

## 日本の深刻な労働問題とその改善に向けて

菅野 雅人

### はじめに

2017年現在、安倍内閣主導で、日本経済再生にむけた「働き方改革」が進められている。その結果、名目GDPの増加、ベースアップの実現、有効求人倍率の上昇、正規雇用者の増加、相対的貧困率の減少などの成果がでてきている。しかし、メディアで大きく報じられている、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、残業代の不払い、内定取り消し、派遣切りといったトラブルや長時間労働の末の過労死、過労自殺などの問題は、いまだ解決に至っていない。加えて、急速な少子高齢化に伴う生産年齢人口の急減、労働生産性の低迷などの問題は、日本経済や社会に多大な影響をもたらすだろう。

この論文では、まず、日本における労働の現状と内在するトラブルや問題について把握し、次に、解決していくための方策を思案する。そして、次世代の働き方として、人工知能(AI)やロボットなどを活用した働き方について考え、働き手の一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得るようになる道を模索していく。

### 第1節 日本の労働に影響を及ぼす格差と貧困の実態

#### 1.1 日本における労働の現状

日本国憲法の三本柱の一つに「基本的人権の尊重」がある。その中で、国民の生存権を保障し、労働に関しては、国民の労働の権利と義務について定め、健康で人間らしい必要最低限の生活を送るために労働条件を法律で定めている。第13条で「個人の尊重・幸福追求権」、第14条で「法の下での平等」、第22条で「職業選択の自由」、第27条で「勤労権」、第28条で「労働基本権」を定め、それに基づき、国民の労働条件を具体的に保障する労働三法（労働基準法・労働組合法・労働関係調整法）やその他の労働関係法が制定されている（総称して「労働法」とよばれる）<sup>1</sup>。労働基準法の第1条1項では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」という基本理念のもと、労働条件の労使対等決定、均等待遇、強制労働の禁止、中間搾取の禁止などの原則が規定される。とはいえ、パワハラやセクハラ、長時間労働による過労死、過労自殺、男女間の均等待遇の不実現、十分な休暇や所得を得られないなど数多くの問題があり、「人たるに値する生活」ができる労働条件は実現されていない<sup>2</sup>。加えて、経済・社会の変化に伴い、労働環境も大きく変容しており、不況によるリストラクチャリ

<sup>1</sup> シティニューワ法律事務所（2014）p. 3.

<sup>2</sup> 村上（2016）p. 251.

ング問題、非正規労働者の増加によるワーキングプア問題、産業構造・就業形態の転換に伴う問題など、早急に対策を講じなければならない問題も多く発生している。そして、少子高齢社会に伴い生ずる、生産年齢人口の減少、労働生産性の低迷、グローバル化・多極化の進展、新興国・地域の勃興といった問題への対応が求められている。

## 1.2 社会情勢に脅かされる若者の労働

### 被保護者からの脱却

保護者に生活を支えられた生徒・学生の状態から、自らの経済的基盤を確立して、新たな家族を形成し、一人前の社会の構成員としての役割を果たし、権利を行使する生活に移行するというのが「学生」という時期の大方のありようであり、社会から期待される変化である。その中で、職業的・経済的自立は最も重要な側面の一つといえる。

### 1990年代初めまでの若者

バブル期終盤の1990年初めまで、日本における職業生活への移行は、比較的スムーズに行われていた。多くの若者が、学校教育を卒業する以前から「就職活動」に参加し、卒業までにはフルタイムで雇用期限のない雇用を獲得してきた。男女差はあったものの、男性についていえば、雇用の際して雇用する側・される側双方の長期雇用の了解があったといえる。この雇用の安定性を前提に若い男性たちは職業能力の向上と収入の増加、そしてそれに支えられた新たな家族の形成を期待することができた<sup>3</sup>。この「終身雇用」という安定的な雇用は日本型雇用慣行の特徴であり、新卒入社から定年退職までの雇用の安定を保証し、雇用者の生活安定へと導くとともに、企業内人材育成の充実を図るものとして、このころまで高い評価がなされていた<sup>4</sup>。

### 1990年代以降の若者

1990年代以降の景気後退以降、若者の採用に対する環境も大きく変容することになる。多くの企業は採用を大幅に縮小し、正社員として就職できない若者が急増した。そういった若者は、就職活動の継続や拡大した非正規での雇用に吸収されたり、そもそも求職をしない、希望しない「ニート」状態になるものも増加した。結局のところ、長期不況の中で、正社員になりたくてもなれず、非正社員としての就職を余儀なくされた若者は、日本型雇用の世界に入りそこなうことを意味し、職業能力やキャリアの形成、所得面で大きなハンディキャップを負うことになる<sup>5</sup>。

---

<sup>3</sup> 太田（2010）pp. 7-19.

<sup>4</sup> 厚生労働省 p. 101.

<sup>5</sup> 太田（2010）pp. 7-19.

### 1.3 学歴段階による就業と格差

1990年代以降、景気減退による就職難と少子化の進展で高等教育進学率が高まり、新規高卒就業者は減少を続けてきた。1980年代末には、新規大卒就業者が新規高卒就業者の半数程度であったが、1997年にはほぼ同数に、それ以降には2倍近くになり逆転した。2007年には新卒就業者に占める高等教育卒業生の比率は、76%にまで高まっている。それに伴い、新規就業者の就く職種の違いも際立ってきた。大卒の増加の余波で、高卒においては、市場規模の縮小と職種の限定化が起こり、給与形態、需要の拡大にも違いがある。

#### 中等教育卒業生

高度経済成長末期の1974年とバブル期の1992年に求人倍率が高くなっている。バブル崩壊後の低成長の時期において、求人数の急激な減少と並行して求職者数も減少しており、市場規模の縮小がみてとれる。

市場規模の縮小の中、中等教育卒業生の若者層において正社員の仕事が失われた。特に若者の雇用形態が悪化した1992年～2002年の正社員の仕事の減少は、人数にして290万人にもなる。(学歴、企業規模が不詳のものを除く)<sup>6</sup>。教育水準の低い層で正社員の就業機会が減少した<sup>7</sup>。一方、非正社員は79万人の雇用が生み出された。失われた雇用としては、「事務労働者」が最大で、それに次いで技能工などの「労務従事者」であり、非正社員は特に「サービス職業従事者」、「販売従事者」で増加した<sup>8</sup>。それに加えて、就職先にも大きな変化が起こっている。大規模事業所からの求人が減少しており、その傾向は職業別にみると「専門・技術・管理的職業」・「事務労働業」が減少し、「サービス職業（例えば准看護師・接客業・配送業など）」が増えている<sup>9</sup>。とはいえ、一貫して最大の割合を占めているのは技能工などの「労務業」である。

以上からいえることは、就職先の小規模化の進行と技能工などの「労務業」が大多数を占める中で、職業の現業化が進み、その中で非正社員として雇用される機会が増えたということである。非正社員雇用の増加と就職先の変化から、職種の限定化の進行がみてとれる。

ところで、現業化の進展の背景には何があるのか。そこには定型的な業務のコンピューターに置き換わったことがあると推測される。“The Changing Task Composition of the US Labor Market” (2013)によれば、コンピューター化は製造業などの定型手仕事業務および一般事務などの定型認識業務に代替されてきたとされる<sup>10</sup>。求人は大規模事業所において大幅に減少したが、正社員の仕事は中・小規模事業所において失われた。日本の企業の99%は中・小規模事業所であることから給与形態に与える影響は甚大である。

<sup>6</sup> 総務省 (2010) .

<sup>7</sup> 太田 (2010) p. 16.

<sup>8</sup> 太田 (2010) p. 16.

<sup>9</sup> 太田 (2010) p. 17.

<sup>10</sup> 太田 (2010) p. 23.

### 高等教育卒業生

1992年をピークとして高卒求人倍率は急減し、高卒の進路は狭いものとなった。その中で、高卒のフリーターが顕在化してきた一方、高卒者の受け皿として発達してきたのが大学である。1992年以降18歳人口が減少している中で、大学数は1992年の523校から2016年には777校へと増加し、大学の収容力は拡大した。その結果、大学への進学率は1992年の26.4%から2016年には52.0%に達している。

ところで、大学に進学するのはなぜだろうか。大多数が「大学卒の学歴が必要だから」と答えるであろう。事実、日本私立大学連盟が2010年に行った「第13回学生生活実態調査」においても、そう答えた大学生が50.2%を占めた<sup>11</sup>。若者は将来への不安から、より学歴の高い大学を志し、より安定した企業に就職しようとする。中卒・高卒・大卒と区分された現代の日本において、将来に一抹の不安を抱いている学生たちがこのような選択をすることは必然である。

### 学歴＝将来の安心とは限らない

さて、「大学」という学歴は、必ずしも就職や安定的なキャリアの形成に直結しているわけではない。大学進学率が上昇した1990年以降、大卒の就職率は大きく下落しており、この急落は、不況の波で企業が新卒の採用を控えたこと、大学進学率が上昇し高等教育卒業生が増加したことによるものである。その結果、就職活動でうまくいかず、そのまま卒業を迎えてしまう学生や就職活動を早期に辞めてしまう学生、就職したものでも早期に離職する学生が多数でてきている。2017年現在、大卒者の約4割が3年以内に離職しており、このような現状を解決していく必要がある。

