残余部分である付加価値がどのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」の活用。

<背景説明>

（従業員重視・ステークホルダー重視経営）

* 企業行動のあり方を示す指針としては、経団連の「企業行動憲章実行の手引き」や東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」、経済産業省の「伊藤レポート」「伊藤レポート

ト2.0)「人材版伊藤レポート」などがあります。これらはいずれも企業の持続的な発展を促すものと言えますが、企業行動全体のあり方を具体的に提案するものとは言い難いところがあります。企業の経営判断は、当然のことながら株主の負託を受けた経営者が行っていくものではあります。政府としても企業に対し、長期的な利益、持続的な発展を重視した経営を促進していくことは、大変意味のあることであると思われまます。現役世代の減少、DXへの対応の遅れ、新冷戦という状況の中で、今こそ、わが国の経済・産業と国民生活の将来を左右する正念場であるという認識の下に、あるべき企業行動に向けて旗を振っていくことが必要です。

*2019年8月、米国の主要な経営者の団体であるビジネス・ラウンドテーブルは、アフラック、アクセンチュア、アメックス、アマゾン、アップル、ボーイング、ボストンコンサルティング、キャタピラー、コカ・コーラ、デル、エクソン、フォード、GM、IBM、JPモルガン、ファイザー、ユナイテッド航空、ウォルマートといった、製造業だけでなく金融関係を含めた米国を代表する企業、およびバイエル、BP、シーメンスといった英国やドイツ系企業の米国法人も含め、181社のトップがサインして、「企業の目的に関する声明」を発表しました。顧客への価値の提供、従業員への投資、サプライヤーとの公正で倫理的な取引、地域社会への支援、株主への長期的な価値の創出という5項目を掲げ、企業、地域社会、そして国の将来の成功のために、すべてのステークホルダーに価値を提供することを約束しています。この中で、従業員への投資については、

- ・公正な報酬と重要な給付を提供することから始まる。
- ・急速に変化する世界において、新しい能力の開発を助けるトレーニングと教育を通じたサポートも含まれる。
- ・多様性と包摂、尊厳と尊敬を発展させる。

ことを掲げています。

*また、2020年1月に開催されたダボス会議では、「ダボス・マニフェスト2020」が指針として示されました。1971年に始まったダボス会議は、もともと「企業は顧客、従業員、地域社会そして株主などあらゆる利害関係者の役に立つ存在であるべきだ」とする創設者クラウス・シュワブ氏の理念を展開する目的で創設されており、それが1973年の「ダボス・マニフェスト」としてとりまとめられていたそうですが、「2020」では、さらに公平な課税、反汚職、役員報酬、人権の尊重など、現代的な課題が付け加えられており、ビジネス・ラウンドテーブルと同様、顧客、従業員、サプライヤー、地域社会、株主に対する企業行動についてコミットされています。従業員については、

- ・企業は従業員を尊厳と尊敬をもって扱う。
- ・多様性を尊重し、労働条件と従業員の幸福の継続的な改善に努める。
- ・急速な変化の世界で、企業は能力向上や再教育を通じ、継続的なエンプロイアビリティを促進する。

ことを掲げています。

*これらは、「株主利益第一主義」から、「従業員重視」「ステークホルダー重視」への転換を図るもの、とみなされています。経営側のこうした動きについては、「株主利益第一主義」を進

めてきた結果、所得と資産の格差が容認できないほど拡大し、世界各国におけるポピュリズムの台頭など、市場経済と自由社会の存続に対する危機意識によるものとすれば、わが国企業としても立ち遅れは許されないものと思われまます。

資料6 ビジネス・ラウンドテーブル「企業の目的に関する声明」の概要（2019年8月）

米国企業は、自由市場システムが、すべての人に対して、よい仕事や、強力で持続的な経済、イノベーション、健全な環境、経済的機会を生み出す最良の手段であると信じている。

個々の企業は、それぞれの企業目的を果たす一方で、すべてのステークホルダーに対する基本的なコミットメントを共有している。私たちは以下のことを約束する。

顧客への価値の提供。私たちは、顧客の期待に応える、または超えることにおいてリードするアメリカ企業の伝統をさらに促進する。

従業員への投資。これは公正な報酬を補償し、重要な給付を提供することから始まる。また、急速に変化する世界において、新しい能力の開発を助けるトレーニングと教育を通じたサポートも含まれる。私たちは、多様性と包摂、尊厳と尊敬を発展させる。

公正で倫理的な取引。私たちは、大小を問わず、私たちの使命を果たすのに役立つ他の企業の良きパートナーとして奉仕することに努める。

われわれが働いている地域社会への支援。私たちは、地域社会の人々を尊重し、事業全体で持続可能な慣行を取り入れることで環境を保護する。

企業が投資し、成長し、イノベーションすることを可能にする資本を提供する株主に、長期的価値を生み出す。私たちは、透明性と株主の効果的な関与に取り組んでいる。

それぞれのステークホルダーは必要不可欠である。私たちは、企業、地域社会、国の将来の成功のために、ステークホルダーすべてに価値を提供することを約束する。

資料出所：ビジネス・ラウンドテーブル資料より金属労協政策企画局まとめ

資料7 「ダボス・マニフェスト2020」の概要

*企業は株主だけでなく、従業員、顧客、サプライヤー、地域社会、そして社会全体のすべてのステークホルダーに貢献する。

*企業は、顧客のニーズに最も応える価値提案を提供することにより、顧客に貢献する。公平な競争と平等な機会を受け入れ、支持する。汚職を一切容認しない。信頼性のあるデジタルエコシステムを維持する。

*企業は尊厳と尊敬をもって人々を扱う。多様性を尊重し、労働条件や従業員の幸福の継続的な改善に努める。急速に変化する世界において、企業は能力向上や再教育を通じ、継続的なエンプロイアビリティを促進する。

*企業は、そのサプライヤーを価値創造における真のパートナーとして認識する。新市場参入者に公平な機会を提供する。サプライチェーン全体を通じて人権を尊重する。

*企業は、その活動を通じて社会全体に貢献し、働く場である地域社会を支援し、税金を公平に負担する。データの安全かつ倫理的、有効な使用を保証する。将来世代のための全世界の環境と物質の管理者として機能する。われわれの生物圏を意識的に保護し、循環・共有・再生する経済を支持する。知識、イノベーション、テクノロジーのフロンティアを継続的に拡大し、人々の幸福を向上させる。

*企業は、起業リスクと継続的なイノベーションや持続的な投資の必要性を考慮に入れた投資利益率を株主に提供する。未来を犠牲にしない持続可能な株主還元を追求し、短期・中期・長期の価値創造について責任をもって経営する。

*企業は、富を生み出す経済単位以上のものである。広範な社会システムの一部として人間と社会の願望を実現する。パフォーマンスは、株主への還元だけでなく、どのくらい環境、社会、およ

び優れたガバナンス目標を達成したかについても測定する必要がある。

- * 多国籍の活動範囲を持つ企業は、直接関与しているすべてのステークホルダーに貢献するだけでなく、企業自体がわれわれのグローバルな未来のステークホルダーとして、政府や市民社会とともに行動する。企業のグローバルシチズンシップでは、世界の状況を改善するために、他の企業やステークホルダーとの共同作業で、そのコアコンピテンシー、起業家精神、スキル、関連リソースを活用する必要がある。

資料出所：世界経済フォーラム資料より金属労協政策企画局まとめ

(CSR会計)

- * 従業員重視・ステークホルダー重視経営を実践していくためには、企業がバリューチェーン全体でどのように付加価値を創出し、産み出された付加価値がステークホルダー間でどのように配分されているかを把握することが必要です。有価証券報告書の財務諸表では、人件費を把握することはできないため、損益計算書などの会計数値を組み替えることにより、収益（売上高＋営業外収益）や売上高のうち、どれだけが企業の外部（取引先）などに支出されたか、そしてその残余部分である付加価値が、どのようにステークホルダー（従業員、役員、株主、政府、地域、環境、内部留保、その他）に配分されたかを数値として具体的に算出し、公表する「CSR会計」の普及が必要です。CSR会計の作成・公表の動きが広がり、さまざまな産業・企業におけるCSR会計を比較・分析することが可能となれば、

- ・他の業界や同業他社と比べて、取引先、従業員、役員、株主などに対する支払いや内部留保、地域・社会に対する貢献が多いのか、少ないのか。
- ・他の業界や同業他社と比べて多い、もしくは少ないことについて、合理的な説明はできるか。

を検討することができ、企業行動を見つめ直すことによって、企業の抱える潜在的リスクを認識し、持続可能性の確保を図るための対応を促すことが期待されます。

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

資料8 「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」で要求している

CSR会計に関する開示事項

開示事項 201-1 創出、分配した直接的経済価値

報告要求事項

報告組織は、次の情報を報告しなければならない。

- a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する
 - i. 創出した直接的経済価値：収益（純売上高に財務投資収益と資産売却収益を加算）
 - ii. 分配した経済価値：事業コスト（購入した原材料、製品の部材、設備、サービス購入代金の組織外部への支払い金額）、従業員給与と諸手当（研修費や作業保護具など従業員の職務に

直接関係するものの費用を除く)、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資

- iii. 留保している経済価値:「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの
- b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する
- 2.1 開示事項 201-1 に定める情報を提示する際、報告組織の創出・分配経済価値は、組織の監査済み財務諸表や損益計算書または内部監査済み管理会計の数値を用いて編集しなければならない(該当する場合)。

資料出所: GRI (Global Reporting Initiative)

資料9 CSR会計の例(前田建設工業「サステナビリティレポート2020」)

※前田建設単体の2019年度の活動に関する値
※合計金額は小数点以下を四捨五入しています

社会価値 630億円		社会に創出した付加価値と価値分配	
付加価値の算出方法			
収入合計	3,912	売上高 3,873 + 営業外収益 39	
外部調達支出合計	3,282	売上原価 3,340 + (販売費および一般管理費 246 - 人件費・役員報酬 322) + 寄付金 2 + (営業外費用 27 - 支払利息・社債利息 8)	
付加価値	630	収入合計 3,912 - 外部支出 3,282	
価値分配			
ステークホルダー	金額	摘要	
従業員	316	給与・賞与・福利厚生等の総額	
経営者	6	役員報酬の総額	
内部留保	138	剰余金の増加額	
地球	2	地球への配当	
投資者	39	株主配当金	
ステークホルダー	金額	摘要	
公的機関	66	租税公課	
債権者	8	支払利息・社債利息	
地域社会	2	寄付等(地球への配当を除く)	
MAEDA SII	1	MAEDA SII投資分の総額	
その他	52	特別損益の差額・法人税等調整額	
ステークホルダー	金額	摘要	
協力業者	1,890	延べ 44,293社	
資材供給者	1,850	延べ 5,596社	
関係会社貸付金	-910	関係会社貸付金	
その他	452	その他収支計	

(単位:億円)

資料出所: 前田建設工業株式会社「サステナビリティレポート2020」

3. 成長戦略を担う人材の育成

- 工業高校をはじめとする専門高校については、以下のような施策を通じ、教育力の一層の強化を図っていくこと。
 - ・国の予算としての都道府県立専門高校の産業教育設備予算を復活させる。
 - ・専門高校において、従来の専門教科の教育レベルを維持しつつ、ICT関連教科の拡充に対応するため、専攻科の設置を促進する。
- 優良な地方大学や専門学校、地方自治体などと連携した、リカレント教育を含めたICT教育の拠点となる専門職大学、専門職大学院を全国に設置すること。
- 大学・大学院改革を進めるとともに、企業で研究開発に従事している者に授与する「論文博士」の仕組みを再評価し、その積極的な拡大を図ること。

<背景説明>

(産業教育設備費補助)

*都道府県立専門高校に対する産業教育設備費補助については、三位一体改革により2005年度に一般財源化されたため、都道府県立専門高校の設備整備は都道府県の予算で行うことになっています。DX、新冷戦、カーボンニュートラルに対応する産業の大変革の中で、工業高校の重要性はますます高まってくるものと思われていますが、一方で、その実験実習設備は老朽

化が指摘されており、予算の制約により、更新や修繕が困難な状況にあります。加えて、専門高校は普通科に比べ、その運営に費用がかさむことから、都道府県によっては、統廃合を加速化しているところも見られます。地方自治体ではかつて、工業団地の造成や企業立地補助金などで企業誘致を行ってきましたが、人材の輩出力こそが地域の活力の源泉となっていることからすれば、専門高校の弱体化は地域の衰退に拍車をかけるものと言わざるを得ません。

* 文部科学省では、スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（2014年度～2021年度）、地域との協働による高等学校教育改革（2019年度～）、マイスター・ハイスクール（2021年度～2023年度）、そしてスマート専門高校（2020年度第3次補正予算）と支援策を小刻みにつなぐことにより、専門高校の予算を確保していますが、抜本的な支援を行っていく必要があります。

（専門高校における専攻科）

* 高等学校には、卒業生もしくはそれと同等以上の学力を有する者に対して、精深な程度において、特別の事項を教授し、その研究を指導することを目的として、専攻科が設けられている場合があります。修業年限は1年以上ですが、実際には2年のものが多いと言われています。一定の要件を満たした専攻科の卒業生は、大学に編入することができ、また科目履修により大学で単位を取得した場合には、学士の学位を取得することができます。2020年度の「学校基本調査」によると、普通科単独校以外の高校2,272に対し、専攻科のある学校は136に止まっており、国家試験受験資格の関係で、看護科、水産科が多い状況にあります。DXの展開の下、工学系の技術・技能者についても、ICT系のリテラシーが不可欠となっていることから、工業高校についても積極的に専攻科を設置し、リカレント教育にも活用していくことが有効と考えられます。

資料10 三重県立高等学校専攻科設置について（協議のまとめ）抜粋

平成28年3月 三重県立高等学校専攻科設置検討委員会

1 はじめに

本県は、県内総生産が名目で約7兆7千億円、そのうち約35%が製造業である（平成25年度）など、ものづくりの盛んな地域です。特に北勢地域には、半導体・自動車・電機・機械・食品など様々な企業が集積しており、付加価値の高い部材・素材を提供する企業群とそれを使って先進的な製品を生産する企業群がリンクした高度な産業構造が形成され、本県の産業全体を牽引している状況です。

しかし、一方では、技術革新、情報化の進展等により、産業社会における技術の高度化・複合化、経済活動のグローバル化が急速に進展する中で、先進的な製品を生産するための幅広い技術・技能を有し、中堅技術者としての指導力を備え、生産現場において牽引役となる優秀なエンジニアの不足が課題となっています。

このような中、平成26年11月、四日市市長と三重県知事との対談の中で、同市長から工業専攻科の設置が提案されました。

そこで、三重県教育委員会が、工業専攻科の設置について平成26年12月に北勢地域の工業高校に通学する2年生とその保護者を対象にアンケート調査を行ったところ、生徒の約30%、保護者の約26%にニーズのあることがわかりました。

また、平成27年6月には、学校教育法の一部が改正され、これまで認められていなかった高等学校専攻科修了者の大学への編入学が、平成28年度から認められることになりました。

これらの状況を踏まえて、一層高度なものづくり教育を行う専攻科の設置について検討を行うため、平成27年9月に企業関係者や有識者等で組織する三重県立高等学校専攻科設置検討委員会（以下「検討委員会」という。）が設置されました。

検討委員会では、専攻科の設置について高校生の進路選択の幅の拡大、自己実現に向けた環境整備に加え、本県の成長産業の振興や地域活性化の観点からも協議を行い、専攻科の設置に向けて「三重県立高等学校専攻科設置について（協議のまとめ）」を提言として取りまとめました。

3 提言

(1) 専攻科設置の必要性について

- 平成27年度の県内の高等学校工業学科の募集定員は1,720人、高等専門学校の工業に関する学科の募集定員は440人となっています。県内の短期大学には工業に関する学科は設置されておらず、大学については三重大学にのみ工学部が設置されており、募集定員は400人とどまっています。
- 工業学科で学ぶ高校生の全県立高校生に対する比率は12%台で推移しており、そのうち全日制課程の生徒の約7割が機械系学科と電気系学科で基礎的な技術・技能の習得に取り組んでいます。卒業後の進路選択については、約8割が卒業後すぐに就職しており、そのうち約7割は製造業に就いています。
- 進学者のうち、三重大学工学部への進学者は例年ごく少数で、工学部への進学希望者の多くは県外の大学等へ進学しています。
- 県教育委員会が北勢地域の工業高校に通学する2年生とその保護者を対象に工業専攻科の設置についてアンケート調査を実施したところ、現行制度のままでも進学したいと回答した生徒が約7%、就職時の待遇が短期大学と同等であれば専攻科で学びたいと回答した生徒が約23%であったことや、三重県に工業専攻科があれば子どもを進学させたいと回答した保護者が約26%であったことなどを踏まえると、工業高校の生徒の進路選択の幅を拡大するとともに、県内で自己実現を図ることのできる教育環境を整える必要があると考えます。
- 専攻科の設置は、技術革新、情報化の進展等による産業社会における技術の高度化・複合化、経済活動のグローバル化が進展する中で、本県における先進的な製品を生産するための幅広い技術・技能を有する中堅技術者の養成・確保につながります。

以上の理由から、県内に工業専攻科を早急に設置する必要があると考えます。

資料出所：三重県ホームページ

(ものづくりマイスターの実技指導)

- *「ものづくりマイスター」の活動実績を見ると、2019年度で受講者のべ人数が223,105人、うち工業高校や中小企業に対する実技指導が142,813人（うち高校生など106,733人）となっており、徐々に拡大してきているものの、都道府県別に見ると、違いが大きい状況にあります。

資料11 工業高校生などに対するものづくりマイスターの実技指導（2019年度）

都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり		都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり		都道府県	実技指導数①	全国工業高等学校長協会加盟校数②	1校あたり		
			①÷②	(人)				①÷②	(人)				①÷②	(人)	
北海道	3,244	19	171	長野	2,198	14	157	岡山	2,321	20	116				
青森	1,542	12	129	富山	1,307	8	163	広島	2,134	14	152				
岩手	444	12	37	石川	2,994	8	374	山口	3,079	17	181				
宮城	2,364	14	169	福井	2,101	6	350	徳島	2,725	4	681				
秋田	1,508	11	137	静岡	2,496	18	139	香川	667	7	95				
山形	1,448	11	132	愛知	2,374	29	82	愛媛	2,541	10	254				
福島	1,729	17	102	岐阜	2,459	11	224	高知	487	6	81				
茨城	5,224	13	402	三重	4,060	9	451	福岡	3,218	23	140				
栃木	1,611	14	115	滋賀	1,248	8	156	佐賀	2,889	8	361				
群馬	7,106	12	592	京都	247	7	35	長崎	659	9	73				
埼玉	3,910	16	244	大阪	3,929	29	135	熊本	3,591	14	257				
千葉	1,766	8	221	兵庫	3,626	20	181	大分	509	12	42				
東京	4,044	33	123	奈良	830	4	208	宮崎	2,320	11	211				
神奈川	1,558	12	130	和歌山	4,116	6	686	鹿児島	1,191	19	63				
山梨	1,787	6	298	鳥取	699	5	140	沖縄	1,733	9	193				
新潟	1,450	12	121	島根	1,250	4	313	全国	106,733	591	181				

(注)1. 実技指導数は、「高校以上の学校」に対する実技指導の受講者のべ人数。

2. 資料出所：厚生労働省、全国工業高等学校長協会資料より金属労協政策企画局で作成。

(専門職大学院)

* 専門職大学院は法科、教職を除くと76校ありますが、このうちICT関係の専門職大学院は5校に止まっており、活用が進む状況となっていません。リカレント教育も含めた地方におけるICT教育の拠点として、その拡充が望まれます。

