

[座談会] 社会・労働の未来を語る

法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授

国際経済労働研究所 理事 山田 久

京都橘大学経営学部教授・京都大学名誉教授

国際経済労働研究所 理事 久本 憲夫

京都大学名誉教授

国際経済労働研究所 所長 本山 美彦

ファシリテーター 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

(敬称略)

【古賀】 本日は、座談会にご参加いただきありがとうございます。2024 年は元日から能登半島地震が発生し、豪雨や台風など、異常気象や天変地異に多く見舞われました。また猛暑日が続き、地球温暖化の影響をひしひしと感じた一年でもありました。

経済面で振り返ると、4月に発表された2023年の名目GDPの世界ランキングでは、ドイツに抜かれて日本が4位に転落しました。一方、実質賃金は

前年比マイナスの中で、同年2月には、日経平均株価が、バブル期（1989年）の史上最高値3万8915円87銭を更新し、34年ぶりの高値となるなど、不思議な状態が続いているように感じています。本日は、昨今の状況を踏まえながら、これからの社会・労働を考えるうえで重要と思われるいくつかのテーマについて、皆さんと議論できればと思います。

1. 第50回衆議院議員総選挙の結果や与野党の情勢をどうみるか

【古賀】 最初のテーマは、2024年10月に行われた衆議院議員総選挙についてです。2024年は日本に限らず、世界でも50以上の地域と国で、大統領選や国政選挙といった大規模な選挙が実施されました。なんとこれらの国の人口を足すと42億人になるそうです。ウクライナ戦争や中東情勢の混乱をはじめ、ヨーロッパを中心にポピュリズムの火種がくすぶるなど、民主主義そのものの意義が問われ世界情勢が混沌を深めるなかでの「選挙イヤー」となりました。

国際的な選挙の動向で象徴的なものには、1月・台湾総統選、3月・ロシア大統領選、4月・韓国総選挙、4月から5月にかけてのインド総選挙、6月・EUにおけるヨーロッパ議会選挙、そして11月のアメリカ大統領選などがあります。

加えて、イギリスの解散・総選挙、ドイツでは連立政権内の対立による連立政権の崩壊、フランスでは62年ぶりの内閣不信任案可決、直近の韓国の大統領による戒厳令の発令、など、先進国では軒並み政治的不安定化が加速しているように思わ

HISASHI YAMADA



●山田 久(やまだ・ひさし)氏

1963年、大阪府生まれ。1987年、住友銀行(現三井住友銀行)入行。その後、(株)日本総合研究所で調査部長、理事、副理事長を歴任し、2023年より現職。近年の著書に「失業なき雇用流動化」(慶應義塾大学出版会、2016年)、『同一労働同一賃金の衝撃』(日本経済新聞出版社、2017年)、『賃上げ立国論』(日本経済新聞出版社、2020年)がある。

れます。今年はトランプ政権の2期目がスタートし、世界の動きも目が離せない状況が続きます。

そのようななか、日本で実施された衆院選をめぐっては、自民党総裁選が1994年以来30年ぶりの決選投票となり、石破総裁誕生から総選挙までの期間が戦後最短となったことに加え、約30年ぶりに少数与党となった歴史的な選挙となりました。

【久本】少数与党となったことは良かったのではないかと見ています。国会での議論が、これまでと比べて「真面目」な雰囲気になってきましたし、対決するのではなく建設的な意見を交わしていくことが本来の政治の役割であって、互いに足を引っ張り合うのが一番良くないことだと、有権者に見透かされているのではないのでしょうか。今回の選挙結果を受け、「よりまともな政治とは何か」を議論する機運が若干高まってきたと思います。与野党ともに、「下手なことは言えない」という緊張感をもってもらなければ困りますし、野党も責任をもつことは非常に良いことだと思います。

【山田】先ほど古賀さんがおっしゃったように、世界的な「選挙イヤー」を経験するなか、各国で政治的な「地殻変動」が起きていると感じています。欧米では、もはや二大政党制のしくみ自体が瓦解してしまっているのではないかと感じており、さらに言うと、トランプ政権の誕生は、ポピュリズムの台頭など、ある意味で第一次世界大戦前の歴史に回帰するような流れを形成しているような印象を受けました。

私は20年ほど前からスウェーデンに定期的に訪問してきましたが、近年はコロナの影響でできていませんでした。2024年は5年ぶりに訪問することができ、民主主義のあり方を考える機会となりましたので、このことについてお話ししたいと思います。スウェーデンは、国民投票の投票率が80%を超えるなど、世界においても民主主義が成熟した国だといえます。従来は中道左派が長期政権を形成しつつ、適時中道右派が交代しながら、大きな共通の価値観をシェアして国政が運営されてきたというのが同国の政治の特徴でした。しかし、ここ10年間は短期間で政権交代するようになっており、不安定な状況がみられます。さらに、最近では、移民排斥などを掲げる極右的なスウェーデン民主党を支持する動きが若年層を中心に見られます。

現地の労働組合のリーダーとの話で、「これほど政治や社会が不安定だと政策も定まらないのではないか」と聞いたところ、「このような不安定な時代だからこそ、政治に左右されない枠組みを労使で作っている」ということを聞き、納得しました。このような、民間の自主的な動きが本来の民主主義だと思いますが、久本さんがおっしゃっていたように、批判するだけではなく、自分たちでどういうふう to 社会を作っていくのか、ということを改めて考え直す必要があると思いました。