## 1.4 雇用の非正規化に伴う問題

### バブルの崩壊がもたらした労働政策の転換

1990年代初頭、日本のバブル経済は破綻し、景気が急速に後退した。それまで1～2%台で推移していた失業率は、1992年に上昇を始め、2002年には5.5%を記録した。2004年以降は失業率が低下したものの、その間に非正規形態の雇用が増加した。図1に見られるように、非正規雇用の割合は1994年の20.3%から2016年には37.5%まで上昇した<sup>12</sup>。この背景には、労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護を目的として、1985年に制定・施行された労働者派遣法がある。成立の過程で、労働組合の強い批判があり、正規労働者が派遣労働者に置換されないよう、初期は対象業務が専門性の高く特別な雇用管理が必要な16業務に制限された。しかし、1996年に26業務、1999年に一部（港湾、建設、警備、製造、医療）を除くすべての業務で派遣が可能となった。2003年には派遣期間の上限が1年から3年に拡大され、製造業への派

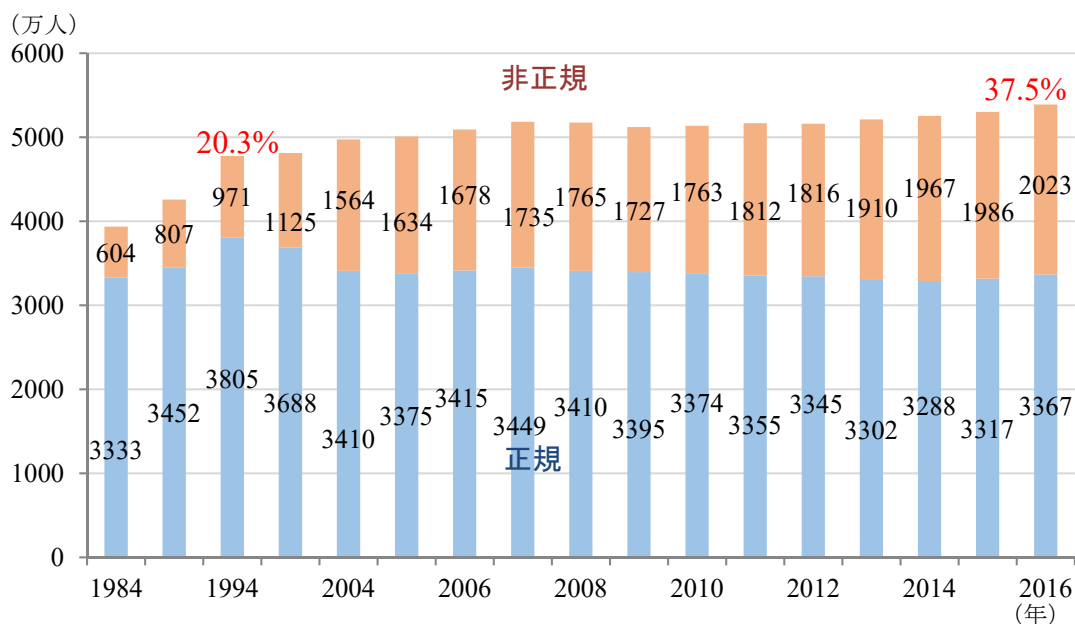
<sup>11</sup> 日本私立大学連盟『私立大学 学生生活白書 2011』p. 5.

<sup>12</sup> 厚生労働省（2016）.

遣が解禁された。労働者派遣法は、時間の経過とともに、専門性の高く特別な雇用管理を必要とする分野の労働力の確保・調整という元来の目的から外れ、結果として、不安定雇用を助長することになった。

2001年に雇用対策法が改正され、「労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職にあたっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」という文章が追加された<sup>13</sup>。2003年には労働基準法が改正され、新ルールが記載された。労働者の解雇について「解雇自由の原則」として権利が認められているが、労働者の生活に甚大な影響を及ぼすだけでなく、社会不安を招く原因にもなる<sup>14</sup>。従来の解雇権濫用の法理に基づき「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という文章が追加された。この条文は労働契約法へと引き継がれた<sup>15</sup>。

図1 正規社員と非正規社員の推移



(出所) 総務省『労働力調査』より作成。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

図2～図7は正規・非正規雇用の推移を示したものである。

<sup>13</sup> 村上 (2016) p. 260.

<sup>14</sup> 村上 (2016) p. 261.

<sup>15</sup> 村上 (2016) p. 262.

2016年の役員を除く雇用者は5372万人であり、前年と比べ88万人の増加となった。このうち、役員を除く正社員は3355万人であり、前年と比べ51万人の増加、役員を除く非正社員は2016万人であり、36万人の増加であった。

男女別では男性の役員を除く正社員は2278万人で17万人増加し（図4）、男性の役員を除く非正社員は648万人で14万人の増加となった（図5）。女性の役員を除く正社員は1078万人で36万人増加し（図6）、女性の役員を除く非正社員は22万人の増加となった（図7）。

雇用者のうち62.5%が正社員であり、残りは派遣、パート、アルバイト、契約社員からなる非正社員である。

2009年に男女ともに非正社員の値が減少しているのは「派遣切り」の影響によるものであり、2010、2011年に元の水準に戻ったが、その背景は派遣社員として雇用することへの社会的な批判から、派遣社員としてではなく嘱託社員や契約社員、アルバイトとして雇う傾向へと変化している。

2013年以降、労働力の不足と景気の回復により労働市場が活発化した。団塊世代の定年退職も増加しており、希望する高齢者には非正社員としての求人があった。そして団塊世代の穴を埋めるように非正社員としての求人が出され、非正社員は大きく増加することとなった<sup>16</sup>。