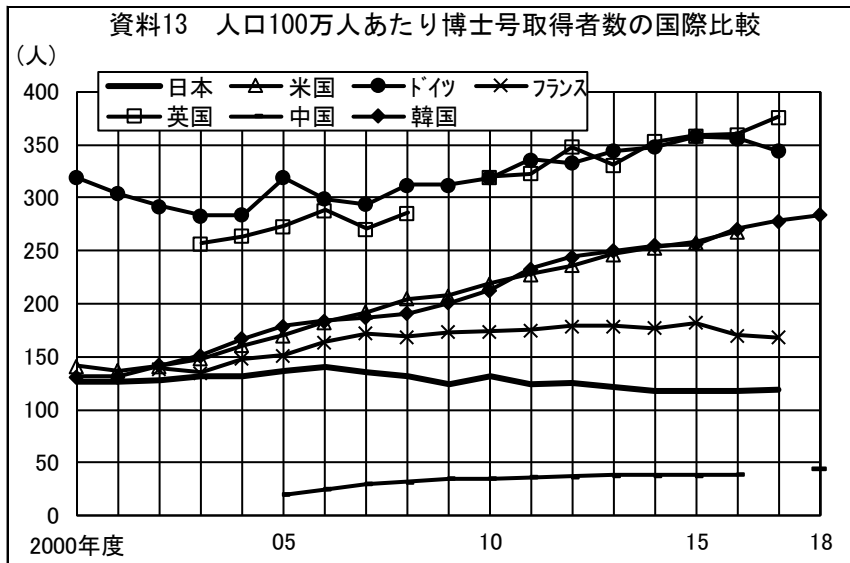
資料12 専門職大学院の分野別大学数（2020年度）

分野	国立大学	公立大学	私立大学		株式会社	合計
			既存大学	大学院大学		
ビジネス・MOT	12	3	16	11	5	32
会計	2	1	8	7	1	12
公共政策	5	0	2	2	0	7
公衆衛生等	3	0	2	2	0	5
臨床心理	2	0	3	3	0	5
ICT	0	1	3	0	3	5
その他	1	2	7	5	2	10
法科大学院	15	2	18	18	0	35
教職大学院	47	0	7	7	0	54

資料出所：文部科学省資料より金属労協政策企画局で作成。

(論文博士)

* わが国では、1年間の博士号取得者数が2006年度をピークとして減少傾向に転じており、人口100万人あたり博士号取得者数は、2006年度に140人だったのが、2017年度には119人となっています。主要先進国および中国、韓国と比較すると、2017年度の人口100万人あたり博士号取得者数は、日本は中国を除いて最低で、最も多い英国（376人）の3分の1以下となっており、また2010年代以降で減少したのは日本だけとなっています。



資料14 博士号取得者数の変化(2006年度→2017年度)
(人・2006年度=100)

種類	年度	理学		工学		全体	
		増減	増減	増減	増減		
課程博士	2006	1,504	100.0	3,405	100.0	13,875	100.0
	2017	1,332	88.6	3,028	88.9	13,218	95.3
論文博士	2006	165	100.0	772	100.0	3,985	100.0
	2017	76	46.1	218	28.2	1,900	47.7
合計	2006	1,669	100.0	4,177	100.0	17,860	100.0
	2017	1,408	84.4	3,246	77.7	15,118	84.6

資料出所：文部科学省「科学技術指標2020」より金属労協政策企画局で作成。

* 博士号取得者の減少とともに論文数も減少しており、2006～2008年平均と2016～2018年平均の比較ではマイナス2.4%、とりわけ、他の論文に引用された数(被引用数)が上位10%の論文はマイナス13.4%、上位1%の論文もマイナス13.1%となっています。この間、中国の論文が激増していますが、米国、ドイツ、英国も大きく増加しており、日本の落ち込みが顕著となっています。

資料15 論文数の国際比較

(件・2006～2008年平均=100)

項目	日本		米国		ドイツ		英国		中国	
	増減	増減	増減	増減	増減	増減	増減	増減		
論文全体										
2006～2008年平均	66,460	100.0	238,912	100.0	55,674	100.0	53,735	100.0	84,587	100.0
2016～2018年平均	64,874	97.6	281,487	117.8	67,041	120.4	62,443	116.2	305,927	361.7
被引用数が上位10%の論文										
2006～2008年平均	4,461	100.0	35,516	100.0	6,079	100.0	7,086	100.0	6,598	100.0
2016～2018年平均	3,865	86.6	37,871	106.6	7,460	122.7	8,811	124.3	33,831	512.7
被引用数が上位1%の論文										
2006～2008年平均	351	100.0	4,251	100.0	600	100.0	765	100.0	470	100.0
2016～2018年平均	305	86.9	4,501	105.9	731	121.8	976	127.6	3,358	714.5

(注) 1. 国際共著論文については、他国の寄与分を除いてカウントしている。

2. 資料出所：文部科学省「科学技術指標2020」より金属労協政策企画局で作成。

- * 博士号には大学院博士課程を修了した「課程博士」と、企業などで研究に従事しながら、大学院の行う博士論文の審査に合格し、博士課程修了者と同等以上の学力を有すると確認された「論文博士」とがありますが、とりわけ「論文博士」の減少が著しい状況にあります。
- * 論文博士の減少は、2005年の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」において、「現行のいわゆる『論文博士』については、企業、公的研究機関の研究所等での研究成果を基に博士の学位を取得したいと希望する者もいまだ多いことなども踏まえつつ、学位に関する国際的な考え方や課程制大学院制度の趣旨などを念頭にその在り方を検討し、それら学位の取得を希望する者が大学院における研究指導の機会を得られやすくなるような仕組みを検討していくことが適当である」とされていることが背景にある、と指摘されています。
- * 「新時代の大学院教育」検討のためのワーキング・グループ段階の報告書では、「日本における論文博士の制度は独自のもの」であり、「学位の国際的通用性の観点から」「廃止の方向で検討することが必要である」とのとりまとめもありましたが、実際にはドイツにおいても、最近設けられた体系的な課程を経て博士号を取得するルートとは別に、総合大学あるいは学位授与権のある高等教育機関に学位請求論文を提出し、口頭試問に合格した者に授与されるルートがあり、企業や研究機関で研究を行いながら博士号を取得しようとする者に活用されています。
- * 独立行政法人経済産業研究所では、「企業内研究者のライフサイクル発明生産性」の分析を行っていますが、そのノンテクニカルサマリーでは、
 - ・ 課程博士と論文博士号取得者とを比較した場合、課程博士の出身者の発明生産性は年間で35%程度、ライフサイクル全体では38%程度高いという結果が示された。ただし、この差は統計的に有意ではなく、論文博士と課程博士では同程度の生産性を持つといえる。課程博士の出身者は入社直後から高い生産性を示す一方、論文博士号取得者は入社後に高い生産性の上昇が見られる。
 - ・ 論文博士の取得者は、修士号取得者と比較して有意に50%程度発明活動からの退出率が低下し、発明活動に長期に従事する傾向がある。
 - ・ 課程博士出身者は入社直後から発明生産性が高く、また継続して高い生産性を維持することを示しており、潜在的な企業の研究能力を高めるためには、より積極的にこれら人材を活用すべきであることを示唆している。
 - ・ また、論文博士号取得者の発明生産性も同様に高く、今回の分析からは改めて彼らの企業への貢献が示された。この事を踏まえ、論文博士授与制度は、(1)企業内研究者に対し、研究の生産性を高める十分な研究基礎力を養わせるというインセンティブとしての役割と、(2)経営側から見て優秀な研究者を識別する一種のシグナリング効果を持つ、という2つの側面を有しており、制度の有効性が改めて示されたと考えられる。
 と指摘しています。
- * なお、わが国のノーベル賞受賞者（自然科学部門）24名について見ると、その3分の1にあたる8名は博士課程出身ではありません。とくに2014年以降に受賞した8名では、半分の4名が博士課程出身ではないことが注目されます。

資料16 博士課程出身ではないノーベル賞受賞者（自然科学部門）

受賞者	受賞年	受賞分野	最終学歴	学位
江崎玲於奈	1973	物理学賞	東京大学理学部物理学科	理学博士
野依 良治	2001	化学賞	京都大学大学院工学研究科修士課程	工学博士
田中 耕一	2002	化学賞	東北大学工学部電気工学科	工学士・東北大学名誉博士
下村 脩	2008	化学賞	旧制長崎医科大学附属薬学専門部	理学博士
赤崎 勇	2014	物理学賞	京都大学理学部化学科	工学博士
中村 修二	2014	物理学賞	徳島大学工学部大学院修士課程	工学博士
大村 智	2015	生理学・医学賞	東京理科大学大学院理学研究科修士課程	薬学博士・理学博士
吉野 彰	2019	化学賞	京都大学大学院工学研究科修士課程	工学博士

資料出所：筑波大学、科学技術振興機構、島津製作所、長崎大学、大村智、旭化成ホームページより金属労協政策企画局で作成。

（企業における若年研究者支援）

*2021年3月に閣議決定された「科学技術・イノベーション基本計画」では、「優秀な若者が、将来の活躍の展望を描ける状況の下で、『知』の担い手として、博士後期課程に進学するというキャリアパスを充実させる」としてはいますが、もっぱらアカデミズムの立場に立ったものであり、知的・文化的価値を有する「知」の蓄積よりも、独創的な新技術や社会課題解決に貢献するイノベーションを創出する「実学」を重視する産業界のニーズ、研究開発の国際競争力強化の観点に立ったものとは言い難いものとなっています。

*2020年11月に発表された財政制度等審議会「令和3年度予算の編成等に関する建議」では、「日本の質の高い論文数の世界ランクが低下しており、研究力の低迷が指摘されている。日本の科学技術関係予算（対GDP比）が主要先進国の中で上位の水準であることを踏まえれば、研究力向上に向けて解決すべき課題は研究の『生産性』の低さである」と指摘し、①研究の硬直性、②研究の閉鎖性、③若手研究者の活躍機会の不足、④産学連携の弱さ、を改善する必要がある、と課題提起しています。とりわけ、

- ・科研費（科学研究費助成事業）については、学問分野別のシェアが固定化している。
- ・大学では、若手研究者とシニアの研究者とがフェアに競争できる環境が整っていない。
- ・「ポストク1万人計画」などに多額の財源を投じてきたが、博士人材が不安定な身分に長い期間留まる傾向が生じ、博士課程進学へのネガティブイメージが増加・固定化し、博士課程への進学率が減少している。
- ・民間企業から博士人材に期待される能力・スキルと博士課程における教育研究を通じて育成される人材像とのギャップが存在する。
- ・日本の企業部門の研究開発投資の規模はトップクラスの水準にあるが、企業が大学に投じる研究開発費の割合は低く、一件あたりの産学共同研究の規模も小さい。

と指摘しています。これらはまさに構造的な課題であり、一朝一夕に解決できるものではありません。大変革の嵐の中においては、効果の定かではない政策によってこれらの変化を促すよりも、企業における若手研究者の育成を支援し、その活躍を促すことが先決であると思われます。

資料17 「科学技術・イノベーション基本計画」(2021年3月)における
「多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築」(抜粋)

(a) 現状認識

我が国の研究力については、論文数などに関し、諸外国と比較して、相対的・長期的に、地位が低下してきている。また、論文の質と関係する被引用数Top10%補正論文数ランキングが大きく落ち込んでおり、研究分野別に見ても全ての分野でランキングを落としている。さらに、博士後期課程への進学率の減少、若手研究者の不安定な雇用、研究者の研究時間の減少など、若手をはじめとした研究者の置かれている環境の改善は大きな課題となっている。優秀な学生が、経済的な側面やキャリアパスへの不安、期待にそわない教育研究環境等の理由から、博士後期課程への進学を断念する状況は、現在、大学や研究現場に蔓延している漠然とした停滞感の象徴であり、中長期的に我が国の競争力を削いでいる。加えて、研究の多様性向上の観点から、女性研究者の活躍が期待されているが、全研究者に占める女性研究者の割合は諸外国に比べ低い水準にある。また、国際共著論文数からも、世界の研究ネットワークの中で我が国の地位が相対的に低下し、国際頭脳循環の流れに出遅れていることが見て取れる。論文など定量的に把握しやすい指標のみをもって研究力を一面的に判断すべきではないが、このような状況は深刻に受け止めるべきである。

(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性

優秀な若者が、将来の活躍の展望を描ける状況の下で、「知」の担い手として、博士後期課程に進学するというキャリアパスを充実させる。具体的には、優秀な若手研究者が、時代の要請に応じた「知」のグローバルリーダーとして誇りを持ち、研究に打ち込む時間を十分に確保しながら、自らの人生を賭けるに値する価値を見出し、独立した研究者となるための挑戦に踏み出せるキャリアシステムを再構築する。

将来的には、希望する全ての優秀な博士人材が、アカデミア、産業界、行政等の様々な分野において正規の職を得て、リーダーとして活躍する展望が描ける環境を整備する。

この実現に向けては、アカデミアと産業界の双方の努力が求められる。すなわち、産業界は、課題を自ら設定しその解決を達成する、高度な問題解決能力を身に付けた博士人材が、その能力が発揮できる環境があれば、産業界等においても、イノベーションの創出に向け、やりがいを持って活躍できるということを認識することが必要である。同時に、アカデミアは大学院教育改革を推進し、社会に対して、Society5.0を支えるにふさわしい博士人材を輩出していくことに責任を持ち、社会から信頼を持って迎えられようにする必要がある。その際、博士後期課程学生を安価な研究労働力とみなすような慣習が刷新され、「研究者」としても適切に扱うとともに、次代の社会を牽引する人材として育成する。あわせて、博士課程修了後の社会的活躍が担当教員の社会的な評価となる環境を実現していく。こうした環境の下で、優秀な学生・若者が、博士の道を選択し、アカデミアと産業界双方の人材の厚みと卓越性の向上を図る。

また、研究の卓越性を高めるため、厚みのある基礎研究・学術研究の振興とともに、多様な「知」の活発な交流が必要である。個々の研究者が、腰を据えて研究に取り組む時間が確保され、自らの専門分野に閉じこもることなく、多様な主体と知的交流を図り、刺激を受けることにより、卓越性が高く独創的な研究成果を創出する環境の実現を目指す。

このため、多くの研究者が、海外の異なる研究文化・環境の下で研さん・経験を積めるようにし、研究者としてのキャリアのステップアップと、海外研究者との国際研究ネットワークの構築を図る。あわせて、世界中から意欲ある優秀な研究者を引き付ける魅力的な研究拠点を形成し、トップレベルの研究者をオンラインを含めて迎え入れる。これらのネットワークを活用した国際共同研究を推進することにより、互いに刺激し合い、これまでにない新たな発想が次々と生まれる環境を整備する。

資料出所：「科学技術・イノベーション基本計画」(2021年3月閣議決定)

資料18 令和3年度予算の編成等に関する建議（抜粋）

日本の質の高い論文（トップ10%論文）数の世界ランクが低下しており、研究力の低迷が指摘されている。日本の科学技術関係予算（対GDP比）が主要先進国の中で上位の水準であることを踏まえれば、**研究力向上に向けて解決すべき課題は研究の「生産性」の低さ**である。その向上に向けて、科学技術関係予算の配分を見直すことにより、①研究の硬直性、②研究の閉鎖性、③若手研究者の活躍機会の不足、④産学連携の弱さを改善する必要がある。

①研究の硬直性

科学技術・学術政策研究所の分析によれば、「国際的に注目を集める研究領域」への日本の研究者の参画数・参画割合が諸外国と比べて限定的となっており、新興・融合領域の研究への対応が不十分である。

また、主要な競争的研究費である**科学研究費助成事業（科研費）**では、**審査区分別の応募課題数と応募経費額に応じて配分額が決まる仕組み**になっており、このことが**学問分野別のシェアを固定化させる一因**となっている。しかし、学問の進歩や社会の変化へ柔軟に対応するためには、固定化しやすい学問分野別のシェアに変化をもたらすことが必要である。

このため、科研費について、新興・融合領域の研究への予算配分を高め採択率を上昇させるなど競争的研究費のポートフォリオを見直すとともに、これまでの審査システム改革により実施された審査区分の大括り化をさらに進めることで、分野横断的な競争を促すことが求められる。

②研究の閉鎖性

閉鎖的な研究環境を改め、国際性を高めることも必要である。日本の国際共著論文の伸びの停滞が、質の高い論文数の伸びの遅れの原因になっている。政府投資の規模よりも人材の国際流動性や国際共著論文数により測定される「開放性」が研究のインパクトに相関があるとされるが、日本の「開放性」は主要先進国より低い。

研究の国際性を高めるためには、科研費における国際共同研究への予算配分を高めることのほか、国際化された研究環境の実現により質の高い論文を多く輩出してきた実績のあるWPI（世界トップレベル研究拠点プログラム）のノウハウの横展開により、海外研究機関とのネットワークを強化するなど、国際的で幅広い分野のチームで取り組む研究を促進すべきである。

③若手研究者の活躍機会の不足

ア) 大学の人事・給与マネジメント改革

若手研究者は、シニアの研究者に比して相対的に質の高い論文を多く発表しており、その活力を高め、活躍の場を確保することが必要である。

しかし、国立大学法人化以降の定年延長等により、**国立大学の本務教員については、シニア層が増加し若手の割合は低下傾向**にある。また、これまで、大学は、教員の業績評価を任期・雇用の判断にほとんど活用してきておらず、近年改善が見られるものの、その割合はまだ低い。本来、研究者は年齢ではなく成果によって評価されるべきだが、**若手研究者とシニアの研究者とがフェアに競争できる環境が整っていない**ことも踏まえれば、若手研究者の処遇の改善に向けて、大学の人事・給与マネジメント改革を進めることが重要である。

イ) 競争的研究費の見直し

競争的研究費において、若手研究者への支援の重点化を進めており、科研費における若手研究者の採択割合は上昇してきている。しかし、**科研費の若手向け種目は研究費の規模が相対的に小さい**ため、大規模な研究に取り組む機会が不十分である。

このため、科研費等での若手研究者への重点化を引き続き推進するとともに、確かな研究成果を出せる若手研究者について、科研費の若手向け種目から、より研究費の規模が大きい戦略的創造研究推進事業等へのステップアップを促す仕組みを構築し、優秀な若手研究者の挑戦を後押しすべきである。

ウ) 博士人材のキャリアパスの構築

博士課程学生は、将来の研究者の育成対象としてだけでなく、論文を生産する研究の主体として重要であるが、我が国の博士課程への進学率は減少している。これまで「**ポスドク1万人計画**」等

に多額の財源を投じてきたが、博士人材が不安定な身分に長い期間留まる傾向が生じ、博士課程進学へのネガティブイメージの増加・固定化につながってきたものと考えられる。これまでの政策の反省を活かし、博士課程学生の支援に当たっては、量（人数）の増加のみを追求して、一律の支援を行うのではなく、質の高い論文を生み出す優秀な学生に重点化することが必要である。

同時に、優秀な学生を博士課程に継続的に確保するためには、アカデミズムに限らず、民間企業や公務員・教員への就職など、多様なキャリアパスを確保することが重要である。特に、イノベーションを推進できる人材を産業界に送り出すため、民間企業への就職を積極的に拡大することが望ましい。このため、博士課程学生の支援は、アカデミズムに偏ったキャリアパスを産業界に拡大するための具体的方策と併せて行うべきである。

博士人材の民間企業への就職が低調な背景には、民間企業から博士人材に期待される能力・スキルと博士課程における教育研究を通じて育成される人材像とのギャップが存在するが、ジョブ型インターンシップや共同研究の実施がこのギャップの解消に向けて有効である。他方、研究開発者向けのインターンシップを実施している企業は一部にとどまっており、産業界へのキャリアパスの拡大に向けて、ジョブ型インターンシップや共同研究の機会の拡充を積極的に推進することが期待される。