【古賀】ありがとうございます。山田さんも触れておられたように、先進国の多くで、選挙の結果与党が敗北するといった「地殻変動」が起きています。経済が右肩上がりの時代には、将来に期待するこ

とができ、国民は多少の不満があっても未来のために頑張ろうと思いましたが、現代のような成熟社会においては国民の不満が鬱積し、それが昨今の政治に反映されているのではないかと感じました。日本も同様の状況ではないかと思います。

今回の衆院選で少数与党となった結果は、民主主義の体得のためには良い形態だと思います。国民の意識や価値観の多様化で、二者択一のどちらかしか選択肢がないということもなくなっていますし、ヨーロッパのように多党制で連立政権を組むという可能性もあるでしょう。日本でも野党の責任と見識が問われるようになってきていると思います。

ただ、今回の選挙をみて、与野党ともに「バラマキ」で、中長期的な視点に立った政策議論が不足していると感じました。非常に危険な兆候だといえ、「減税」「負担減」ばかりの選挙でよいかどうかはよく考えないといけないと思います。また、「政治とカネ」が大きな問題になったにもかかわらず、投票率は53.85%と、2014年(52.66%)と2017年(53.68%)に次ぐ戦後3番目の低さとなりました。なかでも若年層においては全体と比べて10ポイントほど投票率が低く、これらの実態分析を踏まえた解決策について議論しなければならない大きな課題だと思います。

この背景には、SNSも影響していると考えられます。若者を中心に、テレビや新聞を見なくなり、SNSで情報収集をしている時代だからこそ、その運営には一定のモラルが必要だと思います。そのあとに行われた兵庫県知事選挙もそうですが、規制には表現の自由との関係でさまざまな議論がありますが、正常な運営をしなければ、民主主義の土台が壊れてしまうのではないかと感じました。

【久本】SNSに関しては、若者だけでなく、20～40代くらいが影響力をもつのではないかと思います。SNSの普及によって、これまで批判されることの少なかったマスコミが批判の目で見られるようになったのは良いことで、マスコミ側も自分たちが批判されることがあるという認識をもっているのではない

かと感じます。ラジオやテレビが台頭した時代も「プロパガンダだ」と言われましたが、それがSNSにとって代わっただけで、ある意味当然だと見ています。「SNSはけしからん」とは思いません。

【本山】いち兵庫県民の立場で、兵庫県知事選挙と斎藤元彦氏、SNSの関係について話したいと思います。知事選の焦点は議会で自民党支持が分裂したことであって、なぜ分裂したのかを追求するのがマスコミの役割のはずですが、NHKからローカル局まで「斎藤氏はパワハラをした」の一点張りで、どのマスコミも同じことを報道する異常さに、県民は怒りを覚えたと思います。そして、SNSがその感情をうまくつかみ、流れを加速させたのです。

テレビの報道では、選挙前には斎藤氏を批判していたコメンテーターが、いざ斎藤氏が再選したら手のひらを返して持ち上げるなど、見識のなさも感じます。ことの次第を市民に訴える本来の役割を果たさずに、政府が出してきた情報をそのまま流したり、どの局も同じようなコメンテーターを起用したりするような個性のなさにも、現場で働いている方の中には不満をもつ方もいるのではないのでしょうか。

そして、日本の研究の水準は本来は高いにもかかわらず、マスコミはそのような研究・研究者を積極的に取り上げません。局の意に沿うコメントができる専門家ばかりが起用されているようにも感じます。そうなってくると、まじめに勉強しようと思う若者が現われなくなるのではないかと危惧しています。

【古賀】SNSの利用は、私たちより少し下の世代では当たり前になってきています。それと同時に、未成熟のまま急速に発達していることで、SNSの盛り上がりに乗じて商業的に選挙を利用する人も出てくるといったひずみも生じています。労働組合をはじめとする既存の組織や団体の人員が減る一方で、SNSの個人の発言力が高まっている状況だからこそ、これまでの中間的な組織のあり方や存在意義が問われる時代になってきていると、この選挙を通

じて感じました。

【山田】民主主義を機能させるためには、トクヴィル¹も提起していましたが、中間団体の存在が重要だと思います。かつて良識あるメディアは、そういった中間団体の声を拾いながら現場取材して報道してきましたが、現代は「識者」にインタビューするだけという場合もあります。これは、中間組織をどう

再建するかということも関係すると思います。

【古賀】日本の統治機構の一部として、中間団体やコミュニティの存在はやはり不可欠です。現存する組織をどうしていくのかについて、何らかの形でこれまでとは異なる次元で検討しながら再生していくことが重要になっていくでしょう。

2. 女性活躍推進政策のあり方

【古賀】世界経済フォーラムが2024年6月に公表したジェンダーギャップ指数では、日本は146ヶ国中118位でした。過去最低だった2023年の125位より少しは順位を上げたものの、評価の4分野のなかで「政治」と「経済」の値が低い結果となっています。経済の側面に注目しても、たとえば2023年の全上場企業の女性役員比率は10.6%、東証プライム企業でも13.4%でした。日本を除くG7の平均は38.8%（2022年）でしたから、日本は国際的に見ても大きく後れを取っている状況がうかがえます。

最近でも、昨年10月に国連女性差別撤廃委員会が開催され、女性差別撤廃条約の実施状況に関する日本政府の第9回定期報告書の審査がありました。選択的夫婦別姓の導入や、男系男子のみに皇位継承を定めた皇室典範などに関して勧告が出されました。

