

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第29巻第12号通巻321号

連合総研レポート

2016年12月号

No.321

CONTENTS

特集

「IoTやAIが描く社会」私たちの働き方・生活はどう変わる？

働き方の未来像
～労働環境の変化と今後の労働組合のあり方～

柳川 範之……………4

人工知能論の世界と実際の仕事

中沢 孝夫……………8

寄稿

技術革新（第4次産業革命）と働き方の未来

宮原 千枝……………12

巻頭言……………2

統計を巡る議論の本質

視点……………3

分断を深めた米大統領選挙

報告……………16

暮らしの底上げに向けて

－第29回連合総研フォーラム－

報告……………24

男性正社員の所定外労働時間が増加
～所定外労働を行った人の約4割に
賃金不払いあり～

第32回「勤労者短観」調査結果の概要(2016年10月実施)

最近の書棚から……………30

セバスチャン・ルシュヴァリエ著
『日本資本主義の大転換』

今月のデータ……………31

総務省 平成28年版「情報通信白書」より

IoT・AI等の導入で変わる私たちの働き方～テレワークはどこまで普及しているのか～

事務局だより……………32

統計を巡る議論の本質

中城吉郎
連合総研所長

今年の12月のGDP速報から、新しい国連の国際基準「2008SNA(A System of National Accounts: 国民経済計算体系)」に準拠した、新たな国民経済計算統計が順次発表される。

「2008SNA」はその前の国連基準である「1993SNA」から15年ぶりの改定だが、今回の一番大きな変化は、研究開発(R&D)がこれまで中間投入となっていたものを固定資本形成すなわち設備投資として扱うことになった点にある。研究開発は、知識のストックを増加させ、効率化や生産性の改善あるいは将来の利益を得ることを目的として実施される活動であるから、その蓄積を資産として扱うのは、知識集約化が進展する今日の感覚からすれば当然の変更と考えられる。しかしこれは、研究開発に関する統計の整備、標準マニュアル化が進んできたことにより漸く可能になったものである。ちなみに、今回の研究開発費の扱いの改定だけで、GDPを3%程度押し上げるものと考えられている。これに関し一部では今回の改定を名目GDP600兆円達成との関係で取り上げる向きもあるが、あくまで政治目標はコミットした時点の統計で判断すべきものであろう。重要なことは、知識ストックというものが国内の資本形成として統計的にも捉えられるようになり、これらを用いて生産性や潜在成長率等の分析・研究が更に進展することが期待されることである。

すでに諸外国では2008SNAへの対応が終わっているところが多い。カナダは2012年、米国は2013年、仏、英、独は2014年に対応済みになっていて、いずれの国でもGDP水準は押し上げられている。

人々の経済活動は多様化し、複雑化しているが、全体としては、まとまった経済秩序を形成している。これを解明するには経済理論の発達が必要だが、理論だけで解明することはできない。共通の尺度である基礎統計の発達がなければならない。SNAが最初に国連で作成されたのは1953年のことである。大きな発展がみられたのは、ノーベル経済学賞をとったリチャード・ストーンの活躍した1968SNAのときである。この時に、産業連関表、資金循環表、国民貸借対照表と国民所得勘定が統合され

た体系が出来上がった。しかし、旧ソ連邦や共産主義国は、1990年代に入るまでは物財とその分配に関するサービスのみを計上するMPS(物的生産方式)で、NMP(純物的生産)を算出していた。それからまだ四半世紀しか経っていないのだ。

GDPを巡っては、こうした発展がみられる一方で、用いられる基礎統計について、様々な議論が起きている。今年7月には、日本銀行が税務データを用いた分配GDPの試算を発表して話題となった。試算値自体の適否の議論はさておき、税務データは公表されるまでに時間がかかり速報には適さないこと、また税金を支払っていない者の所得は捉えられないので別途推計が必要なこと等の難点は以前から指摘されている。しかし、一般的に言えば、税務データを統計に積極的に活用することは望ましい方向といえる。上記の日銀の推計では個人住民税を用いているが、国税データも統計情報としてもっと活用することが考えられて良い。さらに言えば、政府の持つ行政記録(登録、届け出などの情報)で統計作成に活用しうるものを積極的に活用することは、統計の正確性・効率性の向上を図ることに通じる。また、民間に蓄積されているビッグデータ等の活用にも取り組むべきである。

世の中に溢れている広告・宣伝は、その製品・サービスの良い点だけを並べ、都合の悪い点を述べることはまずない。これに対して、統計は出てきた数字をありのままに示すところに意義がある。そして統計が信頼されるためには、技術的・質的な改善向上努力と同時に作成過程の透明性が図られなければならない。統計を巡っては常に様々な批判がある。一部は「都合の悪い数字」への批判もあるだろう。しかし、現在の統計が完全なものではないことも確かである。特に、シェアリングエコノミーに代表されるような、これまで伝統的に測定されていた市場と根本的に異なる市場で提供される新しいサービスの価値をどう統計に反映するかはこれからの課題である。開かれた議論と官民にあるリソースを積極的に提供し活用することにより一歩一歩進めていくことが統計の改善・発展の唯一の道である。

分断を深めた米大統領選挙

11月のアメリカ大統領選挙では、大手メディアや専門家の予想（希望）に反して共和党のドナルド・トランプ氏が勝利したことで世界中がショックを受けている。今回の大統領選挙では、大統領候補を選ぶ予備選挙から11月の本選挙までの一年にわたる選挙戦を通じて、トランプ候補のポピリズムによる分断を煽る政治手法で、アメリカ社会の亀裂はさらに深まった。選挙戦後も「反トランプ」デモ（12月19日の選挙人投票での逆転に期待を寄せて？）が大都市部で起こっている。一方、学校ではマイノリティーに対する差別・排外的言動や人種差別が起こるなど、社会的分断が如何に深く広がっているかを示している。

先のEU離脱を決めたイギリスの国民投票に加え、今回のトランプ勝利は、EU離脱、排外主義、反難民を標榜するヨーロッパの極右政党を勢いづかせている。日本においても、格差・貧困が拡大するなか、世代間対立、正規雇用と非正規雇用の対立、弱者バッシング、排外主義を煽るヘイトスピーチなど、分断社会が深刻化している。

■トランプ勝利の社会的背景

今回のトランプ勝利は、グローバル化の恩恵や富の分配から「取り残された」低所得の白人労働者層の怒りが大きな要因だと言われている。これまでは、白人労働者の多くは民主党を支持していたが、グローバル化による米国内の製造工場の海外流失で安定した雇用と所得を失い、配達・清掃・小売り等の低賃金労働にしか就けず、中間層から転落してしまった。

この「取り残された人々」に対し、グローバル化、移民労働者が雇用を奪っていると「仮想敵」を仕立て上げ、米国第一主義、保護主義（TPP離脱・NAFTA脱退）、排外主義（メキシコ国境に壁を築く、イスラム教徒の入国拒否、不法移民の強制退去）の言動で、分断を煽る選挙戦術に終始した。さらに、ヒラリー・クリントン候補や大手メディアなど既成の権威体制、エリート・支配者層（エスタブリッシュメント）に対する「取り残された人々」の不満・怒り（権威体制批判）を煽り続けた。

一方、民主党のヒラリー氏は選挙翌日の敗北宣言で、「この国は私たちの予想より遥かに深く分断されている」と語っているが、これは、グローバル化の配分から「取り残された人々」の閉塞感、不満・怒りへの共感・

理解が如何に不足していたかを物語っている。

先のイギリスのEU離脱（ブレグジット）は、EU統合で移民労働者に職を奪われたと感じている地方の労働者階級に支持されたとされている。さらに、今回のトランプ・ショックは、欧州の政治情勢にも大きな影響を与えている。今年12月のオーストラリア大統領選、イタリアの憲法改正の国民投票、来年にはオランダの総選挙（3月）、フランス大統領選挙（4月）、ドイツ連邦議会選挙（秋）などがあり、EU離脱、排外主義、反難民を標榜する極右政党もトランプ勝利を受け、同様にグローバル化、EU統合、移民・難民などを仮想敵に仕立て上げ、社会的分断を扇動するだろう。

■日本でのポピリズム政治と社会的分断

日本では、「自民党をぶっ壊す」と訴えて誕生した小泉政権が、「既得権（守旧派）」のレッテル貼で常に仮想敵を作りだし、同様に「小泉劇場」と言われるポピリズムによる分断政治を行ってきた。そして構造改革の名の下に進められた新自由主義的な経済・財政運営、規制緩和等により、格差・貧困が拡大した。

その結果、安定した仕事に就けない就職氷河期世代の絶望的な叫びとして、『丸山眞男』をひっぱたきたい 31歳フリーター。望みは、戦争。』（論座2007年1月号）という小論文まで出ている。特定民族に対する排外主義的言動を煽るヘイトスピーチなども若者層に浸透しつつある。さらには、障害者施設での悲惨な殺傷事件、福島原発事故で自主避難している子どもへの「いじめ事件」も起こっている。

日本でも、アメリカと同様に「取り残された人々」の絶望感・閉塞感が、自分より弱い者への「いじめ」、異質なものへの排除意識という形で、社会的分断がより深く広がっている。

この社会的分断・亀裂の克服には、グローバル化の負の影響（格差・貧困の拡大・固定化）の是正に向け、仕事に役立つ技能・知識を高める教育や職業訓練への支援強化、就学前教育から高等教育にわたる教育費負担の軽減、就労インセンティブのある給付付き税額控除など、社会的再配分を通じて中低所得層を支える。そして、「取り残された人々」の生活・将来不安を払拭し、中間層の厚みを増すことで、社会的な連帯・共助、多様性・包摂の意識醸成が必要である。

（連合総研 副所長 小島 茂）

働き方の未来像

～労働環境の変化と今後の労働組合のあり方～

柳川 範之

(東京大学大学院人文社会系研究科教授)

1. 急速な環境変化

情報技術 (IT) や人工知能 (AI) の急速な発展が、マスコミを賑わすことが多くなり、労働者を巡る環境は、今後大きく変わるのではないかとされている。また、グローバル化の進展や少子高齢化・人口減少等、日本の経済構造は、好むと好まざるとにかかわらず、様々な面で大きな変化に直面することが予想されている。本稿では、このような技術革新を中心とした急速な環境変化が、働き方にどのような変化をもたらすのか、そしてそのような環境変化の中で労働組合に期待される役割について、簡単に整理することにした。

2. 時間と場所にとらわれない働き方

AIやロボット技術の進展は、非常に速いものがあり、今後、技術革新は働き方に大きな影響を与えると考えられる。その際、最近マスコミ等で取り上げられるのは、ロボットに仕事を奪われる等のやや悲観的な論調であるが、少し長期的な視点でみた場合には、このような技術革新は働く側に大きなメリットをもたらすはずだし、またメリットをもたらすような社会を形成していく必要があるだろう。

大きなメリットとして考えられるのは、技術革新によって、時間と場所にとらわれない働き方ができるようになる点だ。かつては、何かの作業をする場合でも会議をする場合

でも、同じ場所に一堂に会することが不可欠な場合が一般的であった。そのため、決められた時間に同じ場所に集まっていることが、労働の重要な要素であった。しかし、情報技術の発展は、このような時間と場所の制約を、かなり緩めていくことを可能にした。たとえばすでに今でも、電子メールでやりとりすることによって、同じ時間に同じ場所において顔を合わせて相談しなければならない案件は大きく減っている。またテレワークに代表されるように、会社に出社しなくても、インターネット等を活用することで、在宅でできる業務も増えてきている。

今後は、技術革新によって、この点が大きく進展し、より一層時間と場所にとらわれない様々な働き方が可能になってくるはずだ。

それによって働き方はどのような影響を受けるだろうか。まず、一番大きな点は、働き方の自由度が各段に拡大するという点であろう。たとえば、子育てや介護のために自宅にいる場合でも、今よりもずっと充実した形で働くことが可能になるはずだ。あるいは、地方にいながらにして、都心での仕事ができるようになれば、より自分が住みよいと感じる場所に住んで働くことが可能になる。

さらには、今までは、その会社に出社して仕事をしなければいけないという物理的な制約から、同時に二つの会社で仕事をするというのはほぼ不可能であった。しかし、時

間と場所にとらわれない働き方が可能になれば、例えば、右のパソコンでA社の仕事をしながら、左のパソコンでB社の仕事をするといった具合に、同時に複数の会社に所属し仕事をする事も、ずっと簡単にできるようになるだろう。

ただし、技術的にこのような自由度を労働者が確保できるようになったとしても、法制度がそのような自由度に合った形になっていないと、労働者は実際には自由度を十分に享受できない。したがって、技術革新に合わせて、どのような労働法制を新しく整備していくべきかが今後の重要な検討課題だろう。

また、上述のように複数の企業に所属できるようになったとした場合等に、労働者がどこの組合に所属すべきかなども、改めて考えなくてはいけない課題だろう。また、自由度を労働者が獲得することによって、単に企業で雇用される形で働くだけでなく、もっと多様な働き方が増えるという点にも注意する必要がある。たとえば、請負のような形で働く場合も出てくるだろうし、独立自営業として活動する人も多く出てくるだろうし、またそれらの組み合わせで複業をする人も出てくるだろう。これらの多様化する働き方について、どのような法制度を整備するのか、組合としてどのようにかかわっていくべきかも、大きな課題であろう。

3. 企業組織が変わる

このような技術革新は、労働者に自由度をもたらすだけではなく、企業組織のあり方についても本質的な変革を迫るものだろう。そのポイントは、第一に変化のスピードが速い点と、第二に技術革新によって、企業組織のあり方そのものが大きく変わってくると考えられる点だ。

まず、第一の変化のスピードが速い点は、産業構造の急速な変化を企業に迫ることとなる。冒頭で述べたように、AIの進化等によって、人々の仕事が奪われるのではないかという不安も、この点にかなり関係している。技術が急速に変わっていくとすれば、企業経営もそれに合わせて急速に変化していかざるを得ず、例えば注力する部門等は大きく変わっていくだろうし、場合によっては活動

する産業分野ですら変わっていく可能性がある。

そして企業が変わっていく中では、そこで働く従業員もかなりの程度ついていかざるを得なくなる。企業活動を変化させるのは従業員の動きであるからだ。

また、企業が市場から退出してしまうということも当然あり得る。労働者は、この企業に属していれば安心ということではなく、労働者が企業を超えて適材適所で働けるような体制づくりが急務であろう。

より将来的な視点で考えると、業績が大きく悪化し苦しくなるから、企業が倒産したり市場から退出するのではなく、もっと柔軟に企業組織の存続が決まってくるような時代が来ると考えられる。それが企業組織のあり方そのものが大きく変わるという第二の点に関するものである。

技術革新がもたらした、大きな変化の一つは、組織を立ち上げるセットアップコストの大幅な低下である。この点は企業を新しく立ち上げるコストを削減しただけではなく、企業を退出させるコストも大きく低下させた。環境変化が速いことと合わせて考えると、企業は永続的に存続する存在ではなく、むしろ一時的にある業務や生産をするためにできた組織という形をとっていくと考えられる。つまり、企業がプロジェクト型の組織になっていき、ある程度組織のミッションが実現されたら、プロジェクトを畳み、企業は解散し、また新しいプロジェクトを実現すべく、メンバーや設備を組み替えた企業が立ち上がるという時代になっていく可能性が高い。