④産学連携の弱さ

主要先進国の中で、日本の企業部門の研究開発投資の規模はトップクラスの水準にあるが、企業が大学に投じる研究開発費の割合は低く、一件あたりの産学共同研究の規模も小さいことから、産学連携によるオープンイノベーションが進んでいないといえる。

他方で、個別案件中心の産学連携ではなく、「組織」対「組織」の本格的な産学連携を実現するための包括連携契約により、基礎研究段階への大型の資金獲得を実現している例がある。例えば、大阪大学では、研究成果の優先開示の仕組みを取り入れ、用途の制限のない研究資金の獲得と企業による研究成果の活用とを両立している。

企業部門から大学への資金の流れの拡大に向けて、こうした資金獲得や知的財産管理に係る優れた手法を共有し、大学と企業の双方にメリットがある研究環境を構築することにより、さらに産学共同研究を推進すべきである。

資料出所：財政制度等審議会「令和3年度予算の編成等に関する建議」2020年11月

金属労協「2021年政策・制度要求」

Ⅱ. マクロ経済政策

金属労協2021年政策・制度要求

Ⅱ. マクロ経済政策

⇒ 成長戦略達成に向けた環境整備としての金融政策、財政健全化、通商政策

*2020年3月より実施されてきた「新型コロナウイルス感染症対応金融支援特別オペレーション」などが功を奏し、2020年の企業の倒産件数、休廃業・解散件数は、前年をむしろ下回る状況となっています。しかしながら、消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）は2020年8月以降、マイナスに転じています。わが国が迅速な経済再生を図り、持続的な成長を遂げていくためには、成長戦略に立脚した投資支援策、研究開発支援策のような、直接的に潜在的な成長力を高めていくための政策とともに、潜在的な成長力と経済の実勢とのギャップを埋めることにより、企業の投資意欲を引き出していく政策が必要です。このため、

- ・個人消費とその関連投資を促進するための、労働市場における分配構造の転換。
- ・民間の経済活動を支えるための金融市場における適切な資金供給。

が不可欠となっています。金融政策については、今後、量的緩和の縮小を図る場合でも、早すぎるペースでの縮小は避ける必要があります。また、日本銀行の国債などの買い入れによる量的金融緩和とともに、民間金融機関が日銀当座預金に預けている超過準備の活用を進めていくことも課題です。

*2025年度を政府目標としてきた基礎的財政収支の黒字化は、このままでは早くとも2029年度に先送りされる状況となっています。コロナ禍に対応した財政支出拡大が主な要因ではありますが、これからも、さまざまなパンデミックや大規模災害が繰り返し発生する可能性があることから、パンデミックや大規模災害への対応を織り込んだ上で、財政健全化を進めていくことが不可欠となっています。

*TPP11は発効後2年を経過しています。英国が加盟申請を行っていますが、その他の国や地域については、コロナ禍の影響などもあり、締約国、署名国が拡大する状況となっており、具体的な参加交渉も行われていません。「自由で開かれた」国々の経済連携の基軸として、米国の復帰、および英連邦諸国、インド太平洋諸国、ラテンアメリカ諸国、EUなどに対し、早急に参加を働き掛けていくことが重要です。

《要 求 項 目》

1. 需要が供給力を上回る状態を維持するための消費者物価上昇率目標の実現と、為替レートの安定に向けた適切な金融政策

○雇用の安定と働く者の継続的な生活向上を実現していくためには、需要と供給力の差を示すGDPギャップをプラス（需要超過・供給力不足）で維持することが不可欠であることから、消費者物価上昇率が速やかにマイナスの状態を脱し、2%程度の消費者物価上昇率目標を迅速に達成するよう、適切な金融政策を推進していくこと。

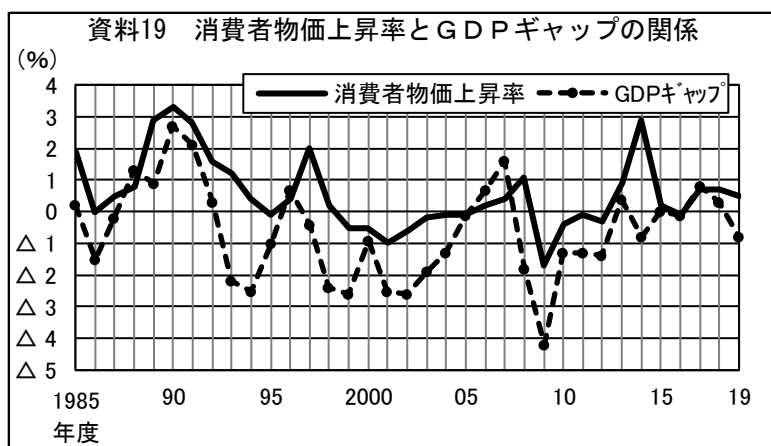
○このため、量的金融緩和の縮小を行う場合には、決して急ぐことなく、慎重に進めていくこと。

- 金融機関が日本銀行に保有する日銀当座預金（日銀当預）の口座に止まっている資金が、円滑に市中に流れるよう、適切な施策を講じること。
- GDPギャップのマイナス（需要不足・供給力過剰）が継続している場合、購買力平価（1ドル＝100円程度）を上回る円高が進行した場合などには、迅速に量的金融緩和の再拡大を図ること。

<背景説明>

（GDPギャップと消費者物価上昇率）

- *消費者物価が上昇すると、実質賃金が目減りして生活水準が低下するのでは、という見方があります。しかしながら、一定程度、消費者物価が上昇するような経済状況だからこそ、雇用の安定が図られ、経営側も含めて、実質賃金を維持し、生産性向上の成果に見合った賃上げを行おうとする機運がより高まるということに留意する必要があります。
- *国全体の需要と供給力の差を示すGDPギャップは、プラスが「需要超過・供給力不足」、マイナスが「需要不足・供給力過剰」を表します。もしマイナスの状態が続くと、企業は供給力とコストを削減する必要があるため、雇用や賃金を削減します。所定外労働や一時金の削減、採用抑制、非正規雇用の雇い止めから、やがて希望退職募集、事実上の退職勧奨、賃金・処遇制度の見直しによる賃金水準の引き下げなどが行われるようになります。雇用や賃金を削減すると、失業者が増加し、需要は一層減少します。失業の増加は、さらに賃金の下押し圧力となります。
- *経済は不況、デフレということになりますが、不況下でも企業は利益を確保していかなくてはなりません。また、企業は「実質値」ではなく「名目値」で経営しているので、デフレの中で利益を確保しようとするれば、企業はますます人件費削減を強めることとなります。
- *人件費削減によって利益が確保されれば、配当などが引き上げられますし、賃金制度についても、企業は個人ごとの短期的な成果を反映させる方向で見直しを行おうとするので、格差は拡大することになります。「需要不足・供給力過剰」は、失業者の増加、賃金の低下、格差の拡大をもたらすことになるため、国民生活の安定・向上にとって、GDPギャップをプラスで維持していくことが不可欠です。
- *GDPギャップと消費者物価上昇率の関係を見ると、GDPギャップはほぼ一貫して消費者物価上昇率を下回っており、その差（消費者物価上昇率－GDPギャップ）は、1985～2019年度の平均で1.2ポイントとなっています。従って、GDPギャップをプラスで維持するためには、目安となる消費者物価上昇率が一定程度の幅でプラスとなっている必要があります。
- *日本銀行の消費者物価上昇率目標は2%ですが、消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）は2020年8月以降、マイナスで推移しています。国全体がデフレマインドから脱却できていないことが、国民の消費行動や企業の投資姿勢が慎重であることの一因になっている可能性があります。一刻も早く2%程度の消費者物価上昇率を実現し、デフレマインドを完全に払拭することが、わが国の安定的かつ持続的な成長にとってきわめて重要です。



(注) 1. GDPギャップ(%) = (実際のGDP - 潜在GDP) / 潜在GDP。
 2. 資料出所：総務省統計局、内閣府資料より金属労協政策企画局で作成。

GDPギャップは、供給力と実際の需要との差を表している。消費者物価上昇率が「ゼロ」ならば、GDPギャップはマイナスとなっている傾向がある。

GDPギャップのマイナス
 = 需要不足・供給力過剰
 → 雇用削減・賃金削減
 → 失業増・需要減少
 → 企業は利益確保努力
 → 配当などの増加
 → 格差拡大

*ちなみに、中央銀行の掲げる消費者物価上昇率目標は、2%程度が国際的な標準となっていますので、日本銀行がこれよりも低い目標を掲げることは、市場にとって「円高誘導」のサインとなることに、とくに注意する必要があります。

*なお日本銀行は、

- ・2%の「物価安定の目標」の実現を目指し、これを安定的に持続するために必要な時点まで、「長短金利操作付き量的・質的金融緩和」を継続する。

- ・マネタリーベースについては、消費者物価指数（除く生鮮食品）の前年比上昇率の実績値が安定的に2%を超えるまで、拡大方針を継続する。

との政策を掲げていますが、「必要な時点まで」「継続する」という方針は、白川日銀時代の「判断するまで」「継続していく」という方針と酷似しており、市場に対し中央銀行の積極的な姿勢を示すことになっていない可能性があります。

(日銀当預の活用)

*2013年4月の「量的・質的金融緩和」の導入以来、日本銀行は長期国債を金融機関から買入れるなどにより、金融緩和を進めてきました。しかしながらその代金の多くは、金融機関が日本銀行に保有する日銀当座預金（日銀当預）の口座に止まっており、資金が円滑に市中に流れる状況になっていません。日本銀行が日銀当預残高のほぼ4割に付けているプラス金利(0.1%)を撤廃すれば、市中での資金活用を促す効果が期待できますが、プラス金利の撤廃は、短期的には金融機関の収益に悪影響を及ぼすことから、プラス金利をむしろ若干引き上げ、あわせてプラス金利の適用枠を縮小することにより、市中への資金供給を促すことなどを検討する必要があります。

資料20 各国のインフレ目標

国	目標
日本	2%
米国	平均2%
カナダ	2.0%
ユーロ圏	2%未満であるがその近辺
英国	2%
オーストラリア	2~3%
ニュージーランド	1~3%
フィリピン	2~4%
メキシコ	2~4%

資料出所：日本銀行、ロイター、ジェトロ、外務省、日本経済新聞資料より金属労協政策企画局で作成。

なお、2020年5月22日に決定された日銀の「新たな資金供給手段」、2021年3月に導入された「貸付促進付利制度」は、こうした考え方に沿ったものである可能性がありますが、引き続き金融機関による貸出や日銀当預の動向を注視していかなければなりません。

資料21 日銀による金融緩和と市中への資金供給の状況

(兆円)

年	日銀の 長期国債 保有残高	日銀当座預金残高(12月平均)					日銀券発行 高+貨幣流 通高②	①+②
		準備預金 制度が適用される 金融機関	その他の 金融機関		プラス金利 適用残高			
			所要準備額①	超過準備額				
2012年末	89.2	46.5	42.9	7.8	35.1	3.6	91.2	99.1
2013	141.6	106.8	96.8	8.2	88.6	10.0	94.8	103.0
2014	201.8	178.4	162.1	8.6	153.6	16.3	97.7	106.3
2015	282.0	252.3	230.6	8.8	221.8	21.8	103.1	111.9
2016	360.7	330.9	297.5	9.4	288.2	33.4	207.8	107.2
2017	418.5	369.1	326.6	9.9	316.7	42.5	207.8	111.5
2018	456.1	387.5	337.5	10.1	327.4	50.0	208.1	115.2
2019	471.9	399.8	347.9	10.4	337.5	51.9	207.4	117.7
2020	494.3	491.1	431.9	11.6	420.3	59.2	206.5	123.4
2012→20増加額	405.1	444.6	389.0	3.8	385.3	55.6	32.2	35.9

資料出所：日本銀行資料より金属労協政策企画局で作成。

- (解説) *2012年からの8年間で、日銀の長期国債保有残高は405.1兆円増加している。その分、民間金融機関に資金が供給されたことになる。
- *しかしながら、そのうち市中に供給されたのは32.2兆円、金融機関の貸出増に対応する所要準備とされているのが3.8兆円に止まっており、大部分(385.3兆円)は超過準備として、金融機関が日銀に保有する日銀当座預金口座に留め置かれている。
- *その要因のひとつとして、日銀当座預金残高の一定部分にプラス金利(0.1%)が支払われており、その分は金融機関が市中で資金運用する必要がないということがある。2020年12月時点の日銀当座預金残高491.1兆円のうち、206.5兆円にプラス金利が適用されている。
- *プラス金利は金融機関の収益の安定に寄与しており、その撤廃は容易ではない。引き続き金融機関の収益の安定を確保しつつ、420.3兆円の超過準備を有効に活用する方策を考える必要がある。

2. マイナスシーリングと行政事業レビューの徹底などによる財政健全化

- パンデミックや大規模災害が今後も繰り返し発生することを織り込んだ上で、財政健全化計画を策定すること。財政健全化計画は、財政赤字、政府債務のなし崩し的な拡大を抑止する実効性あるものとする。
- 財政健全化計画に則り、各府省ごとにマイナスシーリングを設定することにより、行政事業レビューの徹底を促し、政府の無駄の根絶を図ること。
- EBPM(証拠に基づく政策立案)を徹底するため、各府省が作成している「ロジックモデル」は行政事業レビューシートの中に織り込み、すべての事業について、めざしている成果目標(アウトカム)に対し、当該事業が有効であり、かつ、他のとりうる施策よりも効果が高いことを、少なくともロジカルに説明できるようにすること。
- たとえば「ポストク1万人計画」のように、政策の基本的な方向性が適切でなかったことが明白となった場合には、これを糊塗するのではなく、迅速な方向転換を促す仕組みを設けること。
- 歳入に関しては、マイナンバー制度と消費税におけるインボイス導入を活用し、所得捕捉の徹底を図ること。

<背景説明>

(中長期の財政見通し)

*マクロ経済では、

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

という関係があるので、財政赤字が拡大すると、

- ①家計は個人消費を抑制し、貯蓄超過が拡大する。
- ②企業は設備投資を抑制し、資金超過が拡大する。
- ③貿易黒字が縮小、または貿易赤字が拡大する。

ということが懸念されます。

*わが国の財政健全化目標は骨太方針2018において、

- ・2025年度における国・地方の基礎的財政収支の黒字化。
- ・債務残高の対名目GDP比の安定的な引き下げ。

とされてきました。しかしながら、2021年1月に内閣府から発表された「中長期の経済財政に関する試算」によれば、国・地方を合わせた基礎的財政収支の黒字化は、2020年代後半に2%程度の潜在成長率を見込む「成長実現ケース」においても、2029年度に後ろ倒しとなっており、公債等残高の対名目GDP比は、2020年度には、2019年度の191.4%に比べ26.3ポイントも一気に上昇して217.7%に達した後、低下傾向となるものの、2019年度の水準に低下するのは2025年度で、2030年度においても169.0%という高水準のままの見通しとなっています。

*潜在成長率が1%程度のままの「ベースラインケース」では、基礎的財政収支は2030年度においても対名目GDP比で1.5%の赤字の見通しとなっています。公債等残高の対名目GDP比は2026年度に206.9%といったん低下した後、再び拡大に転じることになります。2028年度以降、名目長期金利が名目GDP成長率を上回ることになりますが、これは財政破綻に向かって進んでいることを意味しています。

(財政健全化)

資料22 政府の財政健全化目標

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

資料出所：「経済財政運営と改革の基本方針2018」2018年6月閣議決定

資料23 中長期の財政見通し（内閣府・2021年1月）

(%)

項 目	2019年度	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
成長実現ケース												
潜在成長率	0.9	0.8	1.0	1.2	1.4	1.7	2.0	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8
名目GDP成長率	0.5	△ 4.2	4.4	4.2	3.8	3.6	3.4	3.4	3.4	3.3	3.3	3.2
名目長期金利	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.6	1.2	1.9	2.4	2.8	3.0
(対名目GDP比)												
基礎的財政収支	-2.7	-13.1	-7.3	-3.3	-2.4	-1.7	-1.1	-0.6	-0.3	-0.1	0.1	0.3
公債等残高	191.4	217.7	209.6	204.6	199.8	195.1	190.4	185.5	180.8	176.5	172.5	169.0
ベースラインケース												
潜在成長率	0.9	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
名目GDP成長率	0.5	△ 4.2	4.4	2.2	2.0	1.7	1.5	1.4	1.2	1.1	1.1	1.0
名目長期金利	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.6	1.1	1.4	1.5	1.5
(対名目GDP比)												
基礎的財政収支	-2.7	-13.1	-7.3	-3.5	-3.0	-2.4	-2.0	-1.8	-1.6	-1.6	-1.5	-1.5
公債等残高	191.4	217.7	209.6	208.9	208.3	207.8	207.3	206.9	206.9	207.3	207.9	208.7

資料出所：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2021年1月21日）

資料24 参議院議員大塚耕平君提出名目金利と名目成長率との関係についての
政府の見解に関する質問に対する答弁書（抜粋）

平成16年12月10日

内閣総理大臣 小泉 純一郎

名目長期金利が名目経済成長率を上回る状況においては、基礎的財政収支の赤字が持続すれば、公債等残高の名目国内総生産に対する比率が増加し続けるという意味において、いずれの国においても財政は破たんすると考えられる。また、名目長期金利が名目経済成長率を下回る状況においては、基礎的財政収支を均衡させることによって、公債等残高の名目国内総生産に対する比率の増加を防ぐことができるという意味において、財政を安定させることができると考えられる。これは、幅広く世界の専門家の間で共有されている考え方である。

*今後、たとえば数年ごとにパンデミックや大規模災害に見舞われることになれば、たとえ「成長実現ケース」であっても、わが国財政は制御不能の状況となり、ハイパーインフレによってこれを解消するしか方策がない状況に陥りかねません。そこまで行かなくとも、国の財政に対する将来不安を払拭し、国民の消費行動、企業の投資意欲を改善するためにも、実効的な財政健全化に取り組む必要があります。パンデミックや大規模災害が今後も繰り返し発生することを織り込んだ上で、財政健全化を図っていくことが不可欠となっています。

(ロジックモデル)

*政府は、EBPM（証拠に基づく政策立案）の一環として、2018年度以降、「ロジックモデル」の作成に取り組んでいます。ロジックモデルとは、政府の実施する個別の事業について、

- ・事業を行う背景、現状認識・課題
- ・資源（インプット）
- ・活動（アクティビティ）
- ・活動目標（アウトプット）
- ・成果目標（アウトカム）
- ・社会への影響（インパクト）

を一覧にしたものです。本来、EBPMとして最も重要なのは、解決すべき課題に対して、当該事業（活動）が有効であり、他のとりうる施策よりも効果が大きいことを、ロジカルに、データを示して立証することですが、現在作成されているロジックモデルは、多くの場合、こうした「論理的根拠」は十分ではありません。たとえば、金融庁の提出している「金融経済教育の推進（学校教育関連等の取組み）」のロジックモデルを見ても、小学生や中学生に対して、出張授業やイベントを行うことが、「各個人がライフステージに応じた様々なニーズに見合う金融サービスを適切に選択し、最適なポートフォリオを構築できる」ようにするために役立つのかどうか、その根拠は示されていません。

* 政府では、国の行っている5,000の事業について、それぞれ目的、事業概要、予算額・執行額、目標・実績、コスト、評価などを記載した「行政事業レビューシート」を作成していますが、行政事業レビューシートとロジックモデルとの重複感があることも否定できません。作成者の負担増により行政事業レビューシートの記載内容が劣化すると、行政改革の観点からすれば、本末転倒になってしまいます。ロジックモデルは廃止し、行政事業レビューシートの中に事業の有効性に関する論理的根拠を盛り込んでいくようにすべきです。