図2 正社員（役員を除く）全体の推移



（出所）総務省統計局『労働力調査』より作成。

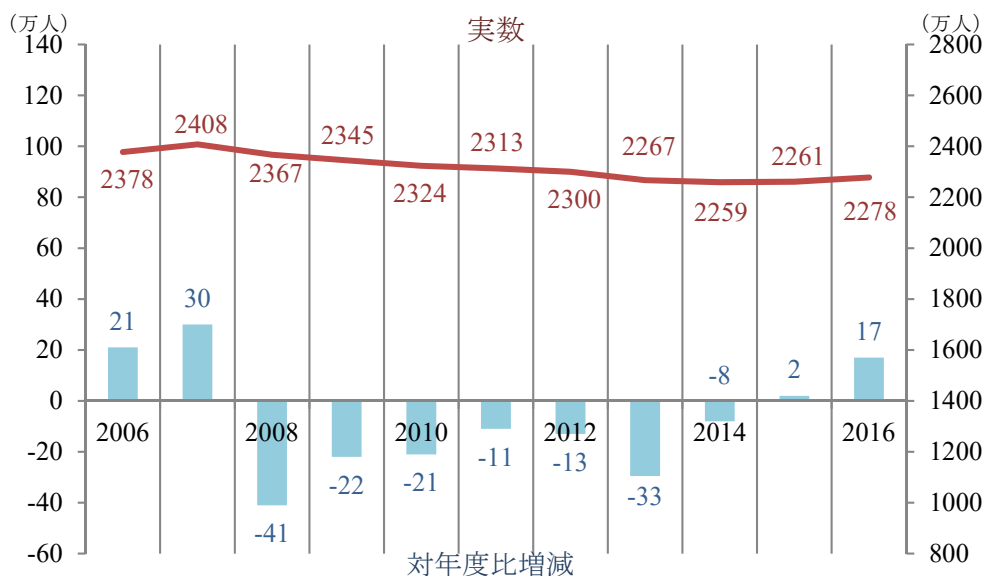
<sup>16</sup> 総務省統計局（2016）「労働力調査」。

図3 非正社員（役員を除く）全体の推移



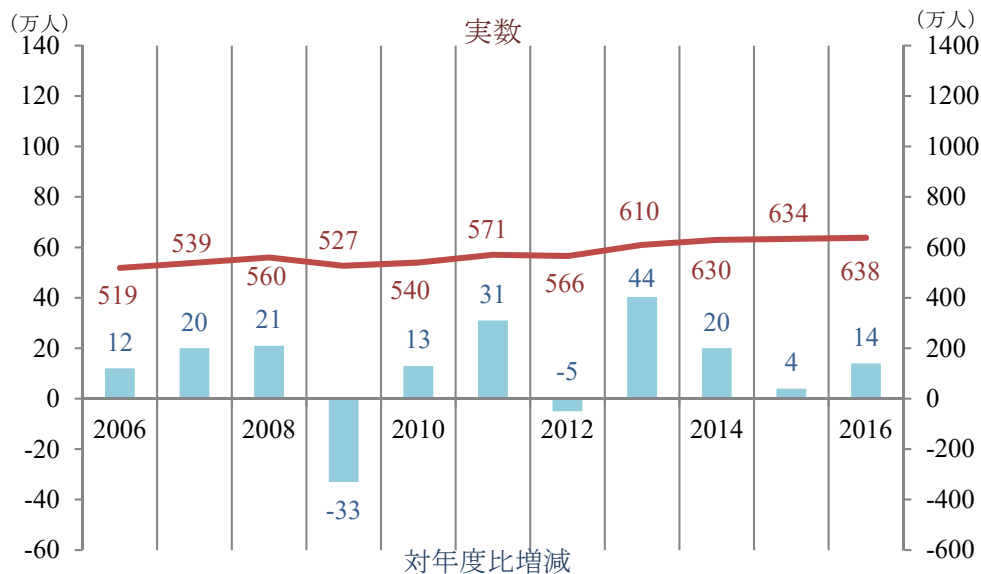
(出所) 総務省統計局『労働力調査』より作成。

図4 正社員（役員を除く）男性の推移



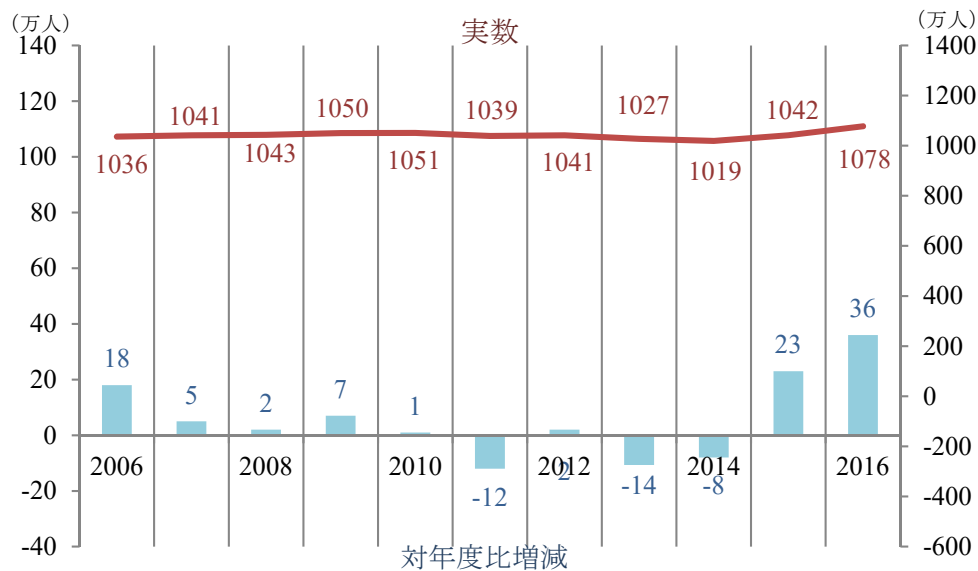
(出所) 総務省統計局『労働力調査』より作成。

図5 非正社員（役員を除く）男性の推移



(出所) 総務省統計局『労働力調査』より作成。

図6 正社員（役員を除く）女性の推移



(出所) 総務省統計局『労働力調査』より作成。



図7 非正社員（役員を除く）女性の推移



(出所) 総務省統計局『労働力調査』より作成。

#### 企業が非正社員を増やす理由

企業が非正社員を増やす理由として、厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実施調査の概況」（複数回答可）によると、賃金の節約のため 33.8%、一日・週中の繁閑に対応するため 33.4%、即戦力・能力のある人材を確保のため 31.1%、専門業務に対応するため 27.6%、高齢者の再雇用のため 26.6%、賃金以外の労働コストの節約のため 23%、正社員を重要業務に特化させるため 22.8%、臨時・季節的業務量の変化に対応するため 21.2%、長い操業時間に対応するため 20.9%、景気変動に対応するため 20.7%、育児・介護休業の代替のため 9.3%という結果であった。安定した企業利益の追求のために、人件費の削減を目的として挙げる企業が多く、加えて正社員は容易に解雇することはできないという事情から、非正社員を増やして、仕事の過少・過多に応じた調整・対応をするために、非正社員を多く雇う傾向にある<sup>17</sup>。

#### 非正社員が抱える問題

企業において、非正社員が増えることは、目先の企業利益の創造になるといえる。しかし、長期的には、悪影響を及ぼす危険性も孕んでいることを忘れてはならない。それは、有期雇用の非正社員が増えることで、長期的に人材を育てることができず、企業の成長を阻害してしまうかもしれないという点である。非正社員自身においては、およそ5人に1人が正社員として働きたいという意思を持っているといわれており、非正社員は正社員に比べて、低賃金・雇用の不安定・

<sup>17</sup> 厚生労働省（2014）p. 11.

社会保障の恩恵が少ないなどの場合が多く、日々の生活が苦しいという人も少なくない。

#### 雇用の非正規化による影響

非正規雇用のように低賃金の職に就くことでもたらされる問題は、ワーキングプアである。日本におけるワーキングプアとは、「フルタイムで働いても生活水準以下の収入しか得られない層」を指し、従来はシングルマザーの家庭や採算の取れない自営業者などの一部の人がワーキングプアとして認識されていたが、非正規労働者の増加、若年層でもフリーターやニートが増え、ワーキングプアは上昇傾向にある。貧しいことで保険料が払えず、社会保障が適用外になることで、健康へのリスクに対して無防備になってしまうことや、母子世帯、父子世帯において、親が非正規労働者である場合、家庭の所得水準が低いために、健康問題や衣食住が満たされていない問題だけでなく、子供の教育にも格差が生じ、学力にも差がでる<sup>18</sup>。

雇用の非正規化による影響は、未婚化や晩婚化、少子化を引き起こす要因でもある。非正規で働くということは、常に「いつ解雇されるかわからない」、「パートナーを支えるに足る収入がない」、「将来の生活は大丈夫か」などの不安が付きまとう。このことが結婚の妨げとなっており、結婚したとしても、子作りを避けてしまうこともある。結果、少子化につながっている。加えて、結婚への消極傾向から、単身世帯も増加しており、緊急時に頼る人がいない場合におけるリスクや貧困問題は、社会問題になりつつある。高齢になればなおさらであり、少子高齢化が進行する日本において、早急な対策が求められる<sup>19</sup>。

#### 非正社員としての働き方

非正社員としての働き方は企業にとっても労働者にとっても決してデメリットばかりというわけではない。それは正社員としての働き方に比べて、その人の事情に合わせた柔軟な働き方ができるという点である。正社員は週に5日、1日8時間の労働が基本である。しかし、育児や介護といった問題で働きたいけど働けない人にとっては良い働き口になるのである。非正社員としての働き方はその人のワーク・ライフ・バランスに応じた働き方を可能とする。

## 第2節 人口減少と少子高齢化が招く労働問題

### 2.1 日本の人口の推移と少子高齢化

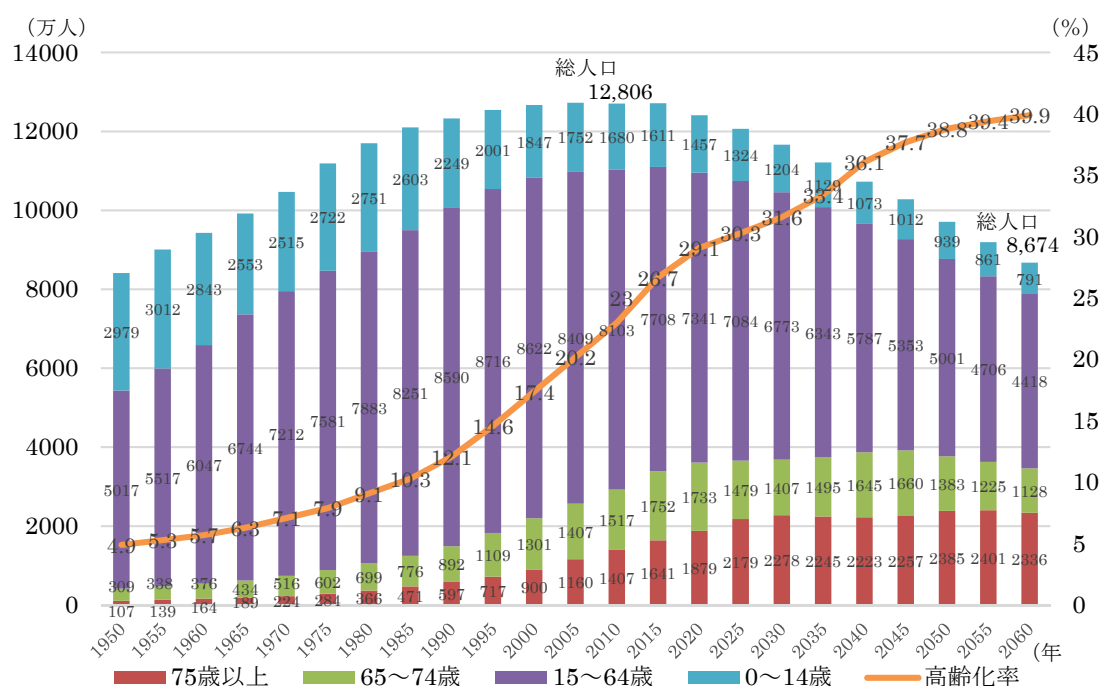
国立社会保障・人口問題研究所の発表によると、日本の総人口は2010年から2060年にかけて1億2806万人から4132万人減少し8674万人となるということである。つまり今後半世紀のうちに約3分の1もの人口が減少するということである。その中で、高齢化の進展も著しい。老年人口は2010年の2924万人から2035年には3740万人に、その後2042年の3878万人まで増加す

<sup>18</sup> 大沢 (2010) pp. 95-99.

<sup>19</sup> 大沢 (2010) p. 103.

