

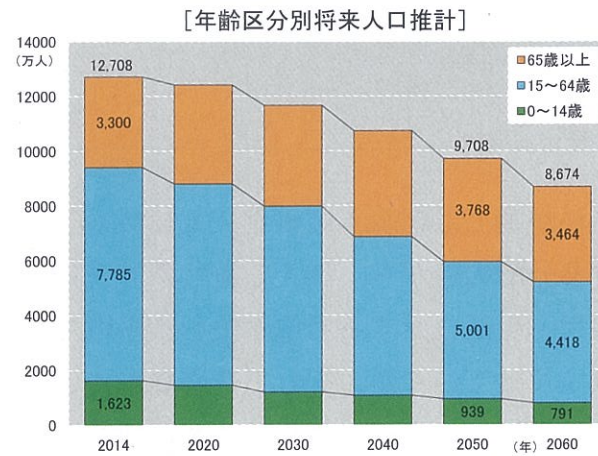
2016 連合白書の構成

I. わが国の構造問題

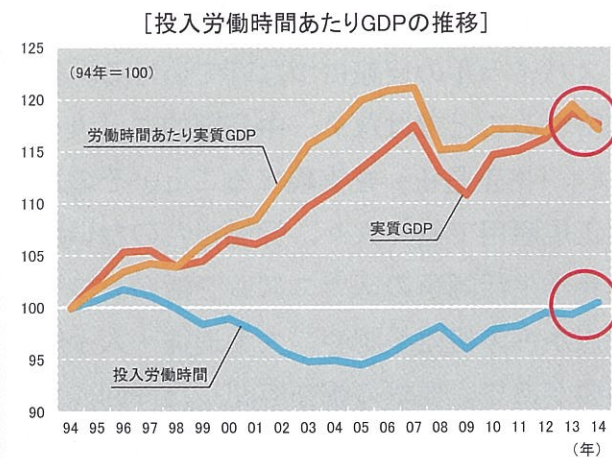
1. 超少子高齢化・人口減少社会を迎えて

	2014年	2050年
総人口	12,708万人	9,708万人 (24%減)
0~14歳	1,623万人	939万人 (42%減)
15~64歳	7,785万人	5,001万人 (36%減)
65歳以上	3,300万人	3,768万人 (14%増)

- ・ 生産年齢人口（15～64歳）の大幅な減少が見込まれ、消費と内需の縮小が懸念される。
- ・ 社会保障の担い手不足で、給付と負担のバランスが崩れかねない。

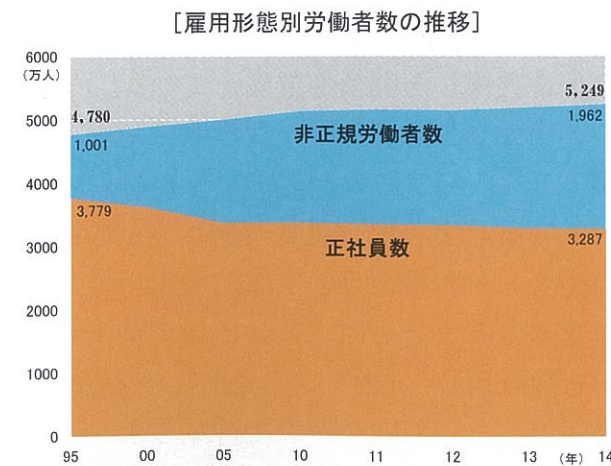


2. 生産性と労働分配率



- ・ 企業が保有する現預金額は180兆円を超え過去最高水準に。経常利益も過去最高を記録。
- ・ マクロでの労働者への分配率は低下傾向。実質生活を維持できず、労働の再生産という点でも問題。
- ・ 労働力不足を非正規労働者の増で対応しているが、それが成長制約要件になりつつある。

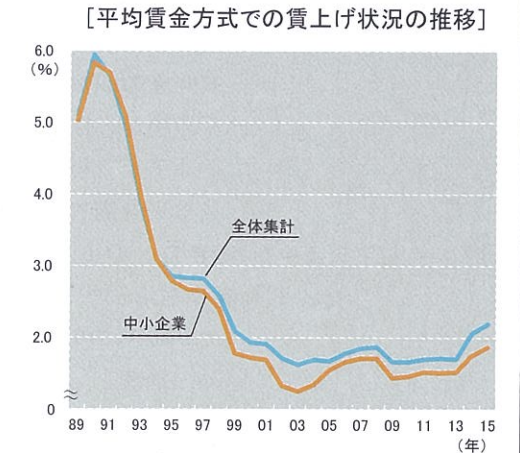
- ・ 1995年と比べて、非正規労働者は96%増、正社員は13%減、全体では10%増。
- ・ 非正規労働者の賃金水準は正社員の6～7割程度。働きに見合った処遇がなされず、さらには主稼得者の非正規労働者が約半数になるとともに、315万人の不本意非正規が存在。