3. 「自由で開かれた」国々における経済連携強化

- TPP11については、米国に対し早期復帰を求めるとともに、英連邦諸国、インド太平洋諸国、ラテンアメリカ諸国、EUなどに対して、早期参加を働きかけていくこと。
- TPP11の一層の強化と参加国の拡大をめざし、
 - ・ TPP11のウイークポイントであるわが国の例外的に低い関税撤廃率を是正すべく、関税が残されている品目の将来的な撤廃に向け、国内での検討を積み重ねていくこと。
 - ・ わが国としてTPP協定第19.3条を遵守するため、ILO基本8条約中未批准2条約（強制労働の廃止に関する条約…第105号、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約…第111号）の早期批准を行うこと。
- RCEP（地域的な包括的経済連携協定）において定められた知的財産、電子商取引、競争、政府調達、紛争解決などのルールが、参加国において遵守されるよう、企業からの情報収集に努め、必要な場合には躊躇なく紛争解決手続きを進めること。
- 米国の自動車・自動車部品輸入関税に関しては、2019年12月に発効した日米貿易協定において、「撤廃に関して更に交渉する」と明記されているが、遅くともTPP交渉において合意されたスケジュールで関税撤廃されるよう、米国との交渉を進めていくこと。
- さまざまな国際ルールや基準の策定に際しては、日本の取り組みに対する諸外国の理解促進を図り、あわせて、共感し合える国々との連携強化を果たしていくことにより、議論をリードしていくこと。

<背景説明>

(TPP11)

- * 2018年12月、TPP11が発効しましたが、国内手続きが完了した締約国は、メキシコ、日本、シンガポール、ニュージーランド、カナダ、オーストラリア、ベトナムの7カ国に止まっており、残るペルー、チリ、マレーシア、ブルネイの早期の国内手続きに向けて、TPP11の効果などに関し、具体的なデータを提供していくことが重要です。
- * 2021年2月、英国はTPP11の寄託国であるニュージーランドに加入要請を通報しました。この後、TPP委員会が加入作業部会を設置し、加入に関する条件を検討していくこととなりますので、正式加入にはある程度の時間がかかるものと思われませんが、環太平洋以外の地域の国々を含めた、まさに「自由で開かれた」国々の基軸となる協定への進化に先鞭をつけることになりました。英連邦諸国、インド太平洋諸国、ラテンアメリカ諸国、EUなどに対し、これまで目立った関心を示していない国・地域も含めて、参加に向けた積極的なアプローチを行っていく必要があります。
- * TPP11の拡大は、関税撤廃だけでなく、新冷戦に伴いその確保の重要性が増しているレアアースや半導体などに関し、新興国・途上国の輸出制限を防止するためにも、きわめて重要です。
- * TPP11において、日本以外の署名国における関税撤廃率がいずれも99～100%となっているのに対し、わが国は95%に止まっており、例外的に低い扱いとなっています。これが、
 - ・米国のTPP参加意欲を削ぐ要因となっている。
 - ・日本の関税撤廃率が、経済規模や1人あたり国民所得の小さな国よりも低いという不公平感を与える。
 - ・「自由で開かれ」ておらず、関税撤廃率を99%に引き上げることができない国でもTPP参加が可能、という誤ったメッセージを伝える。
 という懸念があります。TPP11協定第2.4条では、「締約国は、いつでも、(中略) 関税の撤廃時期を一方的に繰り上げることができる」とされていることから、わが国として関税撤廃時期を明らかにしていない品目についても、関税撤廃時期を一方的に設定できるものと解することができます。将来的な関税の撤廃に向けて、国内での検討を積み重ねていくべきだと言えます。

資料25 TPP協定における関税撤廃率（品目ベース）

項目	(%)											
	日本	カナダ	メキシコ	ペルー	オーストラリア	ニュージーランド	シンガポール	チリ	マレーシア	ベトナム	ブルネイ	(米国)
工業製品	100	100	99.6	100	99.8	100	100	100	100	100	100	100
農林水産品	81.0	94.1	96.4	96.0	100	100	100	99.5	99.6	99.4	100	98.8
全体	95	99	99	99	100	100	100	100	100	100	100	100

資料出所：内閣官房TPP等政府対策本部資料より金属労協政策企画局で作成。

(ILO基本8条約)

- * ILOでは、結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除を4つの「中核的労働基準」とし、「基本8条約」においてその内容を規定しています。1998年の

ILO宣言では、「すべての加盟国は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより」「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされていますが、基本8条約の批准率は92%に達しており、「問題となっている条約を批准していない場合」はごく例外的となっています。

*TPP11でも、第19.3条において「各締約国は、自国の法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ILO宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」と規定され、「次の権利」としてILOの4つの中核的労働基準が列記されています。この点からも、わが国はILO基本8条約で規定された4つの中核的労働基準を遵守しなくてはならない状況にあります。

*しかしながら日本では、強制労働に関する105号と差別に関する111号がまだ未批准となっています。ILO加盟187カ国中、105号は174カ国、111号は175カ国が批准しており、こうした条約を批准していないことは、加盟国として、とりわけ先進国として、恥ずべき状態と言えます。

資料26 ILO中核的労働基準と基本8条約の批准状況（加盟国数187）

中核的労働基準	基本8条約		日本	批准国数
結社の自由・ 団体交渉権	87号	結社の自由及び団結権の保護に関する条約	○	155
	98号	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約	○	167
強制労働 の禁止	29号	強制労働に関する条約	○	178
	105号	強制労働の廃止に関する条約	×	174
児童労働 の廃止	138号	就業が認められるための最低年齢に関する条約	○	173
	182号	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約	○	187
差別の排除	100号	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約	○	173
	111号	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約	×	175

資料出所：ILOホームページより金属労協政策企画局で作成。

*このうち、強制労働に関する105号条約については、公務員のスト指導者に対して懲役刑が課されることが批准できない理由とされてきましたが、今般、刑法改正において懲役と禁固を「新自由刑」として単一化し、「作業」については刑の内容としない方向となっており、これに伴って国家公務員法、地方公務員法の改正が行われれば、105号批准への道が開ける状況となっています。両法改正後、速やかに批准を行っていくことが望まれます。

*差別に関する111号条約に関しては、厚生労働省の説明によれば、その批准のために、

- ①差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針を明らかにする。
- ②当該方針の遵守の確保に相当とされる法令を制定する。
- ③当該方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、行政上のすべての命令又は慣行を修正する。

ことが必要とされています。厚生労働省によれば、「我が国においては、憲法や労働基準法等により、『国家の方針』として雇用及び職業における差別禁止の一般的な方向性は既に示しています」とのことなので、まず、①はクリアしていることとなります。

②については、現時点ではかならずしも十分ではないようですが、ILOでは「漸進的に実施することができる」とされているので、批准の障害にはなりません。また、憲法や労働基準法などに抵触する法令や行政上の命令・慣行はないはずなので、③もクリアしていることとなります。わが国において111号の批准を妨げるものはなく、ただちに批准を行うべきだと言えます。

(RCEP)

- *2020年11月、ASEAN10カ国および日・中・韓・豪・NZの計15カ国が参加するRCEP（地域的な包括的経済連携協定）が署名されました。参加国全体の関税撤廃率は91%（品目数ベース）で、日本に対する14カ国の関税撤廃率は品目ベースで約92%となっています。なお日本の関税撤廃率は、対ASEAN・豪・NZが88%（うち農林水産品は対ASEAN61%）、対中国が86%（同56%）、対韓国が81%（同49%）となっています。なお、中国および韓国の無税品目の割合の上昇が顕著（中国8%→86%、韓国19%→92%）となっています。
- *ちなみに、関税撤廃だけでなく、地域の貿易・投資の促進およびサプライチェーンの効率化に向けて、市場アクセスを改善し、発展段階や制度の異なる多様な国々の間で知的財産、電子商取引などの幅広い分野のルールを整備していますが、その実効性が本当に確保されるのかどうか、日本政府として監視および情報収集を強め、必要な行動を行っていく必要があります。

(日米の通商交渉)

- *バイデン政権の誕生により、日米は新たな通商交渉を行っていくことになるものと推測されますが、米国の自動車・自動車部品輸入関税に関しては、遅くともTPP並みのスケジュールで撤廃されるよう、米国との交渉を進めていくことが必要です。

資料27 TPPにおける米国の自動車関係品目の対日関税に関する大筋合意結果

品 目	ペーセント	譲 許 内 容
乗用車	2.5	15年目から削減開始(2.25%)、20年目で半減(1.25%)、22年目で0.5%まで削減、25年目で撤廃
バス	2.0	10年目撤廃
トラック	25	29年間関税維持の上で、30年目に撤廃
キャブシャシ	4	15年目に削減開始(3.6%)、20年目に半減(2.0%)、22年目に0.8%、25年目に撤廃
700cc超二輪車	2.4	4年間関税維持の上で、5年目に撤廃
バックミラー	3.9	即時撤廃
自動車用の錠	5.7	即時撤廃
1,000cc～2,000ccエンジン	2.5	即時撤廃
エンジン関連部品	2.5	即時撤廃
自動車用エアコン	1.4	即時撤廃
電動軸(クランクシャフト)	2.5	即時撤廃
ガスケット	2.5	即時撤廃
ディストリビューター及びイグニッションコイル	2.5	即時撤廃
ワイパー	2.5	即時撤廃
シールドビームランプ	2	即時撤廃
バンパー	2.5	即時撤廃
シートベルト	2.5	即時撤廃
ブレーキ	2.5	即時撤廃
ギアボックス	2.5	即時撤廃
駆動軸	2.5	即時撤廃
車輪	2.5	即時撤廃
サスペンション	2.5	即時撤廃
ラジエーター	2.5	即時撤廃
マフラー	2.5	即時撤廃
エアバック	2.5	即時撤廃
2,000cc超エンジン	2.5	5年目撤廃
車体	2.5～4	6年目撤廃
ステアリング	2.5	6年間関税維持の上で、7年目に撤廃
タイヤ	3.4～4	10年目撤廃
ECU・センサー類	2.7	10年目撤廃
電気自動車用リチウムイオン電池	3.4	15年目撤廃

資料出所：経済産業省

金属労協「2021年政策・制度要求」

Ⅲ. DX政策

Ⅲ. DX政策

⇒ DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底

*新型コロナ対応の経験を通じて、わが国におけるDXの遅れが浮き彫りとなっており、その全面的かつ迅速な推進が喫緊の課題となっています。政府は、2020年12月の「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」において、

- ・各府省庁間のシステムの統一的な運用、自治体における情報システムのクラウド活用を原則とした標準化・共通化など、デジタル・ガバメントの確立。
- ・マイナンバーカードの普及促進、さらなる活用。
- ・教育、医療・福祉などにおけるICT化などの一層の推進。
- ・デジタル分野における新技術の開発や活用の環境整備。
- ・デジタル改革に向けた規制改革の推進。

を掲げていますが、デジタル・ガバメントだけでなく、官民全体におけるDX技術の活用促進、新技術開発の促進に力を注いでいく必要があります。

*とりわけサイバーセキュリティに関しては、新冷戦に対応し、米・英・加・豪・NZなど「自由で開かれた」国々との共通基盤を確立することが、わが国の安全保障、産業・企業の機密保持はもとより、「自由で開かれた」国々でビジネスを展開する上でも不可欠の要件となっています。

《要 求 項 目》

1. DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底

- 産業活動のみならず国民生活、行政サービスなど、あらゆる局面におけるDXの全面的かつ迅速な推進を促すとともに、政府として、引き続きその技術開発と実装の促進に努めること。
- DXの全面的かつ迅速な推進のためのICT人材の不足、とりわけ中小企業を中心としたICTユーザー側企業における不足は、コロナ禍への対応を契機に著しく顕著なものとなっており、特段のスピード感をもって、その育成・確保策を講じること。
- 産業・企業はもとより、「社会全体のデジタル・トランスフォーメーション」を推進していくにあたり、政府として、ルール策定やチェック機能の強化、人材の育成、インフラ整備支援、国際的な連携など、その基盤整備を加速させること。
- とりわけサイバーセキュリティに関しては、米・英・加・豪・NZなど「自由で開かれた」国々との共通基盤を確立するため、クラウドサービスに関するISMAP（政府情報システムのためのセキュリティ評価制度）の民間における活用を促進するとともに、以下の施策を実施すること。
 - ・企業に対し、NIST（米国国立標準技術研究所）が定めるサイバーセキュリティの技術規格であるSPシリーズへの準拠の徹底を促す。

- ・民間企業の開発する情報機器に対し、国の機関によるハッキングチェックの実施体制を確立する。
- ・情報機器の脆弱性情報を政府として収集するとともに、脆弱性情報にアクセスできる人材の資格制度であるSC（セキュリティ・クリアランス）制度を導入し、「自由で開かれた」国々との相互認証を図る。

○2021年9月に発足するデジタル庁では、サイバーセキュリティ戦略本部、内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）と連携しつつ、国際的に求められているサイバーセキュリティ対応を強化していくこと。

国と地方自治体との情報システムの共同化・集約を通じて、地方自治体におけるサイバーセキュリティ対策、個人情報保護の徹底を図ること。

<背景説明>

*政府は2020年12月、「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」を閣議決定しました。コロナ対応において、マイナンバーシステムをはじめ行政の情報システムが国民が安心して簡単に利用する視点で十分に構築されていなかったこと、国・自治体を通じて情報システムや業務プロセスがバラバラで、地域・組織間で横断的なデータの活用が十分にできないことなど、さまざまな課題が明らかになったとの認識に立って、こうした行政のデジタル化の遅れに対する迅速な対処や、データの蓄積・共有・分析に基づく不断の行政サービスの質の向上、国民による社会経済活動全般のデジタル化を推進し、制度や政策、組織のあり方などをそれに合わせて変革していく「社会全体のデジタル・トランスフォーメーション」を目的としたものです。

*この中で、「デジタル社会の形成に向けた取組事項」である「人材の育成」に関しては、「デジタル社会の発展を担う専門的・創造的な人材が不足しており、その育成が急務であることから、人材の育成を図る」とされているに止まり、緊迫感、具体性に欠ける記載であることは否定できません。

*また、2021年9月に発足する「デジタル庁」については、

- ・国の情報システムの統括・監理、標準化や統一化。
- ・自治体の情報システムの標準化・共通化に関する企画と総合調整。
- ・2022年度末にほぼ全国民にマイナンバーカードが行き渡ることをめざした普及の加速化。
- ・業種を超えた情報システムの相互連携のための標準の整備・普及や行政手続・規制の見直し・合理化などによる民間のデジタル化を促進。
- ・サイバーセキュリティの実現。
- ・デジタル人材の確保

などが打ち出されていますが、サイバーセキュリティに関して、とくに具体的な記載は見られません。

*多摩大学大学院教授・同大学ルール形成戦略研究所所長の國分俊史氏は、EUと同様に、米国のサイバーセキュリティ規格に従う必要があると指摘するとともに、SC（セキュリティ・クリアランス）資格制度の導入、情報機器開発に際してのインテリジェンス機関によるハッキングチェックの必要性、eディスカバリーへの対応の必要性などを指摘しています。

資料28 サイバーセキュリティ対策の強化に向けて必要な対策

- ・米国政府の各省庁、省庁と取引する企業、そのサプライヤーは、NIST（米国国立標準技術研究所）が定めるサイバーセキュリティ技術規格NIST SP800-171に準拠した情報システムの構築（基準を満たした情報機器の導入など）が求められる。
- ・米国では、CUI（機密情報そのものではないが、広範囲に集めれば機密が特定される可能性がある情報）の登録が求められているが、CUIを取り扱う企業は、サプライヤーとなっている日本企業も含め、171に準拠した情報システムでの管理が求められる。
- ・米国やEUでは、個人情報漏洩の厳罰化が進んでいる。日本の個人情報保護法に準拠していてもグローバルビジネスでは無意味であり、個人情報はNIST SP-800-53に準拠した情報システムでしか取り扱われない仕組みとする必要がある。
- ・米国では、連邦政府の購入するすべてのIoT製品の脆弱性情報について、NVDというデータベースに登録が義務づけられている。重要なのは、市場供給後に発見されたものの、パッチ（修復ソフト）未完了の脆弱性情報（ゼロデイ情報）であるが、これにアクセスできるのは、米国のSC（セキュリティ・クリアランス）資格保有者だけである。SC保有者が日本企業に転職すると、資格更新が認められない。SC制度を持つ国々は相互認証を行っており、また英・加・豪・NZの企業に対しては、米国のSC資格の更新を認めているようである。米国政府は大手IT企業を対象に、機密情報を用いて中国ビジネスのリスクについて説明会を開催しているが、SC資格保有者だけに参加が許されているものとみられ、日本企業は参加できていない。今後も、インテリジェンス機関から企業にダイレクトに共有される機密情報が拡大していく可能性が高い。日本には、行政機関の職員を対象にした特定秘密保護法に基づく「適性評価」があるが、こうした制度を民間企業に広げていく必要がある。
- ・情報機器の販売に際し、171、53とともに、製品開発規格NIST SP800-160に準拠していない製品については、米国市場で「セキュリティ品質が高い」と広告できないことになってきている。
- ・米国企業は情報機器の製品開発に際し、FBI、CIAなどのインテリジェンス機関によってハッキングによる脆弱性チェックが行われ、脆弱性が解決されてから、市場に投入されている。日本企業はこれを受けていないため、ビジネスを続けることが難しくなると指摘されている。
- ・米国では、EDRM（電子情報開示参考モデル）に従って保存された電子情報は、訴訟の際、証拠として扱えるようになってきている（eディスカバリー）が、eディスカバリー対策を実施していない企業は、証拠捏造リスクがあるとみなされる可能性があり、FTC（米国連邦取引委員会）では、企業のeディスカバリー対策を評価するようになってきている。日本企業としても対策を検討する必要がある。
- ・CIAは、2023年までに最高レベルの技術規格SP1800を採用しているアマゾンのクラウドサービス（AWS）への移行を完了することになっている。米国では、サイバーセキュリティ人材を各社で採用することは困難と判断されており、クラウド事業者による低コストで質の高いサイバーセキュリティサービスが提供できる産業構造をめざしている。
- ・大学が海外の大学と提携する場合、新技術開発が軍に転用されないための仕組みをチェックする体制が必要である。共同研究計画や参加者について、大学が独立機関に届出を行い、毎年監査を受ける体制が現実的である。
- ・米国では、ハイテク製品や医薬品、医療機械の輸送に際し、TAPA（Transported Asset Protection Association）の認証を取得した倉庫のみを経由するよう求められるようになってきており、日本でも認証制度や監査プログラムの整備を検討していくべきである。
- ・コンサルティング会社からのクライアントの営業秘密の流出の立証は困難であり、またスパイ行為の実行者が発見されたとしても、通報する窓口がない。コンサルティング産業に業法を導入し、公益通報が機能するようにするとともに、eディスカバリー対応を義務づけるべきである。