ると考えられている。その後は減少傾向になると考えられているが、2060年には高齢化率が39.9%まで増加するとされている。少子化の進行にも歯止めが利かない。出産・子育てと就労の両立支援や若者の失業対策など、結婚・出産・子育てをしやすい環境を整備することは非常に大切である。ただし、出生率を高めれば近未来の年少人口や総人口の減少を回避できると安易に考えるべきではない。少子高齢化が進展すると、いずれ労働力人口が減少すると見込まれる。そうになると日本社会の産業を支える担い手が不足し、日本の経済成長が阻害されることにもなりかねない。

図8 高齢化の推移と将来推計



(出所) 総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」参考。

## 2.2 生産年齢人口の減少と労働力不足

少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口は、1995年をピークに減少を続けている。総務省の「国勢調査」によると、2015年の生産年齢人口<sup>20</sup>は7592万人であり、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計<sup>21</sup>によると、2030年には6773万人、2060年には4418万人まで減少すると見込まれている。就労人数について、就業者のうち非雇用者（自営業主や家族従業員）数が減少する一方で、パートやアルバイト労働者、契約社員、再雇用者、嘱託などの非正規職員・従業員数が増加することで、新たな雇用機会が提供されていることで、短期的には増加しているが、

<sup>20</sup> 労働市場にあらわれる可能性を含む15歳以上65歳未満の人口。

<sup>21</sup> 出生中位・死亡中位推計。

非正規労働者の比率の上昇が続いていることで、雇用者1人あたりの総労働時間は減少傾向にある。雇用者の労働力は、長期的には減少しているが、短期的には微増傾向にある<sup>22</sup>。医療や情報通信分野において就業者は増加傾向にあるが、飲食業や小売・運輸業などで人手不足が如実にあらわれている<sup>23</sup>。これは、基本的に設備や人材などの供給が過剰であった時代が終焉し、供給力不足が経済に大きな影響を及ぼすことが示されている<sup>24</sup>。

### 2.3 高齢化と労働

国立社会保障・人口問題研究所によると、2015年の総人口に占める65歳以上の割合は26.8%の3395万人であり、つまり、4人に1人が65歳以上である。さらに、団塊世代がすべて後期高齢者の75歳以上になる2025年には、総人口に占める65歳以上の割合は30.3%の3657万人と、人口の3割を超えることとなる。2042年には1971年～74年代生まれの第二次ベビーブーム世代が65歳以上となり、65歳以上の人口がピークとなる。その後も高齢化率<sup>25</sup>は上昇し続け、2060年には、総人口に占める高齢者の割合は40%に達する。高齢者が増えるということは、社会保障費も増加するということである。年金給付だけでなく、医療や介護にかかる支出も莫大なものとなる。少子高齢化の進行と生産年齢人口の減少により、急激な増加が見込まれる高齢者を支えていけるのだろうか。

日本の高齢者の労働力率<sup>26</sup>は非常に高く、内閣府の調査によると、仕事をしている高齢者のおよそ4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答しており、70歳くらいまで、もしくはそれ以上との回答を合計すると、およそ8割が高齢期にも就業意欲を持っているといえる<sup>27</sup>。したがって、働く意思のある高齢者については、積極的に登用していくことも高齢化社会において必要である。

## 第3節 労働を取り巻く問題を改善するために

### 3.1 時代に合った働き方とは

安倍内閣が進めている「働き方改革」は、日本の企業文化、日本のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに、手を付けていく改革である。1人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を迫するため、働く人の視点に立って労働制度の抜本的改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものであ

<sup>22</sup> 内閣府『平成26年度国民経済計算』。

<sup>23</sup> 日本生産性本部『日本の生産性の動向』。

<sup>24</sup> 総務省『情報通信白書』。

<sup>25</sup> 総人口に占める65歳以上の割合。

<sup>26</sup> 生産年齢人口に占める、労働の意思・能力のある人口の割合。

<sup>27</sup> 内閣府『高齢者の日常生活に関する意識調査』。

る。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等の両立、転職・再就職、副業・兼業などの課題があるうえ、労働の二重構造による不合理な処遇など、労働生産性の向上を阻む要因と問題が存在する。長時間労働は、健康の確保や仕事と家庭の両立を困難にし、未婚化・晩婚化・少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の過程参加を阻む原因になっていることは否定できない<sup>28</sup>。

ワーク・ライフ・バランスが実現し、ライフステージに合った仕事の選択ができ、自分に合った働き方を選択してキャリア設計ができる社会は理想的ではあるが、まだまだ現実的ではない。労働時間の改善や所得水準の向上に加えて、格差と貧困の是正、人口減少・少子高齢社会への対応、労働制度の抜本的改革など、複合的な改善・改革があって初めて実現されるものである。

### 3.2 格差と貧困への対処

学歴格差による就業への影響という視点から

日本は少子高齢化に伴い、生産年齢人口の急減、労働生産性の低迷、産業構造や就業構造の転換、地域創生等への対応が求められている。国際的には、グローバル・多極化の進展、新興国の勃興といった変動が起こっている。このような先の見えない状況の中で、自ら問題を発見し、他者と協力して解決していくための資質や能力をはぐくむ教育が必要であるという考えのもと、主に高校・大学の教育改革が始動しようとしている。

第1節2項・3項において、若者の労働と中等教育卒業者と高等教育卒業者の就業と格差、問題点について論じたのだが、ドイツの教育方法を挙げ、格差改善の方法を探る。

日本の高校では職業に直接は関係しない教育を行っている場合が多く、大学においてはキャリア形成に向けた取り組みが、最近になって本格化してきたところである。それに対しドイツは、職業教育が職業資格と連動しており、雇用形態にも大きな影響力がある。職業資格を取得するためには、学校や企業における学校教育・訓練を受け、試験に合格しなければならない。そして、比較的早期から職業選択を促すように、教育・訓練課程が分岐している<sup>29</sup>。

日本の小学校同様、最初の4年間は、ほとんどの児童が基礎学校（グルントシューレ）で教育を受けるが、4年修了時に中等教育機関をどこで学ぶか選択しなければならない。その後の2年間は、学校種別ごとに、オリエンテーション（観察指導）段階を設ける場合と、学校種別に関係なく設ける場合に分かれる<sup>30</sup>。

中等教育段階の前期には、生徒の能力や適性に応じて、基幹学校（パウプトシューレ<sup>31</sup>）や実科学校（リアルシューレ<sup>32</sup>）、ギジナジウム<sup>33</sup>、3つの学校形態を合わせた総合制学校（ゲザムト

<sup>28</sup> 首相官邸ホームページ『働き方改革実行計画』。

<sup>29</sup> 労働政策研究・研修機構「学校制度と職業教育『ドイツの学校制度と職業教育』」。

<sup>30</sup> 労働政策研究・研修機構「学校制度と職業教育『ドイツの学校制度と職業教育』」。

<sup>31</sup> 主に卒業後は就職して職業訓練を受ける者が進む。5年制。

<sup>32</sup> 主に卒業後は職業教育学校に進む者や中級の職に就く者が進む。6年制。

シューレ)のいずれかに進学することになる。中等教育段階の後期には、それぞれの課程の内容が大きく変化する。パウプトシューレの場合、課程を終えると修了資格を得る。その修了資格の有無にかかわらず、職業学校に通いながら、企業内で職業訓練を受ける。レアルシューレの修了資格を得た後は、デュアルシステム<sup>34</sup>の課程に進む場合と上級専門学校に進む場合とに分かれる。ギムナジウムに進学している場合は、アビトゥーア<sup>35</sup>に備え、その後大学に進学する場合が多い<sup>36</sup>。

こうしたキャリア形成のために、生徒に対して具体的な情報を提供し、助言する機関が青少年を対象とする労働局の「職業情報センター」である。職業情報センター所属の職業相談員は、対象の生徒の最終学年の前年度に2度学校を訪問し、生徒に職業に関するあらゆる情報を提供する。その主たる目的と内容は、①地域の企業内訓練や学校での訓練の提供、②選択的な職業経路計画、③職業選択の際の援助及び助言者、④職業選択に必要な日程と成果、の4点を知らせることにある。ここに最初の職業選択支援の必要性がある。生徒はこうした情報を収集・分析し職業情報センターの職員の力を借りながら、希望の仕事を絞り込み、就職活動への一歩を踏み出すのである。

しかし、このシステムには課題も多い。1つに、職業訓練など、企業は若者の育成のために自主的に多くの経費を捻出しなくてはならないということである。したがって、景気変動による需給関係への影響は避けることができない。この問題解決のために、2005年の職業教育法の改正により、企業の負担を減らす職業訓練の方策と失業給付の改正による自立支援への政策が推移している<sup>37</sup>。2つに、基礎学校の4年が修了した時点(10歳)で、その後の進路を固めなくてはならず、早すぎる人生決定になってしまうということである。3つに、子供が進学の際に、親の学力や資力、思考に左右されてしまうということである。これらの課題は、いまだ解決には至っておらず、賛否の分かれる部分でもある。

日本において職業訓練を主とした教育は受け入れがたく、また指導する人員も確保できない。社会を取り巻く環境も生活の水準も全く違う。そのためドイツのような就業支援システムのモデルを導入することはないであろう。しかし、ドイツから日本に得られるものがある。