次は、政治・経済の分野にとどまらず、こうした女性活躍推進の現状・課題、今後のあり方について話を進めたいと思います。まずは久本さんからお願いできますか。

【久本】女性活躍に関して言うと、労働組合は遅れている最たるものの一つですが、日本に限らず組織はなかなか変わらないと思います。政府は女性活躍推進法の策定などで積極的に取り組みを進めているものの、これに関して与野党の意見の違いが

ほとんど聞かれません。どの政党もほぼ同じ考えなのではないでしょうか。逆差別などの問題も指摘されますが、役職者に登用して経験を積むことが大切だと思います。時間はかかっているものの、少しずつ前進している今の動きについては評価しています。

【山田】女性活躍推進法の2022年の改正により「男女の賃金の差異」の公表が義務化されたことで、男女の賃金格差に関する分析が共有されるようになってきました。そこで見えてきたこととして、管理職比率の差に加え、日本に特有の問題として勤続年数の差があることです。日本は、男性のほうが女性よりもかなり勤続年数が長くなっていますが²、欧米では男女間で勤続年数に差はほとんどなく、むしろ国によっては女性の方が勤続年数の長い国もあるくらいです。

日本の男女の勤続年数の差が大きい背景には、とくに若い男性のあいだで、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を強くもっている人も少なくないことも関係していると思います。私も委員を務めている男女共同参画推進連携会議の調査によると、「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」「男性は出産休暇／育児休業を取るべきではない」「女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない」などの職場の役割分担に関する項目で、20代男性で「（どち

らかといえ）「そう思う」という回答が高くなりました。

人口動態が変化しているなか、機械で代替可能な家事はあるものの、子育てはそうはいきません。男女がともに分担していく必要があります。そこで私が注目しているのが男性の育休です。単に取得率を上げるだけではなくて、男性が長期の育休を取って育児に関与する時間を増やすことが重要だと思います。

【本山】若い人たちの意識も本当に変わってきました。男性が家事・育児を主体的に担い、夫婦で分担しています。神戸の街では、夫婦で買い物をしている外国人の姿をよく見かけるようになりました。若い人を中心に、これまでの慣習を覆してくれるのではないかと期待しています。

有吉佐和子氏の『恍惚の人』（1982）は当時200万部を超えるベストセラーとなりましたが、認知症をテーマにただけではなく、日本の家族制度や男性中心社会への痛烈な批判も込められています。このころから、実は日本人男性もうすうす罪の意識を持っていたのではないかと思います。

歴史的に振り返りますと、1950年代の日教組の男女同一労働同一賃金闘争を皮切りに、女性の権利をめぐって労働運動が興隆しました。1964年には大ストライキの末、全電通が育児休業協定を電電公社と締結しましたが、今日の育児休業制度の原型ともいえるこの闘争を見て、当時はすごいと感心しました。そして、1970年代には全職同盟が母性保護統一闘争に取り組み、職場の託児所設置や育児時間、育児休業協約化など女性が働きやすい職場づくりを進めました。そういう意味では、日本の若い人たちには昔から、闘争で法制化に結びつけてきた歴史があります。今日の若者にもそのような芽が出てきているのではないかと感じています。

『日経 WOMAN』と「日経ウーマノミクス・プロジェクト」が実施する「企業の女性活躍度調査」をもとに、毎年「女性が活躍する会社 BEST100」と

いうランキング³が公表されていますが、このランキングも興味深いです。上位企業の取り組みを紹介する記事も面白く、毎回読むのを楽しみにしています。このような動きからも、私はある意味では今が男女共同参画を進めるチャンスだと思っています。

【久本】現代の若年層に限らず、私は結婚した時から買い物や料理などをしてきました。自分にとってはそれが当たり前だったので、むしろ「なぜ他の人はしないのか」と疑問に思っていたほどです。

今の日本社会では男性の働き方（働かせ方）に問題があり、残業が当たり前になっていると家事・育児に参加できません。転勤制度も、配偶者がいて共稼ぎの場合は家族を引き裂くことになります。転勤させる企業は家族に別居せよと迫っているわけです。少子化が進むはずですが、私はかねてから指摘しているのですが、そのような労働環境を整備するより前に、男性の家事への参加を促進する策を取るのは無茶な話だと思います。今では、40代女性でもパート・アルバイトよりも正社員のほうが多くなっています（「令和2年国勢調査」）。

ところで、「共働き」という言葉が世間一般に流布していますが、これは家事労働や育児労働を「労働」とみなさない差別的な用語だと思っています。「労働」とは「責任を伴う行為」であり、「働く」とは「責任を伴う行為をする」ということです。「家事」や「育児」を労働とみなさず、「稼得労働」のみを「労働」とみなすこの表現は、こうした労働を軽視することに他なりません。家事労働や育児労働を担っている専業主婦家庭も「共働き」です。「稼得労働」の有無であれば、「共稼ぎ」と「片稼ぎ」の区分が正しいのです。

また、やや古い調査ですが、それを別集計したところ、課長職の女性は未婚が4割強、結婚しているが子供のいない人が15%、離婚・死別が1割強で、全体で8割弱には子どもがいませんでした⁴。女性にとっては、子どもがいては管理職になりづらいという現状があります。老親に頼らず、ふつうに