資料出所：國分俊史『経済安全保障の戦い』（2020年）より金属労協政策企画局まとめ

金属労協「2021年政策・制度要求」

IV. カーボンニュートラル政策

IV. カーボンニュートラル政策

⇒ カーボンニュートラルを世界に先駆けて達成するための政策対応

- *菅総理は2020年10月の所信表明演説において、「菅政権では、成長戦略の柱に経済と環境の好循環を掲げて、グリーン社会の実現に最大限注力して」いく決意を示すとともに、「我が国は、2050年までに、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、すなわち2050年カーボンニュートラル（温室効果ガスの排出量から、森林などによる吸収量を差し引いてゼロを達成すること）、脱炭素社会の実現を目指す」ことを宣言しました。
- *再生可能エネルギー、蓄電池、原子力、水素、カーボンリサイクルなどエネルギー分野におけるイノベーションの加速化はもとより、ライフサイクルCO₂の観点に立った製品開発、ライフスタイルの変革など、幅広い対策を講じていくことが不可欠となっています。
- *12月に閣議決定した「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」では、「2050年カーボンニュートラルに向けた革新的技術の早期開発・社会実装の促進」を掲げ、続いて策定された「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」では、官民で野心的かつ具体的目標を共有し、技術開発から実証・社会実装まで一貫通貫で支援するため、2兆円の「グリーンイノベーション基金」が設けられることになり、洋上風力産業、燃料アンモニア産業をはじめ14分野について、実行計画が策定されました。
- *環境・エネルギー分野における日本の科学技術レベルは、従来、欧米とトップ争いをしていると考えられてきましたが、近年では、「徐々に差を広げられつつあり、力負けしてきている」状況にあり、グリーンイノベーション基金の重点的な配分により、世界トップの科学技術レベルを取り戻していく必要があります。政府は、2030年をひとつのめどとしていますが、政府の会議における専門家の発言では、2050年までにできればよいという感覚も見られ、産学官および国民の一体感の醸成が不可欠となっています。
- *カーボンニュートラルの達成なくして長期的な雇用の維持・創出は不可能ですが、一方で、カーボンニュートラルを達成するためのインベンション（発明）、イノベーションに伴って経済・社会情勢が変化し、産業構造の転換も不可避になるものと思われます。とりわけ中小企業などにおいて、雇用の喪失や賃金水準の低下など働く者に対する悪影響を及ぼすことなく「公正な移行」が図られるよう、大変革に対応するための府省横断的な体制整備を、内閣府を中心に行っていくことが不可欠です。
- *国際機関の分析によれば、日本の再エネ導入量は世界第6位、このうち太陽光発電量は世界第3位となっており、この7年間で約3倍という日本の増加スピードは、世界トップクラスとなっています。こうした中で、2022年度よりFIT制度が導入されます。FIT制度も存続することになっていますが、両制度とも過渡的な制度であり、その制度運用期間を明らかにすることが、再エネ導入を加速させることにもなります。

*太陽光発電のコストは低減しているものの、依然として世界より高く、低減スピードも鈍化の傾向にあります。FIT制度で掲げている2025年調達価格7円/kWhの目標に向けて、取り組みを強化するとともに、FIP制度についても、基準価格引き下げの目標を掲げていく必要があります。

《要 求 項 目》

1. カーボンニュートラル達成に向けた体制の強化

- 2050年を目標としているカーボンニュートラルを世界に先駆けて達成するよう、産業界との連携を強化するとともに、現行2兆円とされているグリーンイノベーション基金を大幅に拡大すること。2030年の中間目標（現行は、2030年度の削減目標を2013年度比で26.0%減）についても、一層の削減上積みを図ること。
- そうした努力を通じて、日本の取り組みに対する諸外国の理解促進を図り、あわせて、共感し合える国々との連携強化を果たしていくことにより、世界全体でのカーボンニュートラル達成にわが国として役割を果たしていくとともに、COP（国連気候変動枠組条約締約国会議）などにおける国際ルール策定や、WTOにおける国境炭素調整措置（国境炭素税）の議論をリードしていくこと。
- イノベーションの目標、開発スケジュールを設定する場合には、政府として独自に情報収集しながら、わが国における開発状況や現時点での実現可能性ではなく、グローバルな開発競争の状況を踏まえた上で設定すること。
- 革新的技術の開発を急ぐとともに、従来技術の延長線上の技術であっても費用対効果の高いものについては、産業構造の円滑な転換の観点からも、積極的に活用していくこと。
- カーボンニュートラルの達成に伴う産業構造の転換に際し、とりわけ中小企業などにおいて、雇用の喪失や賃金水準の低下など働く者に対する悪影響を及ぼすことなく「公正な移行」が図られるよう、事業再構築補助金や産業雇用安定センターの抜本的拡充はもとより、大変革に対応するための府省横断的な体制整備を、内閣府を中心に行っていくこと。

<背 景 説 明>

*政府は2020年12月、「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」を策定しました。「野心的なイノベーションへの挑戦」を行っていくため、「特に重要なプロジェクトについては、官民で野心的かつ具体的目標を共有した上で、目標達成に挑戦することをコミットした企業に対して、技術開発から実証・社会実装まで一貫通貫で支援」するため、2兆円の「グリーンイノベーション基金」が設けられることになりました。また、洋上風力産業、燃料アンモニア産業、水素産業、原子力産業、自動車・蓄電池産業、半導体・情報通信産業、船舶産業、物流・人流・土木インフラ産業、食料・農林水産業、航空機産業、カーボンリサイクル産業、住宅・建築物産業/次世代型太陽光産業、資源循環関連産業、ライフスタイル関連産業の14分野について、具体的な実行計画が策定されています。

- * 「2050年カーボンニュートラルの実現は高い目標」ではありますが、国際的には決して先進的とは言えず、2050年に実現すればよいという前提で技術開発に取り組んでいれば、グローバルな開発競争を勝ち抜くことはおぼつきません。分野別実行計画では、2050年に至るまでの段階的な目標が設定されている技術課題と、設定されていない課題とがあり、設定されている課題については、前倒し実現を図るとともに、設定されていない課題についても、早急に目標とするスケジュールを明らかにしていく必要があります。
- * 2021年4月に発表された「グリーンイノベーション基金事業の今後の進め方について」では、「化石燃料依存から脱却するための水素社会への転換」が重点的に取り組むべき構造転換のひとつとして取り上げられ、「大規模水素サプライチェーンの構築」および「再エネ等由来の電力を活用した水電解による水素製造」など水素関連プロジェクトが2021年度上半期に開始される方向となっています。低廉な価格での水素の供給は、幅広い産業分野において、カーボンニュートラル推進の下での競争力確保に不可欠な要素となっており、特段の取り組みが望まれるところとなっています。
- * e-fuel（発電所や工場等から回収したCO₂と水素を合成して作られるエンジンで利用可能な液体燃料）は、既存のインフラが活用できることから、大いに期待されていますが、グリーン成長戦略では、「2050年に、ガソリン価格以下のコストが実現できるよう、既存技術の高効率化・低コスト化に加え、革新的新規技術・プロセスの開発を実施するとともに、商用化に向けた一貫製造プロセス確立のための応用研究を実施する」とされるに止まっており、開発スピードを加速させなければ、開発自体が無意味なものとなりかねません。
- * 水素還元製鉄は、カーボンニュートラルの成否を左右する核心技術のひとつですが、海外では、国営企業に対し全面的に国費を投入して開発を加速化していくことも想定され、日本企業がその後塵を拝することにならないよう、政府としてサポートを強化していく必要があります。
- * GDP100万ドルあたりの温室効果ガス排出量を、OECD加盟国および中国とで比較してみると、2018年に日本は234トンに達しており、32カ国中21位と下から3分の1の水準に位置していることがわかります。原子力発電所の再稼働が進まないことも要因のひとつと考えられますが、原子力発電所が通常の稼働を行っていた2010年の時点でも37カ国中15位であったことに留意する必要があります。

資料29 GDP100万ドルあたりの温室効果ガス排出量

(トン)

国	2000年	2005	2010	2015	2018		国	2000年	2005	2010	2015	2018	
						順位							順位
オーストラリア	676	615	551	478	460	32	韓国	476	415	395	358		
オーストリア	229	241	207	182	171	9	リトアニア	430	348	300	244	218	18
ベルギー	363	322	275	229	217	17	ラトビア	368	269	297	226	216	16
カナダ	613	539	482	452	429	30	ルクセンブルク	246	286	237	174	163	7
チリ	344	301	273	265			メキシコ	327	331	347	314		
コロンビア	331	306	278				オランダ	306	280	260	229	205	13
チェコ	623	509	426	359	320	26	ニュージーランド	655	590	521	460	405	29
デンマーク	296	261	247	178	164	8	ノルウェー	224	202	193	174	159	5
エストニア	736	570	640	468	455	31	ポーランド	659	579	468	384	355	28
フィンランド	360	315	326	237	225	19	ポルトガル	274	275	215	220	202	12
フランス	244	226	200	171	158	4	スロバキア	560	456	325	258	245	23
ドイツ	318	294	263	233	208	14	スロベニア	389	351	306	257	238	22
ギリシャ	424	378	334	330	312	25	スペイン	295	287	221	209	190	11
ハンガリー	380	315	273	231	214	15	スウェーデン	196	168	149	112	101	2
アイスランド	379	301	346	295	258	24	スイス	128	125	109	89	79	1
アイルランド	386	304	262	183	155	3	トルコ	309	274	278	234	225	19
イスラエル	365	357	309	271			英国	335	285	245	185	160	6
イタリア	246	249	222	196	184	10	米国	530	474	428	366	341	27
日本	300	283	267	257	234	21	(中国)		1,050				

(注) 1. GDPは購買力平価によるドル換算で、2015年価格。

2. 順位は、2018年の数値が算出できる32カ国における順位。

3. 資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

2. エネルギーベストミックス

- 「第6次エネルギー基本計画」の検討が行われているが、エネルギーミックスに関しては、カーボンニュートラル政策とエネルギー価格の抑制との両立が図れるものとする。
- カーボンニュートラルの達成、エネルギーベストミックス、電力の安定的かつ低廉な供給、エネルギー安全保障などの観点から、原子力発電を引き続きベースロード電源として活用していくこと。
このため、合理的な審査と地元合意の促進により、円滑な再稼働を進めていくこと。
- FIT制度、FIP制度については、再生可能エネルギーの普及・自立化のためのステップ、過渡的な制度であり、その制度運用期間を明らかにすることにより、再生可能エネルギー導入の加速を図ること。
- FIT制度において、調達価格決定のための判断材料とするために事業者に義務づけられている設置費用報告、運転費用報告を提出していない事業者からの買い取りは、調達価格ではなく市場価格によるものとする。
- FIT制度において、新規に導入される発電設備からの調達価格については、2025年の事業用太陽光7円/kWhの目標が掲げられているが、FIP制度の基準価格についても、同様の引き下げ目標を設定すること。
- 電線の最適導体サイズ（ECSSO）の活用拡大を図ること。

<背景説明>

（電力需給の逼迫と原子力発電）

2020年末より2021年初にかけて、寒波による電力需要の増大とLNG供給設備のトラブルなどに起因したLNGの在庫減少によるLNG火力発電の稼働抑制に、石炭火力発電のトラブル停止や渇水による水力発電の利用率低下などが加わり、電力需給は極度に逼迫、スポット市場では、売り切れ状態に陥るとともに、通常はこの時期7～8円前後(kWhあたり)の市場価格は、一時100円を超える水準まで急騰しました。

こうした需給逼迫、価格高騰の背景には、本来、ベースロード電源であるべき原子力発電がその役割を果たすことができていない状況があります。火力発電所のトラブルや渇水、太陽光や風力の発電量の通常以上の変動といった事態は、つねに発生する可能性があり、原子力発電の稼働なくして、電力の安定供給があり得ないことを改めて示すことになりました。

（原子力発電所稼働状況）

*原子力発電所の新規制基準適合性審査の状況を見ると、2021年3月時点で設置変更許可16基、うち再稼働9基に止まっており、審査中11基、未申請8基で、1年前とまったく変わっていない状況にあります。

資料30 原子力発電所新規制基準適合性審査状況

電力会社	発電所等	炉型	出力 (万kW)	運転 年数	新規制基準適合性に係る 審査(設置変更許可)			再稼働	備考
					未申請	審査中	許可		
北海道電力	泊1号	PWR	58	30		○			
	泊2号	PWR	58	28		○			
	泊3号	PWR	91	10		○			
関西電力	美浜3号	PWR	83	43			○		
	高浜1号	PWR	83	45			○		
	高浜2号	PWR	83	44			○		
	高浜3号	PWR	87	35			○	○	
	高浜4号	PWR	87	34			○	○	停止中
	大飯3号	PWR	118	28			○	○	停止中
	大飯4号	PWR	118	27			○	○	
四国電力	伊方3号	PWR	89	25			○	○	停止中
九州電力	玄海原子力3号	PWR	118	26			○	○	
	玄海原子力4号	PWR	118	22			○	○	
	川内原子力1号	PWR	89	35			○	○	
	川内原子力2号	PWR	89	34			○	○	
東北電力	東通原子力1号	BWR	110	14		○			
	女川原子力2号	BWR	83	24			○		
	女川原子力3号	BWR	83	18	○				
東京電力	柏崎刈羽原子力1号	BWR	110	34	○				
	柏崎刈羽原子力2号	BWR	110	29	○				
	柏崎刈羽原子力3号	BWR	110	26	○				
	柏崎刈羽原子力4号	BWR	110	25	○				
	柏崎刈羽原子力5号	BWR	110	29	○				
	柏崎刈羽原子力6号	A BWR	136	23			○		
	柏崎刈羽原子力7号	A BWR	136	22			○		
中部電力	浜岡原子力3号	BWR	110	32		○			
	浜岡原子力4号	BWR	114	26		○			
	浜岡原子力5号	A BWR	138	15	○				
北陸電力	志賀原子力1号	BWR	54	26	○				
	志賀原子力2号	A BWR	121	14		○			
中国電力	島根原子力2号	BWR	82	31		○			
	島根原子力3号	A BWR	137			○			
原電	東海第二	BWR	110	41			○		
	敦賀2号	PWR	116	33		○			
電発	大間原子力	A BWR	138			○			

(注) 1. 2021年3月現在。

2. 資料出所：原子力安全推進協会資料より金属労協政策企画局で作成。

(事業用太陽光の発電コスト、FIT制度における定期報告)

* 事業用太陽光の発電コストを国際比較すると、わが国では、英国、ニューヨーク、フランスに比べれば低いものの、イタリアやドイツに比べると約1.5倍、韓国に比べ3割増しの状況となっています。しかも、わが国より高い国との差が急速に縮小しているのに対し、わが国より低い国との差は縮小していません。わが国のFIT制度では、2025年調達価格の目標として7円/kWhを掲げていますが、FIT制度の見直しとFIP制度の導入により、強力かつ迅速に発電コスト引き下げを促していく必要があります。

資料31 事業用太陽光の発電コスト

項目	国・地域	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
kWhあたり USドル (2019年)	英国		0.207	0.194	0.189	0.187
	ニューヨーク	0.227	0.213	0.189	0.181	0.171
	フランス	0.194	0.166	0.186	0.176	0.154
	日本	0.172	0.169	0.164	0.153	0.147
	カリフォルニア	0.152	0.157	0.150	0.138	0.134
	韓国			0.137	0.125	0.115
	ドイツ	0.114	0.119	0.115	0.114	0.105
	イタリア	0.115	0.108	0.101	0.094	0.092
	オーストラリア	0.107	0.097	0.086	0.082	0.078
	中国	0.094	0.089	0.086	0.072	0.064
日本=100	英国		122.5	118.3	123.5	127.2
	ニューヨーク	132.0	126.0	115.2	118.3	116.3
	フランス	112.8	98.2	113.4	115.0	104.8
	日本	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	カリフォルニア	88.4	92.9	91.5	90.2	91.2
	韓国			83.5	81.7	78.2
	ドイツ	66.3	70.4	70.1	74.5	71.4
	イタリア	66.9	63.9	61.6	61.4	62.6
	オーストラリア	62.2	57.4	52.4	53.6	53.1
	中国	54.7	52.7	52.4	47.1	43.5

資料出所：IRENA資料より金属労協政策企画局で作成。

*FIT制度では調達価格決定のため、コストに関する定期報告が義務づけられていますが、事業用太陽光発電の運転費用報告については、2020年6月末時点における導入件数634,441件のうち、定期報告データの提出があり、かつ設備利用率が確認できる事業者は402,510件に止まっています。コストの適切な把握のため、このような状況は解消される必要があります。

(注)FIT（固定価格買取）制度：再生可能エネルギーで発電した電気を、電力会社が固定の調達価格で、調達期間（事業用太陽光で20年）の間、買い取ることを国が約束する制度。

FIP制度：「フィードインプレミアム（Feed-in Premium）」の略称で、電気を卸市場などで販売し、売れたぶんに対してプレミアム（補助額）を上乗せする方法。プレミアムは、交付期間にわたり固定の基準価格と、市場価格の差で算定され、市場価格の変動にあわせて一定の頻度で更新されるが、更新までの間は一定額であるため、再エネ発電事業者の収入は市場価格に連動する。このため、蓄電池を活用して、作った電気を貯めておき、電力需要が高くなったら電気を販売するようになるインセンティブが働く。

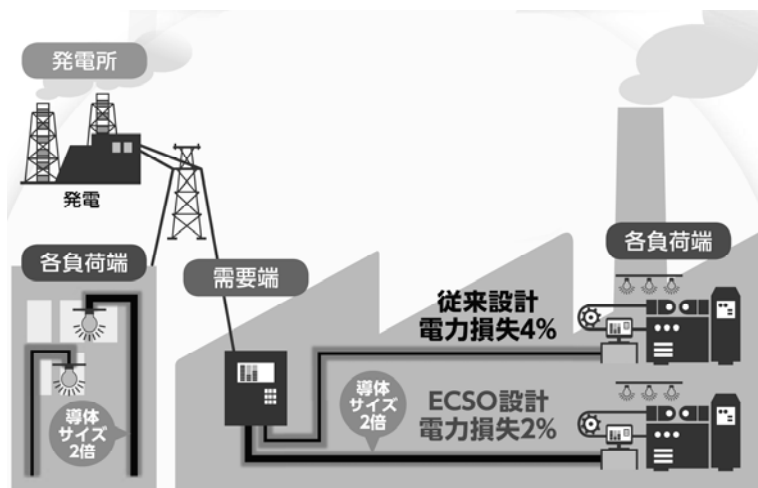
（電線の最適導体サイズ）

*電線の導体サイズは安全上（許容電流と電圧降下）の規定を満たす範囲内で、イニシャルコストを最小にする観点から、より細かいサイズが選定されています。これに対し、ECSSO（最適導体サイズ）は、ライフサイクルコストを最小にする観点から、最適なサイズ（より太いサイズ）を選定するものです。新設ケーブルにはECSSO設計を適用し、既設ケーブルにはダブル配線化を適用することにより、省エネルギー、CO₂排出削減を図ることができます。

*発電所～需要家間の送配電損失（5%）とは別に、需要家構内の各負荷につながる低圧CVTケーブル（工場内多量使用）で4%の電力損失（ジュール損）が生じていますが、このケーブルの導体サイズ（断面積）を約2倍にアップすると、電力損失は約2分の1になり4%

→2%に低減、すなわち2%の省エネとなり、その分無駄な電力を発電しなくて済むので、発電時CO₂排出量が2%削減できます。日本に敷設されている低圧CVTケーブルを全てECSOサイズに置き換えた場合、そのCO₂削減量は日本の総排出量の0.9%に相当します。

資料32 電線のECSO（最適導体サイズ）のイメージ



資料出所：日本電線工業会

3. 原子力発電の持続可能性の一層の向上

- 原子力発電の継続的な活用、安全技術の開発、廃炉処理技術や廃棄物処理技術の高度化などに向け、原子力人材育成の一元化を図ること。
- 小型モジュール炉、高温ガス炉、核融合の研究開発に関しては、原子力発電のより一層の安全性向上、エネルギー安全保障確保に向けたエネルギー自給率の向上などの観点から、迅速な実用化に向けて、スケジュール管理を徹底し、「自由で開かれた」国々との連携をリードするとともに、その達成に必要な支援を行っていくこと。
- 原子力発電に対する国民の理解を深めるためにも、「放射性廃棄物減容化研究開発」の開発スケジュールを明確にし、その達成に必要な支援を行っていくことによって、廃棄物処理の負担軽減の具体的な姿を国民に示していくこと。

<背景説明>

(原子力人材)

*2020年の行政事業レビュー「公開プロセス」では、原子力規制委員会の「原子力規制人材育成事業」が対象となり、「事業内容の一部改善」が求められるところとなりました。原子力人材の育成に関しては、文部科学省、経済産業省、原子力規制委員会でそれぞれ実施されており、組織が異なれば、事業の性格も異なるはずですが、