II. 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み

大手準拠、大手追従から脱却

- ・ 分配すべきパイの拡大が極めて限られる時代にあっては、トリクルダウン型だけでは格差是正は進まない。
- ・ 春季生活闘争の社会的賃金決定メカニズムを活かしつつ、中小企業がより主体的な闘争を行うことが必要不可欠。
- ・ 従来の「大手準拠」「大手追従」といった慣行から脱却するボトムアップ型の春季生活闘争を進めなければならない。



労使共通の産業政策としての公正取引

- ・ 過度の値引き要請・納期管理など公正取引が阻害されることにより、下請的地位に立たされている企業では労働条件を改善するための原資が確保できない。
- ・ 中小企業が自ら生み出した付加価値の適正な配分をきちんと手にし、それが労働者に分配されなければならない。
- ・ 春の取り組みはもとより、公正取引の確立を通年の課題として位置づけるとともに、企業グループとして労働組合組織が存在する組織は、グループ全体で意思疎通を深めることが重要である。
- ・ 連合は取引問題に関する相談窓口を設置した。

III. 仕事、家庭、社会活動への適正な時間配分

ライフステージ(ライフスタイル)に応じた働き方と処遇

- ・ 超少子高齢・人口減少社会のもとで国民生活の維持・向上をはかるために、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かし生産性を高めることが必要。
- ・ 「会社人間」だけではなく、地域においても役割が求められる。その「社会的時間」確保のためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働く者の意思が尊重される働き方と、その処遇のあり方について、労使の議論の俎上に上げ、検討を進める必要がある。

グローバル社会の中で日本の経済・社会の将来展望を考えると、
多様な人材の活用と包摂性ある社会の構築が不可欠

有期契約社員の処遇改善を最優先に、ベア獲得と諸条件の改善

～有期契約社員の組合加入率は100%、正社員組合員の理解を広げる取り組み～

KDDI株式会社(以下、会社)は、携帯電話サービスをはじめとした移動体通信事業、インターネット等の固定通信事業を展開する総合通信事業会社である。

KDDI労働組合(以下、KDDI労組)は、組織強化のため2012年1月にユニオン・ショップ協定を締結し、現在、有期契約社員やグループ会社の社員を含め約13,500人で組織する労働組合である。

有期契約社員の区分

会社では、現在、総合職等の正社員約9,000人の他に事務契約社員、セールスアドバイザー、料金アドバイザーの3区分の有期契約社員がいる。全有期契約社員はフルタイム勤務(週休2日)である。

有期契約社員が担っている仕事は以前、派遣社員と委託事業で行っていたが、2012年1月以降、直接雇用の有期契約社員へと切り替えた。

はじめに2012年4月に、派遣社員が担っていた事務の仕事が直接雇用の事務契約社員へと転換した。現在は500人ほどの事務契約社員が、事業所内で一般事務全般を担っている。

携帯電話やインターネット等の店頭販売業務を担うセールスアドバイザーも以前、派遣社員であった。しかし、モチベーションの向上や会社からの指示命令系統を顧客の最前線まで伝えるには、直接雇用にすべきとの会社判断があり、2012年10月に有期契約社員制度を導入した。現在2,500人ほどのセールスアドバイザーが家電量販店などで働いている。

受課電話業務(顧客からの通信料金等に関する問い合わせ対応)を担う料金アドバイザーは、2014年1月に新職種として制度をつくった。現在東京・大阪で100人ほどの料金アドバイザーが働いている。

これらの有期契約社員制度の導入と同時期に、2012年1月に有期契約社員も対象としたユニオン・ショップ協定を締結。そのため、ユニオン・ショップ協定締結後に入社した有期契約社員(3,100

人)は、ユニオン・ショップ協定の適用によって組合加入率は100%となっている。

<有期契約社員の雇用形態区分と主な労働条件>

	事務契約社員	セールスアドバイザー	料金アドバイザー
業務内容	一般事務	携帯電話、インターネット等の販売	顧客問い合わせ業務(受課電話業務)
処遇形態	月給制(地域別) 賞与(一時金)制度なし	月給制(地域別) 賞与(一時金)制度なし	月給制(地域別) 賞与(一時金)制度なし
1週間の所定労働時間	37.5時間 (7.5時間/日)	40時間 (8時間/日)	37.5時間 (7.5時間/日)
雇用期間の定め	あり(最大36ヶ月)	あり(最大72ヶ月)	あり(最大36ヶ月)
配転の有無	事業所間配転(転居を伴わず)あり	事業所間配転(転居を伴わず)あり	なし
正社員転換制度	あり	あり	なし
ユニオン・ショップ協定	対象	対象	対象