NORIO HISHAMOTO



●久本 憲夫(ひさもと・のりお)氏

1955年、福岡県生まれ。専門分野は社会政策、労使関係、人的資源管理、労働経済。近年の著書に『新・正社員論―共稼ぎ正社員モデルの提言』(中央経済社、2018年)、『労働組合の基礎―働く人の未来をつくる』(共著、日本評論社、2021年)、『日本の人事労務研究』(共著、中央経済社、2023年)がある。

らえ直して新たなものを生み出していく時代に入ったにも関わらず、依然として同質性から抜け出せていないのが現状だと思います。

「多様性」を考えるうえでもっとも身近な存在が女性です。企業経営でもジェンダー平等や多様性を追求しなければなりませんし、まずは多様性を一番象徴している女性にいかにか意思決定に参画してもらうかということが非常に重要だと思います。本山さんがおっしゃったような、労働組合が女性の人権を守る立場で様々な運動をしてきた歴史に加えて、多様な意見を出せる場を設け、多様な意見を統合しながら新たなものを創り出していくこと、そのために、様々な場で女性が活躍できることが重要だと思うのです。企業のトップがもう少し認識をアップデートしていく必要があるのではないかと思います。

子育てしている女性が管理職として働き続けられる職場をいかにつくるかがポイントなのです。そうしないとさらに少子化が進むと思います。最近でも、小さい子どもを持つ女性の管理職には労働時間の配慮をすることで十分だと勘違いしている企業が少なくないと思います。小さい子がいる男性管理職には配慮しないのです。これは大いなる問題です。子どものいる男性管理職にも労働時間についての配慮をしなければいけません。

また、そのような企業のあり方を批判していくのが本来の労働組合の役割だと思っています。男性も女性も安心して子育てができるような就業環境を整えることが必要であって、日本企業が未だにきちんと取り組めていないところに最大の問題があります。このあたりは、残念ながら昔からたいして変わっていないと思います。

【古賀】 皆さんと違う観点からジェンダーを考えると、1945年の終戦以降、日本は同質性を求め、同質的な社会で「東洋の奇跡」と言われる経済成長を遂げてきました。しかし、現在は今までの枠組みや既成の価値観にとらわれない多様な視点で物事をと

【久本】 この場も参加者がすべて男性という点は問題ですね。それはともかく、効率を求める企業経営からすると、「ダイバーシティ」は、なかなか難しい問題です。多様性だけ追求すると能率が下がるので、企業に求めても苦しいような気がしています。その場合は国家が圧力をかけるしかないのではないのでしょうか。日本は同質性が高く、排他的な国民性があると思います。移民政策に関しては、与野党を問わずすべての政党が消極的といってよいでしょう。それも民主主義でこうした政党が選ばれるため仕方ないのですが、そういった国民性を持つ日本の民主主義の中では、多様性が実現しづらいのが現状です。

3. 働き方をめぐる環境の変化と人材育成・人手不足

【古賀】女性活躍も含めて、働き方をめぐる環境の変化、あるいは人材育成、人手不足は非常に深刻なテーマで、「リスクリング」も話題になっていますし、厚労省発刊の「令和6年版労働経済の分析」では「人手不足への対応」がテーマに挙げられています。この点について、意見交換ができればと思います。それでは、山田さん、課題提起も含めてよろしくお願いします。

【山田】一言でいえば、いま改めて「日本型システム」の在り方が問われていると思います。日本の長期勤続雇用のシステムは、環境への不適合を起こしながらも、変化を経て今日まで存続してきました。ただ、中身をみると、女性の勤続期間の長期化が見られる一方、男性や大手企業で働く労働者の雇用期間の短期化がみられるなど、内容的には変化が生じているようです。

これまでの日本的雇用慣行の「岩盤」だった、大手企業に勤める大卒の男性正社員という構図が、近年の流動化の波で変化しつつあります。かつては「石の上にも3年」というように、同じ職場に長く勤めることが是とされ、転職しても給料や労働条件が良くなるとは限らないと考えられていましたが、今はそのようなことはありません。転職したほうが賃金が上がるという統計もありますし、肌感覚としても、大手企業に勤める若い世代においてもキャリアアップや転職に関する意識は変わってきていると思います。

中高年のキャリアに関しても、50代をピークに賃金カーブが下降し、給料が下がってしまうことがあります。あるいは、役職定年制度があれば、50代後半で役職を解かれる人も出てきます。しかし、もらえる年金は減ってくるので働かざるを得なくなります。そのため、中高年でも積極的に転職する人が増えてきているのです。

問題は、政府がこのような流れを「ジョブ型」と称して奨励していることをどう考えるかです。雇用システムは日本社会に根深く埋め込まれており、欧米の仕組みが日本にも簡単に導入できるわけではありません。ジョブ型の模倣をしつつも、今後の雇用システムをどう作っていけばよいのか誰も展望が見えていないのが現状で、混沌した印象を私は受けています。

【古賀】山田さんが「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」という概念を提唱されていますが、非常に興味深く思っています。いわゆるエッセンシャルワーカーといわれる医療、福祉、建設、運輸、小売、飲食などの産業で、深刻な人手不足になっています。そのようななか、リスクリングで生産性の高いところへ労働移動を促す論調もありますが、個人的にはそんな単純な話ではないと思っています。ICTなどの先端技術を導入していく必要があると思うのですが、山田さんの「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」というお考えが、この人手不足の解決策に関係してくるのでしょうか。山田さん、説明をお願いしますか。

