初

特別講義＠東京工業大学

東工大の学生と考えた「働き方改革」

7月上旬、神津会長、相原事務局長が特別講師として東京工業大学の教壇に立った。授業は、西田亮介准教授が担当する「社会学A」で、今期のテーマは「労働と政治」。特別講義としてリクエストされたのは、今最もホットな「働き方改革」をめぐる課題。連合からの問題提起に、学生から鋭い質問が投げかけられた。

神津里季生 連合会長

◀神津会長からの問題提起

講義にあたって神津会長は、「今日のテーマは『働き方改革』を考えることだが、ぜひ、そこから視野を広げて、今、自分たちが暮らしている日本や世界はいったいどうなっていくのかということにも思いを馳せてほしい」と投げかけた。そして労使関係の重要性について「徹底した話し合いを重視するとともに、経済的な豊かさを実現していく機能を持っている。労働者が一生懸命働いて生み出した価値をきちんと分配すれば、生活が向上し、購買力が高まって消費が拡大し、経済が成長するという好循環が生まれる。世界の紛争やテロの背景には、雇用の悪化や貧困があるが、労使関係を構築し機能させることができれば、生活や経済を建て直し、平和を実現できる。私は、こうした労使関係の枠組みが存在するからこそ、究極は楽観論に立ってものを考える。労使関係こそが世界を救う」と説いた。

また、財政問題や雇用のセーフティネットの脆弱性を指摘し「人手不足の中で顕在化していないが、いずれ、第4次産業革命としてAI（人工知能）がさまざまな分野にビルトインされれば、加速度的に失われる職種や仕事が生じてくるだろう。今、人手不足で失業率が極めて低いこの時期にこそ、将来に向けてセーフティネットを拡充しておくことが重要だ」と訴えた。

労使関係が世界を救う

◀学生からの質問

Q ネットメディアについて

若者がネットメディアに触れると思考が右翼化すると言われているが、それは若者が労働組合に入りたがらないという心理にもつながっていると考えるか。

神津　ネット右翼を中心とする誹謗中傷的な言動が、若い世代の社会・歴史認識にネガティブな影響を与えていると感じることはある。現実から目を背けない議論を投げかけていくことが重要だと考えている。

例えば、「外国人排斥」はネット右翼の常套句だが、日本にとっては外国人労働者との関係は、もはや避けて通れない問題だ。政府の外国人労働者政策は本音と建前が乖離している。人手不足の業種は往々にして低賃金で重労働。そこに外国人労働者が入れば、新たな差別感情が生まれる恐れがある。

連合は、高度人材は積極的に受け入れ、単純労働は受け入れるべきではないという立場をとってきた。介護人材は圧倒的に不足しているが、処遇の低さから離職する日本人も多いことから、外国人を入れる前にそもそもまず処遇を改善すべきだと主張してきた。これらは「正論」として貫いていくが、個人的には移民政策についてもきちんと議論すべき時期にきていると思っている。

Q 女性参画について

次代のユニオンリーダーが考える「労働組合のあり方」の調査で、女性参画について「a 女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべき」が23・1%、「b 女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材を育てることを優先すべき」が49・4%という結果を伺ったが、会長はどのように考えるか。

神津　私も、昔はbの考え方に近かったが、女性たちがどういう思いで働いているのかを知る中で、積極的な登用を行い環境を整えることが必要だと考えるようになった。日本が抱えるさまざまな問題を解決するためにも、女性が職場や地域でその力を発揮することが必要だが、労働組合に限らず、企業でも政府や議会でも女性リーダーは非常に少なく、女性参画の国際ランキングでは114位にまで順位を落としている。他の国も、かつては「女性は家庭を守る」という考え方が根強くあったが、意識を変え、制度を変え、社会を変えてきた。今は、女性枠を設けてでも、女性の参画を積極的に後押しすることが必要だ。