- ・文部科学省、経済産業省、規制委員会、それぞれ特徴が見出せるところとなっていない。
- ・研究開発支援が間接的に原子力人材の育成につながる施策と、実際の教育内容の充実のための事業が混在している事業がある。

という問題があります。すべての事業について、府省横断的・網羅的・体系的に検証し、研究開発支援は研究開発支援、教育は教育と整理することにより、重複した事業が行われないようにする必要があります。

- *原子力人材の長期的な確保に向け、原子炉メーカー、電力事業者、廃炉事業者、規制者などそれぞれの立場にとらわれず、国全体として原子力人材を育成していく必要があります。また、支援対象の大学・大学院の集約が可能かどうかについても検討することが重要で、たとえば対象の大学・大学院ごとに、どの程度の学生が原子力関連産業や政府機関、研究機関などに就職しているのか、チェックする必要があります。

(小型モジュール炉、高温ガス炉、核融合)

- *「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」では、原子力に関し、「軽水炉の更なる安全性向上はもちろん、それへの貢献も見据えた革新的技術の原子力イノベーションに向けた研究開発も進めていく必要がある」として、

①2030年までに国際連携による小型モジュール炉技術の実証。

②2030年までに高温ガス炉における水素製造に係る要素技術確立。

③ITER計画等の国際連携を通じた核融合R&Dの着実な推進を目指す。

ことを目標としています。中途半端な予算投入で成果があげられない状態を防ぐため、スケジュール管理を徹底し、国際連携のもとに、必要な予算を確保していく必要があります。

金属労協「2021年政策・制度要求」

V. バリューチェーン政策

V. バリューチェーン政策

⇒ 優越的地位の濫用規制の強化、中小企業・部品企業における付加価値創出の促進

- * 政府として2016年より「未来志向型の取引慣行に向けて（世耕プラン）」に取り組み、「価格決定方法の適正化」、「コスト負担の適正化」、「支払条件の改善」、「知財・ノウハウの保護」、「働き方改革に伴うしわ寄せ防止」などに向けて、取り組んできていますが、下請事業者からすれば、残念ながら、適正取引に向けた前進が実感できる状況には至っていません。
- * 2000年代以降、中小企業では大手と同等、もしくはこれを上回る実質（物的）労働生産性の向上が図られているにもかかわらず、それが名目（付加価値）労働生産性の向上に結びついていないことにとくに留意する必要があります。中小企業における価格転嫁力の弱さが、従業員の努力の結果である物的生産性の向上を、十分な付加価値に結びつけることのできない要因となっており、その是正は、わが国経済・産業の持続的な発展にとって不可欠です。
- * 中小企業庁で「新しい型取引のルール」を策定しましたが、これによれば、型の保管費用は、発注者が負担することになっています。ところが、同じく中小企業庁が進めている「パートナーシップ構築宣言」のひな型では、「下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません」とされています。制度上は発注者の負担なのに、下請事業者が自主的に負担するという構図こそ、まさに優越的地位の濫用問題の本質であると言えます。
- * 独占禁止法では、大きく分類して「私的独占の禁止」「不当な取引制限の禁止」「事業者団体の規制」「企業結合の規制」「独占的地位の規制」「不公正な取引方法の禁止」という6項目について、禁止や規制のあり方を規定しており、「優越的地位の濫用規制」は、「不公正な取引方法の禁止」の中の一項目という位置づけとなっています。
- * 独占禁止法の禁止・規制内容は、同業者間の水平的な関係において、自由な競争を確保するための項目、バリューチェーン内の垂直的な関係において、公正な取引を確保するための項目、自由な競争や公正な取引を阻害する企業結合を規制する項目の3つに大別することができますが、現行法の構造ではこれらが混在しており、法の実効性をより高めていくためには、その整理が有効であると思われます。
- * グローバル経済とDXの下では、優越的地位が独占・寡占をもたらすという側面もあり、優越的地位の濫用規制こそ独占禁止法の本丸、として意識していくことが重要です。2018年12月、公正取引委員会が「デジタル・プラットフォーム事業者と個人情報等を提供する消費者との取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」、公正取引委員会、経済産業省、総務省が「プラットフォーム型ビジネスの台頭に対応したルール整備の基本原則」を策定しました。こうした動きは、社会経済に不可欠な基盤を提供している巨大プラットフォーム企業が、その優越的地位を基盤として独占化・寡占化を果たす傾向にあることから、デジタル市場における公正かつ自由な競争を阻害しかねない状況に対応するためのものであり、優越的地位の濫用規制強化の重要性を裏づけるものと言えます。

* 中小企業に対しては多数の補助金・助成金が設けられています。中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポplus」といった仕組みにより、利用しようとする事業者に対して利便性の向上が図られているものの、制度そのものの複雑さによるわかりにくさは解消されていません。複雑な制度を利用しやすくする仕組みよりも、複雑な制度をシンプルな制度に見直していく必要があります。

《要 求 項 目》

1. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化

- 下請法の資本金要件を撤廃するとともに、実体規定違反に対する罰則を新設すること。
独占禁止法の優越的地位の濫用に関する課徴金を抑止力の働く水準まで大幅に引き上げるとともに、製造業にも適用していくこと。
- 優越的地位の濫用を刑事罰の対象とすることについても検討すること。
- 海外企業との取引においては、サンプルの無償提供や模倣品といった知的財産の侵害など、優越的地位の濫用が発生しやすいことから、サプライヤーからの積極的な情報収集に努めるとともに、域外適用に関する特別な部署を創設するなど、海外企業との取引に関する態勢を強化すること。
- 独占禁止法における優越的地位の濫用規制の位置づけについて、再検討を行うこと。
- 下請法はもとより、業界団体による自主行動計画、中小企業庁の業種別「下請適正取引等推進のためのガイドライン」や「新しい型取引のルール」、中小企業庁の推進する「パートナーシップ構築宣言」、経団連などの「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」などの周知徹底を図ること。これらに記載されている個別の規制、行動ルールをすべて洗い出し、項目ごとに整理したガイドブックを策定し、一冊をチェックすることによって、すべての行動ルールが遵守できるようにすること。

<背 景 説 明>

(下請適正取引に向けた動き)

* 2016年9月、政府は親事業者と下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」、サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善を図ることなどを目的とした「未来志向型の取引慣行に向けて(世耕プラン)」を公表、これに基づいて、下請法、下請中小企業振興法の強化、手形に関する通達の見直し(支払いは可能な限り現金とし、手形サイトは将来的に60日以内とするよう努める)、業界団体による自主行動計画の策定、業種別下請ガイドラインの改訂、「型」管理の適正化に向けたアクションプランの策定などが実施されるとともに、公正取引委員会の書面調査、中小企業庁による自主行動計画フォローアップ調査や下請Gメンヒアリング調査などが実施され、不適切な事例に関して対応が行われているところですが、局面が大きく変わっている状況は見られません。

(下請法)

- *大企業と中小企業、セットメーカーとサプライヤーとの間における取引の適正化に関しては、一般法として独占禁止法において優越的地位の濫用規制が設けられ、その中でとくに下請取引における下請事業者の利益保護については、特別法として下請法が制定されています。下請法は、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託を対象に、親事業者と下請事業者を資本金区分により判断し、親事業者による受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどの行為を規制することにより、下請取引を公正にし、下請事業者の利益を保護しようとするものです。
- *下請法の対象となる下請取引は、物品の製造委託・修理委託の場合、資本金3億円超の親事業者と資本金3億円以下の下請事業者の取引、資本金1千万円超3億円以下の親事業者と資本金1千万円以下の下請事業者の取引に限られています。親事業者の資本金が1,100万円の場合は、資本金1千万円の下請事業者との取引も対象となりますが、親事業者が3億円の場合、下請事業者が1,100万円だと対象にならないなど、バランスを欠いたものとなっています。
- *もともと下請関係は企業規模とは関係がなく、下請事業者のほうが親事業者よりも規模が大きい場合もあります。本来、このような取引も下請法の対象とすべきですが、下請法では、一般法である独占禁止法で必要とされる親事業者の「優越的地位」の立証の代わりに、資本金要件を設けているとの説明がなされています。しかしながら、下請事業者側に私的独占やカルテルなどがある場合以外は親事業者側が優越的地位にある、と推定すれば済むことではないかと思われまます。
- *下請法では、親事業者の発注書面交付義務や書類保存義務といった手続規定に違反した場合には、刑事罰(罰金)が設けられていますが、受領拒否、下請代金の支払遅延・減額、返品、買ったたきなどといった実体規定の違反については、原状回復を求め、勧告・公表が行われるだけで、抑止効果はきわめて限定的です。こうした法の制度設計は、大変奇妙なもののように思われます。支払遅延や買ったたきなどの行為は、書面の交付義務違反より軽い、という誤ったメッセージを伝えることになりかねません。

(優越的地位の濫用規制の課徴金)

- *結局、独占禁止法の優越的地位の濫用規制における課徴金が唯一、違反事業者に対して課される金銭的不利益ということになりますが、カルテルなどの場合には、課徴金は対象商品の売上額などの10%に及ぶのに対し、優越的地位の濫用の場合には、当該行為の相手方からの購入額の1%に過ぎません。2019年の独占禁止法改正により、課徴金の算定基礎となる購入額の算定期間が最長3年から10年に延長されているものの、優越的地位の濫用に関する算定率の引き上げは行われていません。優越的地位の濫用で得られる利益が少なくとも取引額の数%以上には及ぶと想定すれば、あまりにも過少であり、抑止力は期待できないと判断せざるをえません。また「その額が百万円未満であるときは、その納付を命ずることができない」とされており、課徴金が100万円未満、すなわち購入額1億円未満の取引については課されないということであれば、小規模な下請事業者に対しては、親事業者が何をしていても実質的な制裁手段がないということになります。

* 優越的地位の濫用規制に関する課徴金の事例を見ると、2010年の制度発足以来、これまで5件の適用例しかなく、また、すべて小売業による納入業者に対する優越的地位の濫用となっています。課徴金10億円以上のものは、すべて従業員の派遣がからんでおり、そのために大口の納入業者が網羅的に対象とされ、課徴金が高額になっているものと推測されます。

資料33 優越的地位の濫用に関する審査事件の処理

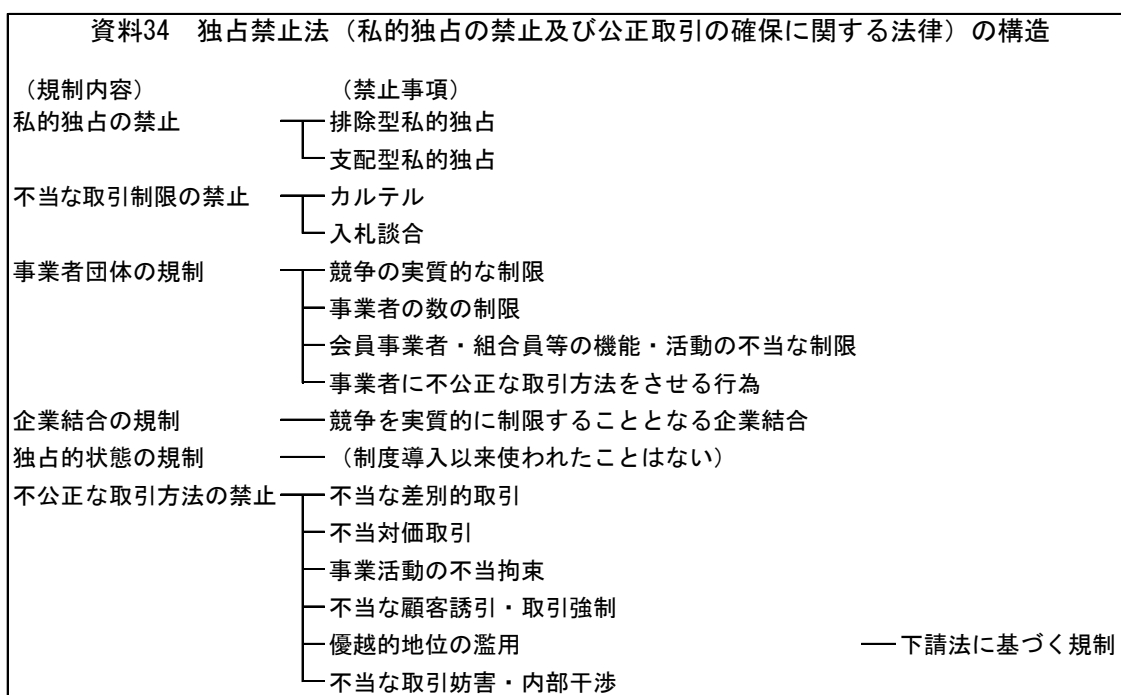
(件)

項目	2010年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
相談	631	687	680	471	395	434	451	563	594	1,104
審査事件	81	59	61	59	52	51	50	49	58	32
注意	55	52	57	58	49	51	48	49	56	29
警告	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
排除措置命令	1 小売業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
課徴金 納付命令	0	3 小売業 2.2億円 小売業 3.7億円 小売業40.5億円	0	1 小売業12.9億円	1 小売業12.7億円	0	0	0	0	0

資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

(独占禁止法の構造)

* 独占禁止法の正式名称は「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」ですから、名称からすれば、独占の禁止と公正取引の確保の二本立てとなります。しかしながら実際には、「不公正な取引方法の禁止」は、「私的独占の禁止」「不当な取引制限の禁止」「事業者団体の規制」「企業結合の規制」「独占的状态の規制」とともに6つの禁止・規制項目のひとつにすぎません。さらに「優越的地位の濫用規制」は、「不公正な取引方法の禁止」の中の一項目という位置づけとなっています。



資料出所：公正取引委員会ホームページ、幕田英雄『公取委実務から考える独占禁止法』より金属労協政策企画局まとめ。

* 独占禁止法の禁止・規制内容は、

- ・ 同業者間の水平的な関係において、自由な競争を確保するための項目。
- ・ バリューチェーン内の垂直的な関係において、公正な取引を確保するための項目。
- ・ 自由な競争や公正な取引を阻害する企業結合を規制する項目

の3つに大別することができますが、現行法の構造ではこれらが混在しており、法の実効性をより高めていくためには、その整理が有効であると思われます。

* 具体的には、たとえば「競争制限」を禁止するもの、「優越的地位の濫用」を禁止するもの、「企業結合」を規制するもの、という3本柱とし、

- ・ 競争制限の禁止：従来の「私的独占の禁止」「不当な取引制限の禁止」「事業者団体の規制」の大部分、および「不公正な取引方法の禁止」のうちで競争制限に関するもの（「不当対価取引」のうちの不当廉売や不当高価購入、「不当な顧客誘引・取引強制」のうちの不当な利益による顧客誘引、「不当な取引妨害・内部干渉」など）。
- ・ 優越的地位の濫用の禁止：「不公正な取引方法の禁止」の「優越的地位の濫用」をはじめとする、垂直的な取引関係に関するもの。
- ・ 企業結合の規制：「企業結合の規制」「独占的状态の規制」

としていくことなどが考えられます。

* なお公正取引委員会の資料によれば、EU法、英国法、イタリア法では、おおむね「競争制限的協定」「支配的地位の濫用」「企業結合」が禁止・規制項目の柱となっています。「支配的地位の濫用」は、優越的地位の濫用とは同じではありませんが、優越的地位の濫用に該当する行為が禁止内容に含まれています。

* グローバル経済とDXの下では、優越的地位が独占・寡占をもたらすという側面もあります。優越的地位の濫用規制こそ独占禁止法の本丸、として意識していくことが重要となっています。

資料35 競争法の規制の概要と「支配的地位の濫用」の禁止内容

国・地域	規制の概要	「支配的地位の濫用」の禁止内容
EU	競争制限的協定の禁止 市場支配的地位の濫用の禁止 合併等企業結合の規制 国家補助規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不公正な価格又は取引条件を課すこと ・ 需要者に利益に反する生産・販売・技術開発の制限 ・ 取引の相手方を競争上不利にする差別的取扱い ・ 抱き合わせ契約
英国	反競争的協定の禁止 支配的地位の濫用の禁止 企業結合の規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直接的又は間接的に、不公正な購入価格、販売価格又はその他の取引条件を課すこと ・ 生産、市場又は技術開発を制限して消費者利益を害すること ・ 同様の取引について差別的な条件を適用し、それによって取引相手を競争上不利な立場に置くこと ・ 契約締結に際し、その性質上又は取引慣行上、当該契約とは関係のない付加的な義務を相手方が受け入れることを条件とすること
イタリア	競争制限的な協定の禁止 市場支配的地位の濫用の禁止 企業結合の規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不当な仕入価格、販売価格又はその他の契約条件を直接的又は間接的に強要すること ・ 製造、販路、市場参入、投資、技術開発又は技術向上を制限又は統制すること ・ 同様の取引において、他の取引相手に対して客観的に異なる条件を課し、不当に競争上不利にさせること ・ 契約の性質上、又は、商業上の慣例に従い、契約内容とは関係のない追加的な義務を相手方が受け入れることを条件として契約を締結すること

資料出所：公正取引委員会資料より金属労協政策企画局で作成。

2. 生産性向上の促進をはじめとする部品企業、中小企業支援

○部品企業におけるカイゼン活動の徹底のため、自治体に対して、

- ・ 部品企業でカイゼン指導を行うカイゼンインストラクター、カイゼンリーダーを養成するスクールの設置・運営。
- ・ カイゼンインストラクターを部品企業に派遣する仕組みの創設・運営。

を支援する制度を設けること。

○鋳造・鍛造部門では、中小企業を中心にロボット化、自動化、最新設備への更新などが進みにくい状況が見られることから、生産性の向上に向け、あわせて労働災害の根絶を図る観点からも、設備更新の支援策を創設すること。

○『2020年度版中小企業施策利用ガイドブック』によれば、事業者向け補助金・助成金として主なものだけでも59の制度があるが、

- ・ 類似の補助金・助成金制度を整理することにより、中小企業にとって制度のわかりやすさの向上を図る。
- ・ 利用手続きの統一化や、利用する制度ごとに書類を提出することによる提出書類の重複の解消により、中小企業の負担軽減を図る。

ため、これらをひとつの制度として一本化し、その中で、支給目的ごとに支給要件、支援内容、提出書類、報告事項などを整理していくこと。

<背景説明>

(カイゼン活動)

- * 中小企業庁の委託による「平成28年度発注方式等取引条件改善調査事業報告書」によれば、製造業の下請事業者のうち、生産効率改善を行っていない事業者は17.1%に止まっていますが、生産効率改善の中身を見ると、作業員の作業動線の見直しを行っているのが23.9%、仕掛品在庫削減を行っているのが23.0%、ラインや部品配置の見直しを行っているのが19.2%に止まっており、カイゼン活動に取り組んでいるところは実際には2割程度と見ることができます。製造業の中でも、中小企業、とりわけ3次下請以降の企業では、カイゼン、ムダとり、3S（4S、5Sとも）といったカイゼン活動が徹底されておらず、生産性向上、付加価値拡大の余地が大きくなっています。
- * また、生産効率改善を行っているという回答した企業の中で、外部専門家による「指導は受けていない」という回答は78.6%に達していますが、コンサルタントを活用しようと思えば、当然費用がかかり、コンサルタント費用を捻出できない場合も多いものと思われる。

資料36 下請事業者における生産効率改善の取り組み（製造業）

①取り組み (％)

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

②外部専門家による指導 (％)

資本金	大手 企業の OB	中小 企業の OB	技術士	商工会 議所・商 工会の 指導員	その他公 的支援 機関の 指導員	指導は 受けて いない	その他
計	7.5	1.9	2.0	2.5	4.8	78.6	6.7
1億円超～3億円以下	15.6	6.3	0.0	0.0	6.3	65.6	21.9
5千万円超～1億円以下	13.7	1.0	3.0	0.5	5.1	69.0	11.2
1千万円超～5千万円以下	9.4	2.0	2.2	2.8	6.4	74.8	8.3
1千万円以下	5.5	1.9	1.8	2.8	4.0	82.2	4.9