【山田】リクルートワークス研究所が2023年に公表した「未来予測2040」では「労働供給制約社会」の到来に警鐘を鳴らしています。この中で示された、2040年には1,100万人の労働供給が不足するという予測が衝撃的でした。「生活維持サービス」の存続が懸念されており、産業活動以前の問題が起ることが予測されていますが、この点は、政治だけでは解決が難しく、限界があると思います。坂本貴志氏（リクルートワークス研究所）の『ほんとうの日本経済：データが示す「これから起こること」』（2024）によると、様々な分野で大手企業がこの「労働供給制約社会」にたいして取り組みを始めていることがうかがえます。人手不足の問題を解消する

YOSHIHIKO MOTOYAMA



● 本山 美彦 (もとやま・よしひこ) 氏

1943年、神戸市生まれ。貨幣現象を取り上げて、現代社会の倫理的側面を明らかにしてきた。近年は米国主導の「グローバリズム」のいかげんさを指摘する一方で、同国の世界戦略や、対日経済圧力の実態などの問題点の解明を行ってきた。

その成果は、『売られ続ける日本、買い漁るアメリカー米国の対日改造プログラムと消える未来ー』（ビジネス社、2006年）、『儲かれば、それでいいのかーグローバリズムの本質と地域の力ー』（共著、『環境持続社会』研究センター、2006年）、『金融権力ーグローバル経済とリスク・ビジネスー』（岩波書店、2008年）などにまとめられている。

最近の著書に『アソシエの経済学ー共生社会を目指す日本の強みと弱み』（社会評論社、2014年）、『人工知能と21世紀の資本主義ーサイバー空間と新自由主義』（明石書店、2015年）、『人工頭脳と株価資本主義ーAI 投機は何をもたらすか』（明石書店、2018年）、『「協同労働」が拓く社会ーサステナブルな平和を目指して』（文眞堂、2022年）がある。

には、ひとつは技術を導入してできるだけ機械化していくこと、もうひとつは不採算事業などを整理して省力化することです。サービスを提供するうえで、ユーザーに我慢してもらうこともやむを得ない一方で、価格を上げて転嫁していくことも大事だと思います。結局、このように非常に厳しい選択をしていく必要があります。それはエッセンシャル部門で差し迫った問題になっています。

そうしたなか、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」というコンセプトを、アメリカの状況を見て思いつきました。アメリカの職種別の賃金動向を見ますと、10年前までは、いわゆるホワイトカラーのプロフェッショナルの賃金の伸びが一番高く、ブルーカラーの現場労働者などは実質賃金が伸び悩む傾向にありました。しかし、実はこの10年のあいだでデ

ジタル活用が進み、とくにコロナ禍以降は逆転現象が起きています。定型的なオフィス労働が減少しつつある一方で、製造職やヘルスケアといった現場労働は堅調に推移しており、平均年収の上昇率でも前者では伸び悩み、後者が伸びているのです。デジタル技術の労働代替効果はホワイトカラー部門が中心で、現場労働の労働需給はひっ迫していることから、AIの導入による影響はおもにホワイトカラーの労働力に及んでいると考えられます。これには、トランプ政権の政策やコロナ禍で移民の労働力が減少したことも一因ですが、もうひとつの大きな要因は、大卒化が進み、大卒の人材が現場労働を避けることが考えられます。

AIが日本の労働市場に与える影響がどれほどかは読めませんが、全体的な労働不足のなかで大卒の割合が増えるため、企業は賃金の高いホワイトカラーを減らしたがるのが予測できます。移民を受け入れるにしても現実には限界があるなか、現場労働力はこの先もさらに不足していきます。

ただ、日本は現場労働、ものづくり産業の力で世界と戦ってきた国だと思っています。かつて小池和男先生は日本の職場の在り方の特徴に「ブルーカラーのホワイトカラー化」を指摘されましたが、今後もブルーカラーとホワイトカラーの仕事が「統合」されることで、高度な仕事を担うブルーカラー労働者にふさわしい待遇を実現できるのではと考えます。そこでは、現場労働といってもIT技術を使いこなすためのスキルや知識が必要になっていきますが、これはトレーニングで解決できるものです。そういう意味で、まさにアドバンスト・エッセンシャルワーカーというひとつの魅力を社会全体で作っていき、現場主導の日本を復活させることを期待しています。

【本山】日本は技術があるのにどこか掛け違っている印象を受けます。たとえば、2023年に広島県呉市で完成した「ONE INSPIRATION」という巨大コンテナ船の例でお話すると、戦艦大和の1.5倍もの大きさで世界最大級の船でしたが、その巨

大さゆえに日本の港に寄港することができないという問題があるのです。輸入するときは釜山に寄港してそこで小型船に積み替える手間があります。このように日本の技術は素晴らしい反面、先を見通したインフラはできなかったのかと思うことがあります。生産から末端の消費までを一貫して国内でできているのは自動車産業だけで、だから日本の自動車産業は強いのだと思います。

私が最近勉強している農業の分野においても、アメリカの影響力の大きさを感じています。2018年に種子法が廃止され、改正種苗法が2020年に施行されましたが、日本で流通している種子の90%はアメリカから輸入されている現状です。日本の品種の海外流出を抑制できる反面、農家にとっては許諾料で日本の品種を育てるコストが高くつくので、農業の持続可能性にも影響を及ぼしかねません。アメリカの穀物商社がその末端を握る一方、日本ではそれができていないのです。情けないことに、それぞれの産業の利害関係で成立しているなかで、他の産業にも影響が及ぶことを恐れているのだと思います。