Q セーフティネットについて

若者のキャリア形成観の調査で、職場に不満があれば転職するほうが良いと考える割合が、日本は14・2%と低く、スウェーデンの47・4%と対照的と伺った。その要因の一つにセーフティネットの弱さがあると会長は指摘されたが、なぜ、日本では、今までそれが強化されてこなかったのか。

神津　高度成長期の成功体験をいまだに引きずって、将来を見据えてステップを刻んでいこうという政策立案が行われていない。雇用のセーフティネット強化の先送りもその一つだと考える。

Q 非正規雇用について

非正規雇用労働者の増加についてはどう考えるか。

神津　基本的に多様な働き方はあってしかるべきだ。短時間働きたい、自分のスキルを生かしていろいろな職場で働きたいというニーズはある。しかし現実は正社員を希望しているのに非正規雇用しかないという「不本意非正規」が依然として多い。また、その処遇をみると雇用が不安定で賃金が上がる仕組みがほとんどない。セーフティネットを強化して、ニーズにあった働き方が可能になるよう支援することが必要だ。

ヨーロッパでは、産業ごとに結ぶ労働協約が組合員ではない労働者にも拡張適用され、格差の拡大を防いでいるが、日本ではそのような仕組みが機能していない。連合は、均等待遇ルールの整備やパートや契約社員の人にも組合員になってもらう組織化の取り組みを続け、現在、700万人の組合員のうち100万人以上が非正規雇用だ。

皆さんは理系の学生だが、研究者の世界に増えている非正規雇用

も日本の将来を考えれば、非常に問題だ。

Q 高度プロフェッショナル制度について

高収入の一部職種に限定し、本人の同意が必要という制約が課されているが、それでもこの制度が悪用される懸念はあるのか。

神津 懸念があると考えて制度創設に反対してきた。例えば現在、36協定を締結していない企業が45％もあるが、そうした企業で残業がまったくないとは考えにくく、たとえ制度があっても守られないケースがある。また管理・監督者は労働時間規制の適用除外だが、「名ばかり管理職」など残業代の支払いを避けるために制度の悪用が行われる例は後を絶たない。高プロ制度についても非常に危惧している。

Q より良い日本にするために

自分が「おじいちゃん」になった時も、日本が良い国であるためには、私たちは、今何をするべきか。

神津 問題を先送りせずに現実に向き合い、その解決に向けたグランドデザインを持つことだ。そして、本当に将来世代のことが考えられているのかどうかという視点で、有権者として政治について考えてほしい。

講義を終えて From 東工大生

西田准教授（左から5人目）、学生の皆さんと

- 労働問題は自分には遠い問題だと思っていましたが、身近なことだと気づきました。社会に出る前に知っておくべきことがたくさんあるとわかりました。
- セーフティネットが整えばブラック企業で我慢して働き続ける人も減るのではないかと思いました。
- 労働者の権利を守るためには労働組合が必要なのだとわかりました。
- 海外に比べて日本は女性の活躍が遅れていることがよくわかり、女性が優遇されるのは不平等だという考え方が変わりました。
- 国民一人ひとりが政治に関心を持ち、投票に行き、政治に関わることが大事だと思いました。参政権をしっかり行使したいです。

相原康伸 連合事務局長

◀相原事務局長からの問題提起

相原事務局長は冒頭、「皆さんが将来、どんな仕事に就くとしても、今『働くこと』を考え、その基礎となる『ワークルール』に接することは、働く上での基盤となり、人生のセーフティーとなる。働く人たちは、つながり、影響し合っている。働き方改革の最大のポイントは、その点を意識し、働く人の尊厳を互いに認め、高め合うことだ」と述べた。また、「サプライチェーンとは、モノや情報の供給網と解されるが、働く一人ひとりが生み出す付加価値が積み上がるチェーンの姿は、まさにバリューチェーンと呼ぶに相応しい。小さな部品一つにも、何気ないサービスにも、働く仲間が生み出した付加価値がONされている。部品やサービスのプライスを適正に評価することは、働く仲間が生み出した付加価値を評価することと同義。連合は、働く者の立場からバリューチェーンの重要性を訴え運動している」と述べた。そして、「これから起こる社会・産業の変化と働き方改革」について、次のように提起した。