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

* こうした状況に対し地域において、

- ・ものづくり企業のOBなどを、中小企業に派遣するカイゼン活動のインストラクターとして、

- ・企業の従業員を、現場のカイゼン活動のリーダーとして、

養成する「カイゼンインストラクター養成スクール」が設置されてきました。「スクール」に対しては、経済産業省が「中小企業・小規模事業者人材対策事業」における「スマートものづくり応援隊」として、補助金が設けられていましたが、2019年度に応援隊が全国34カ所に設置されたことをもって終了してしまいました。しかしながら、「地域ものづくりスクール連絡会」に参加しているスクールは全国で16カ所に止まっており、「応援隊」はカイゼン活動ではなく、もっぱらロボットの導入を目的としたものが少なくないものと想定されます。カイ

ゼンインストラクターや現場のカイゼンリーダーの養成、そしてその活動は、各地の部品企業など中小企業の生産性の向上、付加価値の拡大に大きな成果をあげていることから、「カイゼンインストラクター養成スクール」の継続と全国設置に向けて、国として支援を行っていくことが不可欠と言えます。

* 東京大学ものづくり経営研究センターの調査によれば、2019年3月時点で、14校において934人が受講し、うちインストラクターとしての登録は192人にのぼっています。

資料37 各地のカイゼンインストラクター養成スクール

開催場所	名 称	実施組織
山形県米沢市	リーン・マネージメント コース	山形大学国際事業化研究センター
茨城県水戸市	いばらき生産性向上人材育成スクール	茨城県中小企業振興公社
群馬県前橋市	群馬ものづくり改善インストラクタースクール	群馬県産業支援機構
東京都	東京都生産性革新スクール	東京都中小企業振興公社
東京都杉並区	JPCAものづくりアカデミー	日本電子回路工業会
新潟県長岡市	長岡ものづくり現場改善インストラクター養成スクール	NPO法人長岡産業活性化協会NAZE
富山県富山市	富山市ものづくり改善インストラクター養成スクール	富山県中小企業団体中央会
福井県福井市	福井ものづくり改善インストラクタースクール	ふくい産業支援センター
長野県諏訪市	信州ものづくり革新スクール	NPO法人諏訪圏ものづくり推進機構
静岡県静岡市	静岡ものづくり生産性向上推進リーダー育成スクール	静岡県産業振興財団
愛知県幸田町	ものづくり改善リーダー育成スクール	幸田ものづくり研究センター
三重県四日市市	三重ものづくり改善インストラクター養成塾	三重県産業支援センター
滋賀県草津市	生産性向上支援インストラクター養成スクール	しが産業生産性向上経営改善センター
和歌山県 和歌山市	和歌山ものづくり経営改善スクール	わかやま産業振興財団
広島県広島市・ 福山市	現場イノベーションスクール	ひろしま産業振興機構
宮崎県延岡市	改善インストラクタースクール延岡	宮崎県工業会

(注)1. 開催場所は直近に開催された会場。

2. 資料出所：各組織ホームページより金属労協政策企画局で作成。

資料38 カイゼンインストラクター養成スクールの活動の成果

機械加工専門の中小企業では、生産性30%向上、稼働率向上(60%までアップ)という成果があった。重機・クレーン用油圧シリンダ製造では、製造リードタイムの短縮が実現された。ある企業では、3人作業を2人に削減するという省人化もできた。

ある繊維メーカーでは、改善派遣事業を2回利用したが、いずれも大きな成果があった。1回目は、工程内不良対策、工程CT(サイクルタイム)平準化及び短縮、工程配置改善が進み、2回目は、伝票、帳票類見直しや工程内の不良改善が行われた。

高精度めっき処理企業では、生産性が約31%向上した。さらに、作業員の体力に配慮した治具を製作することで効率が向上し、治工具改善により、バッチ処理が可能となった。作業動線の改善や生産スペース拡張も可能になり、運搬台にキャスターを付けて負荷軽減するといった効果も見られた。

あるスクールが担当した複数企業における効果として、金銭的効果の例として、①1000万円/年削減、②827万円/年削減、③在庫削減2200万円分達成、④加工費削減1400万円/年といったものがあり、またQCDF面で測った効果の例として、①組立時間60%削減、②生産能力1.5倍、③生産リードタイム76%削減、④在庫70%削減といったものがある。

あるスクールにおける「効果の見える化」に向けた取り組みとしては、現場に対して「1歩1秒1円」というように数値で見せて、目標を示して動機づけを測ることに取り組んでいる。

ある半導体関連部材メーカーでは、製造工程の作業動線が38%短縮し、レイアウトも改善し、作業効率の向上、不良減少、品質向上といった効果がみられた。

高度熟練を要する工程（ロウ付け工程）では、作業効率の30%向上、人員4人から2.5人へ削減といった効果も出た。

あるアパレル企業では、スクールを通じた改善活動により、長年の赤字から黒字転換を達成した。改善前は、移動距離154m（25枚／ロット）であったが、改善後は移動距離88m（4枚／ロット）へ削減した。さらに、流れの改善として、裁断から縫製－検査までの流れが階層間で分断されていた流れを整流化することによりムダを削減し、生産性が向上した。これらの結果、黒字転換を達成し、新規ブランドへの取り組みも可能になった。

資料出所：東京大学ものづくり経営研究センター「デジタル時代におけるものづくり知識の拡散と成果」

（鑄造・鍛造）

- * 日本鑄造協会が2017年に策定した「鑄造産業ビジョン2017」では、会員企業に対し、
 - ・機械的な事故は起こしたくても起こすことができないような、二重、三重の安全装置の提案。
 - ・工場の機械化（自動化）は従業員の作業負荷の低減となり、若手社員の定着率も向上しクリーンファウンドリー化等で工場の操業の安定にも寄与。
などが打ち出されています。
- * 一方で、JILPT（労働政策研究・研修機構）が2019年に行った「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果」によれば、「鑄造・ダイキャスト」や「鍛造」が「主力製品の製造にあたって重要な作業内容」である企業において、「鑄造・ダイキャスト」「鍛造」が5年後に「機械に代替される」と見通しているところは、それぞれ7.9%、6.7%に止まり、「切削」18.2%、「表面処理」15.1%、「プレス加工」「研磨」15.0%などに比べ、低い状況となっています。作業負荷の低減、クリーンファウンドリー化による社員の定着率の向上、労働災害の防止、操業の安定という観点で、必要な機械化は促進していくべきであり、政府としても特別な支援を講じていくことが重要です。

(主な事業者向け補助金・助成金)

資料39 主な事業者向け補助金・助成金 (五十音順)

<ul style="list-style-type: none"> ・インバウンド需要拡大推進事業費補助金 ・エイジフレンドリー補助金 ・既存不適合機械等更新支援補助金 ・キャリアアップ助成金 ・業務改善助成金 ・心の健康づくり計画助成金 ・雇用調整助成金 ・サービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金 ・事業承継補助金 ・事業復興型雇用確保事業 ・JAPANブランド育成等事業費補助金 ・重度障害者等通勤対策助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 ・受動喫煙防止対策助成金 ・省エネルギー設備投資に係る利子補給金助成事業費 ・省エネルギー投資促進に向けた支援補助金 (エネルギー使用合理化等事業者支援事業) ・障害者介助等助成金 ・障害者雇用安定助成金 (障害者職場定着支援コース) (障害者職場適応援助コース) ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者福祉施設設置等助成金 ・小規模事業者持続化補助金 ・小規模事業場産業医活動助成金 ・職場環境改善計画助成金 ・人材開発支援助成金 ・人材開発支援助成金 (建設労働者認定訓練コース) (建設労働者技能実習コース) ・人材確保等支援助成金 ・人材確保等支援助成金(建設分野) (雇用管理制度助成コース) (作業員宿舎等設置助成コース) (若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック助成金 ・生産設備におけるエネルギー使用合理化等事業者支援事業費補助金 ・戦略的基盤技術高度化支援事業(補助金) ・地域雇用開発助成金 (地域雇用開発コース) ・中小企業組合等共同施設等災害復旧費補助金 ・中小企業・小規模事業者人材対策事業費補助金 ・中小企業等海外出願・侵害対策支援事業費補助金 ・中小企業等に対する省エネルギー診断事業費補助金 ・中途採用等支援助成金 ・治療と仕事の両立支援助成金 ・伝統的工芸品産業支援補助金 ・特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース) ・特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース) ・特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース・生涯現役コース) ・特定求職者雇用開発助成金 (被災者雇用開発コース) ・トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース) (障害者トライアルコース) (若年・女性建設労働者トライアルコース) ・日本発知的財産活用ビジネス化支援事業費補助金 ・働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース) (勤務間インターバル導入コース) (団体推進コース) (テレワークコース) ・副業・兼業労働者健康診断助成金 ・ものづくり・商業・サービス高度連携促進補助金 ・ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 ・両立支援等助成金 ・労働移動支援助成金
--	--

資料出所：中小企業庁『2020年版中小企業施策利用ガイドブック』

金属労協「2021年政策・制度要求」

VI. 国際労働政策

金属労協2021年政策・制度要求

VI. 国際労働政策

⇒ 国内外における「良質な雇用」の創出

- * ILO基本8条約中未批准2条約のうち、強制労働に関する105号は、障害となっていた公務員のスト指導者に対する懲役刑の問題が解消される見通しとなっていますが、差別に関する111号については、批准に向けた動きがまったく見られず、与党への働き掛け以外に方策がない状況となっています。
- * 2020年10月、『『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020～2025）』が策定されましたが、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の核心部分である人権デュー・ディリジェンスに関しては、ほぼ啓発活動が掲げられるに止まっており、その実現に向けて、一層の取り組み強化が必要となっています。
- * コロナ禍の下で、技能実習生も含めて外国人材は厳しい状況に置かれています。雇用調整助成金などを活用し、技能実習生をはじめとする外国人材についても、日本人従業員と同様、企業が雇用確保に全力を尽くすよう、政府として徹底を図っていく必要があります。実習先が事業・経営上の都合で技能実習を行わせることが困難となった技能実習生については、実習先と監理団体が転籍先を確保することになっていますが、最終的には、政府としてその責任を負っていくことが必要です。
また、技能実習生1号・2号について、通常の労働者と同様の解雇要件が適用されるとすれば、同一職種を前提に、通常の労働者と同様の労働移動の自由（実習先の変更）が確保されるべきであると言えます。
- * 特定技能は2年経過（2021年3月）後に見直し、技能実習制度は2022年見直しのスケジュールとなっていますが、特定技能は「生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある」産業分野に対する制度として、技能実習は「我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、その開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に協力する」制度として、それぞれの目的に即した制度への全面的な改正が必要となっています。

《要 求 項 目》

1. 国内外における中核的労働基準の確立

- ILO基本8条約中未批准2条約（強制労働の廃止に関する条約…第105号、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約…第111号）のうち、第105号に関しては、国家公務員法、地方公務員法の罰則規定の改正後ただちに批准を行うこと。
第111号については、ただちに批准を行い、その後、公務員の政治活動の規制のあり方に関して検討を進め、必要な改善を行っていくこと。
- 「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考に、日本版ガイダンスを作成すること。

新興国、途上国では、中核的労働基準が遵守されない状況も見られることから、海外事業拠点を有する企業に対し、人権デュー・ディリジェンスの義務化を図ること。

○公労使およびILOなどが参画し、日本企業の海外事業拠点における建設的な労使関係構築に向けた「海外事業拠点労使関係ガイドライン」を策定すること。

ガイドラインでは、企業に対し、中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）の厳守を促すこと。

<背景説明>

（ILO基本8条約）

II-3を参照（P.34）

（ビジネスと人権）

*2011年に発表された国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に対し、人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求めており、この一連の流れのことを「人権デュー・ディリジェンス」と呼び、まさに「指導原則」の核心部分となっています。

とくにその実施に際しては、

- ・内部および／または独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- ・潜在的に影響を受けるグループや、その他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
- ・影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からのフィードバックを活用し、人権への負の影響への対処の実効性を追跡評価する。

ことを提唱しています。

*「人権デュー・ディリジェンス」はわかりにくい概念ですが、要は企業において、労働災害防止と同じ活動を人権侵害の防止に関しても行う、と考えればよいと思います。2018年に発表された「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、人権デュー・ディリジェンスの概要、企業が行うべき具体的な行動について、詳細かつわかりやすい整理が行われていますので、これを参考に、日本版ガイダンスを整理し、活用を促進していくことが重要です。

*ただし、OECDガイダンスにおいて、

- ・国内法の遵守は企業の第一の義務である。
- ・国内の法令が多国籍企業行動指針の原則や基準に相反する国においても、デュー・ディリジェンスは、企業が国内法に違反しない範囲で同指針を最大限に守るのにも有用である。

としている点については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において、

- ・人権を尊重する責任は、事業を行う地域にかかわらず、すべての企業に期待されるグローバル行動基準である。その責任は、国家がその人権義務を果たす能力及び／または意思からは独立してあるもので、国家の義務を軽減させるものではない。さらに、**その責**

任は、人権を保護する国内法及び規則の遵守を越えるもので、それらの上位にある。

- ・国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられたILO中核8条約上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である。企業が人権を尊重する責任は、関連する法域において国内法の規定により主に定義されている法的責任や執行の問題とは区別される。

と規定されているのとはそぐわない部分であり、企業に対して注意喚起を行うとともに、日本版ガイドランスでは、「指導原則」に則したものとする必要があります。

- *新興国、途上国では、国内法が国際的に確立された基本的人権、労働基本権である4つの中核的労働基準（結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除）を満たすものとなっていない場合があります。このため、中核的労働基準が遵守されない状況も見られます。EUでは、2021年までに「人権・環境デュー・ディリジェンス法」を制定し、企業に対して義務化する方向で検討が進められています。日本においても、少なくとも海外事業拠点を有する企業に対しては、人権デュー・ディリジェンスの義務化を図り、現地の国内法の如何を問わず、ILO基本8条約に規定された中核的労働基準が世界中であまねく遵守されるよう、促進していく必要があります。

- *インダストリアルをはじめとするGUF（国際産業別労働組合組織）では、多国籍企業とGUFが、世界中の事業拠点と取引先における4つの中核的労働基準の遵守、モニタリングの実施、実効性の確保に関して合意し、サインするグローバル枠組み協定（GFA）締結の取り組みを推進しており、インダストリアルでは、すでにボッシュ、エレクトロラックス、フォード、ミズノ、ルノー、シーメンス、フォルクスワーゲンなど、47社でグローバル枠組み協定が締結されています。2017年7月のG20ハンブルク首脳宣言において、「我々は、多国籍企業に対し、適切に国際枠組み協約（＝グローバル枠組み協定）を締結するよう奨励する」ことが明記されており、また「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドランス」でも、

- ・労働者代表および労働組合を関与させた、例えば、労働協約に定義された苦情処理の仕組みやグローバル枠組み協定等を通じて、労働者が企業に対して苦情を提起できるプロセスを構築する。
- ・企業は、デュー・ディリジェンスのプロセスの設計および実施、労働者の権利に関する基準の実施および苦情の提起に労働者の参加を促すため、労働組合と連携したり、直接協定を締結することができる。労働組合との協定はさまざまな形式があり、職場別、企業別、産業別または国際的なレベルで締結することができる。それらには労働協約、グローバル枠組み協定、議定書および覚書が含まれる。
- ・企業と国際的な労働組合との間のグローバル枠組み協定、マルチ・ステークホルダーの苦情処理の仕組み、地域社会の苦情処理の仕組み、労働協約および企業のサプライチェーンの苦情処理の仕組みは全て、是正を可能とし得る、国によらないプロセスである。

- ・企業のサプライチェーンにおいて提起された苦情に関しては、(自らの事業において提起された場合に比べて) 利用可能な選択肢はより限られる可能性がある。サプライチェーンの苦情処理の仕組みを自ら設置するか、マルチ・ステークホルダーの苦情処理の仕組みに参加するかまたはグローバル枠組み協定に加入するか、いずれにせよ、自らの事情に照らして実行可能かつ適切なプロセスを設置または参加することになるだろう。

と指摘されており、「人権デュー・ディリジェンス」実践のツールとして、政府としても、「グローバル枠組み協定」を推奨していくことが有効と思われます。

(海外労使紛争)

* グローバル経済下にあつて、日本企業の海外拠点における労使紛争が頻発している状況にあります。とりわけ憂慮されるのは、1998年の「ILO宣言」ですべてのILO加盟国において遵守が求められている4つの中核的労働基準、なかでも結社の自由・団体交渉権への抵触に関する労使紛争です。

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

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

などが典型的な事例と言えます。明確な各国国内法違反、人権侵害という事例も増えてきていますが、一方で、ILO基本8条約には明らかに抵触するものの、国内法違反とは言い切れない、あるいは、合法の体裁を整えている場合も多く、「国内法に違反しなければよい」という意識が、国内法よりも優先すべき国際法違反の行為を放置することにつながっています。

* これらの労使紛争は、海外現地法人の日本人出向者や現地の経営者、マネージャーの中核的労働基準への理解・認識の不足や、労使対話の欠如から生じていることから、金属労協では、海外拠点における建設的な労使関係構築に向けて、国内外で労使参加のセミナー、ワークショップを開催しており、「タイ労使ワークショップ」は、在タイ日本国大使館の後援の下に開催しています。日本政府としても、ジェトロ（日本貿易振興機構）や一般財団法人海外産業人材育成協会の活動を通じて、日本企業のグローバルな中核的労働基準の確立と建設的な労使関係の構築を促進していくべきです。

* なお、海外展開先の国内法がILOの中核的労働基準を満たしていない場合、国連のグローバル・コンパクトでは、

- ・政府が人権（職場での権利を含め）の尊重を認めていないか、労使関係と団体交渉について適切な法的・制度的枠組みを提供していない国においては、労働組合とその指導者の秘密性を保護すること。

社会的責任規格 I S O 26000では、

- ・国内法で適切な保護手段がとられていない場合は、国際行動規範を尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立する場合は、国際行動規範を最大限尊重する。
- ・国内法が国際行動規範と対立しており、国際行動規範に従わないことによって重大な結果が予想される場合、その国での活動について確認 (review) する。
- ・国内法と国際行動規範の対立を解決するよう、関連当局に影響力を及ぼす。
- ・国際行動規範と整合しない他組織の活動に加担しない。

といった対応を求めており、企業に対する理解促進が必要だと言えます。

資料40 金属労協の開催している労使ワークショップの例 (2019年開催のもの)

**第7回建設的労使関係構築に向けた
タイ労使ワークショップ**

タイで事業を展開する日系企業における建設的労使関係の構築に向け、これまで6回にわたって、在タイ日本国大使館の後援を受け、労使参加のもとでのワークショップを開催してきました。2019年も下記の要領にて開催いたします。みなさまのご参加をお待ちしております。

開催日時： 2019年5月17日(金) 10:00-17:30	会場： AVANIアトリウム ホテル・バンコク
09:00から受付開始いたします。 昼食をご用意しております。 参加無料 日タイ語同時通訳付き	所在地：1880 New Petchburi Road, Bangkok 10310 Thailand 次ページ地図をご参照ください。

後援：在タイ日本国大使館

ワークショップの概要：建設的労使関係構築について

- タイ国労働省講演・報告
- タイ国経営者団体講演・報告
- 建設的労使関係構築の事例報告
- 質疑応答・意見交換(コメンテータ)
 - ・吉原茂充 フジツウ・ゼネラル・タイランド常務
 - ・マニット・ポムカーレークン ALCCT (タイ自動車労働会議) 会長
 - ・浅沼弘一 JCM事務局長