このような企業組織のあり方の変化は、当然のことながら、これからの労働者の働き方に大きな変革を迫るものとなる。非常に単純化していえば、今までの労働政策においては、企業は強い立場にあり、ずっと存続し続けることが暗黙の前提になっていた。しかし、その企業が倒産をしたり、労働者が働き続ける期間よりずっと短い寿命で市場からなくなってしまうとすれば、発想を抜本的に変える必要がある。

もちろん、すべての企業がそのように短い存続期間になるとは限らず、ずっと永続性をもって活躍する企業は、これからも存在し続

けるだろう。しかし、そのような企業がごく一部になってしまう社会になった場合に、どのように労働者の働き方を守るかという視点で考えたときには、抜本的な発想の転換が必要となってこよう。

4. 基本的な問題のポイント

それでは、このような時代に求められる働き方の抜本的視点は何か。もちろん企業に安易なりストラや一方的な配置転換等を求めず、労働者の生活環境を守るよう要求していくことは、引き続き必要な対応であるだろう。

しかし、上述したように企業組織全体が大きな荒波にさらされ、方向転換を余儀なくされる状況においては、それに合わせて働く側も方向転換していかないと、企業全体の生産性が大きく低下してしまい、結局のところ労働者を守れなくなってしまう。

また、企業自体が市場から退出してしまう、あるいはそもそも時限つきでしか存続しない経済になっていった場合には、解雇されないようにするというだけでは、雇用は守れなくなってしまう。

このような事態においては、雇用を守るためには、今いる会社に居続けることができるようにすることではなく、新しい企業で雇用されるようにすることであり、そのための能力を身に付けていくことが、どうしても不可欠になってこよう。

必要なことは、会社を移ることができる能力を身に付けることであり、そのための後押しを政策等によって行っていくことである。そのためには、新しい活躍場所で必要とされる知識を獲得できるような機会ができるだけ提供されるようにすることが必要になるだろう。またそれと同時に、今まで蓄積されてきた知識や経験を整理し、新しい職場環境でも生かせるようにする、そのような教育あるいは技能訓練も必要になってくるだろう。

基本的なポイントは、いかに安定を実現させるかを考える際の構造が抜本的に変化している点にある。生活者は安定を求める。それは当然のことだろう。しかし、残念ながら、今までと同じ仕組みで同じように働くことは、安定を保証しない。それは、世の中や環境が激しく変わっていくからだ。変化に応

じて働き方や仕組みを変えていかないと、安定は実現できない。

5. これからの労働者を守るには？

これらの技術革新によって、これからの労働者をどう守るのかという点を、労働組合の今後の役割という観点から、考えてみることにしよう。上述したように、これからは企業を超えた活動がより求められることになるだろう。そのためには、労働組合の役割は、今までより一層重要になってくるだろう。

まず、企業に就職をした労働者は、企業に対して情報劣位にあったり、交渉力の面で劣る立場に置かれたりすることはあり、これを是正する手段としての労働組合の役割は、今後も必要となるだろう。その点は、技術革新によって、個々の労働者が、より自由度を獲得できることにより、より強い立場で交渉できる、あるいはより自律的に活動できるようになったとしても、必要な活動だろう。

しかし、今後のことを考えると、就職する前の段階において労働者の立場を強めるような活動が、労働者を守るためにはもっと必要なのではないだろうか。

現在の状況を考えても、新卒での就職活動時あるいは再就職活動時、転職を考える際に置かれている状況は、既に企業に就職している労働者とは比べものにならないくらい、その企業についての情報が乏しい。また、何とかしてこの会社に就職しなければという意識から、交渉力が極端に弱くなってしまい、思わぬ条件で就職を決めてしまう場合も少なくない。情報劣位にある労働者を支え、より交渉力を高め不利な労働条件等を改善させるという観点からは、むしろ就職する前段階においてこそ、労働組合的な活動が求められる。

たとえば、今巷では「ブラック企業」という言葉がよく聞かれる。悪質な労働環境の下で働かされるような状況は是正する必要がある、そのような環境で働いている人々を支えるような活動は当然必要である。しかし、もっと必要なことは、そのような企業で働いたりすることによって、どのような環境に置かれるかを、働き始める前に人々に正しく情報として知らせる機能であり、また不利な雇用条件で契約を結ばないように、あるいは場

合によってはその会社への就職を思いとどまるように、注意をしてアドバイスをする機能であろう。

この点は、単にブラック企業と呼ばれている企業に関するものだけではない。通常の会社への就職の際にも重要である。例えば大学生は就職活動を行うことによって、自分が働きたいと考える産業や企業の情報がある程度は得ることができる。OB訪問等を行うことによって、その企業での働き方の実態についての情報もある程度は獲得できる。

しかしながら、そのような就職活動によって得られる、その企業の働き方の実態に関する情報は残念ながら、極めて限られたものである。この点は、企業の側にも言えて、詳細な面接等をするにしても、やはりその学生の本質的な部分に関する情報は十分にわからない中で採用の合否を決めざるを得ないのが実態であろう。

そうなってくると、当然のことながら、「こんなはずではなかった」「こんな実態とは知らなかった」ということが多発することとなる。完全にすべての内容を理解し、情報の非対称性をすべてなくすことは不可能だろうから、ある程度のミスマッチが生じるのは仕方がない。しかし、ある程度だれかがサポートしてくれれば、あるいは必要なアドバイスをしてくれたのであれば、避けられるミスマッチはかなりある。働いている実態を何よりもよく知っている労働組合が、適切なアドバイスをし、情報提供をすることができれば、単にブラック企業への就職を避けるという点のみならず、このような不十分な情報から生じるミスマッチがかなりの程度防げるはずで、それは今、多くの就職を考えている人々にとって、とても有意義な活動ではないだろうか。

情報提供の問題だけではなく、交渉力という観点からもこの点は重要である。就職できるかもしれないという状況に置かれると学生の側の交渉力は極めて弱くなりがちである。かなり問題のある労働条件であっても飲んでしまったり、そもそも十分に契約条件を確認する機会がないまま、合意してしまうあるいは合意せざるを得ない環境に置かれる場合もあるだろう。そのような場合に労働組合が交渉の手助けができるのであれば、一

方的に不利な条件で契約をすることなく、不利な雇用条件で合意することなく、働くことが可能になるはずだ。

以上は、どちらかといえば、現在の新卒の労働市場を前提にした議論であるが、上で述べたように今後は、他の企業に移って働き続けるという機会がどうしても増えてこざるを得ない。また、働いていた企業がなくなってしまう新しい企業でもう一度働くという事態も増えてくるだろう。つまり、広い意味での転職する人が今よりも圧倒的に増えてこざるを得なくなる。

今まで働いてきたのと同じ産業で働く場合には、ある程度情報もあるかもしれない。しかし、前述のように技術革新が激しくなる今後の経済環境下では、同じ産業の同じ職種で、再就職先が見つかるとも限らない。また、たとえ同じ業種であっても、企業が違ったり仕事のやり方や職場環境は大きく異なることがあり、かえって情報劣位の立場に置かれることもある。よって、今後は再就職や転職を考える際にも、上記のように、働く人をサポートし、情報を提供し交渉力を高めるような役割が一層重要になってくる。

この点は、現状ではたとえば転職支援の会社が行っているようなサポートであろう。しかし、これらのサポートが提供できるのは、かなり高給の転職に限られるのが現状であるし、やはり働いている実態をよく知っていたり、あるいはきちんとした交渉力を発揮できるのは労働組合という場合は多い。

もちろん、現状ではこのような活動を労働組合が行うのは難しいという面があるのは、事実だろう。そもそも、まだ働く以前の学生は労働者ではないし、企業別労働組合が基本の日本においては、別の企業への転職をバックアップすることも難しい。しかし、労働者を広い意味でとらえたときには、このようなサポートはどうしても必要になってくるのではないだろうか。将来の労働者をバックアップしサポートすることは、労働者にとって圧倒的にプラスになるし、やがては、その人達が就職した後で、労働組合員として活動してくれることも期待できる。これからは、このような長期的視点、広い視野に立った組合活動が広がっていくことを是非とも期待したい。

人工知能論の世界と 実際の仕事

中沢 孝夫
(福山大学経済学部教授)

1. 「人工知能」の可能性とは

東京都区内の住宅街の多くは、路地と坂によって成り立っている。密集する住宅街には、大小、無数の集合住宅と小規模住宅が建てられ、増大する宅配便や郵便の配達をますます緻密化させている。

例えば路地と坂の多い「街」での宅配便の仕事を見ていると、それは働く人の脚力と腕力が欠かせない。つまり重労働である。配達用の小型自動車は利用出来ず、大きな乳母車のような籠に30個20個といった荷物を乗せて、徒歩で配達している。夏の日盛りの中を、彼らが大汗を額に流しながら、荷物を載せた籠を押して坂を上る姿をみていると、働くことの大切さと大変さを感じず。

そうした「仕事の風景」に対して、ドローンが発達するから「配達」の仕事はスピードアップするし「楽になる」、といった意見があるが、ドローンの役割は拡大するにしても、混み入った高低差のある路地を配達する彼らの仕事が楽になることはなさそうだ。

何故なら、1.5メートルから2メートルと言った入り組んだ幅の路地での配達には、さしあたって主に、人力で行われる以外にない。あるいは100戸の集合住宅のエントランスに、勝手に荷物を置くわけにはいかない。宅配ボックスに宅配便を置くことはできるが、10戸、20戸の、しかも古い集合住宅や路地の戸建ての玄関先に、印鑑やサインが必要な、個別の宛先の荷物は勝手に置けないのである。つまり1個につき、100円、150円といった配達料の安さを改

める必要はあるが再配達が不要になることはない。

「人工知能(論)」や「IoT」あるいは「インダストリー 4.0」に関する議論に登場する「仕事」の話を読んでいて奇妙な気分になるのは、「具体性」の欠如にある。私はそうしたテーマの関連本を10冊ほど読んでみたが、「未来の仕事」に関する事例の説得力のなさに驚いている。

例えば「Harvard Business Review」の「人工知能」の特集を書籍にした『人工知能』（ダイヤモンド社、2016年9月）には次のような文章がある。（執筆者はハーバード大学のビジネススクール、MIT、東京大学といった学校の先生やヤフーの関係者など13人である）。

「(画像認識の発達は) 医療分野も有望だ。過去の患者の診察データを蓄積することによって、X線やCTによる画像判定は人間の医者を超えることになるだろう」

「建築現場での簡単な組立作業は機械が代替するようになるだろう。食品加工工場などにおける生産効率上がることはもちろん、製造可能な製品の種類も増える。また、グーグルが研究を進める自動運転やアマゾンドットコムが実現を目指す自動配送のように、物流が完全に自動化することが予想される」

「機械翻訳が実用レベルに達するだけではない」「言葉の壁が存在しない世界が生まれ、翻訳や外国語学習という行為そのものがなくなる可能性がある」

「デープレラーニングの発展」により「職人の

ノウハウを自動化できる時代がやってくるだろう」「自動化によって、習得まで何十年も要する高度で繊細な職人の技術を機械で再現できる日がやってくる」

「いまや自動車でさえドライバーなしで自走しつつある」

「デジタル技術のおかげで世界はもっと豊かで裕福になり、人々は単調な仕事やつらい重労働から解放されてゆく」

2. 大切なのは「具体性」

紹介はこの辺でやめておこう。私が驚いているのは、これらの文章が40年前、50年前に書かれたのではなく、昨年(2015年)と今年に「これから」のこととして記されているということだ。しかし現実はずっと次のように進んでいる。

例えば、心臓病の外科手術について考えてみよう。日本の医療機器をはじめとして、オランダ、ドイツ、イスラエルなどの各種の検査機器は、心臓の細部まで実に明瞭に画像化する。医師はその画像を患者に見せながら、大動脈弁や僧帽弁の劣化の具合であるとか、バイパス手術の必要性を説明する。あるいは動脈の狭窄具合を画像で見せながら、「以前、リウマチを患ったことはありませんか」などと患者に質問したりしている。患者の過去の病歴が全てわかればなお良いが、技術の進歩は日進月歩なのでそうはいかない。

引用文にある「画像判定は人間の医者 of 精度を超える」とは、どういう意味だろう。医師は聴診器によってではなく、画像判定によって診断し、治療・手術をしている。しかも医師の説明によれば、現実には患者の身体を切り開き、患部を直接見ることによって、画像診断の段階では「生体弁」を残すことが可能と考えられたが、実際は無理であることがわかり、用意しておいた「人工弁」に急遽、変更したりする。こうした事実は外科医にインタビューすればすぐわかるし、専門誌を読めば、素人にもわかる部分はある。

胃カメラにしてもCTスキャンにしても、あるいは心臓をはじめとした、さまざまな部分の「画像」は、数十年かけて日々、進歩・変化している。しかしそれを判断材料として使用する

るのは医者である。また手術もメスの開発を含め自動化が進んでいるが、最終的には医療機器を使う医師の判断と技能を必要とする。また学校の成績でいえば、「優」の技能をもつ外科医と「可」の技能しかない外科医では全く異なる。またここで紹介しているダイヤモンド社の「人工知能」以外の本になるともっとひどい。「アメリカの画像診断の医師の賃金は高いので、インドにデータを送り診断を依頼するアウトソーシングがおこなわれるだろう」などと「予測」する本すらある。

例えば1957年にMITが、NCを開発し、工作機械の画期をなし、その後の工作機械の進歩と発展は目をみはるものがある。戦後、ドイツやアメリカの後発として出発した日本の工作機械は、その後のCADの発達とあいまって、超高速の五軸の機械や、数百の工具を操る機械が登場し、こちらも日進月歩だ。それらの工作機械の発達も、他の機械、つまり医療機器などの進化を支えている。それは「高度で繊細な熟練」をNCに置き換え、再現性を精密化しているということでもある。しかしそれを使いこなすのは人間である。

あるいは木工機械でもよい。プレカットの登場は建築現場での作業を限りなく少なくし、かつ大工の熟練を減らしている。建て売りの現場を見学するとよい。積み木細工のように単純化された作業がそこにはある。それは工期を短縮し、コストを下げ、仕上がりを均一化している。

翻訳機械はどうだろう。これは出来ないことがはっきりしている。文系と理系を架橋し、基礎情報学を深めている素晴らしい学者である西垣通氏の『人工知能は人間を超えない』(中公新書)を読むと、その辺がとてよくわかる。例えば「Where is a washroom ?」を「ちょっと失礼します」と訳した方が適切かもしれない場面があることを例に、翻訳とは訳者と原作者のコミュニケーションであると述べておられるが、まったくである。

例えば、トクヴィルの名作「アメリカのデモクラシー」の旧訳と新訳を読み比べてみるとよい。同じ本からの翻訳とはとても思えない。そもそも「文体」などという概念はコンピュータには存在しない。

3. 「深層学習」と「特定目的」

ドライバーなしのクルマの事例など、「まだそんなことを言ってるの」といった気分になる。問われているのは、加害にせよ自損にせよ、あるいは不可抗力にせよ、事故をおこしたら誰の責任なのか、道路交通法はどう変わるのか、各種保険の扱いはどうなるのか、といったことである。ドローンも同様だが、遠隔制御が可能な各種の機械は、自爆テロの道具たり得ることを含め多面的な制約が必要だ。技術革新の進捗それ自体は驚くほどのことではない。