「仕事の未来を決定づけるポイントには、①技術革新、②人口動態、③気候変動、④グローバル化

仕事の未来。みんなでつくろう

が挙げられる。これらは国際的な認識だが、特に日本は、急激なスピードで少子高齢化・人口減少が進行し、2050年には現役世代1・2人で1人の高齢者を支える社会が推計される。経済産業省の新産業構造ビジョンは、第4次産業革命によって最大約735万人の労働者がAIやロボットに代替される可能性があると指摘している。他の先進国では技術革新がもたらす雇用への影響についての危機感が非常に強い。現在日本は、極端な人手不足状況にあり技術革新と親和性が高いとされている。一方、政府は『稼ぐ力』をフォーカスするが、共に重要なのは、『雇う力』を高めることだ。技術革新の最先端を担う皆さんにはこの機会に『技術』と『雇用』の関係に思いを巡らせてほしい。効率や利便性はもちろん大事。ただそれだけを追求し、働く人が置き去りにされては持続性ある社会と言えない。仕事の未来をみんなでつくろう」。

◀学生からの質問

Q 介護職の処遇改善について

介護職の処遇改善や働き方改革については、どう認識されているのか。

相原 同年代の友人からも介護離職せざるを得ないという話を聞く。職場を離れる本人も辛く企業も大きな損失で社会全体の生産性を考える上でも問題だ。介護離職の背景には介護現場の疲弊がある。介護職の相対的な低賃金が介護人材の不足を招くという負のスパイラルにある。もし、このまま介護職員の人材不足が進めば、自ら退職し親を自力で介護せざるを得ないケースが頻発する可能性がある。介護職の処遇改善は喫緊の課題だが、その財源は私たちが支払う税・社会保険料などだ。負担のあり方に関するより国民的論議と合意が不可欠となっている。

Q AI導入による仕事の質的変化について

職場にAIが入った時の仕事の質の変化とはどういうものか。AI導入によって、生産性が向上し、働く人への分配を増やすこともできると思うが、どう考えるか。

相原 すでにさまざまな領域でAIを駆使した試みがなされ、現に、将来の仕事の変化を見越して企業の採用傾向も変化し始めている。

技術革新が、将来の雇用量と個々の仕事にいかなる変化をもたらすか両面を捉える必要がある。その際、仕事がAIに代替され雇用を失うと考えるのか、より高付加価値の仕事にシフトするチャンスと考えるかは重要な観点だ。例えば、融資に欠かせない投資判断はビッグデータに基づくAIに任せ、その分、人には将来を見据えた新たなビジネスモデルの開発やヒューマンリレーションの深化などの分野が期待されて良い。仕事の質的変化を受け止めつつ、社会全体の「雇う力」を高めることが重要であり、AIと人が織りなした成果は、適正に人に分配され好循環を生まねばならない。

Q 解雇の金銭解決制度について

産業や社会の変化に対応できない人も出てくる。今、解雇の金銭解決の議論があるが、そういう人はどうすればいいのか。

相原 今議論されている解雇の金銭解決制度は、雇用の流動化を念頭におく「解雇しやすい労働市場」を求める性格が強い。労働力人口が減少する日本は、人的資本を如何に高めるかが最優先課題だ。企業は、今後の技術革新に伴う職場のスキルチェンジに対し、より主体的な対応が求められる。新たな能力開発のプログラムと言って良い。なお、今の仕事に不満があっても我慢が先行し、働く人が疲弊してしまうケースも少なくない。その意味からは、セーフティネットの整備とそのあり方はより論議されて良いはずだ。