第一に、職業意識を高める、職業を知る機会を早期に設けることである。日本では就職までの期間が短く、企業の情報を収集・分析することが難しい。そして学校教育と就職における関連性が少ない。このことが、日本の若者の労働観に影響を与えており、就職難、早期離職の改善の足かせになっている。2008年以降「学習指導要領」においてキャリア開発の重要性が指摘され、職業体験やインターシップの普及が進められている。大きな第一歩ではあるがまだまだ考慮の余地は残されていることだろう。

第二に、労働市場におけるマッチングである。より見通しのきく労働市場創造のためには、職

<sup>33</sup> 主に大学進学希望者が進む。9年制。

<sup>34</sup> 義務教育終了後、職業学校に通いながら、企業内で職業訓練を受ける二元的なシステム。

<sup>35</sup> ギムナジウム卒業後に受ける国家試験。合格により大学入学資格を得る。一生に2回しか受けられない。

<sup>36</sup> 労働政策研究・研修機構「学校制度と職業教育『ドイツの学校制度と職業教育』」。

<sup>37</sup> 労働政策研究・研修機構「学校制度と職業教育『ドイツの学校制度と職業教育』」。

業資格の獲得とは言わずとも能力を得る機会、それを測る共通の基準は必要であろう。以上のことを取り入れることで、就職におけるギャップを少しでも減らすことができ、職に対する意識改善につながり、若者の労働環境の好転へつながるのではないか。

#### 雇用の非正規化とワーキングプアへの対処

失業率の上昇は、とりわけ若年および中高年男性労働者の雇用環境を悪化させた。企業が新卒採用を抑制し、高校卒業予定者に対する求人が激減し、若年失業率が急速に高まった。正社員は非正規雇用に代替され、不本意ながら非正規形態の職に就く者も増加した。2000年初頭には、就学・就労・職業訓練のいずれも行っていない若者が「ニート<sup>38</sup>」とよばれた。政府は、2004年に「若者自立・挑戦プラン」を策定し、キャリア教育の推進、二元的職業訓練やトライアル雇用の実施、若者の起業・創業支援事業などが実施された。ワーキングプアが問題になった背景には、企業の新卒採用の抑制と正規雇用の非正規雇用への代替、正規・非正規間の労働条件格差、労働者派遣業や民営職業紹介事業に関する規制緩和などがある<sup>39</sup>。雇用の非正規化に伴う格差と貧困の問題を解決するためには、格差や貧困から抜け出せる方法を考える必要がある。

#### 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金とは、性別、雇用形態、信条、人種、国籍に関係なく、同一の職種の者には労働の量に応じて同一賃金を支払うというものである<sup>40</sup>。

アメリカでは人種差別や女性差別、年齢差別などに対して雇用平等法制が制定されており<sup>41</sup>、市場における公正な競争や契約の自由から、職務賃金が確立されている。

ヨーロッパでは、パートタイム労働指令を定め、雇用形態による賃金格差を規制している。1980年代以降、職種と格付けに応じた時間比例の賃金制度が産業別の労働協約において整備されている<sup>42</sup>。

日本では、学歴、勤続年数、雇用形態により賃金の差異があり、評価の方法もばらばらである。欧米は職務給が当たり前であるが、日本は職能給、年功序列型賃金、正社員の終身雇用を採用しており、日本に定着している。一方で、正社員の解雇、非正社員の投入・解雇、正社員の給料の増減や出向などによって労働力を調整してきた。グローバル化や情報化社会の進展により、企業の競争は日本国内にとどまらず、日本国外の企業や外国人顧客を相手にすることも増えている。今後、企業業績の変動は激化し、事業構造を変える必要も出てくる。多様な価値観、優秀な能力をもつ人材の確保やノウハウを持つ人材の確保が不可欠となる。職務給の考えのもと、同一労働同一賃金を基本とした人事評価制度がなされることが必須である。

<sup>38</sup> 15歳～34歳までの若年無業者。35歳以上は無職。

<sup>39</sup> 村上（2016）p. 262.

<sup>40</sup> 橘木（2015）p. 136.

<sup>41</sup> 山田（2009）p. 115.

<sup>42</sup> 山田（2009）p. 115.

### 求職者支援制度

現貧困者が再び貧困に落ちない政策は、「職業を紹介すること」である。求職者支援制度は、2011年10月1日に施行された。雇用保険を受給できない者が、就職支援を受けたいと希望する者に対し、ハローワークなどが規定された基準のもと職業訓練を施し、就職支援をすることで、安定した就職を促すものである。職業訓練は、正社員雇用のきっかけとなるものであり、幅広い職種の訓練が用意されている。訓練受験者ごとのプログラムが計画され、訓練期間は職業訓練給付金が支給される<sup>43</sup>。職業訓練は、求人が足りない分野に従事する人を増加させることにも期待されている。

## 3.3 人口減少・少子高齢社会に対応する労働

### 女性の積極的雇用

人口減少・少子高齢社会における労働力確保として、女性の労働市場への積極的参加がある。2012年に発足した安倍政権は、女性の活躍を推進しており、女性活躍担当大臣が新設され、女性活躍推進法が制定された。この法律により、企業や地方自治体による女性の活躍できる環境の整備がなされてきた<sup>44</sup>。

戦後、男性が家外で働き、女性が家で家事や子育てをするという形があった。しかし、物価の上昇、不況やグローバル化の進展で、女性の働き方、価値観は大きく変化したといえる。しかし、そんな変化に今の社会はまだまだ対応しきれていない。今の日本の労働社会において結婚し、子供を授かることは女性のキャリア形成の大きな障害になっているからである。この結果、ほとんどの女性が、仕事と子育ての両立ができず仕事を辞めるもの、結婚せずにキャリアを積むもの、そもそも仕事につかないものという3種類に分かれてしまう。この中には、働きたいのに働けない（子育て・働き口がない等）、子供がほしいが生めない（キャリアに傷がつく・子を産める環境にない等）といったものも多い。

女性がそんな不安を抱かず、労働社会に溶け込める環境を作ることは、今後の日本社会の発展には非常に大切なことである。そのためには、①男女共生の社会を作ること、②保育機関の整備、③育児休業の充実、④在宅ワークの実現などの制度・政策を主体的に行い<sup>45</sup>、社会通念を変えていかなければならない<sup>46</sup>。

### 外国人労働者の受け入れの流れ

長らく、労働力不足は日本人労働者で補うことを論じてきたが、グローバル化における企業や日本経済の持続的な発展には、多様な価値観や考え方、多岐にわたるノウハウを取り込むことが

<sup>43</sup> 厚生労働省『求職支援制度のご案内』。

<sup>44</sup> 厚生労働省『女性の職業生活の推進に関する法律の概要』。

<sup>45</sup> 内閣府男女共同参画局『男女共同参画社会とは』。

<sup>46</sup> 厚生労働省『女性の職業生活の推進に関する法律の概要』。



必要であり、加えて、人口減少・少子高齢化社会の労働力不足の解決策として、外国人労働者の可能性を検討する。

#### 外国人労働者の受け入れ

高齢化や人口減少は経済成長減退させる作用をもつため、外国より移民を本格的に受け入れ、人口減少と労働力を補うという考え方がある。1990年に閣議決定された「第9次雇用対策基本法」において、政府は専門的・技術的分野の外国人労働者については、経済社会のグローバル化に対応した日本の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から受け入れを推進し、単純労働者の受け入れについては、国内の労働市場にかかわる問題をはじめとして、日本社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分に対応することが不可欠と見解を示している<sup>47</sup>。政府が単純労働者の受け入れに慎重であるのは、高齢者の就業率が欧米先進国と比べて高く、加えて女性の社会進出による雇用創出の機会から、まずこれらの労働力活用の政策をとるべきという思想に基づくものである<sup>48</sup>。単純労働者の受け入れによるデメリットとして以下のものが考えられる。

##### ① 国内労働者の就業機会が減少

景気の悪化時に外国人単純労働者が国内労働者の雇用機会を奪うことになる<sup>49</sup>。

##### ② 景気の悪化による失業問題の発生

外国人単純労働者は雇用形態が不安定であり、日本語に精通していない場合が多い。雇用の悪化に際し、そのような外国人単純労働者は解雇されやすく、再就職も困難を極める。失業者の増加による社会への影響も甚大である<sup>50</sup>。

##### ③ 社会保障費の増大

企業にとって外国人単純労働者は低賃金・短期間の労働力として需要されているため、外国人単純労働者からの納税額は必ずしも多いとは言えない。一方で受け入れに伴い、住宅・医療・保育・教育・福祉等の財政支出が増加し、財政を圧迫する可能性は否定できない<sup>51</sup>。

##### ④ 送出国や外国人労働者本人への影響と懸念

日本の周辺には豊富に人材を持つ国が多い。したがってそのような国が我が国への送出国となる。送出国とすれば、その国の発展に必要な貴重な人材や労働力を失うことになる。これにより我が国と送出国間の経済格差を生む可能性がある。

外国人労働者の就労に関する法整備、企業への周知、企業の取り組み等は十分でない。とりわけ外国人単純労働者のように専門的・技術的分野をもたない者が日本の社会に適応する上で

<sup>47</sup> 「外国人労働者の受け入れに関する政府等の見解等 第9次雇用対策基本計画（抄）」 p. 1.

<sup>48</sup> 『第9次雇用対策基本計画』閣議決定」.

<sup>49</sup> 「外国人雇用の実務」 pp. 113-117.