J M
indusri

**全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協・JCM)**

資料出所：金属労協国際局

2. 外国人技能実習制度、特定技能制度の制度目的に即した見直し

- 技能実習生をはじめとする外国人材について、コロナ禍の下においても、雇用調整助成金などを活用し、日本人従業員と同様、企業が雇用確保に全力を尽くすよう、政府として徹底を図っていくこと。
- 「事業上・経営上の都合」で実習先が団体監理型の「技能実習を行わせることが困難となった」技能実習生に関しては、実習先、監理団体の責任で円滑な転籍を図ることはもちろん、技能実習制度を創設した日本政府が、外国人技能実習機構を通じて、実習先確保の最終的な責任を果たすこと。
- 「本音と建前の乖離」が問題となっている外国人技能実習制度については、特定技能の導入に伴い、純粋に途上国・新興国への技能移転を図る、本来の趣旨に沿った制度となるよう、抜本的な見直しを行うこと。具体的には、
 - ・人権確保や賃金・労働諸条件の向上の促進という観点に立った、制度の総ざらいつ的な見直しを行うこと。
 - ・技能実習生1号・2号について、通常の労働者と同様の解雇要件が適用されるとすれば、同一職種を前提に、通常の労働者と同様の労働移動（実習先の変更）の自由を確保すること。
 - ・「技能実習に関する二国間取決め（協力覚書）」の締結できていない国からの受け入れは取り止めること。
- 産業・企業が特定技能制度を利用するに際しては、十分な賃金・労働諸条件が提供されているにもかかわらず、国内人材を確保できないことの立証を要件とすること。例えば、
 - ・特定産業分野の指定に際しては、当該産業の若年者の賃金水準が少なくとも全産業平均以上であることを要件にすること。
 - ・企業が特定技能外国人を採用する場合、ハローワークにおいて、地域における全産業平均以上の募集賃金を提示してもなお、国内人材を確保できないことの立証を義務づける「労働市場テスト」を実施すること。
- 外国人技能実習制度および特定技能について見直しを行うに際し、超少子高齢社会とDXの下におけるわが国の長期的労働力需給と人材の多様性の観点を踏まえ、わが国における外国人材の受け入れのあり様、たとえば、受け入れ規模のあり方や国籍の取り扱い、生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保などの観点について国民的議論を行い、基本政策を確立し、具体的な施策に反映させていくこと。
- 外国人技能実習制度および特定技能における「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上」との要件を実効的に確保するため、外国人技能実習生および特定技能外国人の賃金について、
 - ・日本人従業員の賃金台帳との比較。
 - ・ハローワークにおける募集賃金など地域の賃金水準との比較。を行い、「同等以上」かどうかのチェックを行っていくこと。
- 外国人技能実習生、特定技能外国人に加え、留学生に関しても、母国の送出国の規制に関し、日本政府の関与を強化すること。

○外国人技能実習生の死亡などに関し、継続的に情報を公開するとともに、外国人材について、生命の安全と国際人権規約の示す人権の保障、適正な賃金・労働諸条件、良好な職場環境・生活環境の確保などの状況について、詳細な掌握に努め、たとえば「外国人労働者白書」を作成し、公表すること。

<背景説明>

(外国人材の状況)

*2020年10月末時点における外国人材の雇用状況を見ると、コロナ禍にも関わらず、在留資格計で172万人、前年比4.0%増となっています。技能実習についても40万人、4.8%増となっており、とりわけ秋田、東京、神奈川、大阪、和歌山、高知、福岡、佐賀、長崎、沖縄では2桁の増加率となっています。

資料41 外国人雇用状況（2020年10月末）

(人・%)

都道府県	在留資格計		うち技能実習		うち留学		都道府県	全在留資格計		うち技能実習		うち留学	
	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比		前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	
全国計	1,724,328	4.0	402,356	4.8	306,557	△ 3.7	三重	30,054	△ 0.9	10,581	△ 1.6	1,489	7.8
北海道	25,363	4.0	13,400	3.5	2,455	△ 18.8	滋賀	20,011	△ 0.2	4,940	△ 4.9	688	△ 13.4
青森	4,065	4.2	2,573	3.3	211	△ 8.7	京都	21,560	6.8	5,372	9.1	4,147	△ 3.2
岩手	5,407	4.5	3,405	1.5	319	19.5	大阪	117,596	11.6	23,034	10.5	32,551	15.9
宮城	13,797	1.5	4,411	△ 1.3	4,358	△ 1.0	兵庫	44,441	8.2	12,472	5.2	8,710	0.7
秋田	2,402	9.0	1,355	17.6	140	△ 12.5	奈良	6,011	8.1	2,634	7.9	569	8.4
山形	4,744	5.5	2,641	4.5	111	13.3	和歌山	3,115	10.9	1,418	13.6	154	△ 18.5
福島	9,958	4.3	4,526	4.8	1,058	△ 4.0	鳥取	3,250	4.1	1,776	3.6	260	12.6
茨城	39,479	6.0	15,290	6.5	2,876	6.9	島根	4,405	5.3	2,028	1.1	199	6.4
栃木	27,606	0.8	8,303	2.1	1,788	△ 3.9	岡山	20,143	2.8	9,609	3.9	2,988	△ 12.4
群馬	44,456	13.1	10,234	0.9	6,071	109.1	広島	37,707	3.0	17,533	2.2	5,365	△ 1.1
埼玉	81,721	7.8	18,272	7.0	12,686	△ 4.3	山口	9,072	6.5	4,210	5.9	1,316	1.3
千葉	67,177	11.2	15,750	6.8	14,027	5.5	徳島	4,985	0.8	3,157	△ 3.4	328	11.9
東京	496,954	2.4	22,897	11.3	133,638	△ 9.1	香川	10,422	2.4	6,275	0.9	806	2.3
神奈川	94,489	3.2	14,046	11.1	10,896	△ 16.3	愛媛	10,430	6.6	7,062	5.8	306	△ 18.4
新潟	10,427	△ 0.0	4,357	2.0	1,380	△ 20.6	高知	3,473	10.6	2,209	12.0	224	△ 12.5
富山	12,027	1.5	6,272	1.0	330	△ 4.6	福岡	54,957	4.6	14,985	10.1	19,872	△ 2.5
石川	10,696	△ 2.3	5,558	△ 1.9	1,164	△ 10.0	佐賀	5,823	7.4	3,059	11.5	1,324	△ 8.5
福井	10,339	13.3	4,699	2.2	312	4.7	長崎	6,178	3.4	2,912	10.0	1,143	△ 10.6
山梨	8,360	2.4	1,991	0.8	507	△ 6.5	熊本	12,928	4.7	8,500	6.5	757	△ 16.4
長野	19,858	△ 0.8	7,080	△ 7.3	953	△ 18.2	大分	7,591	3.0	3,978	4.8	1,422	△ 7.4
岐阜	34,936	△ 1.3	14,626	2.3	2,044	△ 1.6	宮崎	5,519	9.8	3,879	9.4	517	9.8
静岡	65,734	1.8	15,894	3.8	4,033	0.9	鹿児島	8,761	4.5	5,861	2.4	462	△ 6.5
愛知	175,114	△ 0.0	44,268	2.4	17,527	△ 3.3	沖縄	10,787	4.6	3,024	29.1	2,076	△ 22.6

資料出所：厚生労働省

(外国人技能実習生)

- * コロナ禍が発生して以降、外国人材の解雇が相当程度発生しているものと思われます。出入国在留管理庁より、「新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生等に対する雇用維持支援について」という文書が発出されていますが、「新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が継続困難となった技能実習生」との記載があるのみで、たとえば、実習先における技能実習生の解雇要件などは明らかにされていません。従って、通常の労働者と同様の解雇要件が適用されるものと思われますが、通常の解雇要件が適用されるのであれば、通常の労働者と同様、労働者（実習生）の意思による雇用の移動が同一職種内で認められるべきです。これまでどおり自由な意思による雇用の移動を認めないのであれば、実習先に対しても、通常より厳しい解雇制限を課すのでなければ、バランスを欠いていると言わざるを得ません。
- * 実習先が事業上・経営上の都合で技能実習を行わせることが困難となった技能実習生については、実習先と監理団体が転籍先を確保することになっていますが、果たされていない場合も少なくないものと思われます。このまま放置されれば、わが国として、国際的な信用に関わってくることとなりますので、最終的には、技能実習制度を創設した政府が、その責任を負っていく必要があります。
- * わが国は、ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシアの14カ国と、「技能実習に関する二国間取決め（協力覚書）」を締結しています。送出機関の適正化をはじめ、技能実習を適正かつ円滑に進めるためには、締結が不可欠であり、締結できていない国からの受け入れは、取り止める必要があります。
- * 外国人技能実習制度については、法務省の「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」の報告書（2019年3月）でも明らかなように、外国人技能実習生の死亡・失踪、監理団体や受け入れ企業による不正行為が数多く発生しています。しかしながら、以前は公開されていた情報も、最近では明らかとされておらず、まずは情報公開が不可欠となっています。

資料42 外国人技能実習生の死亡・失踪の推移

							(人)	
項目	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
死 亡	24	23	29	35	25	35		
	6年間計						171	
	実習中の事故死						28	
	実習外の事故死						53	
	病死						59	
	自殺						17	
	殺人又は傷害致死による死亡						9	
	いずれに該当するか確定できない事案						5	
	上記のうち溺死（水死）						25	
失 踪	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058	7,089	9,052	
ベトナム	496	828	1,022	1,705	2,025	3,751		
中国	1,177	2,313	3,065	3,116	1,987	1,594		
ミャンマー	7	7	107	336	216	446		
インドネシア	124	114	276	252	200	242		
カンボジア				58	284	656		
その他	201	304	377	336	346	400		

資料出所：法務省

資料43 在留資格別の不法残留者数の推移

(人・%)

在留資格	2016年 1月1日	2017年 1月1日	2018年 1月1日	2019年 1月1日	2020年 1月1日	2020年 7月1日
総 数	62,818	65,270	66,498	74,167	82,892	82,616
短期滞在	42,478	44,167	44,592	47,399	51,239	51,049
技能実習	5,904	6,518	6,914	9,366	12,427	12,457
うち団体監理型 1年目	2,439	2,741	2,894	4,015	5,309	5,450
2、3年目	3,413	3,748	3,988	5,318	7,048	6,925
4、5年目	—	—	0	0	43	54
特定活動	1,633	1,910	2,286	4,224	5,688	5,964
留 学	3,422	3,807	4,100	4,708	5,543	5,170
日本人の配偶者等	3,433	3,287	3,092	2,946	2,687	2,621
その他	5,948	5,581	5,514	5,524	5,308	5,355

(注)1. 「留学」には、不法残留となった時点での在留資格が「就学」であった者も含まれる。

2. 資料出所：法務省資料より金属労協政策企画局で作成。

*外国人技能実習を行っている事業場における労働基準関係法令の違反事業場数を見ると、2017年の新制度発足後も、激増を続けています。2016年と2019年とを比較すると、違反事業場数は7割増となっていますが、賃金台帳に関しては3倍増、賃金の支払いや割増賃金の支払いに関しては2倍増となっており、とりわけ、最低賃金の支払いに関しては、実に5倍増となっています。新制度が、実施事業場における労働法令遵守に結び付いていないことは明らかです。

資料44 外国人技能実習における労働基準関係法令違反の事業場数

内 容	2016年	17	18	19	同(2016年=100)
監督指導実施事業場	5,672	5,966	7,334	9,455	166.7
違反事業場(合計)	4,004	4,226	5,160	6,796	169.7
労働時間	1,348	1,566	1,711	2,035	151.0
安全基準	1,097	1,176	1,670	1,977	180.2
割増賃金の支払	771	945	1,083	1,538	199.5
賃金台帳	338	448	450	1,089	322.2
賃金の支払	477	526	480	1,061	222.4
就業規則	470	551	596	843	179.4
労働条件の明示	505	541	517	732	145.0
衛生基準	531	473	556	708	133.3
健康診断	505	477	497	654	129.5
最低賃金の支払	90	92	178	469	521.1
法令等の周知		342	341	382	
寄宿舎の安全基準	153	148	144	162	105.9
うち機械・金属			1,937	2,134	

(注)1. 違反事項が2つ以上ある場合も、合計では1事業場としてカウント。

2. 資料出所：厚生労働省

(特定技能)

*海外の事例を見ると、先進国が外国人材を受け入れる際には、「労働市場テスト」(国内人材で充足されないことの確認)が行われるのが一般的です。たとえば韓国が2004年から導入した「雇用許可制」では、総理の下に設置された外国人労働者政策委員会が策定した「外国人労働者導入計画」において全体の受け入れ規模などが決定され、その中で産業ごとに割り当てられた人数を受け入れることになっていますが、個別企業では、内国人の求人14日間(主

要な日刊紙等に3日間以上求人を行った場合は7日間) 行っても労働力を確保できなかった場合に、雇用支援センターを通じて外国人労働者の雇用許可を申請することができます。使用者が正当な理由なしに内国人の採用を2回以上拒否した場合、外国人労働者の雇用は許可されません。

*わが国の特定技能の制度では、特定技能外国人を受け入れることのできる特定産業分野として認められるためには、「生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある」ことが必要とされています。しかしながら、労働市場テストはまったく行われておらず、産業独自の、あるいは他の産業を上回る「生産性向上や国内人材確保のための取組」が行われていることについて、根拠がまったく示されていない産業も少なくありません。

- ・産業として、少なくとも全産業平均以上の賃金水準であること。
- ・個別企業においても、ハローワークにおいて、地域における全産業平均以上の募集賃金を提示してもなお、国内人材を確保することができないこと。

を要件とする必要があると思われます。

資料45 非熟練労働者を中心とした外国人材受け入れの際の労働市場テスト

国	内 容
英 国	<p>非熟練労働者の受け入れは原則行っていない。</p> <p>第2階層（専門技術者）による労働者の受け入れには、適切な職務レベルや給与水準等の基準に加えて、労働市場テストが雇用主に義務付けられている。外国人労働者の受け入れが、国内の労働市場に害を及ぼすことを予防することが目的である。具体的には、国内での採用が不可能であることを証明するため、通常職安の職業紹介ネットワークやメディア等（全国紙、専門誌、よく知られた求人ウェブサイトなど）、2つ以上の手法により、28日間以上の求人広告を行うことが義務付けられる。雇用主は、例えば2週間の求人を2回に分けて実施することもできるが、1回の求人が7日間を下回ってはならない。また、国内での求人広告における給与額よりも高い額で外国人を受け入れたい場合は、再度その額で労働市場テストを行わなければならない。</p> <p>なお、例外として、求人を行う職種が政府の諮問機関 Migration Advisory Committee (MAC) が作成する「労働力不足職種リスト」に該当する場合は、求人の実施が免除される。職業分類（2018年4月現在で34職種）をベースに、各職種においてより詳細な職業名を限定している。エンジニア、科学者、IT技術者などが中心だが、看護師も含まれている。</p>
ドイ ツ	<p>EU域外の外国人が就労を目的として滞在する場合、一部の高度人材を除き、原則として労働市場テストに相当する「優先権審査 (Vorrangprüfung)」を行う。優先権審査は、連邦雇用エージェンシー所管の中央外国・専門職業仲介局 (ZAV) が当該職業ポストに適した国内労働力の有無を確認し、該当する求職者がいない場合のみ外国人の就労を認めるもので、国内求職者の就労優先と保護を目的としている。この他、中央外国・専門職業仲介局は、当該外国人の労働条件（特に給与額）が、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同一かという点も審査（比較性審査）し、条件が満たされれば、受け入れに同意する。</p>
フ ラ ンス	<p>現在のフランスの入国管理政策は、6カ月間以内の季節労働者を除けば、非熟練労働者の受け入れは抑制し、フランスの経済・社会発展への貢献度が高いと期待される高度外国人材については積極的に受け入れる選択的移民政策 (Immigration choisie) という政策をとっている。</p> <p>EU加盟国及びフランスと二国間協定を締結している旧植民地以外の国民を呼び寄せ、季節労働者として就労させるためには、まず、雇用主が地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) に必要書類を提出する。その際、雇用主が、積極的に求人活動を行ったことを証明する必要がある。また、季節労働の雇用契約期間は、4カ月以上6カ月以下でなくてはならない。提出書類に基づき、労働監督官は、雇用主の税・社会保障などの義務の順守及び住居の条件などを確認する。</p>
韓 国	<p>雇用許可制度は、国内労働市場で必要な労働力を調達できない企業が外国人労働者を合法的に雇用することができる制度である。単純労働業務に従事する外国人労働者を対象とし、常用労働者300人未満（雇用保険基準）または資本金80億ウォン以下の中小製造企業、農畜産業、漁業等において外国人の雇用を許可し、労働力需給に応じて適正水準の受け入れ規模を決定する。具体的な需給調整方法として、労働市場テスト、受入人数の総量規制（クォータ制）及び業種や事業所規模別の雇用許可人数を採用している。外国人労働者政策委員会は、経済や国内労働市場の状況、不法滞在外国人人数などを考慮し、必要に応じて外国人労働者導入計画の受入割当数を調整する。</p> <p>使用者は、内国人の求人を14日間（主要な日刊紙等に3日間以上求人行った場合は7日間）行っても労働力を確保できなかった場合、雇用支援センターを通じて外国人労働者の雇用許可を申請することができる。使用者が正当な理由なしに内国人の採用を2回以上拒否した場合、外国人労働者の雇用は許可されない。</p>
台 湾	<p>台湾では、「就業サービス法」第42条において、「台湾人の就労権利を保障するため、台湾人の就業機会、労働条件、国民経済の発展及び社会の安全を妨げない限りにおいて、外国人労働者を受け入れる」と規定されている。</p> <p>台湾では外国人非熟練労働者の受入人数に関する規則が定められている。つまり、各企業は外国人非熟練労働者を自由に雇用することはできない。</p> <p>外国人非熟練労働者の雇用を希望する雇用主は、まず初めに台湾で求人活動を行わなければならない。具体的には労働部に属する就業サービスセンターで求人票登録手続きをして、翌日に、全国的な就職求職サイトに台湾人労働者を対象とした求人広告を掲載掲載し、最低21日間募集活動を行う。同時に、新聞に求人広告を最低3日間掲載し、最低14日間、台湾人からの応募を待つことが義務付けられている。この間、台湾人からの応募があれば、原則的に雇用主は台湾人を雇用しなければならない。もし台湾人からの応募を正当な理由なく断った場合、外国人非熟練労働者を雇用することはできない。また、直近（2年以内）に台湾人労働者を解雇した場合も同様である。台湾人からの応募が全く無かった場合、もしくは応募者数が不足した場合、雇用主は労働部に外国人非熟練労働者の募集の許可を求める「人材募集許可」を申請することになる。「人材募集許可」が発行された雇用主は、その後の6カ月間、外国人非熟練労働者を募集する権利を有することになる。</p>
シンガポール	<p>非熟練外国人労働者に対する受入制度である労働許可制度については、申請対象となる出身国が、①マレーシア、②北アジア諸国（香港、マカオ、韓国、台湾）、③非伝統供給国（インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン）、④中国、に限定されている。受入予定数の公表はない。国内経済や各産業の成長、人口動態その他の諸状況を勘案して、受入数が調整される。</p> <p>企業がEパス（管理職などの高度技能者）、Sパス（中度技能者）保有者を雇用したい場合、シンガポール労働力開発庁のジョブ・バンク（オンラインの求人募集サイト）にて、同ポストを2週間以上公募しなければならない。この条件を満たさない申請は、却下される。ただし、求人広告掲載義務は、それを通じて応募してきた者を雇用する義務までを課すものではない。対象企業及び対象となる職は、10名以上の従業員を有する企業で、月額固定給料がS\$15,000以下の職とされている。</p>

資料出所：労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度』（2018年）より金属労協政策企画局で作成。