最近の話になりますが、大学時代のゼミ生たちから、「日本の会社で重役につくのではなく、アメリカに行って好きなことをやりたい、自分の技術を本当に評価してくれる国に行きたい」といった相談を受けることがあります。アメリカに行けば給料が上がるからということではなく、技術を評価してくれるシステムがあるからだそうです。このような話を考えると、我々も、アメリカと対等に付き合えるプラットフォームを作れる社会にしていかなければならないと思います。与党も野党も、日本の経済がアメリカに依存していることを訴えて、どうすれば日本が自立できるかをもっと議論すべきだと思いますが、それができていません。そうした社会に今とても危機感を持っています。

【久本】人手不足に関しては、高齢者就業の問題があります。2023年の「労働力調査」によると、60代後半層男性で61.6%は就業しており、働いて収入を得ている人が多数派です。70代前半層も

42.0%が働いています。日本は平均寿命も健康寿命も長いため、これからは75歳かそれ以上まで働く社会になってくるでしょう。おそらく近い将来、年金の受給は70歳からとせざるを得なくなるのではないのでしょうか。高齢者女性の労働力率も上がっています。女性は男性とは5歳程度のずれがあり、たとえば、男性の60代後半層と女性の60代前半層の就業率はほぼ同じです（「労働力調査」）。高齢者就業で人手不足をカバーする流れは今後も進むように思います。

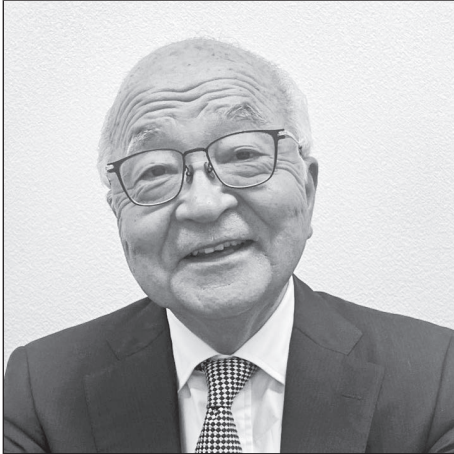
さらに、外国人労働力についても、いつまで制度がもつのが懸念点です。日本の賃金も安くなっていますから、伸び率でいうと韓国や台湾が好調ですし、賃金はシンガポールのほうが高いので、日本はますます選ばれる国ではなくなってくるでしょう。日本が魅力的な市場だった時代は去りつつあるので、そうすると技能実習生に頼ることも難しくなってくると思います。

エッセンシャルワーカーに関しては、留学生がコンビニや外食産業でアルバイトをしている姿をよく見かけます。良いか悪いかは別にして、外国人労働者への依存は今後も強まるのではないかと考えています。

【古賀】ただ、先ほど山田さんがおっしゃっていたアドバンスト・エッセンシャルワーカーと関連しますが、今、医療や福祉、建設業、運輸業などで人が集まらないという声が多く聞かれます。一方で、在留外国人も300万人以上いるなかで（2024年6月時点）、もはや日本は移民国家といえる状況です。「移民」という言葉を使わない自民党はおろか、野党ですら在日外国人の人権問題には触れていても移民を政策として積極的に議論しようという気配がありません。政府も、我々も社会も同様で、先ほど久本さんがおっしゃったように、日本社会の島国の閉鎖性みたいなものが頭のどこかにあると思います。

外国人労働者受入れに関する制度は、30年以上続いていますが、時々経済情勢に合わせて改正されてきました。最近でも「技能実習制度」に

NOBUAKI KOGA



●古賀 伸明(こがのぶあき)氏

1952年福岡県(北九州市)生まれ。75年松下電器産業(現パナソニック)入社。96年松下電器産業労組(現パナソニックグループ労連)中央執行委員長を経て、2002年電機連合中央執行委員長、05年連合事務局長。09年から15年まで第6代連合会長を務めた。その後22年まで(公財)連合総研理事長を務め、現在は(公社)国際経済労働研究所会長。厚生労働省・労働政策審議会委員、経済産業省・産業構造審議会委員、法務省・法制審議会委員、財務省・財政制度等審議会委員などを歴任した。2024年、秋の叙勲にて旭日大綬章を受章。

代えて、新たに「育成就労制度」が創設されました。単なる労働力ではなく、日本社会を構成する人々として多文化共生社会をどう作っていくかということ、正面から議論すべき時期だと思っています。

【久本】アメリカの労働組合がそうであるように、日本の労働組合もおそらく反対する気がします。ただ、ある意味では組織としては当然だともいえます。反対するにしても、どのような意味で反対か、どこまでは賛成なのかという議論が必要でしょう。

【山田】労働力不足に関しては、社会で負担し合うしかないと思います。たとえば公共料金が下がるのは本来はおかしなことで、必要な産業ですから上げていけないといけません。そのような厳しい議論を経て、初めてエッセンシャルな産業の給料が上がり、必要なところに労働力が供給されるべきだと思います。

今の政治で少数与党になったことで、本来はそ

こで与野党が長期の問題として合意すべきだと思います。与野党が歩み寄って大きなフレームを解決する必要がありますが、そうとはいえ現実には難しいでしょう。それができないのであれば、財界や労働組合がもっと自主的にやるべきなのです。財界では経団連が「FUTURE DESIGN 2040」を打ち出しましたが、政府だけに任せられないのであれば、自分たちの中で議論を進める必要があると思います。