<sup>50</sup> 「外国人雇用の実務」 pp. 113-117.

<sup>51</sup> 「外国人雇用の実務」 pp. 119-121.

乗り越えなければならない問題は数多くあるといえる<sup>52</sup>。

#### ⑤ 労働市場の二重構造化

外国人労働者と国内労働者間において異なった労働市場が形成され、二重構造化する恐れがある。日本人が求就したがない職種に外国人労働者を受け入れる風潮が形成されると、外国人の多い職場とそうではない職場で労働条件等の分化が発生し、労働市場の分断が発生する恐れがある。このことが人種差別問題や国際的な批判になる恐れもある<sup>53</sup>。

しかし、徐々にこの外国人雇用の在り方も変化してきている。2017年現在、街を歩けば多くの外国人に出会う。2015年の年間流行語大賞を受賞した「爆買い」という言葉が象徴するように、日本には多くの外国人が訪れ、多額の外貨をおとしていく。2020年の東京オリンピックの開催にむけた国際化も加速している。このような状況のなかで、2014年2月13日の衆議院予算委員会において、安倍晋三総理大臣は少子化対策の1つとして移民の受け入れを検討するとし、「我が国の将来と国民の生活全体に関する問題として、国民的な議論を経たうえで、多様な角度から検討していく必要がある」との認識を示した<sup>54</sup>。以後外国人労働力を受け入れるための準備が着々と進められている。

#### 在留資格

日本に入国・在留するためには、原則、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格を有する必要がある。在留資格とは、「外国人が本邦に在留中に一定の活動可能となる法的地位又は一定の身分もしくは地位を有する者として活動可能となる法的地位」のことをいう。①活動類型資格と②地位等類型資格に分類される。在留資格には27種類、うち17種類は就労が認められる在留資格である（2017年10月現在）。加えて活動に制限のない在留資格として「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」があり、就労も可能である。①とは、外国人が日本で行う「活動」ごとに分類されたものであり、主に日本に短期的利益だけでなく長期的利益をももたらすものという観点から設定されている。②とは活動に制限のない在留資格として挙げた、「永住者」「日本人配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」といった外国人固有の地位等を分類したもので、外国人固有の利益を一部酌んだものとして設定されている。このように外国人の入国・在留を厳格にしているのは、「入国・在留審査の目的は、適正・厳格な審査を実施し、外国人の健全・円滑な受け入れと問題のある外国人の排除の双方を達成することにある」と入国管理法をより実務レベルに具体化した「入国・在留審査要領」にあるように、不法就労や不法滞在等の外国人に対応し、日本の経済の発展に寄与する外国人の受け入れを促進するためである。

#### 外国人労働者の実情

2016年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は17万2798か所であり、外国人

<sup>52</sup> 「外国人雇用の実務」 pp. 123-125, 152.

<sup>53</sup> 「外国人雇用の実務」 pp. 179-180.

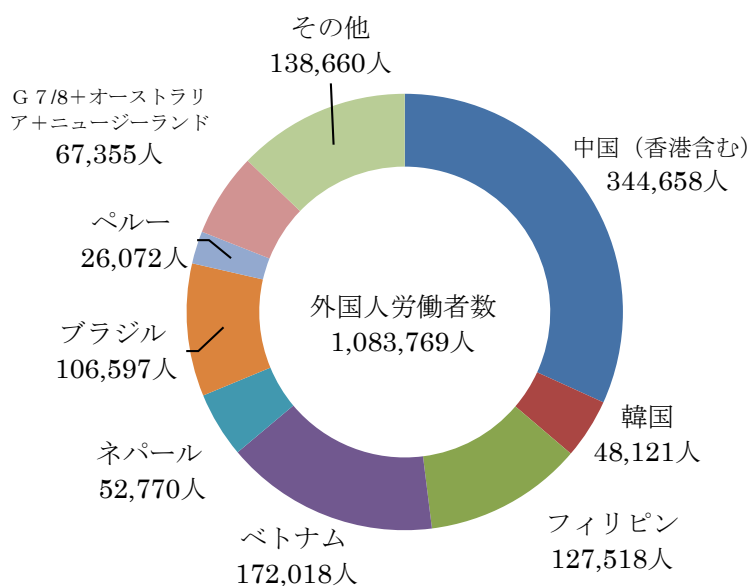
<sup>54</sup> 近藤（2015） p. 1.

労働者数は108万3769人であった。これは、2015年10月末現在の15万2261か所、90万7896人に対し、2万537か所（13.5%）の増加、17万5873人（19.4%）の増加となった。外国人を雇用している事業所数、及び外国人労働者数ともに、2007年に届出が義務化されて以来、過去最高の数値を更新した<sup>55</sup>。

外国人労働者数が増加した要因として、留学生の日本の企業への就職支援の強化を含め、政府が進めている高度外国人材の受入れが着実に増えていることに伴い「専門的・技術的分野」の在留資格の外国人労働者数が増加していることが考えられる。また、留学生の受入れが進んでいることに伴う「資格外活動」の増加や、雇用情勢の改善が着実に進んでいることから、就労に制限のない身分に基づく在留資格の外国人労働者が増加していることも要因と考えられる<sup>56</sup>。

国籍別にみると中国が最も多く34万4658人で、外国人労働者全体の31.8%を占める。次いで、ベトナム17万2018人（同15.9%）、フィリピン12万7518人（同11.8%）、ブラジル10万6597人（同9.8%）の順となっている。特に、ベトナムについては、対前年同期比で6万2005人（56.4%）増加、また、ネパールについても、対前年同期比で1万3714人（35.1%）と大幅な増加となっている<sup>57</sup>。

図9 国籍別外国人労働者の割合



（出所）厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況（2016）より作成。

<sup>55</sup> 『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（本文）』 p. 1.

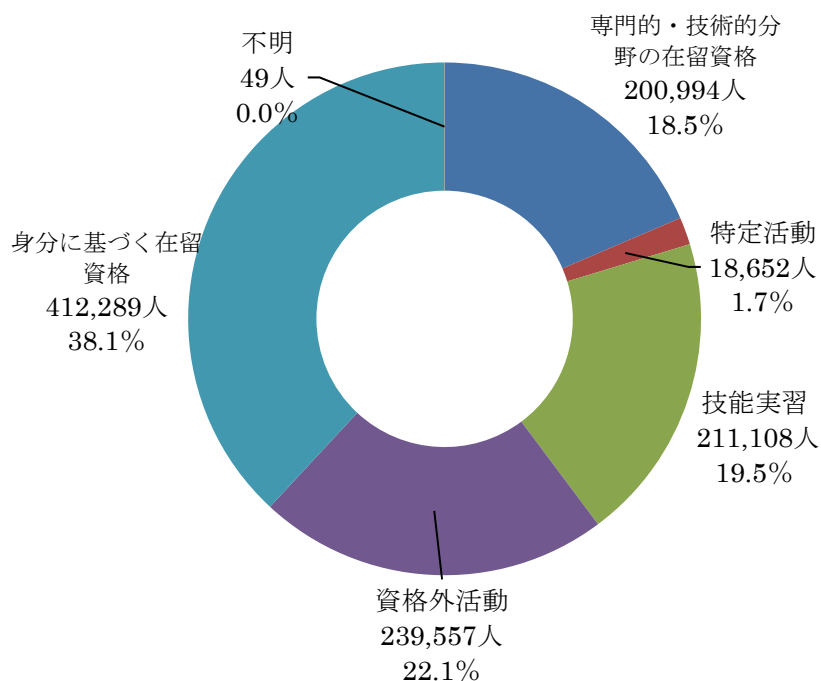
<sup>56</sup> 『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（本文）』 p. 1.

<sup>57</sup> 『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（本文）』 p. 2.

在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の38.1%を占め、次いで、「資格外活動（留学）」を含む「資格外活動」22.1%、技能実習生等の「技能実習」が19.5%、「専門的・技術的分野の在留資格」が18.5%となっている。

技能実習の外国人労働者は21万1108人と、前年同期比で4万2812人（25.4%）増加し、専門的・技術的分野の外国人労働者は20万994人と、前年同期比で3万3693人（20.1%）増加している。「資格外活動（留学）」は20万9657人と、前年同期比で4万1997人（25.0%）増加しているといった状況である。

図10 在留資格別外国人労働者の割合



（出所）厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況（2016）より作成

#### 外国人労働者受け入れ制度の見直しの必要性

活力のある経済社会の構築と豊かな国民生活の確立・継続のために、外国人労働者の問題を、社会の変化に対応した適切な方法で取り扱わねばならない。そのために、現行の制度のもとで生じている問題や課題に目を向ける必要がある。

#### ① 外国人労働者の増加と失業問題

1990年の入国管理法の改正後、様々な資格や目的を持った外国人が日本に滞在し、就労す

るようになった。しかし 2000 年以降の厳しい雇用情勢の中で、日系人を中心とした外国人労働者の解雇・契約打ち切りにより多くの失業者を出した。失業後、日系人の多くの場合は帰国する者と家族を伴い定住する者に分かれる。定住する者の多くが日本での再就職を望み、就活に励む。しかし、日本語が流暢な者ばかりではないため、話せない者の再就職は困難を極める。この問題に対し、厚生労働省は通訳を増やし配置することによる円滑な職業相談・生活相談を行ったり、職業紹介の充実、就労実態の把握を進め、企業等との協力の下で雇用管理を行っているが、専門的・技術的資格もなく、日本語によるコミュニケーションを取れない外国人単純労働者に対し、職業の紹介をすることが困難な状況にある<sup>58</sup>。