またそもそも、クルマというものはA地点からB地点に移動する道具なのか、それともドライバーとしてハンドルを握り、マシンを操っているかのように思えることが楽しいのであって、酒を飲みながら自動運転のクルマに乗ってられればよい、ということではないのはいいか、といったことをトヨタの設計者と討論したのは20年前のことである。そんなことを幾つかの雑誌に寄稿したあと、「トヨタを知ること」(赤池学との共著)と題して上梓した。

こうしたことに関して、今日の人工知能論に繰り返し登場する「深層学習」という言葉に置き換えられている「画像認識」の技術開発の先駆者であり95年に自動運転のクルマを製作したカーネギーメロン大学の金出武雄氏は、「(深層学習)も限られた範囲で仕事をこなし特定の能力で人間を超えるだけ。AIは人間と共存していく」(日本経済新聞、2016年10月31日付け)と、実にシンプルな発言をしている。真に先端に立つ人の言葉にはまぎれがない。

私がトヨタ論を上梓した頃は、まだガソリンは値上がりし続けるという予測が強く、燃料電池の開発などの話題が優先だった。ただ、話題の基本は、技術の進歩が選択肢を広げるという問題意識にあった。そして、この考え方はいまでも変わらない。電気自動車も自動運転も、世界にある何億台というクルマにとってかわることはない。そのようなクルマを供給するメーカーと、それをマイカーとして選択する消費者がいる、ということである。

あるいは、碁や将棋、チェスの第一人者をコンピュータが破ったと、囁き立てる人がいる。碁も将棋もチェスもルールとデータがある。それゆえ過去のデータの入力が可能である。で

はその碁のマシンは将棋も指し、チェスもするのだろうか。

技術革新によって「特定目的」のものを開発することはできる。それゆえ工作機械は進歩し、半導体技術もパソコンも進歩した。ただ、人間は価値観をもち、そのことによって「特定目的」を設定するのである。

以前テレビで「はじめてのおつかい」という、子供が近所に買い物に行く番組があった。涙と爆笑の番組だったが、彼ら(つまり私たち)は「おつかいに行く」という行動を通してさまざまなデータ化されない学習(経験知)をする。

世の中の多くの「仕事」がそうである。ルーチン化されているように見える仕事も、日々、たくさんのトラブルや、思いがけない出来事に遭遇する。それは工場の仕事でも、セールスでも、事務でも同様である。人は経験を通して能力を蓄積する。

「人工知能」論者の多くは「組み立て作業などは機械が代替する」というが、「どのような職場」の「どの部分が」と説明することができない。それは具体的な仕事を知らないからである。例えば、自動機では個別組立設備の「ワイヤーハーネスを通す」といった簡単なことができない。当然である。個別だからだ。自動化するものの多くは「定型的で大量」なものである。それゆえ自動化できるものはどんどん自動化している。

IoTとはあらゆるものがインターネットにつながるという意味だそうだが、西垣通氏が指摘するように、基本的には「人工知能」も「IoT」も「インダストリー 4.0」もみな同じである。共通項は(ビッグ)データの集積とその利用のことである。

人工知能関連本には、シンギュラリティ(技術的特異点)という言葉が頻繁に登場する。人工知能の能力が爆発的に上昇して、「不老長寿も可能になる」とのことである。それは2045年だそう。ずいぶん具体的な数字だがなぜ2045年なのか、どのようにそれは実証されているのかは誰も説明しない。「誰それが言っている」という引用だけである。どんなに偉い人が言おうと30年後、40年後のことが担保されることはない。その発言者も責任能力をもたない。

つまり「科学」と「空想」と「無邪気なデマ」などが入り交じっているのが「人工知能の世界」である。私たちに必要なのは、「可能性がある」「かも知れない」「仮に」といった限定句が頻繁に登場する文章を前にした時の冷静さである。

例えば『ものづくり白書』（2016年版）で紹介されている「製造業のIoTの活用に向けた政府の取り組み」などは「無邪気」の典型である。「白書」によれば、「第四次産業革命と呼ぶべき大変革が着実に進みつつある」「IoT・ビッグデータ・人工知能時代の到来である」とし、続いて日本の2030年の「製造業のあるべき姿」として、「ものづくりは『ものを作る』ことから『付加価値を作る』ことへ変化」する、となっている。いったいどのようなメンバーがこうしたことを書いているのだろう。ものづくりとはこれまでも、これからも常に付加価値づくりである。私たちは実に困った政府を持っている。

4. 技術革新と責任・現代の錬金術

近代化学は「錬金術」抜きには語れない。錬金術師たちのさまざまな取り組みによって、硫酸や塩酸など沢山の化学薬品が生成された。錬金術師の目的はあくまでも「金」をつくることであつたのだが、「成果」は別のところに現れた。

「インダストリー 4.0」「IoT」「人工知能(AI)」といった今日の「狂騒」を見ていると、錬金術の世界を連想するのは、その主張者・主導者の言論の持つ真実性といかがわしさにある。言論の自由というのは、ソクラテスやアリストテレスの時代から、議論を積み重ねることによって真理に近づく、という共通の理解があるからである。それゆえソフィスト(詭弁家)の存在も意味があつたといわれるのである。

また現代社会が「言論の自由」を擁護するのは、思想・信条の自由な表現が、「認識」と、社会の進歩を促すからに他ならない。しかし「言論空間」というものは、何時の時代でも、「製造物責任」や「消費者保護」が不要なので、「空想」と「科学」と「デマ」が入り乱れる。

しかし私たちの「仕事」というものは、常に「個人」と「組織」に、責任と義務とを課している。それは必ず「具体的」なものであ

る。また法人も「人」であり、当然にしてプライバシーというものがある。プライバシーは基本的に秘匿される。公開される情報は、公開する側に「必要性」があるのが一般的だ。

企業の「競争力」というものは「固有」であり、自らが開発した技術や素材の「秘密」といったものを情報として公開することはない。価格、性能、機能、デザインといった顧客の側が見て分かる「表層の競争力」以外の、商品企画から製造、販売までの「流れ」は、企業毎に異なっており、同業他社であってもわからない。同じマーケットで競合する商品も、企業毎に原価率が異なり、利益率が異なる。それを生み出すものが「深層の競争力」である。(藤本隆宏氏を参照)

当然、自動車メーカーに限らず、「ライン」はそれぞれの会社毎に異なる。各種の自動機や生産技術はそれぞれの職場で働く人たちが「考え」「取り組む」ことが基本である。もちろん「歴史経路」が異なるので、日本とアメリカとドイツは「方法」が異なる。そして産業毎に企業毎に、国や地域によって、強い面と弱い面とがある。「比較優位」とはそういうことだ。どの国も「フルセットで世界一」というわけにはいかない。

ドイツとアメリカは取り組んでいる、日本はどうする、といった議論が疲れるのはそれゆえだ。オリンピックではあるまいに。仕事の領域までナショナリズムを持ち出すことはない。技術革新はそれぞれが必死だ。グローバル化というのは、国内コスト、法・制度、税、労働力の質、地域・国毎の購買力、インフラ、都市環境…といった多面的な事柄を考慮しながら、企業や人が国境を超えて移動することである。その背景の一つが技術革新だ。

技術革新や進化ということ、IoTだのインダストリー 4.0だのと囁くのは自由である。しかし「自由には責任がともなう」筈である。

また、現実の職場で働いている人も労組ももっと積極的に発言すべきである。

技術革新(第4次産業革命)と働き方の未来

宮原 千枝
(情報労連政策局)

はじめに

IoT*、ビッグデータ、ロボット、人工知能(AI)等の技術革新は、「第4次産業革命」の大きな潮流の推進力となっている。それらは、既に私たちの身近なものになっており、ドローン、パワードスーツ、運転支援システムなど、現在の日本では産業技術の開発が飛躍的に進んでいる。それを可能としているICT* (情報通信技術)は、ここ数十年で指数関数的な進化を遂げ、一部、既存ビジネスモデルを転換させるほどのイノベーションを巻き起こしている。とりわけ、AI(人工知能)の進化は、「2045年問題」*に称されるように、人間の脳の神経細胞の原理に近づき、知的・知性のあるコンピューターが実現し、現実の世界が創造を絶する変化を遂げると言われている。

*「IoT」とは

「Internet of Things」の略で、「モノのインターネット」と呼ばれることもある。建物、電化製品、自動車、医療機器など、パソコンやサーバーといったコンピューター以外の多種多様な「モノ」がインターネットに接続され、相互に情報をやり取りすること。

*「ICT」とは

「ICT Information & Communications Technology」の略。情報通信技術。」

*「2045年問題」とは

2045年にはコンピューターの性能が人間の脳を超えるという予測。この予測はコンピューターチップの性能が18ヶ月(1.5年)毎に2倍になると予測した「ムーアの法則」に基づいて作られている。

他方、これら技術革新に伴い、産業構造や就業構造等が大きく変化する未来予測が頻繁に喧伝され、雇用喪失や格差の拡大など負の

側面ばかりが話題となっている感もある。さらには、ある映画のように無限のAIの進化が人類社会を滅亡させるとの想像すら呼び起こしている。

しかし、これまでも技術革新により、産業・事業が興亡を繰り返し、人が従事する仕事に変容してきた。一方、経営・業務の効率化、ライフスタイルの進化、社会の課題解決等に貢献してきている。

情報労連は、日本が直面する少子高齢・労働力人口減少に伴う経済的・社会的課題や環境問題等の解決に向け、ICTの利活用の促進を政策として掲げてきた。今後においても、時間や場所等の制約のない多様な働き方の実現や地域の課題解決を図るための効率的・効果的なツールとして期待されている。既に全国8割の自治体で人口が減少し、財政破たんや限界集落・消滅可能性都市など問題を抱える日本においては、これら技術革新等をプラス面として前向きに受け止め、持続可能な社会の実現に向け積極的に活用することが必要と考えている。

1. 第4次産業革命の中小企業・地域経済への波及

第4次産業革命が進めば、国内外問わず、企業間、サプライチェーンを超えたネットワークが構築され、国外の企業とも連携した製造が可能となってくる。しかし、従来よりICT利活用については、先進的な取り組みを行う中小企業が存在する一方で、多くの中小企業はシステム構築のための費用負担やICTを高度に利活用する人材の不足などの理由により、利活用が進んでいない。

この背景として、企業が業種の垣根を越えて連携するための共通システムが整備されていないなど ICT利活用基盤の構築自体も課題となっている。こうした現状が、中小企業の生産性向上の制約要因となっている。また、ものづくりや農業・建設等の現場においては、担い手の高齢化と後継者不足が深刻化しており、ロボット導入等による現場の負担軽減・生産性の向上や、日本の中小企業の競争力として長年培われてきた現場のノウハウ（暗黙知）の承継が急務となっている。

IoTは「アナログだったプロセスをデジタル化」することであり、中小のノウハウこそ、IoTを通じてデジタル化することで、日本のモノづくりの核となる熟練工の技能を標準化し、伝承することが可能になる。中小企業にこそ、IoTが必要であり、第4次産業革命に係る技術の中小企業・地域企業への浸透を図ることが課題となっている。中小企業におけるICT導入を促進するため、業種・企業の垣根を越えた共通システムの整備（国際標準化）等の支援策を講じ、中小企業を中心とした支援を強化していく必要がある。

IoTの広がりには中小企業にとってはチャンスである。IoTは最先端の技術を必ずしも必要としておらず、クラウドセンターや無線機器が低廉化したことで、今ある技術で十分活用が可能である。人口減少社会を迎える日本にとってIoT活用による生産性向上は不可欠であり、地方におけるニッチなニーズをとらえ、フットワークを軽くして挑戦するためには、地方銀行からの融資が円滑に行えるような中小企業の標準化支援の取り組みが求められる。

2. ICTの進展と働き方

ICTの進展により多様な働き方の一つの方法として、「テレワーク」を導入する企業は年々増加している。情報労連では、ICT利活用の推進を、適切な労務管理および十分な労使協議等を前提に、ワーク・ライフ・バランスの向上や就労ニーズの多様化への対応ならびに大規模災害発生時の対応等の観点から推進しており、とりわけ通勤が困難な障がい者、家庭での育児・介護等で就労が困難な労働者に対し導入を促進し、新たな雇用の創出や労働力の創造に繋げることを政策として掲げている。日本の人口は中長期的に減少局面

を迎えており、2030年の労働力人口は、2014年の59.4%から、2030年には55.5%と低下すると見込まれ、現在より787万人減少し5800万人になると推計されている。（JILPT「平成27年労働力需給の推計」）

こうした長期予想を踏まえて、政府は「一億総活躍社会」を掲げ、女性やシニア等の労働参加に向けてさまざまな施策を行っている。テレワークは、育児や介護、病気の治療などと仕事の両立に有用な方法でもあることから、柔軟な働き方としてのテレワークを推進するためのガイドライン策定に向けた検討に入った。広く導入に向けては、オフィス以外で働き放題になっては、メンタル疾患が増えるなど健康への影響も想定されることから、企業がしっかりと適切な労働時間管理をすることが必要である。

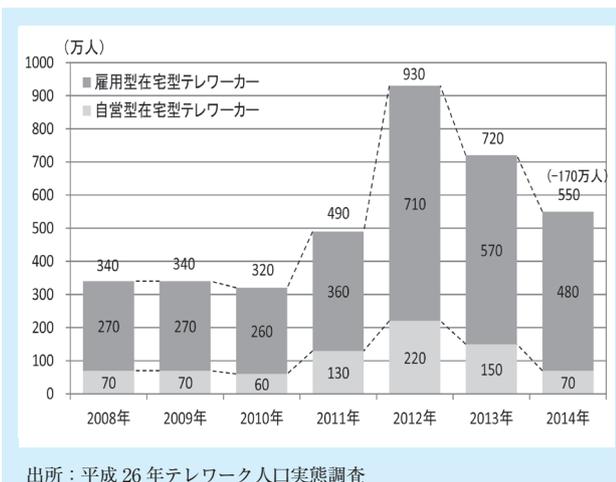
一方で、技術の進展とともに「クラウドワーカー」*といわれる働き方が課題となってきた。

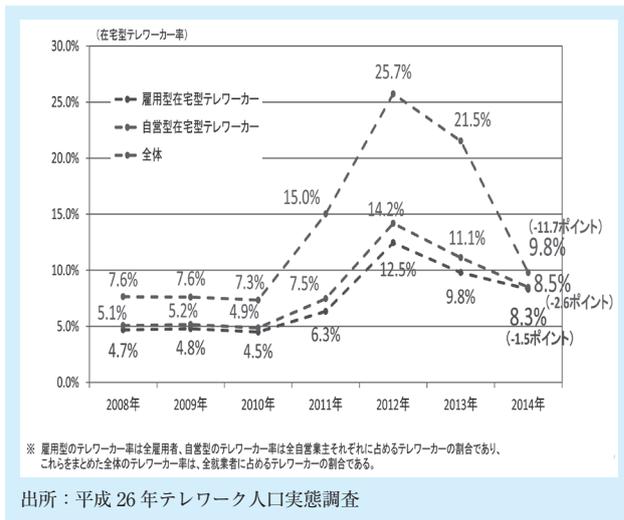
技術革新が今後雇用にどのような実質的影響を及ぼすのか、まだ分からないが、技術革新だけでなく、人々の働き方の選択や価値観が変化し、これまでの延長線では対処不可の課題も顕在化してくるだろう。