【本山】DX（デジタルトランスフォーメーション）の時代になり、今までの職業がなくなるという議論がありますが、それは果たして本当なのでしょうか。「なくなる」のではなく、企業にとって儲からないから「切り捨てる」だけではないのでしょうか。たとえば、昔であれば時計が壊れたら時計屋が直してくれて、テレビも電気屋が直してくれました。それが今は全部買い替えで、つまり、買い替えという形が前提になっており、それに伴って修理屋の職業もなくなっています。企業ベースで見れば儲からないから捨てる、そういったことに私たちは素直に従ってよいのでしょうか。むしろ失われた日本の仕事を自分たちの手で再興していくことが大事なのではないのでしょうか。

これに関して、労働者協同組合がカギを握っていると思います。マスコミでは大きくは取り上げられていませんが、2023年に京都府京丹後市で「ふるさと創生職員制度」が始まりました。京丹後市の職員が発起人となりできた労働者協同組合で、その背景には、京丹後市は日本でトップクラスの高齢化社会だということがあります。インフラが縮小するなか、若い人を集めて定住してもらうために、自治体職員に任期付きの「ふるさと創生職員」となってもらい、副業も可能としています。このような取り組みを推進していくことが、これからの希望のように思います。

小さな自治体で、暮らしや仕事を守るために何かしたいと思った時、企業に頼ってばかりでは仕方がないという意識が若者のあいだで芽生えていくのではないかと思います。最近の若い人たちは、私た

ちの時代と違って、自分で何かをやろうという気持ちを持つ人たちが増えていますので、そのような機運を盛り上げていくのが労働組合や政府の仕事ではないだろうかと思います。

【古賀】そうした動きを支援していくのは非常に重要です。私も労働者協同組合には法案のときに関わっていましたが、全国にもかなり労働者協同組合が増えてきています。様々な課題の要因が複雑に絡み合っている現況では、社会課題を解決していくのは政府や自治体のみならず、NPO、労働組合、労働者協同組合、企業などが、それぞれの立場で役割を発揮することが求められていると思います。

ただ、「働く場」ということを考えると、最近は2つ気になっていることがあります。ひとつは働く人の

働きがい、やりがいといったマインドの問題です。技術や技能はあっても、働きがい・やりがいが損なわれているようでは、問題だと思います。生産性向上にもスキルだけでなくマインド面が大きく影響を与えることが、各種の調査で明らかになっています。

もうひとつは、人材育成や能力開発など個人への投資は話題になりますが、組織への投資に関する関心は薄いのではないのでしょうか。個人だけでなく組織・チームへの投資は不可欠であり、組織開発の充実とエンゲージメントには大きな関連があります。

人と人がつながる良好な人間関係の構築、組織の情報や企業の理念などが共有されている組織文化があれば、生産性は向上の方向に向かっていくと思います。

4. 労使関係の理想の姿、労働組合の使命

【古賀】先ほどまでの議論で補足したいことや、労働組合のあり方、今後に期待することなどを最後に皆さん方からお聞かせください。久本さん、いかがですか。

【久本】全体としてみたとき、日本は組織化のための努力が不十分だと思います。労働組合を作りたい経営者はほとんどいません。この資本主義の世の中では、新しい産業、新しい企業が拡大することが想定されます。そうすると、そこで働く労働者が増えていきます。かつては企業が大きくなり、企業のグループ労連というかたちで、グループのなかの組織化を中心におこなってきましたが、今後も新しい産業や企業で働く人が増えていくなかで、今以上に組織化を進めていく必要があります。連合や産別を中心として進めるべきだとは思いますが、組織化活動が全体でしっかりできていないということが、この間の労働組合の組織率低下に直結していると思います。

【古賀】ありがとうございました。山田さんはいかがですか。

【山田】労使関係の重要性については、実は世界の情勢や先進国を見た時にも説明できると思っています。労働組合のタイプとして、分配と生産性に対する考え方で分類できると考えています。まず生産性に対して反対するタイプがあり、典型的な昔のアメリカやイギリス、南のヨーロッパの組合が当てはまります。彼らは生産性というと「合理化だ」として反対し、分配を重視します。ところが、福祉国家が発展する中で、それでは経済が立ち行かなくなりますが、大陸ヨーロッパの南部ではその結果経済は低迷し続けました。一方、アメリカ、イギリスなどのアングロサクソンでは、レーガン・サッチャー政権が組合を弱体化させました。結果、経済を復活させたものの、分配機能が弱まって今度は格差社会に陥ってしまったのです。もう一つのタイプの組合は生産性に対して協力し、その代表はドイツや北欧の組

合です。これらは生産性、つまりパイを増やすことには協力し、分配も追求するという姿勢で、長期的にみた経済社会のパフォーマンスは最も安定しているといえます。日本の場合は、生産性には協力するものの分配は重視しないため、デフレに陥ることになりました。

労使関係論が忘れられつつあるなか、政府だけが頑張っても政府にできることには限界があります。そこで、組合にはもう一度、久本さんがおっしゃったような組織、産別のパワーを作っていく役割が重要であって、政府はむしろそちらをサポートすべきなのではないかという気がしています。