## ② 外国人研修生・技能実習生の増加と問題

外国人研修生とは、労働者としてではなく技術・技能・知識の習得が目的の研修生として在留している者である。外国人研修制度のもと日本で技術・技能・知識を習得し、母国の産業発展に貢献する人材を育成する。技能実習生とは、企業と雇用関係を結び、その下で実務を通して技術・技能・知識等の習得が目的の実習生として在留しているものである。1993 年に導入された技能実習制度のもと一定の業種につき、さらに高度な技術・技能・知識等をより実践的に習得する制度である<sup>59</sup>。表 1 は外国人研修生と技能実習生の主な違いをまとめたものである。

表 1 外国人研修生と技能実習生の主な違い

	外国人研修生	技能実習生
在留資格（期間）	研修（原則 1 年）	特定活動（原則 2 年）
身分	研修生	労働者
給付金	研修手当（生活実費）	賃金（労働対価）
就業規則	×	○
雇用契約	×	○
残業	×	○
受け入れ機関の生活保障措置	民間保険への加入（義務）	社会保険・労働保険の適用（強制）
習得技能水準	技能検定基礎 2 級	技能検定 3 級

（出所） 国分行政書士事務所 「外国人研修制度と技能実習制度」より作成。

外国人研修生の在留資格は原則 1 年である。座学と実務からなる 1 年間の研修後、技能検定基礎 2 級を合格するなどの一定の基準を満たせば、さらに 2 年間の在留資格が認められる。在

<sup>58</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

<sup>59</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

留資格が認められると研修先の企業と雇用契約が可能となり、より実践的な技術・技能・知識を学ぶことのできる技能実習制度が適用される。

これらの制度を使い多くの外国人が日本で技術・技能・知識を学んだ。しかし、外国人研修生や技能実習生の中には、低賃金での労働を虐げられたり、職務や待遇等で差別的な扱いを受けたり、預金通帳を取り上げるなどの人権侵害の行為が行われていた。そのため、2010年に制度の一部改正で、法的な保護と在留資格の見直しが行われたが、企業による制度の悪用と外国人労働者への不当な扱いはいまだ解決に至っていない。そして研修・技能実習が外国人労働者にとって身体的・精神的な負担となり、研修・技能実習先から逃走し、不法に就労しているというケースも大変多い<sup>60</sup>。

現行制度を改革していくには、一つに現行制度のなかで規制を強化し、明確なものにするということである。日本での外国人研修生・実習生の扱いは、「研修」という名目の「労働」の意味合いが強く、企業側も労働力として外国人研修生・実習生に依存している側面もある。したがって労働内容や業務評価、業務報告等に画一的な方法を取り入れ、制度に照らし合わせた規制と指導を行うというものである<sup>61</sup>。

二つに研修生、実習生という枠組みにこだわらず、労働者として受け入れるというものである。日本と諸外国との交流が盛んになり、多くの外国人が流入しており、さらに増加していくことに加え、企業は研修生・実習生としての制度に拘泥し、しかし実質は労働力として彼らを欲し、生産力あげることに重点を置いているという現状と、国主導で少子化対策の1つとして外国人労働者を推進するという意向から考えれば、現行制度を変更し、一定水準の技能と日本での就労を希望する者には就労目的の在留資格を付与したり、法的地位や定住を認めるようにするというものである。今後のグローバル化の進展や国内の労働力不足、国際化の波に対応するために、そのような抜本的な改革も一つの手である<sup>62</sup>。

### ③ 留学生・就学生の増加と課題

グローバル化する経済・社会の中で、留学生の派遣と受け入れを通じた留学生交流はより一層の日本と諸外国の親密なつながりを形成していくとともに、相互理解の増進、友好関係の深化を図るうえで、大変有効である。帰国した留学生による政治、経済、学術、文化など、数多くの分野での活躍は日本と諸外国とのつながりを生み、国交正常化や我が国の安全保障につながる。諸外国の人材を我が国において育成することを通じて、諸外国の人材育成や科学技術・学術の復興に大きく寄与するとともに、日本の大学の国際化を進め、教育・研究面の向上させる重要な役割を担った知的国際貢献でもある<sup>63</sup>。留学生・就学生は、在留の目的に反しない範囲において、かつ学費や生活費を補うという目的でのみ資格外労働としての就労が認められている<sup>64</sup>。

<sup>60</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

<sup>61</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

<sup>62</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

<sup>63</sup> 文部科学省『新たな留学生政策の展開について（答申案）中央教育審議会（35回）配布資料』。

<sup>64</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

## ④ 定住化による問題

外国人が日本に定住し、日本国民との生活をしていく中で顕在化してきた問題がある。まず教育面である。就学年齢に達しているにもかかわらず学校に行かせてなかったり、金銭的な問題、言語的な問題で学校に通わせることができなかったり、授業についていけない、コミュニケーションが取れないなどの理由で不登校や非行につながるといった問題がある。次に経済面である。低賃金で働かされる外国人の中には、出費を抑えたいがために医療保険や雇用保険に加入しない者がいる。加入していないがために、高額な治療費がかかった際に支払えないという問題も出てきている。そして生活面である。外国人と日本人の生活リズムや様式、文化等の違いから、近隣住民との争いも起こっている<sup>65</sup>。

## 外国人労働者との共存社会へ

外国人労働者の受け入れに関しては、その時々々の国家の方向性によって変化し、受け入れのあり方も変容していく。外国人労働者を積極的に労働力として雇い入れて経済成長を目指すのか、外国人労働者の受け入れはあくまで国際貢献の一環と位置づけて国内労働者を優先し、それに伴い労働環境の整備をしていくのか、外国人労働者の雇用と就業が特定の産業に集中している現状を変えていくのか、維持で行くのか、より一層の職業教育とキャリア形成支援を図っていくのか、外国人労働者と国内労働者間の職業、業務内容、社会の階層化などの格差を見て見ぬふりをし続けるのか、どのような国家を目指し、未来像を描くのかなどは外国人労働者の受け入れの前提となるものである。したがって外国人労働者の受け入れにあたっては、労働条件に公平性をもたせる配慮は当然の事であり、子育ても含めた教育環境、住環境、医療施設、公共施設等の整備をしていく必要がある。加えて就労を希望する国内の女性、高齢者、中高年失業者、障害者、ニート・フリーターが働きやすい環境を整備することや国内労働者の能力開発などの政策を実施していくことも必要である。その際、外国人の失業問題、不法就労問題、人種差別問題、外国人犯罪の問題、宗派の違いから生じる問題等の解決に向けた絶え間のない努力と少子高齢化対策、自国産業開発等の政策との整合性を確保し検討することを忘れてはならない<sup>66</sup>。

我々日本人の内的国際化を進めていかねばならない。今後さらに外国人の人口が増加すると予想され、それに伴い文化面・言語面・習慣面の違いによって問題が生じてくると考えられるが、外国人との共生は避けられないところまで来ている現状において、異国民、異文化を前に閉鎖的になるのではなく、一つのアイデンティティとしてとらえ、克服していくことが求められる。それができてはじめて本当の意味での国際化であり、外国人労働者との共生の道が形成されると考えられる。

<sup>65</sup> 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』。

<sup>66</sup> セズレ, エリック (1990) 『日本の国際化の展望と外国人労働問題』。

### 3.4 労働政策と職場における労働観の乖離

1987年に労働基準法が改正され、法定労働時間を48時間から40時間へ段階的に短縮することとなった。法定労働時間の減少が「働きすぎ社会」を「ゆとりある社会」へと転換させたかといえは必ずしもそうではない<sup>67</sup>。法定労働時間が減少したからといって、個人単位当たりの仕事の量は変わらず、もしくはバブル経済の突入で仕事の量が増加し、法定外労働やサービス残業といった問題が出てくることとなった<sup>68</sup>。理想的な社会のために労働政策を打ち出し、改革の手を進めることは大切であるが、それと同時に企業や職場の労働観を改善していかなければ、打ち出した労働政策もただの「絵に描いた餅」になりかねない。

## 第4節 次世代の労働の在り方

### 4.1 労働の機械化と第4次産業革命

産業界の中でも製造業において、労働の機械化が進み、生産性が向上した。たとえば、自動車の機械製造である。元は人の手で一つひとつ組み上げ、大量な労働力と時間をかけて製造をしていた。そのため、価格が高く、手の届かない人も大勢いた。しかし、技術革新によって、製造ラインは機械化され、一家に1台の時代から、一家に2台、3台という時代になった<sup>69</sup>。労働の機械化の中でも、人工知能（AI）やロボットやIoTに注目が集まっている。

### 4.2 ロボットや人工知能が社会を変える

産業界の中でも、特に製造業において、機械化、自動化が図られている。単に決まりきった作業をこなすという機械化から、産業用ロボットの開発によって、プログラミングし様々な作業に適応できるようになったことで、生産性は格段に向上した。この技術を生活分野に応用することで、私たちの生活は格段に向上するといえる。例えば介護分野への活用である。

介護ロボットの一例として、ASD株式会社が発明した介護ロボット「まもる〜の」がある。生活モニタリングとして、ベッドマット下に非接触の睡眠センサーを設置し、カメラを使うことなく要介護者の起床、睡眠、活動を把握し、パソコン上で把握することが可能である。環境モニタリングとして、環境センサーを付けているので、体調管理に重要な温度・湿度・照度・気圧が分かり、熱中症対策や感染症予防等に役立つと考えられる。睡眠モニタリングとして、今までは客観的な把握しづらかった睡眠の状態をデータとして管理することが可能となる。起床・徘徊センサーとして、転倒のリスク、認知症の疑いがある要介護者には人感センサーによる離床や徘徊

---

<sup>67</sup> 村上 p. 257.