* 「クラウドワーカー」とは

不特定多数の発注者と受注者を募りネット上で仲介するサービス「クラウドソーシング」を用いて仕事をしている人のこと。契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く、「雇用」の要素を少なからず有し働いているものもいることから、法律の保護が十分でないとも言われている。

在宅ワーカーは「テレワーカー」とも呼ばれ、会社や官公庁、団体等の正社員や派遣社員、嘱託、アルバイトなどの立場にある「雇





用型」と、個人事業主や家庭内職をしている人たちの「自営型」に分かれる。

国土交通省の平成26年度「テレワーク人口実態調査」によると、在宅型テレワーカー数は雇用型が480万人、自営型が70万人となっている。一方で、全雇用者に占める雇用型在宅テレワーカーの割合は8.3%、全自営業者に占める自営型在宅テレワーカー率は9.8%で、自営型の方が割合の高いことがわかる。

クラウドワークの働き方として、雇用と自営の違いがあいまいになり、グレーゾーンで働く人が増え、企業は従来担ってきた業務を、必要に応じて委託することにより、人件費を削減し、労働保護法の規制を回避することが出来る。また、クラウドワークでの働き方は十分な所得補償がないなか不安定な地位におかれ、様々な生活リスクに自ら備えなければならない。

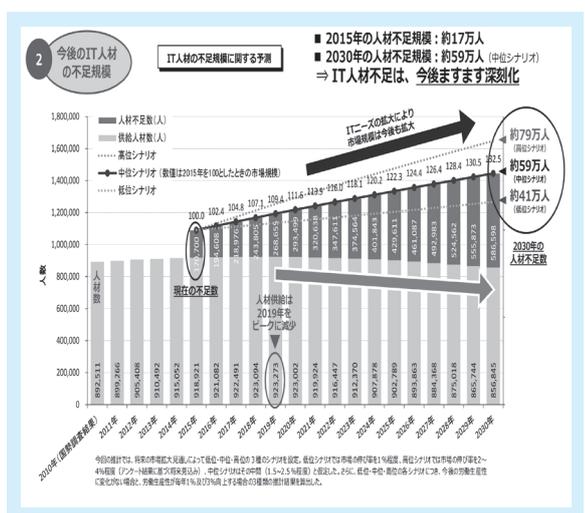
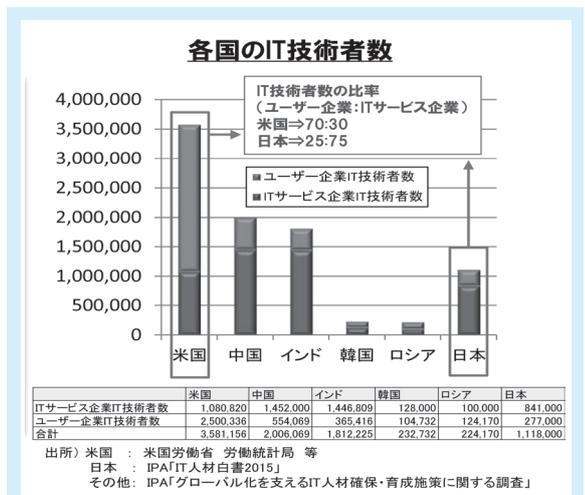
これらの変化に対し、労働組合としての政策やその対応が求められていることは言うまでもないが、雇用確保とディーセントワークの確立は労働組合の使命であり、変化の中でも労働者保護を堅持し、新しい働き方にも十分適用できる法的枠組みが重要と考える。

3. 第4次産業革命における人材育成の現状と課題

第4次産業革命による技術革新は、「人間の果たす役割・機能自体も変化」「社会・産業の効率性向上」「革新的な製品・サービス」をもたらすと考えられる。本格的なモノのネットワーク時代が始まることで、業種を超えた連携が進んでいくと考えられる。

一方で、日本は新技術において発展途上にあり、それはユーザー企業にICT技術者が少

ないことに起因していると考えられる。日本のICT技術者の分布状況を米国と比較すると、日本のICT技術者はICT企業に約75%、ユーザー企業に約25%の割合であるのに対し、米国ではこの割合が逆転し、ユーザー企業にICT技術者の約50%が在籍している。技術革新により、ユーザー企業によるデータ取扱いが増加し、ネットワークの効率的運用やセキュリティ対策に素養を持つ人材のニーズが高まってきて、ユーザー企業がスマート化することが求められる。価値創出という観点でもユーザー企業がICT人材をどう育てていくかが課題といえる。



また、ICT人材は現在でも約17万人不足しているといわれ、2030年には約59万人が不足し、ICT人材不足は、今後ますます深刻化すると考えられている。

第4次産業革命が進めば、身の回りのあらゆるものがインターネットにつながることで、それらが相互に情報をやり取りするとともに、そうした活動を通じて収集した膨大なデータを管理・分析することが可能となり、

人間からの指示を受けなくても、分析結果をもとに人工知能が自律的に判断しアウトプットが生み出されることで、ビジネスプロセスや社会構造が大きく転換していくと想定される。また、こうした中で、毎日、職場に出勤し、終業時間が来たら退社するという働き方も変わるかもしれない。オフィスは無人化し、世界のどこからでも遠隔操作で生産ラインの管理ができるようになり、在宅勤務も広がるかもしれない。機械で代替可能な仕事が増えていく中、これらを人の手でどのようにコントロールしていくか、人材教育、教育訓練、労働移動に対するルールの設定や支援がより重要になってくる。

人がやっているルーティン作業を人工知能を搭載した機械が担うようになれば、代替される雇用が減少する一方で、データサイエンティストやシステムエンジニアに代表されるAIやロボットをビジネスでより効果的に活用していく職種のニーズは増加していくことが考えられる。また、人工知能では担えない高度な戦略策定や商品企画、人間による対面の質の高いサービスが価値を生み出す接客などの仕事のニーズも高まっていく。今後、仕事の内容や働き方の大きな転換が求められる。

また、セキュリティという観点では、IoTでは自動運転、遠隔医療等、人の命に直結する事項となることから、今後、システムはだれが作ってもよいという世界でよいのかということも問われている。

システム設計に当たり一定の資格制度を求められる可能性もあることから、今働いている人たちの「学びなおし」が重要であり、資格を得ることで企業による採用の機会が増加するような制度を構築することで、新たな機会を得られる仕組みを作ることも必要である。イノベーションを担う人材が十分に確保できなければ、グローバル競争に勝ち抜くことはできないばかりか、限られた人材に仕事が集中して、長時間労働に陥る危険性もある。「学びなおし」については、長時間労働を前提とした働き方であれば、自己研鑽のための時間を捻出することが出来ず、中小企業、非正規雇用の社員に対しては、企業が研修機会を提供していない現状であるが、人材の質の向上と労働環境を高めていくことこそが、産業全体のレベルアップにつながる。産業・雇用・教育の一体的な政策を通じて、長時間労働

働きの是正、研修制度の経済的支援などの制度化を進めていく必要がある。

4. 技術革新を担う人材の育成について

情報労連では、情報サービス産業に関連する労働組合を数多く組織化している。ICTは既に企業活動や生活に広く浸透しており、その基盤を支える情報サービス産業は、社会の発展、暮らしやすい社会の実現において、欠くことのできない産業となっている。

しかしながら、情報サービス産業は、ICT技術や性能などが形として実体化しづらいこと等から、そのステータスは高いとはいえない状況にある。

また、多重下請け等の産業構造、人材評価スキームの未確立、長時間労働、客先常駐といった労働環境などが影響し、業界全体の魅力度を低下させている。その結果、業界を志望する人材が減少する事態を招く負のスパイラルを顕在化させている。

情報労連では、情報サービス業界で働く労働者の実態を把握する取り組みとして、「ソフトウェア労働実態調査」を1993年から実施し、今年で24回目の調査となっている。そこから見えてくる実態は2000時間前後の長時間労働や低位の年休取得率などが課題となっている。情報サービス産業は、「きつい」「帰れない」「給料が安い」など3K、100Kの職場などと言われている。『IT人材白書』によると全体としては技術者の労働環境は改善されつつあるが、風評としての3Kイメージも払しょくしていく必要がある。

こうした状態から脱却するためには、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「多様な人材の確保と人材の評価スキームの確立」、「産業構造の転換も含めた産業の活性化」等を通じた正のスパイラルの実現による「業界の魅力度」「ステータス」を向上させる取り組みが必要である。

第4次産業革命の新たな技術の進展にはイノベーションを起こす人材が不可欠である。業界全体として、課題に対応していくために、業界・ユーザー・行政・労働組合が一体となって取り組み、内外への情報発信・アピールを行っていききたい。

暮らしの底上げに向けて

—第29回連合総研フォーラム—

2016年10月25日、連合総研はルポール麹町（東京・永田町）において、「第29回連合総研フォーラム」を開催した。

今回は、「暮らしの底上げに向けて」と題して、「マクロ経済」、「格差と再分配政策」、「働き方」からみた暮らしの底上げについて議論を行った。

フォーラムでは、中城所長の「連合総研2016～2017年度経済情勢報告」の基調報告に続き、小峰

隆夫教授の講演では、アベノミクスの評価と求められる経済政策についてポイントが示され、賃上げが経済にとって望ましいことを労使双方が認識し合っ

て賃金交渉に臨む「ソフトな所得政策」の重要性が指摘された。

以下、講演要旨及びパネルディスカッションでの

討議者の問題提起の要旨を掲載する。

（文責：連合総研事務局）

基調講演

「日本経済の現状と課題」

小峰 隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授

まず、今、景気がどういう状況にあるかということを考えてみたいと思います。私は、大体、コンポジット・インデックスというのを見ていただくことにしています。これを見ると、2012年11月、安倍政権が発足した頃が、ちょうど景気の谷です。その後、景気は上昇していくわけですが、2014年3月にピークになり、その後、よく見て横ばい、素直に見るとちょっと下がりぎみという感じになっています。

景気の見方について大変重要なポイントは、アベノミクスの成果がなかなか思うように波及していかないことです。よくトリクルダウン（注：徐々に浸透すること）が起こらないというように言われていますが、一旦景気は良くなったのですけれども、それがどっちつかずの状態がずっと続いているのは、景気回復の恩恵がなかなか広がっていかないからだと考えられます。

普通の景気上昇は、まず外生的需要、外から政策効果ですとか輸出によって生産が増え始める。そうすると稼働率が上がって収益も増えますので、企業にまず恩恵が行く。そうすると、企業は設備投資を増やし、さらに雇用、賃金を増やす。それが家計に及んで消費が増えるという形で広がっていくというのが期待される

景気回復のメカニズムですが、これがなかなかうまくいかない。

今回の場合は、輸出はほとんど増えていませんので、主に政策効果が中心になって、景気が上昇し始めて生産もある程度増えて、企業の収益が増えるというところまでは行ったのですけれども、その後が、なかなかうまくいかない。設備投資はなかなか増えないし、雇用は増えていますが、賃金はあまり上がらないで、消費もあまり増えない。この辺がいわゆるトリクルダウンが起きないということです。

これにはいくつかの理由が考えられます。おそらく消費のほうは、賃金が思うように上がらないということもありますけれども、将来不安があって、なかなか思い切ってお金を使えない、使うようなムードになっていない。

それから、企業のほうは、収益は増えていますが、企業にとっての恒常的な所得、つまり、企業の実力が高まって収益が増えているというよりは、円安で一時的に収益が増えていると受け取っているの、思うように設備投資が増えないのだろうと考えられます。

雇用については、雇用情勢は非常に逼迫している。

失業率は下がっているし、有効求人倍率は高いのですが、雇用情勢が逼迫して企業収益が増えている割には、賃金があまり上がらないということが起きている。トリクルダウンが起きない原因の一つだと考えられるのですけれども、雇用情勢が逼迫している背景は何かというのをもう少し考えてみたい。

標準的なストーリーは、人口構成の変化が影響している。つまり、日本は、人口の総数が減る中で、特に生産年齢人口、働く人の年齢階層が大きく減っている。そうすると、企業の労働需要があまり高まらなくても、供給が不足しているために労働需給が逼迫してしまう。したがって、景気はあまりよくないけれども、労働需給だけはどんどん逼迫してしまう。

この点、もう少し細かく見るために2012年と2015年を比較すると、生産年齢人口は、357万人も減っています。これに対して就業・雇用状況はどうなったかといいますと、労働力人口は、むしろ43万人も増えています。雇用者総数も132万人増えています(図表1)。

図表1 2012～15年にかけての就業状況の変化

		2012年 (万人)	2015年 (万人)	2012から15年 の増減(万人)
就業状況	15歳以上人口	11,098	11,077	▲21
	労働力人口	6,555	6,598	+43
	就業者	6,270	6,376	+103
	失業者	285	222	▲63
	非労働力人口	4,540	4,473	▲67
雇用状況	雇用者総数	5,154	5,286	+132
	正規	3,340	3,304	▲36
	非正規	1,813	1,980	+167
	非正規(女性)	1,247	1,345	+98
外国人	外国人雇用総数	68	91	+23

(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」から小峰氏作成。

どうして生産年齢人口が減っているのに就業者が増えたのかというと、今まで労働力人口でなかった人たちが働くようになった。要するに、非労働力人口が減ったということです。

相対的に賃金の低い非正規の女性、高齢者の男性、それから外国人が増えており、これが全体の平均賃金の足を引っ張って賃金が伸びないということだと思

ます。

ですから、いわば低賃金依存型の雇用増という状況を脱しないと、トリクルダウンのようなことはなかなか起きないだろうと考えています。

それから、政策的には、アベノミクスをどう評価するかという大きな課題があると思います。結論から言うと、特に最初の三本の矢、大胆な金融緩和とか財政出動によって、最初の1年ちょっとの間は経済もうまくいっていましたが、それから、円安も進みまして、物価も上がったのですけれども、それが2014年の初めぐらいから、うまくいなくなって今日に至っているということだと思います。

今日はあまり詳しく説明しませんが、むしろ、アベノミクスで十分取り上げられていない問題、財政再建や社会保障改革が大きな問題になってきています。

こういった中で、働き方を変えようということが大変大きなテーマになってきました。働き方を変えるというのは大変重要なポイントだと私は思います。より柔軟に生産性の高いところに働く人は移動することが必要です。

それから、よくメンバーシップ型とジョブ型というように分けられますけれども、メンバーシップ型雇用というのは、正規と非正規の格差を大きくするとか、一旦退職してしまいますと、もう一回もとに戻りにくいので、子育ての機会費用を大きくするとか、いろんな意味で、むしろ現代的な課題の解決を困難にしているという問題がある。

この点では、やや突然という感じで同一労働同一賃金が脚光を浴びています。それでは、本当に同一労働同一賃金はできるのかという現実にはなかなか難しい。

そもそも、どうして同一労働同一賃金なのかという動機がそれぞれ違っているわけです。安倍政権は、非正規の賃金を底上げしてアベノミクスの成果を行き渡らせようという狙いがあると思いますが、野党のほうは格差の是正というところにポイントがある。

それから、日本の場合には、長期雇用で職能給、

年功賃金が強い。同一労働同一賃金にするためには職務給にして、この仕事をしている人は、この賃金というふうにししないと、同一労働同一賃金になりませんので、今の日本の雇用慣行のままで同一労働同一賃金にすることはできるかという、これはかなり難しい。