【古賀】ありがとうございます。本山さん、いかがでしょうか。

【本山】若い人たちのことは先ほどとても評価しましたが、一方でかわいそうな存在でもあると思います。スマホ社会の弊害だと思いますが、電車などでもほとんどが黙ってスマホを見ている光景を目にします。本を読んでいる人は少なく、若い人たちは活字を読

まなくなっています。腹を割った付き合いができる友達もほとんどいないのではないのでしょうか。

このような、積極的に誰かと交流したいが孤独で寂しいという若者の本音を解消してくれるのが労働組合だと思います。労働組合というのは、職場の様々な人たちが集まってできているところであり、多様な価値観に触れることができる場だと思います。

【古賀】私はもう労働運動の第一線を離れて何年もたちますし、あまりとやかく言うべきでないと思いますが、本山さんのおっしゃったことは絶対に忘れてはならない視点だと思っています。また、先ほど山田さんがトクヴィルに触れておられましたが、「民主主義では人々が自主的に助け合いを学ばなければ全員が力を失っていく」というトクヴィルの言葉を思い出しました。労働組合もこの原点に立ち帰り、どういう戦略・戦術を描くのかと、そのためにどんな力をつけるのか、どんな議論をするのかということを考えていく必要があると思いました。

本日はお忙しいところ、ありがとうございました。



注釈

- ¹ アレクシ・ド・トクヴィル（1805～1859）は、フランスの政治思想家。その多くの著作において「中間団体」の概念に着目した。主著に『アメリカのデモクラシー』（第1巻1835、第2巻1840）などがある。
- ² 日本における男女別の平均勤続年数は、一般労働者でも男性の平均13.7年にたいして女性は平均9.8年（2023年）となっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、産業計、企業規模計、学歴計、年齢階級計の平均勤続年数）。
- ³ このランキングでは、「働きがい」と「働きやすさ」の2つの観点から、企業における女性社員活用の実態を管理職登用度、女性活躍推進度、ワークライフバランス度、人材多様性度の4つの指標で測定・採点し、その結果を偏差値化している。
- ⁴ 久本憲夫『新・正社員論—共稼ぎ正社員モデルの提言—』158頁（原資料は日本労働政策研究・研修機構（2014）調査シリーズNo.119『男女正社員のキャリアと良質支援に関する調査結果（2）—分析編—』、ちなみに、課長職の男性は、未婚9.8%、有配偶の子どもなし9.2%、離婚・死別3.3%にすぎない。

補 記

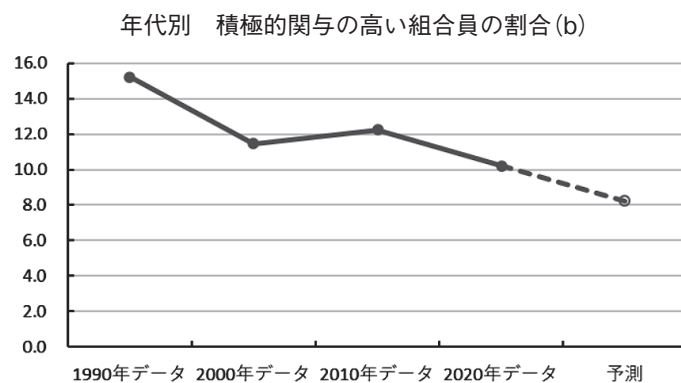
座談会では、組織化の必要性や組織率の低下についても議論が展開された。これに関して、当研究所の第30回共同調査（ON・I・ON2）の知見をもとに、参考までに補足したい。

ON・I・ON2では、そのコンセプトの一つに「組合関与」を掲げている。「組合関与」とは、組合員は組合から「サービス」を受ける「お客様」ではなく、組合に自ら「関与」して運動を担う「メンバー」であるとする考え方である。労働組合を運動体として再生するためには、満足度ではなく関与を指標にすることが重要であり、この考え方に賛同し本共同調査に参加した労働組合は、2024年11月時点で480組織・280万人にのぼる。

労働組合の組織率は年々低下しているが、組合活動を自ら担おうという、積極的に労働組合に「関与」する組合員の比率は、どのように推移しているだろうか。

各年代の推定組織率(a)および積極的関与の高い組合員の割合(b)は下表のとおりである。この(a)に(b)を乗じ、“実質的”に組合に関与している組合員が全体でどれだけいるのか(c)を算出した（これを「実質的組織率」とする）。この実質的組織率をみると、2020年代には(c)は1.71%まで減少しており、雇用労働者が仮に100人であるとするると実際に“アクティブ”な組合員は2人にも満たないという危機的な状況がうかがわれる。

さらに、グラフに示したとおり、仮にこのままの推移が続けば、(b)の予測値は10%を割り込む可能性もある。(a)が上昇しなければ、(c)の実質的組織率はさらに低下し、組合活動にも大きな影響があると考えられる。座談会でも触れられていた通り、組織化の取り組みが必要であると同時に、積極的に組合に関与する組合員を増やしていくことも求められる。今後の取り組みの一助となれば幸いである。



	1990年代	2000年代	2010年代	2020年代 (～2022)
(a) 推定組織率 (年代別平均)	23.7	19.3	17.5	16.8
(b) 積極的関与の 高い組合員の割合	15.2	11.5	12.2	10.2
(c) 実質的組織率	3.6	2.22	2.14	1.71

単位はすべて%。各年代の推定組織率については、労働政策研究・研修機構「労働組合組織率、組合員数」の統計(2023)を参照した。