<sup>68</sup> 村上 p. 257.

<sup>69</sup> 中山 p. 189.



検知で事故防止につながると期待される<sup>70</sup>。

このように、パソコンに行動の継続的な記録がなされ、数値やデータとして理解ができるため、今まで人の目ではわからなかった体調の変化や住環境などの情報を把握しやすくなり、介護者・被介護者双方の負担軽減とサービスの向上が可能になる。

### 4.3 労働に与える弊害と期待

ロボットや人工知能の進化はめざましく、より人間の生活を豊かにするものとして期待されている。人口の減少と少子高齢化の進む日本において特に農業や介護の分野で活用されることが期待されている。しかし、ロボットの進化で人間の仕事を代替するようになれば、多くの雇用が失われるのではないかと不安視されている。

#### 人工知能（AI）が雇用等に与える影響

人工知能の普及で見込まれる雇用の影響のうち社会的なコンセンサスが得られているものは、人工知能が生み出す業務効率・生産性の向上と新規業務・事業創出の2つの効果と雇用の基礎を構成するタスク量の変化である。人工知能の業務効率・生産性の向上は、人工知能を導入した業種における人間のタスク量を減少させるが、人工知能の導入、普及にかかる雇用は増加する。そして、人工知能を開発するための、人工知能を活用した新しい雇用を創出するという新規業務・事業創出の効果があり、活用のための人間によるタスク量が減少するタスク量を補えるかが重要なポイントである<sup>71</sup>。

雇用の影響については、雇用の代替と補完、雇用の維持と拡大、人口減少・少子高齢化社会における労働力補完、労働環境の改善などがある。雇用の代替としては、費用対効果の少ないタスクを中心として、ルーティングジョブやマニュアルワークといったものが代替され、人工知能には扱えない知識や創造、発想力を発揮すべきタスクに人間が就くことになる。人間が雇用の補完としては、人口減少・少子高齢化の進行により、労働力不足になると考えられる業種のタスクを補完することに役立てられると考えられる。雇用の維持・拡大としては、人工知能の開発が日本企業のグローバルな発展に導くと考えられ、その結果、生産性の拡大、収益の増加が見込まれ、雇用の維持・創出が期待される。人口減少・少子高齢化社会における労働力補完としては、運送・配送、震災時の救助・支援、家庭内においては家事代行、子守代行など、働くことに集中できる環境創造やライフスタイルの多様化に応じた労働を実現できるようになる。労働環境の改善としては、人工知能が生産性を維持し、効率化を図ることで、女性の労働市場への進出がスムーズに行えるようになり、出産や育児、さらには介護の両立した環境を整えることができる<sup>72</sup>。

<sup>70</sup> ASD株式会社『介護施設向け見守りシステム まもる～の』。

<sup>71</sup> 総務省（2016）「情報通信白書『人工知能（AI）の進化が雇用等に与える影響』」 p. 247.

<sup>72</sup> 総務省（2016）「情報通信白書『人工知能（AI）の進化が雇用等に与える影響』」 p. 248.

人工知能やロボットの導入は、費用対効果の少ない業務に従事している労働者の雇用やルーティングジョブやマニュアルワークに従事している労働者の雇用が奪われてしまうのではないかと危惧する人も多い<sup>73</sup>。しかし、人工知能やロボットの活用は、業務効率化や生産性の向上をもたらすものであり、活用の仕方次第では、新規サービスや未実現サービスの提供を可能とし、雇用機会を創出する可能性をも秘めている。

#### 4.4 ロボットや人工知能と生きる

近い将来、デジタル化を経て、ロボットや人工知能と共存した時代がやってくるであろう。したがって国家主導でロボットや人工知能の開発・導入・普及を推進していくべきである。その中でも特に製造業などの成長産業にロボットや人工知能をいち早く取り入れることで、ロボットや人工知能に対応できる人材を育成し、成長に結びつけていくことが必要である。人口減少と少子高齢化が進む日本において、在宅ワークやテレワークなどの柔軟な働きかたも可能となり、今後、ロボットや人工知能は新たな労働市場開拓の一翼をになう分野になると考える。

#### おわりに

安倍内閣が押し進めている「働き方改革」と共に、労働現場に内在するトラブルや問題を解決していかなければ、労働環境が改善したとはいえない上、働き手の一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得るようにはならない。加えて、少子高齢化に伴う、生産年齢人口の急減、労働生産性の低迷、産業構造や就業構造の転換、地域創生等への対応、国際的には、グローバル・多極化の進展、新興国の勃興といった変動に対応していく力も必要である。

そのために、正規・非正規間の不合理な処遇や長時間労働の改善、ライフステージに合った労働の実現といった、働く人の視点に立った働き方の改革を長期的に継続して行うとともに、少子高齢社会においても、生産性を落とさず、日本の経済成長につなげる方法として、女性の積極的な雇用と外国人労働者の登用、人工知能やロボットの活用を押し進めていく必要がある。

私たち一人ひとりも、「労働」について正しい知識と問題意識を持ち、時代に合った働き方の実現を目指していくことが大切なのである。

#### 参考文献

- ・ Autor, David H. and Brendan Price “The Changing Task Composition of the US Labor Market,” *MIT Working Paper*, June 2013, Cambridge.

<sup>73</sup> 総務省（2016）「情報通信白書『人工知能（AI）の進化が雇用等に与える影響』」 p. 252.

<http://economics.mit.edu/files/9758>

- ・ 稲葉剛・青砥恭・唐鎌直義・尾藤廣喜・藤田孝典・松本伊智朗・杉田真衣・中西新太郎 (2016) 『ここまで進んだ! 格差と貧困』 新日本出版社.
- ・ 太田聰一 (2010) 『若年者就業の経済学』 日本経済新聞出版社.
- ・ 近藤秀将 (2015) 『外国人雇用の実務』 中央出版社.
- ・ シティニューワ法律事務所編 (2014) 『なるほど図解 労働法のしくみ』 中央経済社.
- ・ 橘木俊詔 (2015) 『21世紀の資本主義を読み解く』 宝島社.
- ・ 中山眞 (2006) 『ロボットが日本を救う』 東洋経済新報社.
- ・ 村上英吾 (2011) 「労働政策」 田代洋一・萩原伸次郎・金沢史男編『現代の経済政策』 有斐閣.
- ・ 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」 (平成 28 年 10 月末現在)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>
- ・ 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」 (平成 27 年 10 月末現在)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110224.html>
- ・ 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」 (平成 26 年 10 月末現在)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000072426.html>
- ・ 厚生労働省『求職支援制度のご案内』  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyushokusha\\_shien/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/)
- ・ 厚生労働省『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要』  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- ・ 国分行政書士事務所『外国人研修制度と技能実習制度』  
<http://www.kokubun-office.jp/category/1175138.html>
- ・ 国立社会保障人口問題研究所『日本の将来推計人口』  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>
- ・ 雇用政策研究会『人口減少下における雇用・労働政策の課題 すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して』 (2005 年 7 月公表)  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/07/dl/h0727-2a.pdf>
- ・ 社団法人日本私立大学連盟『私立大学 学生生活白書 2011』  
<http://www.shidaiaren.or.jp/data/11gakuseihakusho.pdf>
- ・ セズレ, エリック (1990) 『日本の国際化の展望と外国人労働問題』 国立日本文化センター.  
<http://www.nichibun.ac.jp/graphicversion/dbase/forum/text/fn018.html>
- ・ 総務省 (2010) 『就業構造基本調査』  
<http://www.stat.go.jp/date/shugyou/2012/index.htm>
- ・ 総務省『人工知能 (AI) の進化が雇用等に与える影響』  
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/pdf/n4300000.pdf>
- ・ 総務省『平成 28 年度版 情報通信白書 第 3 節 人工知能 (AI) の進化が雇用等に与える影響』  
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc143000.html>
- ・ 総務省統計局『労働力調査 (2016 年) 』 (2017 年 2 月 17 日公表)

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm>

- ・『第9次雇用対策基本計画』閣議決定（平成11年8月13日）

<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/523.pdf>

- ・内閣府男女共同参画社会『男女共同参画社会とは』

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/society/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/society/index.html)

- ・文部科学省『新たな留学生政策の展開について（答申案）』中央教育審議会（35回）配布資料

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/attach/1345299.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/attach/1345299.htm)

- ・労働政策研究・研修機構「学校制度と職業教育『ドイツの学校制度と職業教育』」

[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2004\\_6/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/germany_01.html)

- ・ASD株式会社『介護施設向け見守りシステム まもる～の』まもる～のとは？」

<http://mamoruno.miel.care/what.php>