私の考えは、むしろ同一労働同一賃金を推進することによって日本の働き方をメンバーシップ型からジョブ型に変えていく、これをてこにして変えていくという発想が必要なのではないかと考えています。

最後に賃金の問題ですけれども、この点については、逆所得政策とも言うべき対応を提案したいと思います。普通、物価の上昇を抑制するために賃金の上昇を我慢してくださいというのが所得政策です。しかし、この場合は、むしろ高めの賃金が経済にとって望ましいということなので、本来、労使交渉でまとまるような賃金よりも少し高めになるよう説得をするという意味で、逆所得政策だということになるのです。

これについては、今年8月にIMFの対日審査報告で、そういう考えが示されています。この中では、日本の賃金決定はバックワードルッキング、つまり、過去の物価をベースにして賃金を決めているので、これだと、デフレの罠からなかなか抜け出しにくい。むしろ、政府、日銀が2%というのを目指しているのだから、その2%を物価のベースにして、賃金をそれに上乗せしていくというフォワードルッキングな賃金決定にしたらどうかということで、IMFは、3%というガイドラインをつくったらどうかといっているのです。

さらに具体的に、コンプライ・オア・エクスプレインでやったらどうかといっています。3%というガイドラインを示して、企業は、「わかりました。では3%で行きましょう」と。これはコンプライですね、従う。でも、「それは無理です。できません」と、できない場合は仕方がないのだけれども、その場合にはエクスプレイン、どうしてできないのかというのを説明する。これは、コーポレートガバナンスの原理を受け入れたりするときに使われている考え方ですけれども、それを賃金に使ったらどうかという提言をしている。

これは、政府がガイドラインを示して介入するというものですから、相当強い政策になります。

私は、もう少しソフトな形で、労使双方が高めの賃

上げが経済にとって望ましいということを認識し合っ
て、賃金交渉に臨むという程度のことできないかと思
っています。バックワードルッキングな賃金決定では
うまくいかないというのを労使双方が認識し合っ
て、フォワードルッキングな賃金決定にしていくことはでき
ないのでしょうか。



■パネルディスカッション①

賃上げと日本経済 —日本経済の好循環に向けて—

脇田 成氏 首都大学東京大学院社会科学部教授

今、日本のマクロ経済は、好循環どころか逆循環しております。マクロ経済学では、家計と企業という大きな経済主体が2つあって、その家計と企業が大体3つのやりとりをしますと考えます。1番目が労働、その対価として賃金。2番目が消費財、その対価として価格水準がある。3番目として資本をやりとりするわけですが、この資本のやりとりというものが基本的にはマクロ経済を調整する手段と昔から考えられてきたわけです。

今、日本の金融政策というのは大変混迷を深めておりまして、ちょっと前までは銀行がどんどん潰れて、銀行の名前がどんどん長くなりましたが、この頃は政策の名前がどんどん長くなっていく。長短金利操作付き量的・質的金融緩和というものを日銀がしていますが、やったことがないので、どういう副作用が出るかわからないということになっているわけです。

何が一番の理由かと申しますと、それは企業の貯蓄主体化ということです。内部留保をため込んでいるから企業がお金を使ってくれない、投資をしてくれないということが端的に言われているわけです。

つまり、家計が貯蓄をして銀行なり、証券市場経由なり、そういったものを經由して企業が投資をするために借りて使う、そういうことが成り立たなくなっているわけです。その場合、企業にどうやってお金を使ってもらおうかということで、ここ3、4年いろいろ皆さん考えられたわけです。今でも設備投資が高まればいいとおっしゃる方が多いですが、設備自体は結構足りています。

それから、配当については、日本の持株構造の中では、家計は17%しか株を持っていない。大体、金融機関が3割で、外国人が3割です。いくら株を上げるとか、いろんなことをしても家計にしみ渡るといことはあり得ない。

そうすると、今度、賃上げがどんどんクローズアップされてきた。私に言わせれば、前々からそういうことはわかっているからいけなかったと思うのですが、やはり新しい試みということで浸透するまでに若干の時間がかかったということです。

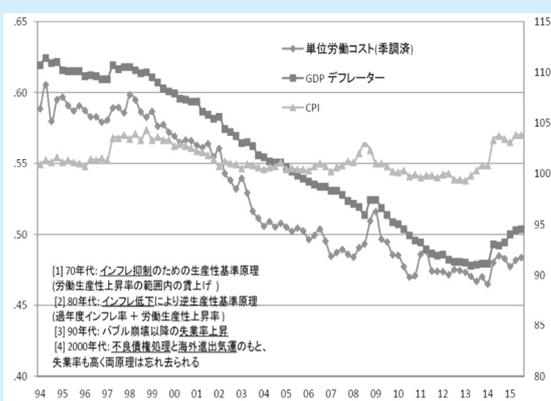
随分昔は生産性基準原理、あるいは逆生産性基準原理というものがあって、労働生産性に応じた賃上げ、それにインフレを足すか足さないかで、「逆」がつかつかないか分かるわけですが、その流れに沿いまして春闘とボーナスからなる日本的な賃金設定メカニズムがうまくワークしていた時期がありました。しかしながら90年代、失われた10年と言われまして、失業率もどんどん上がり、不良債権処理もしなければならなかった。こうしたなかで、生産性基準原理というものは、古い骨董品みたいに思われていたわけですが、これは今でも使えるというか、結構成り立っている。

GDPデフレーターと単位労働コスト(名目就業者報酬/実質GDP)は、結構きれいに相関している。つまり、生産性基準原理に沿ってやっておれば、ある程度物価というものは制御できるのではないか(図表2)。

時間当たりの労働生産性上昇率を見ますと、1%を大体超えています。よく生産性が先か、賃金が先かみ

たいな議論をされるわけですが、労働生産性が上がっていないから、賃金を上げられないと決めつけるのはいかなものかと思う次第です。

図表2 生産性基準原理・単位労働コストとデフレーター



(出所) 内閣府「国民経済計算」から脇田氏作成。

最後にポイントとして、生産性というものの統計の基礎がどうもあまりはっきりしない。簡単に時間当たりの生産性がぱっぱと出るようになっていないということです。生産性基準原理というものをもう一遍見直して、その場合にやはり時間当たりの労働生産性の統計整備というものを考えていくということが大事なのではないか。

2番目として、去年は景気がよくても実質のベアは定昇を抜いて0.4だから、今年をもっと低くていいとか、そういう単年度の話ではなくて、もう少し何年かならして、潜在成長率の計算を私はあまりいいとは思っていないのですが、何かそういう平均的なことを考えたほうがいいのか。

3番目は、日本の制度というのは、70年代まで高インフレ国でありましたから、インフレを抑制するメカニズムがつくられているわけです。しかし、今は、それが逆なわけですから、そんなに過年度のインフレ率にこだわる必要はないのではないか。

インフレ目標2%だから2%ベースアップしろというのが通じるかどうかというのは難しいですが、それにしても過去のインフレ抑制のための制度にとらわれ過ぎなのではないかと思うわけです。

それから、定期賃金から上げていくことが大事だと

は思うのですけれども、実際に量的に減ったのはボーナスなのです。もちろん格差社会を是正するというところで賃上げが成り立って、底上げで全部よくなればもちろん一番いいのですけれども、実際には企業のところに資金がたまっている。水がたまっているのは、どこかが抜かなければいけない。何が何でも水を抜くということを考えるのが、日本経済の潜在的な力を生かす方策ではないかということです。

■パネルディスカッション②

所得・資産格差と再分配政策 —アベノミクスは格差を広げたか

小塩 隆士氏 一橋大学経済研究所教授

まず、アベノミクス前後のパフォーマンスをラフに比較してみるということから話を始めたいと思います。

2012年のクリスマス頃にアベノミクスが始まってから、確かに日経平均はぐんぐんと上がって、非常に暗い雰囲気は払拭されたという面はあるのですが、实体经济はどうかというのを見ますと、どうでしょうか、皆さん。

アベノミクスが始まってから、どんどんマクロのパフォーマンスがよくなったというわけでは決していないことです。ちなみにアベノミクス前の10年間、2002年スタートで2012年までの実質成長率を平均しますと年率で0.6%です。アベノミクスが始まって、統計が公表されているのが3年半ぐらいあるのですが、それを見ますと0.8%です。ですから、悪くはないけれども、良くもない。これだけアベノミクスと騒いでいますけれども、マクロのパフォーマンスは、民主党政権も含めた10年間とほとんど一緒と考えていいと思います。

では、そのもとで格差は広がっているかという話をしたいと思うのですけれども、残念ながら統計がございません。OECD等々に出しているマクロの格差の指標は、国民生活基礎調査をベースにしていますけれど、まだその新しい数字が発表になっていません。

できないといって手をこまぬいていたらあまり芸もないので、速報性が高い家計調査で、かなり大き

っぱではありますけれども、アベノミクス前後の格差の状況を比較してみました。

2002年スタートでジニ係数をフローの所得で見たらどうなのか。日本では格差は縮小しています。変なことを言うなと皆さん思われるかもしれないですけど、我々が思っているほど格差はそんなに広がってはいません。ただ、それはフローの話で、ストックの金融資産について見ると格差は広がっています。

アベノミクスになってからどうかということですが、少し状況が変わってきている兆しが残念ながら見られます。2002年スタートにして、ジニ係数をフローで見ても、ボトムアウトの傾向が見られます。ストックベースで見ると、さらに格差拡大が加速しています。

ただし、残念ながらジニ係数というのは1つの数字です。日本の格差とか、所得分布の状況を1つの数字でまとめますと、いろんな情報量を捨てないといけません。

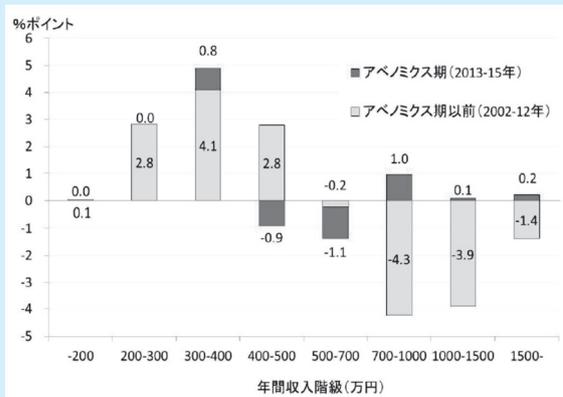
そこで、家計調査で年取ごとに所得階級を区切り、それぞれの所得階級に当てはまる世帯のシェアがどのように変化したかをみると、アベノミクス前では、日本の構成する世帯は、総じて金持ちが減って、貧乏人が増えました。ピケティは、二極分化がアングロサクソン系の国で起こっていると指摘しましたが、日本では幸か不幸か、アングロサクソンの二極分化は起こっていません。皆仲よく貧乏になっているという状況なのです(図表3)。

今どうなっているかをみると、少し気になる変化が生じています。つまり、いわゆる中間層の人たちのウェイトが減って、両脇に広がっているということです。これが、中間層が薄くなって二極分化の兆しが出ているということをサポートする材料になると思うのです。

なぜこのようなことが起きたのでしょうか。まず雇用が増えたといっても、そのかなりの部分が所得の低い非正規の人たちの雇用増で説明できるというのが一つあります。

もう一つ、円安の効果というのは確かにあったのですけれども、円安の効果を享受している人は国際競争力を持っている優良企業で働いている人たちです。ところが、恩恵を受けている人と受けていない人が両脇に分かれて、所得分布が二極化的なモメンタムを持つ

図表3 所得分布の変化: 薄れる中間層と二極化の兆し



(出所) 総務省「家計調査」から小塩氏作成。

ようになったという点に注意すべきところです。

また、それぞれの所得階層がどれだけの所得シェアを持っているのかを見ても、真ん中辺の所得階層が薄くなっています。これが個人消費の伸び悩みの背景にあるのではないかと思うのです。経済全体の消費を支える層が薄くなっている、そういう状況がこの3年間起こっています。

では、ストックはどうかというと、アベノミクスが始まる前から残念なことに二極化が進んできております。

このような状況の中で再分配政策はどの機能しているのか。数日前に公表された、厚生労働省が3年に一度公表している所得再分配調査を見ますと、若い人からお年寄りという形で日本の所得再分配はほとんど説明できます。それ自体は悪い話ではないわけです。年金、医療、介護なんていうのは若い人からお金を取ってお年寄りに渡すわけですから、それ自体は普通の話なのです。

その一方で、所得の高い人から低い人にちゃんと流れることが重要ですけど、そう流れていない。所得に対する税・社会保障負担の負担率の累進性が緩やかになっている。これだけ格差に拡大傾向のモメンタムが働いているにもかかわらず、再分配政策は所得の高い人から低い人へという再分配の仕掛けが弱まっていると言えます。

このような状況が続きますと、日本には世界に冠たるセーフティネットの仕組み、国民皆保険とか、皆年

金という仕組みがあるのですが、その恩恵をちゃんと享受できない層が、無視できない厚みを増して形成してしまう懸念があります。

今日の前半で社会的包摂の話がされましたけど、全ての人を抱えて全員が幸せになるような仕組みを想定した上で、そういう仕組みが実現するような制度改革というのを考える必要があると思います。

■パネルディスカッション③

暮らしの底上げに向けて-「働き方」から底上げを考える-

武石 恵美子氏 法政大学キャリアデザイン学部教授

「暮らしの底上げ」というのは、多様な視点があると思います。近年、賃金上昇が期待できなくなっている、また人口構造が変化していくという中で、女性の能力に期待が集まっています。女性の能力発揮に関しては、労働力が不足しているから女性に期待するということが以上に、企業のダイバーシティ推進などの経営戦略の変更など、社会的機運が非常に高まっており、大きな環境変化が起こっていると思っております。

そういう中で、これから共働きを基本にした社会に転換していくことが必要だということが本日のテーマです。皆さんも共働き世帯が増えていくことに異論はないと思います。それを妨げるような要因、あるいは、それを促進していくのは何かということに関して話をさせていただきます。

共働きといっても様々な形態があります。私は、男性の働き方を視野に入れまして、正社員の課題を議論したいので、本日は非正規の問題を取り上げないということを最初に申し上げておきます。

先ほど共働きと専業主婦世帯の割合が非常に変化しているというお話がございました。1980年の段階で共働き世帯が約600万世帯、専業主婦世帯が約1,100万世帯だったのが、それがちょうど逆転しまして、共働きが約1,100万世帯、専業主婦世帯が約680万世帯です。

先般公表された「出生動向調査」によれば、ここ5年間で出産後に継続就業する女性が着実に増えていきます。共働きが標準形になりつつあるということだと思います。

一方で、男性が育児になかなか参画しない。ずっと言われている問題ですけれども、この構造で日本の共働きというのは相当いびつな形になっており、ここに対してメスを入れる必要があるのではないかとことです。

共働き社会に転換する上で、一つは女性に対する施策が重要です。この施策は働きがい、働きやすさといえると思います。女性がきちんと能力を発揮して、その能力が認められていく、これが働きがい。それから、育児休業制度に象徴されるような働きやすさ。これを両方進めていくことが重要です。