Q 外国人労働者受け入れについて

外国人労働者を入れると自国の労働者が仕事を奪われると考え、それを排除しようという動きが世界的に起きている。外国人も受け入れた上で全体の労働条件を引き上げていくほうが経済はうまくまわっていくと思うが、どう考えるか。

相原 非常に重要な問題だ。ドイツは、多様性ある人々を包摂して発展するというEUの理想をリードする形で移民を受け入れてきたが、国内世論を二分する現実もある。

日本においては、技能実習制度を悪用するケースが後を絶たな

い。人権問題に発展する劣悪な環境に置かれる外国人労働者の姿がある。まずは、そうした現実を改めつつ、賃金をはじめとする労働条件の改善を求めたい。そうでなければ、今後、日本を選択してもらえる保証はない。一方、人手不足から外国人労働者を前提とした業種も散見される。政府は、人手不足の業種を中心に年間50万人の外国人労働者を受け入れるべく、技能実習期間の見直しなどを行った。5年の期間を10年まで可能とする一方、家族の帯同は認めないなど人権上の問題も指摘されている。また、今後、日本の労働力人口は加速度的に減っていく。技術革新がもたらす雇用への影響や高齢化による介護人材不足など、現実を見据えつつ、社会の安定と労働力の確保、そのあり方を真正面から議論する局面にもあると認識する。

講義を終えて From 東工大生

西田准教授（前列左）、学生の皆さんと

- 自分の人生と労働は切り離せないものだからこそ、ワークルールの知識を身につける必要があるとわかりました。
- 今まで技術と労働のつながりを考えたことがありませんでしたが、技術が労働に及ぼす影響について聞けたことは、技術者をめざす自分にとって、とても重要でした。
- 宅配便の再配達が社会の生産性を低下させるかもしれないというお話を聞き、再配達を当然だと思っていた自分の姿勢を改めなければならないと思いました。
- 私たち消費者が安い商品を過剰に求めることが社会全体の不利益につながるのだと感じました。価値を正当に評価することが大切だと思いました。

西田亮介
にしだ・りょうすけ
東京工業大学
リーダーシップ教育院准教授

ワークルールが身近な問題に

筆者が担当する「社会学A」において、2週にわたって、連合の神津会長、相原事務局長にお話をいただきました。なおこのゲストレクチャーには、前週までに2種類の働き方改革関連法案に関する資料を読んだうえで、同法案に対する賛否を各自考えるという課題を学生たちに課して挑みました。当日、神津会長からは現在の日本が置かれた諸課題に対する懸念を、相原事務局長からは将来日本が直面する課題に対して何をすべきか、という点を中心に、さまざまなワークルール上の諸課題、労働組合やワークルールの重要性について、それぞれおよそ1時間にわたってご講演いただきました。

神津会長のお話では、労働組合の役割、そして連合の取り組みについて、それからご自身が楽観論者であると言われる意味合いや職場における男女共同参画についてのお考えも語っていただくことができました。相原事務局長には豊富な身近な事例を切り口にしながら、本学学生に対して将来の少子高齢化やAIによる労働市場の変化などが予想されるなか「雇う力」を持てるようになってほしいということ、それからこうした諸課題を技術的に、そして社会的に解決できる人材になってほしいというメッセージを情熱的に語りかけていただきました。

両日とも講演後は学生からの挙手が相次ぎ、30分の質問時間はあっという間に経過していきました。授業後もお二人を囲んで熱心に質問する学生の姿が見られたことも印象的です。ちょうど働き方改革関連法案の成立を巡って、連日報道が加熱していたこと、さらに理工系総合大学という本学の性質を踏まえて実施いただいたお二人のお話に触発されるかたちで、学生たちにとってもワークルールが身近で誰にとっても関係ある主題であることを改めて理解することができました。中等教育までの教育課程で十分にワークルールを学習する機会が乏しいことを鑑みても、とても貴重な機会でした。ありがとうございました。