ともすると働きやすさのほうに目が行きがちですが、その働きやすさの整備が働きがいを阻害しないかということもきちんとチェックする必要があります。

そのためには、男性の働き方、もちろん長時間労働とか働き方を柔軟化していくことが重要なのですが、より人事管理に踏み込んだ施策が求められていると思います。先ほども小峰先生からメンバーシップ型の見直しというご指摘がありましたが、このメンバーシップ型をどのように考えていくかということで、転勤というテーマを取り上げたいと思います。

今年の4月から女性活躍推進法が施行されましたけれども、女性の能力がきちんと発揮できるようにするためには、育成・登用の流れが男女同じようにされていくことが非常に重要だと思います。

ただし、異動の仕方、今の男性の異動のパターンというのは、女性にとってもかなり厳しい状況になっており、これを見直す必要があるのではないかと。この問題は、メンバーシップ型の雇用システムと相当関連していると考えております。

転勤政策は、これまで多くの日本企業が重要視してきた人材育成策なので、なかなか変えられないというのが企業の皆様の認識になっています。

しかしながら、これが今どういう状況にあるかということについて、データを紹介しながらお話をさせていただきます。

まず転勤の目的です。これには、事業展開等の経営的な理由と、従業員の育成という、大きく二つの目的があります。全国に事業所がある以上、転勤を一切させないで、そこで採用した人を動かすなどというのはとても無理なので、経営的な理由というのは一定割合残っていくと思いますが、従業員の育成というのが非常に重視されているのが日本の状況だと思います。

それでは従業員の育成効果がどれだけあるのだろうかということが問題になりますが、これに関する研究はあまりされていません。そこで、私たちは転勤の研究を始めました。従業員の側から育成効果を従業員が実感しているか、あるいは、どんな課題があるかということについて、個人の意識を見ています。転勤というのは異動の中の一つの形態であり、転勤を伴わない異動というものもたくさんあるなかで、転勤を伴う異動は能力開発に特別にプラスの効果があるのでしょうか。

個人のデータなので、主観的な意見ではありますが、従業員が転勤をどう見ているかということ、明らかに転勤がプラスだというような意識はみられない。転勤に伴ってプライベートな生活で支障があったという人たちも一定割合います(図表4)。

次のデータですが、実際に自分が経験した転勤、異動が複数回あるわけですが、その異動なり転勤が自分のキャリア形成につながったか、それから、それが希望どおりであったか、何回ですかということのを全部聞いています。

そうすると、全てキャリア形成につながらない、0%という人が、異動も転勤も数字はあまり変わらないのですけれども、半分ぐらいいるのです。

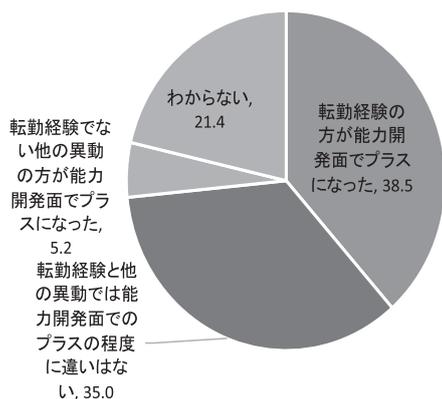
企業は人材育成ということを期待して異動なり、転勤なりしてもらっているのですが、従業員のほうは、それを実感していない。

そういった中で、女性、特に夫も自分も転勤する職種ですというような女性たちにおいて、異動に対しての慎重な意見、転勤をするためには個人の事情に配慮してほしいといったニーズが相当出てきています。これから共働きが増えていく中で、転勤政策は何らかの対応が迫られるのではないかとことです。

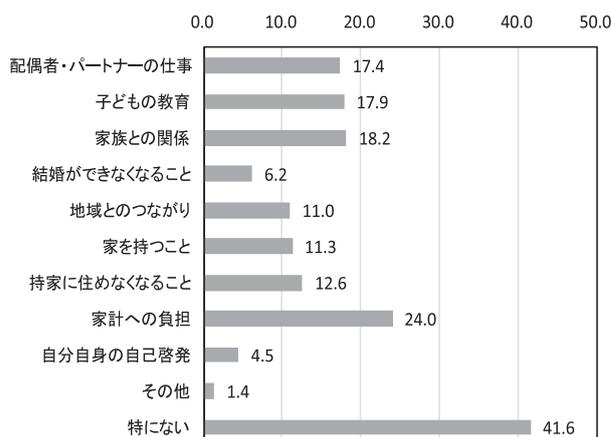
転勤というのは、企業全体で言うところの一部の企業

図表4 データ: 転職の評価、生活面での支障(個人調査)

転職の経験が他の異動に比べて、能力開発によりプラスになったか(転職経験者について)
(n=983)



転職に伴ってプライベートな生活で支障があったことがあるか(転職経験者について)



(出所) 中央大学WLB & 多様性推進プロジェクトによる調査(2015年実施)から武石氏作成。

の話ですし、中小企業などは別に1カ所の事業所展開で転職などはないということだと思のです。にもかかわらず、あえてここで転職を取り上げているのは、結局、社内で個人のキャリアとか、住むところが決まってしまうという現状への問題提起をしたいからです。働く人個人の意向をキャリア形成に反映する場面がこれまでほとんどないような中で、従業員たちがそうした状況に対応しにくくなってきています。そこにメンバーシップ型の特徴があると思うのですが、これをどう変えていくのかというあたり、労使の課題として考えていただきたいということで提起をさせていただきました。

また、共働きがスタンダードな働き方になるために、女性の働きやすさだけでなく、働きがい、つまり、能力発揮を阻害しないということも重要です。そのための政策対応も求められています。

例えば、配偶者控除は様々な視点から議論がされると思いますが、女性が働くということからこの問題をとらえれば、女性の能力発揮において大きな阻害要因になっています。配偶者控除を引き上げるといような議論もありますが、例えば150万円に引き上げたところで、その範囲で働くというのは、やはり中途半端な働き方

でしかないのです。ここは根本的に見直すべきだと思います。

それから、保育所が足りないのです。育児休業が終わっても復帰できない人たちがいるから育児休業を延長しようという議論にもなっているのですが、こういったことは、結局、働きやすさはもしかしたら高まるかもしれないけれども、働きがいを阻害します。しかも、女性だけの制度として運用されていくことに対しては、私は非常に危機感を持っています。

最後に、男性の働き方は引き続き重要な課題です。メンバーシップ型の雇用制度に相当機能不全が起こっているところが出てきていそうなので、労使でご検討いただけるとよいのではないのでしょうか。

男性正社員の所定外労働時間が増加 ～所定外労働を行った人の約4割に賃金不払いあり～

第32回「勤労者短観」調査結果の概要（2016年10月実施）

本稿では、2016年10月初旬に実施した第32回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）」の結果概要を紹介します。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施していますが、第32回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「労働時間についての意識と実態」、さらにトピックス調査として「職場の状況といわゆる『ブラック企業』に関する認識」、「勤労者の権利認知と労働組合に対する好感度」、「社会保障制度への信頼度と消費税」や「2016年参議院議員選挙における投票行動」といったテーマで調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ（<http://www.rengo-soken.or.jp>）または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象：

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

2. 調査時期：

2016年10月1日～6日

3. 調査方法：

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成：

単位：%、()内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.5 (409)	26.4 (528)	26.7 (533)	18.8 (375)	7.8 (155)
男性	100.0 (1124)	19.0 (213)	27.7 (311)	26.9 (302)	18.8 (211)	7.7 (87)
女性	100.0 (876)	22.4 (196)	24.8 (217)	26.4 (231)	18.7 (164)	7.8 (68)

※四捨五入により行の合計が100.0%にならないことがあります。

5. 調査項目：

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
 - 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 労働時間についての意識と実態 [10月準定点観測調査]
 - 9月の所定外労働時間、賃金不払い残業、労働時間管理に関する状況認識について
- 職場の状況といわゆる『ブラック企業』に関する認識 [トピック調査1]
 - 職場における違法状態、職場における問題の状況、いわゆる「ブラック企業」に関する認識について
- 勤労者の権利認知と労働組合に対する好感度 [トピック調査2]
 - 勤労者の権利についての認知度、労働組合に対する好感度について
- 社会保障制度への信頼度と消費税 [トピック調査3]
 - 各種社会保障制度に対する信頼度、社会保障と消費税率引き上げの関係に関する認識について
- 2016年参議院議員選挙における投票行動 [トピック調査4]
 - 2016年の参議院議員選挙の投票行動、支持政党

調査結果のポイント

1. 景況や物価、仕事に関する認識と賃金の状況

◆景気が悪化したとの認識はやや弱まる。一方、勤め先の経営状況は悪化との見方が続き、失業不安は3割超。賃金改善の動きに足踏みがみられる。

2. 労働時間についての意識と実態

◆男性正社員は5割超が所定外労働を行い、月平均の所定外労働時間は49.4時間。

◆所定外労働を行った人のうち約4割（38.2%）に賃金不払い残業があり、賃金不払い残業時間の平均は月17.6時間。

3. 職場の状況といわゆる『ブラック企業』に関する認識

◆職場で違法状態があったとの認識は3割。勤め先が「ブラック企業」

との認識は、男性の20～30代で3割超。

◆勤め先が「ブラック企業」と認識する人のうち、すぐにでも転職したいと考えている人は4分の1。

4. 勤労者の権利認知と労働組合に対する好感度

◆労働組合の結成に関する権利の認知度は3割強に止まる。

◆労働組合に対して好感を持っている人は過半数に達している。

調査結果の概要（一部抜粋）

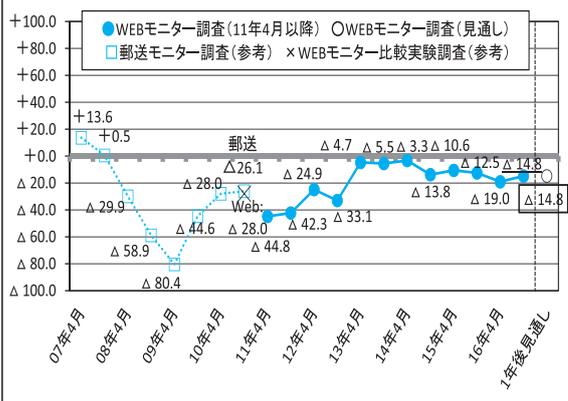
I 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気、物価に対する意識

1年前と比べた景気の見方と1年後の景気見通しは改善（QR2、QR3）

・1年前と比べた景気認識 D.I. はマイナス 14.8 となり、前回調査（2016 年 4 月：マイナス 19.0）から改善した。1年後の景気見通し D.I. は、マイナス 14.8 となり、景気は悪化するとの認識は弱くなっている（前回調査：マイナス 23.2）。

図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）



(注1) D.I.=「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)×100

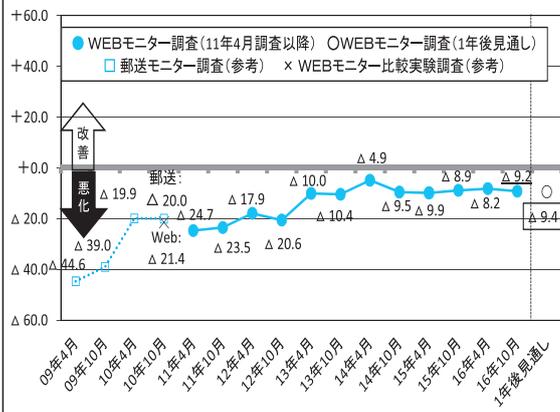
(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

◆勤め先と仕事に関する意識

「1年前と比べて勤め先の経営状況が悪化」との見方が続く（QR4、QR5）

・1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I. はマイナス 9.2 と、前回の調査（2016 年 4 月：マイナス 8.2）より悪化するとの見方がやや強まっている。1年後の勤め先の経営状況見通し D.I. はマイナス 9.4 と、前回調査（マイナス 10.0）からわずかに改善したものの、厳しい見方が続いている。

図表2 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し（D.I.）



(注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)÷回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く)×100

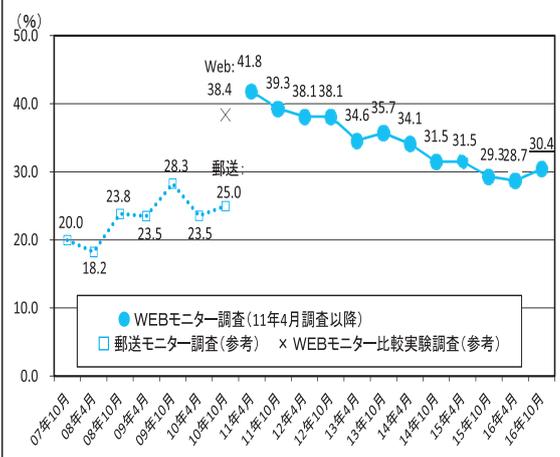
(注2) 1年後の勤め先の経営状況予測D.I.=「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100

(注3) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

失業不安を感じる割合は、3割を超えている（QR8）

・今後1年くらいの間に自身が失業する不安を感ずる割合は全体で30.4%と、前回の調査（2016年4月：28.7%）より悪化し、3割を超えている。

図表3 今後1年間に失業する不安を感じる割合



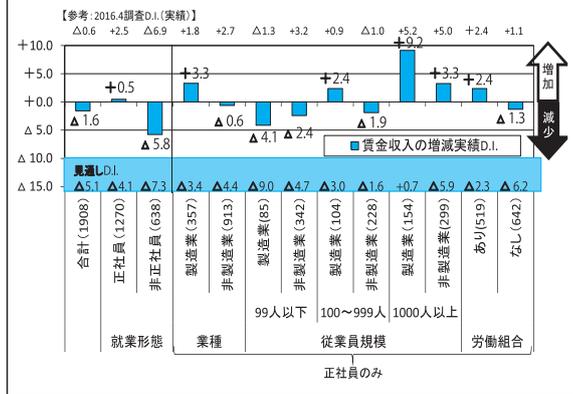
(注1) 失業不安を感ずる割合=「かなり感じる」+「やや感じる」

(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

賃金改善の動きは正社員には広がっているが、非正社員への波及は不十分 (QR9、QR10)

・1年前と比べた賃金収入増減D.I.を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員はプラス0.5、非正社員はマイナス5.8となっている。正社員に着目すると、従業員規模1000人以上などで賃金改善がみられる一方、従業員規模99人以下などではマイナスとなっている。賃金収入見通しD.I.をみると、非正社員(マイナス7.3)や正社員のうち従業員規模99人以下の製造業(マイナス9.0)をはじめ、全体的に賃金が減少するとの見方が強い。

図表4 賃金収入の増減実績と見通し (D.I.) (就業形態別、正社員について業種・従業員規模、組合有無別)



- (注1) () 内は、回答者数 (N)
 (注2) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
 (注3) 1年前と比べた賃金収入D.I.=|「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100
 (注4) 1年後の賃金収入見通しD.I.=|「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)|÷回答数(「わからない」を除く)×100

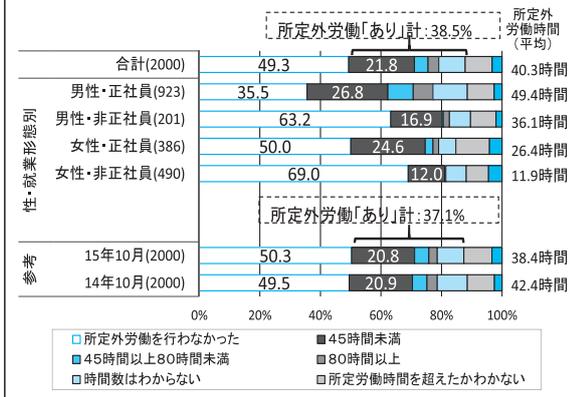
II 労働時間についての意識と実態

◆所定外労働時間(残業・休日出勤)の実態

所定外労働をした男性正社員の月平均所定外労働時間は49.4時間(QT1、QT2)

・9月に所定外労働(残業および休日出勤)を行ったとする割合は38.5%であり、その平均所定外労働時間は40.3時間であった。とくに男性正社員は、53.0%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は49.4時間におよんでおり、長時間労働が多くみられる(前回2015年10月調査:51.9%、44.4時間)。なお、男性正社員の6.5%、女性正社員の1.8%が、所定外労働時間「80時間以上」としている。

図表5 今年9月の所定外労働時間(性・雇用形態別)



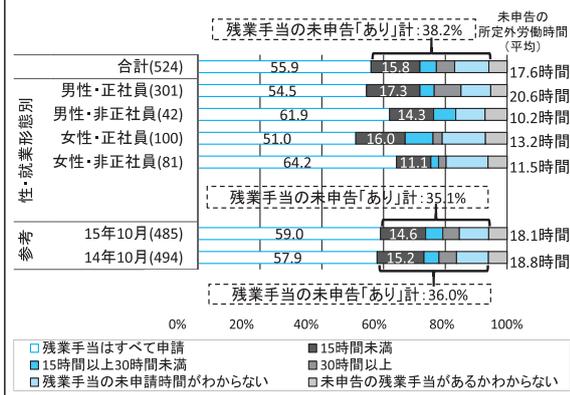
- (注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計
 (注2) 表中の「所定外労働時間(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」(所定外労働「あり」と回答したもの)の所定外労働時間数の平均値
 (注3) () 内は、回答者数 (N)

◆賃金不払い残業の実態

所定外労働を行った人の38.2%が賃金不払い残業「あり」と回答、不払い残業時間の平均は月17.6時間(QT6、QT7)

・残業手当が支給される立場で今年9月に所定外労働を行った人の38.2%が、残業手当の未申告(賃金不払い残業)があると回答した。不払い残業時間の平均は17.6時間に達する。正社員の不払い残業「あり」は、男性で40.2%、女性で42.0%を占める。

図表6 今年9月の賃金不払い残業(性・雇用形態別)

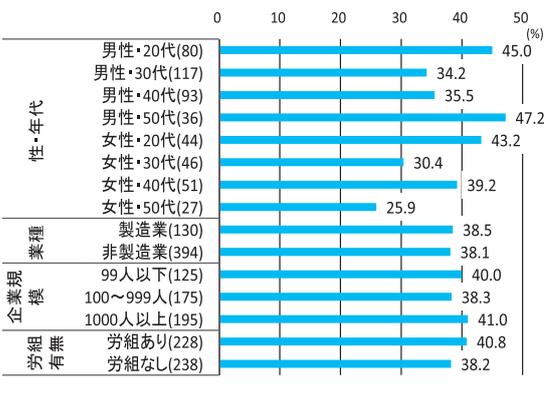


- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したもののについて集計
 (注2) 表中の「未申告の所定外労働時間(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したものの未申告の所定外労働時間数の平均
 (注3) () 内は、回答者数 (N)

賃金不払い残業は、50代男性や20代の男女で4割超(QT6)

・賃金不払い残業があると回答した割合は、50代男性で47.2%と高く、20代では男女ともに4割を超え、男性45.0%、女性43.2%となっている。業種別にみると、製造業で38.5%、非製造業では38.1%となっており、ほとんど差がない。従業員規模別にみると、どの従業員規模でも4割前後となっている。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では40.8%と、労働組合のない企業の38.2%よりも高くなっている。

図表7 今年9月の賃金不払い残業
(性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別)



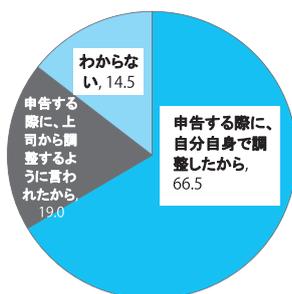
(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答したもののについて集計
(注2) () 内は、回答者数 (N)

賃金不払い残業を行った人の3分の2近くが「申告する際に自分自身で調整した」と回答 (QT18)

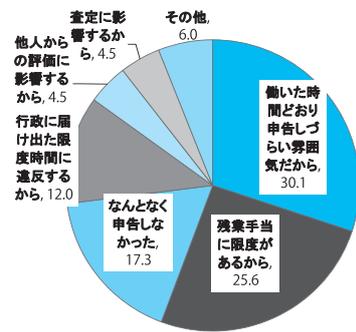
・今年9月に所定労働時間を超えて働いた時間がある人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が66.5%にのぼっている。このうちの30.1%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答も19.0%あった。

図表8 所定労働時間を超えて働いた時間をそのおりに申告しなかった理由

(1) 申告しなかった時間あり (合計)
(回答者数 200)



(2) 自身で申告時間調整した者
(回答者数 133)



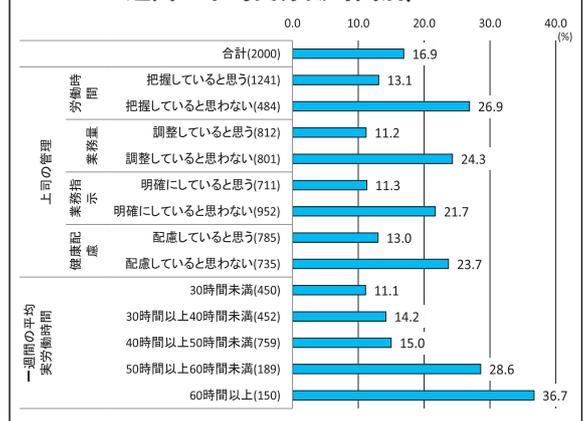
(注1) QT1で「所定外労働時間を超えて働いた」と回答し、かつQT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT6で今年9月の1か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
(注2) (2)は、(1)で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答したものを100とし、その内訳の割合を表している

◆上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

上司の管理不足を感じている人ほど、長時間労働で体調を崩した割合が高い (QT10、QT11)

・過去6か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、16.9%が「体調を崩した経験がある」と回答している。とくに、上司の管理不足を感じている人ではその割合が高く、いずれも2割超が「体調を崩した経験がある」と回答している。なお、週の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」の層では28.6%、「60時間以上」の層では36.7%が、体調を崩したことがあると回答しており、長時間労働者の健康問題は依然深刻である。

図表9 過去6か月間で長時間労働により体調を崩した経験 (上司による管理状況・1週間の平均実労働時間別)



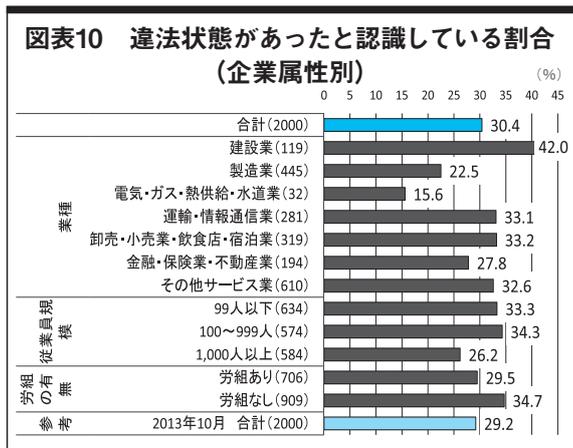
(注) () 内は、回答者数 (N)

Ⅲ 職場の状況といわゆる「ブラック企業」に関する認識

◆職場における違法状態の認識

何らかの違法状態があったとの認識は3割 (QT15)

・過去1年間に職場で何らかの違法状態があったと認識している割合は30.4%で、2013年10月調査（第26回調査）よりも若干上昇した。業種別でみると、建設業が4割と最も高く、勤め先の労組の有無別では、労組なしが3割を超える。

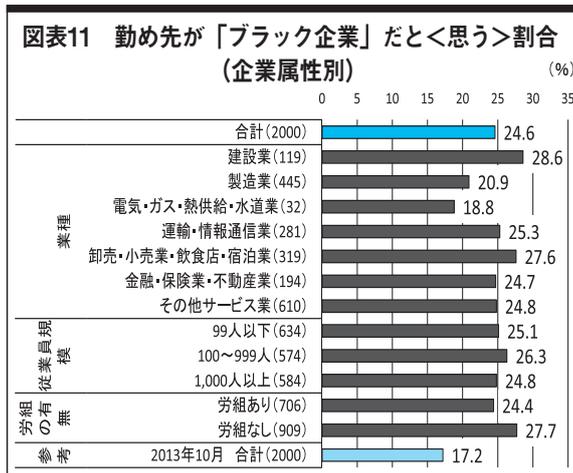


- (注1) QT15で尋ねた6つの違法状態のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合
 (注2) () 内は、回答者数 (N)
 (注3) 電気・ガス・熱供給・水道業に関しては、回答数が少ないため、集計値をみる際には留意が必要

◆いわゆる「ブラック企業」の認識

勤め先が「ブラック企業」との認識は2割を超える (QT14)

・勤め先が「ブラック企業」にあたるかと尋ねたところ、<思う>と回答した割合は24.6%であった。とくにその割合が高いのが、建設業(28.6%)、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(27.6%)、労組なし(27.7%)であった。



(注1) 「違法または悪質な労働条件で働かせ、違法な長時間労働、残業未払い、パワーハラスメント、極端に離職率が高いなどの特徴がある企業が「ブラック企業」と呼ばれていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」との問いに<思う>と回答した人の割合

(注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというと思う」

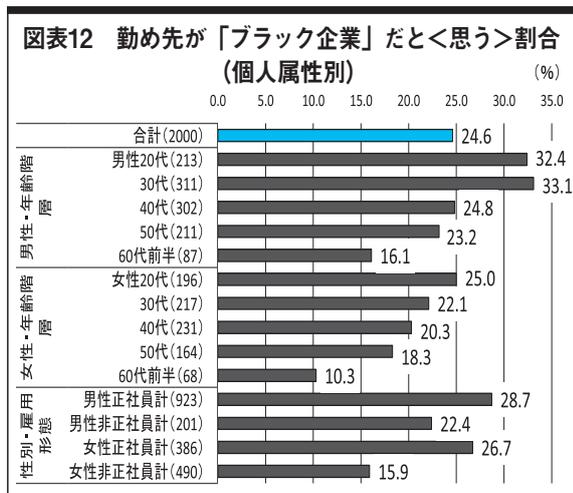
(注3) () 内は、回答者数 (N)

(注4) 2013年10月調査(第26回調査)については「違法な長時間労働や賃金不払い残業、離職率が極端に高いなど若者を使い捨てるような企業が『ブラック企業』と言われていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」との問いに「そう思う」あるいは「どちらかというと思う」と回答した人の割合

男性20~30代、正社員は勤め先が「ブラック企業」との認識が強い (QT14)

・勤め先が「ブラック企業」だと<思う>人の割合は、年齢が低くなるにつれて増加する傾向がある。男性30代(33.1%)、男性20代(32.4%)で3割を超えている。

雇用形態別では、非正社員よりも正社員のほうがその割合は高く、男性正社員は28.7%、女性正社員は26.7%にのぼる。

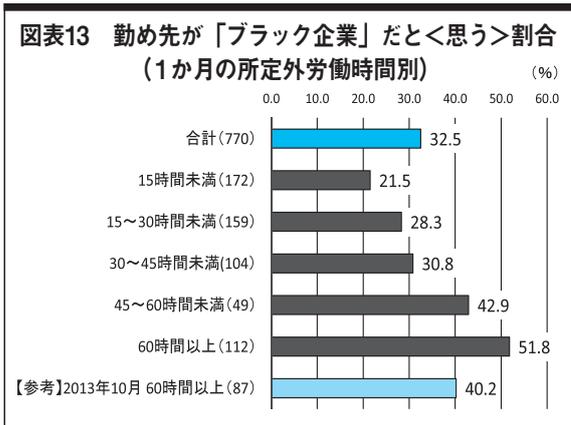


(注1) <思う>=「そう思う」+「どちらかというと思う」

(注2) () 内は、回答者数 (N)

1か月の所定外労働が60時間以上の過半数は勤め先を「ブラック企業」と認識 (QT2、QT14)

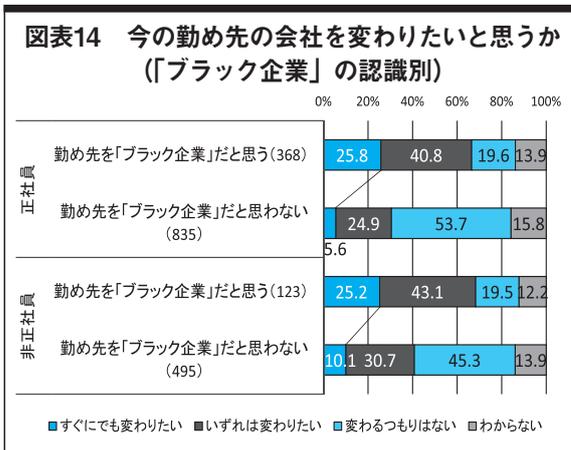
・勤め先が「ブラック企業」だと<思う>人の割合は、1か月間の所定外労働時間が長いほど、上昇する傾向にある。60時間以上で5割を超える。



(注1) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人を集計
 (注2) QT2で回答した所定外労働時間の長さごとに、QT14で＜思う＞と回答した人の割合
 (注3) ＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというと思う」
 (注4) () 内は、回答者数 (N)

勤め先を「ブラック企業」だと思う人の4分の1はすぐにでも転職したいと思っている (QR20、QT14)

・今の勤め先の会社を「すぐにでも変りたい」と回答した割合は、勤め先を「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも高い。「ブラック企業」だと思う正社員では25.8%、非正社員では25.2%を占めている。



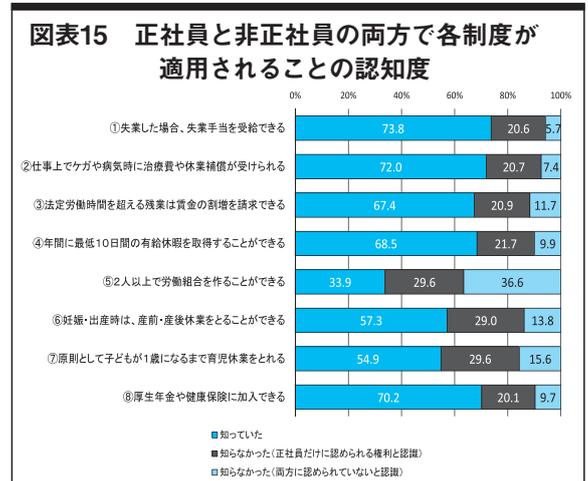
(注1) 表中の「勤め先を「ブラック企業」だと思う」は、QT14の問いに対して「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した人。「勤め先を「ブラック企業」だと思わない」は、同じ問いに対して「どちらかというと思う」または「そう思わない」と回答した人
 (注2) () 内は、回答者数 (N)

IV 勤労者の権利認知と労働組合に対する好感度

◆勤労者の権利についての認知度

労働組合の結成に関する権利の認知度は3割強 (QT13)

・正社員と非正社員の両方で制度が適用されることを「知っていた」とする割合は、「2人以上で労働組合を作ることができる」が3割強で最も低い。これを「知らなかった」とする人のなかでも、正社員と非正社員の両方に認められていないと思っていたのが36.6%にのぼる。

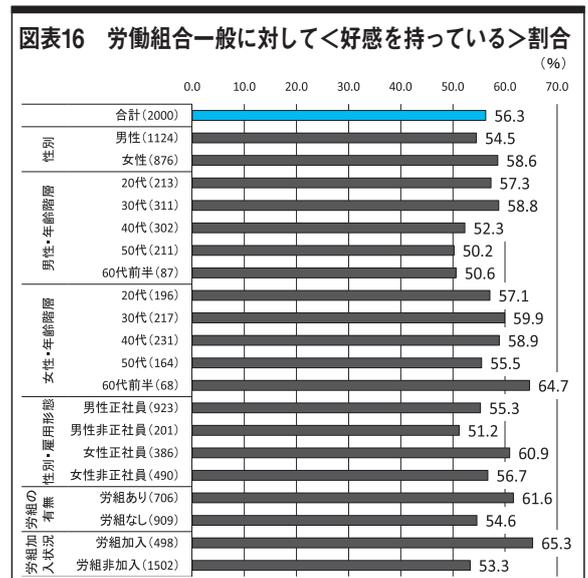


(注) 回答者数2000

◆労働組合に対する好感度

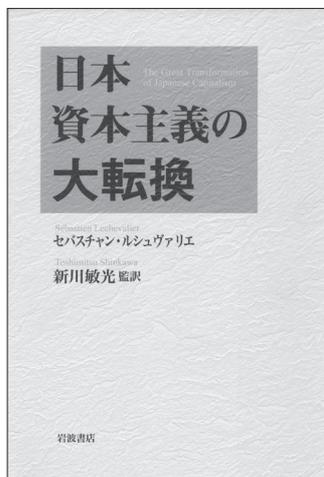
労働組合に対して好感を持っている人は過半数 (QT17)

・労働組合一般に対して＜好感を持っている＞とする人は56.3%で過半数を占めている。男性よりも女性のほうが、好感度が高い傾向がある。＜好感を持っている＞割合が6割を超えているのは、女性60代前半(64.7%)、女性正社員 (60.9%)、勤め先に労組あり (61.6%)、労組加入 (65.3%) であった。



(注1) ＜好感を持っている＞＝「好感を持っている」＋「どちらかといえば好感を持っている」
 (注2) () 内は、回答者数 (N)

最近の書棚から



セバスチャン・ルシュヴァリエ著
新川敏光監訳
岩波書店
定価3,400円(税別)

本書は、フランス・レギュラシオン学派の経済学者が、新自由主義的政策のもとで日本資本主義がいかに変容したのかを分析したものである。レギュラシオン学派とは、各種の経済主体間の「調整」(=レギュラシオン)を重視して経済分析を進める立場をとっている。

日本の体制派の支配的な見解では、1990年代初頭からの日本経済の衰退は、グローバル化やイノベーションがもたらす新しい環境に適応できなくなったことに起因するとし、そのために新自由主義的改革を唯一最善の道と捉える。

しかし、本書はそうした支配的見解を覆す。1980年代初頭から断続的に実行された新自由主義的改革の結果として、企業の多様性の増大、賃金不平等、格差拡大をもたらしたと本書は強調する。つまり、新自由主義的改革は、危機への対処策ではなく、そもそも危機を生み出した原因であることを意味する。

分析の枠組みについてみると、まず対象としている時代は、日本で新自由主義的政策が実行された1980年代初頭から2000年代末の世界経済危機までである。ただし、その間、新自由主義的政策が一貫して実行されてい

『日本資本主義の大転換』

新自由主義的改革は危機への対処策でなく 危機を生み出した原因である

たわけではなく、1980年代の中曽根首相の時期が改革の準備期間であり、1996年から2006年までの橋本・小淵・小泉首相の時期が新自由主義的変遷を遂げた時期と著者は大別している。

ここで使用されている方法論もきわめて特徴的で興味深い。日本の資本主義はたんなる文化論的解釈では説明できないし、その特殊性に集中しすぎると類型論に陥る懸念もある。そこで、レギュラシオン理論にもとづき、歴史と制度的補完性を重視し、ミクロ経済分析と政治経済学の視座の接合を試みている。そこで使われる主要な概念は「調整」である。本書では計量分析が省略されているものの、上述の対象期間に諸制度やアクターがどのような漸進的变化をしているのかを丁寧に分析している。こうした方法論の近似性から、フランスの経済学者の著書を日本の政治学者が翻訳しているというのも納得できる。

本書のアプローチの独自性は、日本資本主義のどのような側面を分析するかという点にもあらわれる。著者は、ミクロレベルの組織形態、メゾとマクロレベルでの多様な「調整」様式、社会的和解の3つの領域での分析を試みている。

第一のミクロレベルの組織形態というのは企業間の多様性をさしている。新自由主義的改革の主導者たちは日本の企業モデルをアングロサクソンモデルに収斂させようとしたが、反対にそれらの政策が日本企業の組織編制やパフォーマンスの多様性を増大する要因となったことを分析している。

第二の「調整」様式については、具体的に、系列構造、下請け、春闘、官僚多元主義、産業政策の5つの分野においてどのような「調整」がなされたかを検証している。新自由主義的政策は従来の「調整」様式を衰退させたが、これに代わり、効率的かつすべてのアクターが共有するような市場を通じた「調整」を促すことはなかった。これは企業間の多様性に対して「調整」

が欠如していたことを意味する。簡潔に言えば、自由な市場を実現するには規制緩和ではなく、より多くの規制が必要になることが主導者たちに理解されていなかった。

第三の社会的和解は、いいかえれば社会の不平等の側面を示すものである。日本で不平等、格差はなぜ拡大したのか。本書のなかでも中核をなす仮説が展開される。それが「労働市場の再断片化」仮説である。日本の労働市場は2つ以上のセグメント(断片)に分かれており、セグメント間の流動性が低い。そうした状態に加え、第一、第二の領域でみたように、「調整」様式の欠如およびそれによる企業の多様性の増大が引き起こされ、労働市場はさらに断片化されていく。従来からいわれているような日本経済の二重構造論ではなく、こうした別の亀裂にそった不平等の増大があらわれており、これらの不平等と闘うには従来の「調整」様式では不十分だと著者は述べる。

社会的和解の本質にかかわるもう一つの点は、家族といった賃労働関係以外の非競争的部分である。これらについても自民党レジームではない新たな福祉国家の構築の必要性を説いている。

全体を通じて、新たな「調整」メカニズムの欠如が、経済成長の鈍化、格差の拡大にみられるような社会問題の深刻化を生み出したというのが著者の見解である。レギュラシオン学派の場合、この「調整」メカニズムの主役の一つは労働組合とされている。本書では、日本資本主義の、いわばマイナスの再編成の要因を主として自民党政権の政策に求めており、それはそれで説得的であるが、「調整」メカニズムの主役として、労働組合が十分な役割を果たしていないという思いも著者は持っているのではないと思われる。

労働組合としての運動論を構築するには、以上のような著者の日本経済社会の分析が大いに参考とされるべきである。労働組合関係者に一読いただきたい一冊である。

麻生 裕子
連合総研主任研究員

IoT・AI等の導入で変わる私たちの働き方～テレワークはどこまで普及しているのか～

IoT・AI等の導入により、実現できる「場所と時間」にとらわれない働き方は、働く者の立場から見れば、通勤による疲労から開放され、住む場所も首都圏に限らず、緑豊かな地方での暮らしをも可能にする期待されている。企業の側から見れば、従業員の生産性の向上や災害時・パンデミック発生時における事業継続性の確保、人材流出の防止策として期待されている。そして、社会全体で見れば、子育てや介護による離職の抑制や、高齢者や障害者の就業機会の拡大にも繋がると考えられている。

このように働く者、企業、社会にとって広く効果があると期待されているものの、企業での導入や働く者の認識は決して高くない。その実態を見てみよう。

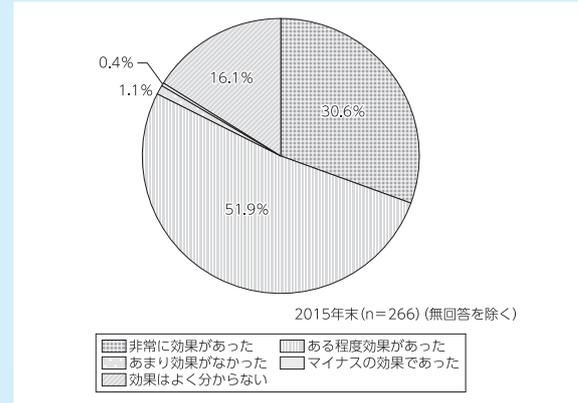
総務省「平成27年通信利用動向調査」によるとテレワークを「導入している」と回答した企業は16.2%で、「導入していないが、具体的に導入予定がある」と回答した企業とあわせても全体の2割程度となっている（図表Ⅰ）。また、テレワークを「導入している」と回答した企業に対して、テレワーク導入による効果の有無を尋ねたところ「非常に効果があった」と「ある程度効果があった」を合わせて8割以上の企業が「効果があった」と回答している（図表Ⅱ）。

次に就労者側の意識について見てみる。日米の就労者モニターの回答から、テレワークの認知度を日米で比較すると、日本はテレワークを「実際に経験したことがあり、すべてをよく知っている」と回答した人が2.3%、「具体的な内容までよく知っている」は4.7%となり、あわせても1割に満たない。「ほとんど聞いたことがない」は54.2%と過半数を占め、残念ながら認知度は低い。これに対し、米ではテレワークを「実際に経験したことがあり、すべてをよく知っている」と回答した人が12.8%、「具体的な内容までよく知っている」は14.3%となっている。「ほとんど聞いたことがない」は25.5%で、日本の約半分となっており、全体として、日本よりは認知度が高いことがわかる（図表Ⅲ）。

では、わが国の就労者はテレワークをしてみたいと思っているのだろうか。「実際に経験したことがあり、すべてをよく知っている」と回答した人の8割が「テレワークを実施してみたい」と回答している。「具体的な内容までよく知っている」と回答した人は75.0%が、「概

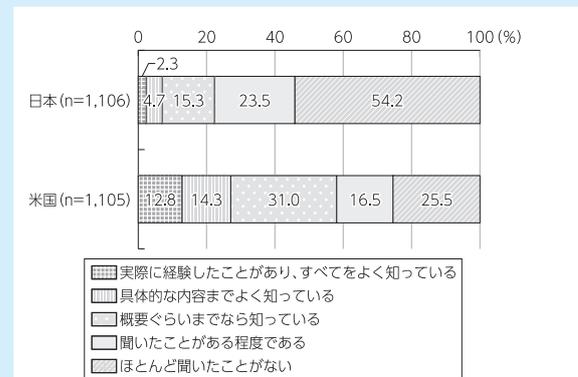
要ぐらいまでなら知っている」と回答した人は約6割が「テレワークを実施してみたい」と回答している（図表Ⅳ）。このことから、認知度が上がっていけばテレワークの実施意向は高まると予測される。

図表Ⅱ わが国のテレワーク導入企業における導入効果



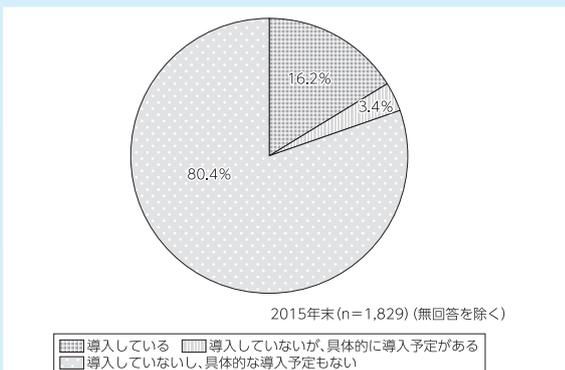
(出典) 総務省「平成27年通信利用動向調査」

図表Ⅲ 就労者におけるテレワークの認知度（日米比較）



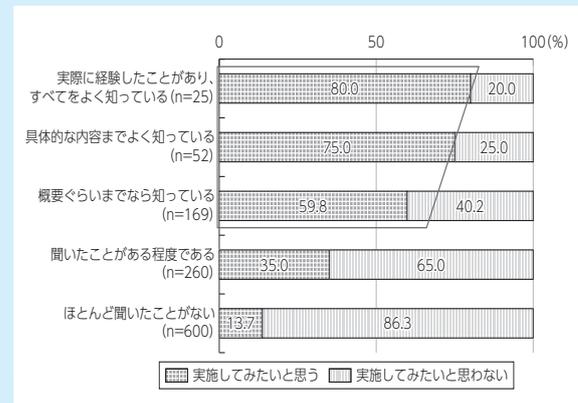
(出典) 総務省「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」(平成28年)より作成

図表Ⅰ わが国企業のテレワーク導入状況



(出典) 総務省「平成27年通信利用動向調査」

図表Ⅳ わが国就労者におけるテレワークの実施意向



(出典) 総務省「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」(平成28年)より作成

INFORMATION

【11月の主な行事】

- 11月2日 所内・研究部門会議
- 4日 勤労者短観特別分析委員会 (主査:佐藤 厚 法政大学教授)
- 7日 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究シンポジウム (主査:玄田 有史 東京大学教授)【連合会館3階A・B会議室】
- 9日 所内勉強会「第32回勤労者短観10月調査を読み解く」
- 11日 労働関係シンクタンク交流フォーラム【連合会館3階A・B会議室】
- 14日 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究 (主査:毛塚 勝利 法政大学客員教授)
- 16日 所内・研究部門会議
- 22日 第15回定時評議員会・第30回理事会【連合会館3階A・B会議室】
- 28日 非正規労働の実態と労働組合の対応に関する国際比較調査委員会 (主査:毛塚 勝利 法政大学客員教授)
- 28日 戦後労働運動の女性たち～闘いの歴史と未来への提言に関する調査研究委員会 (主査:浅倉むつ子 早稲田大学大学院教授)

editor

過日行われたアメリカ大統領選挙では、クリントン氏がガラスの天井を打ち破り、偏見や差別に打ち勝つ瞬間が訪れる、との期待感を持って投票を見守っていた。が、結果は敗北。単なるガラスではなくワイヤー入りの強化ガラスの天井に阻まれ、偏見や差別などの前に、残念ながら女性初の大統領が誕生することはなかった。イギリスのEU離脱しかり、世界中の人々が偏見や差別、そして格差や貧困の前に、理性を失いかけているのではないだろうかとの不安に駆られる。今号の特集であるIoTやAIは、すばらしい技術であり、人間が「理性」を

持ってしっかりコントロールすれば必ずや人を幸せにしてくれるはずである。しかし、そのコントロールが十分にできなければ、どんなにすばらしい技術であっても人を不幸にする道具になってしまう。これからの社会が技術の進歩により飛躍するためには、人間が「理性」を持って技術をコントロールすることが重要となる。そのためにも、私たちは偏見や差別、そして格差や貧困に真正面から取り組み、「理性」を見失わないようにしていかなければならない。

(エンジェル)

発行人/中城 吉郎
発行日/2016年12月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-0073
東京都港区三田1-10-3
電機連合会館2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303