有期契約社員の処遇改善の取り組み

有期契約社員制度導入当初、有期契約社員の賃金・労働条件等の処遇は、正社員と同等ではなく、「どんなに頑張っても賃金が上がらない」「将来が不安」との声があった。そのため、KDDI労組は有期契約社員の処遇改善を最優先課題として取り組んできた。

有期契約社員制度導入以降、継続的な制度拡充により、年間就業日数、会社施設利用、福利厚生制度等については正社員と同様の扱いとなっている。休暇については、育児休暇、介護休暇、ボランティア休暇をのぞき概ね正社員と同様の扱いとなっている。

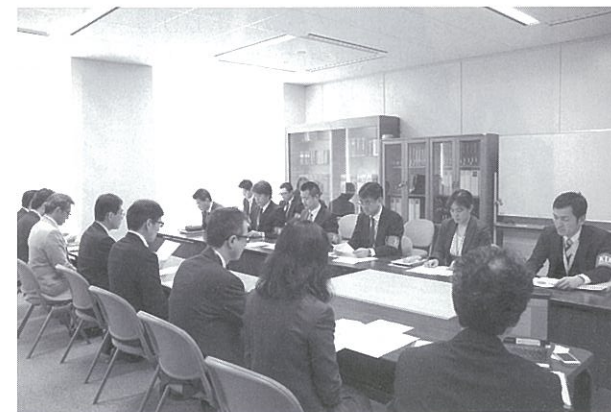
<有期契約社員に関する春季生活闘争の取り組み>

区分	獲得内容
賃金	【2014春季生活闘争】 事務契約社員：12,800円/月(平均)のベースアップ 【2015春季生活闘争】 全ての契約社員：4,800円/月(一律)のベースアップ 【その他(春季生活闘争以外)】 セールスアドバイザーの月例賃金改定を一部実施(2013年度)
賞与(一時金)	賞与(一時金)に関する協約締結がないため、2013春季生活闘争から毎年要求し、賞与(一時金)を獲得している。
総合労働条件等	【2013春季生活闘争】 無給休暇(弔事、結婚、産前産後等)の有給化 【2014春季生活闘争】 正社員の規程に準じた「通勤手当」の導入 【2015春季生活闘争】 正社員を含めた全職種の勤務間インターバルを導入

有期契約社員から正社員登用無期社員へ

有期契約社員制度の導入以降、KDDI労組は無期社員化へ労使協議を継続的にやり、2014年夏に事務契約社員の正社員登用制度の導入について労使合意した。その背景には、2015年3月には、2012年4月の事務契約社員制度導入から丸3年経つことがあった。

この正社員登用制度を利用して、2015年4月に10数人の事務契約社員を地域事務社員として無期転換した。登用制度は3年目(事務契約社員の契約期間は36ヶ月)の社員を対象に、正社員登用を希望する人を公募で募り、その後会社が選考する手順となっている。そのため、希望者全員が正社員になれたわけではない。しかし、KDDI労組は「なんとかして事務契約社員の働く場をつなぎたい」という強い思いから、正社員登用制度の他に、これまで



労使交渉の様子

培った事務スキルを生かして、新しい事務契約社員に指導する業務(指導業務)を有期契約の枠組みでつくった。

セールスアドバイザーの正社員登用制度は、派遣社員から有期契約社員制度を導入した時点で合わせて策定している。セールスアドバイザーは評価に応じて、チーフアドバイザーに昇格ができ、その後チーフアドバイザーから地域営業社員への登用、地域営業社員から総合職への登用がある。セールスアドバイザーは、派遣社員から直接雇用である有期契約社員制度を導入後、離職率が低下しているという。

職場会での声を大切に

KDDI労組は年4回、職種を分けてのオルグ活動(組織内呼称:「職場会」)を開催している。職種ごとにヒアリングをすることによって一人一人の本音を聞くことができ、そこでの声をもとに制度改善要求を行っている。

職場会で、事務契約社員からは「正社員への門戸を増やして欲しい」という声が多く出される。正社員への登用制度ができたものの、初年度の2015年は10数人。KDDI労組は、労使で継続的に協議をしている。



職場会の様子

セールスアドバイザーは、通常の勤務地が家電量販店等の店頭のため、職場会の参加が困難な状況にある。そのため、なかなかまとまった声を聞くことができない課題がある。

しかし、最近ではセールスアドバイザーと業務上の連携が多い地域営業社員の中から組合役員も誕生してきていることから、地域営業社員が自発的にセールスアドバイザーと意見交換会を開催するなど、組合員同士の一体感の醸成が進んできて

3. 都道府県別リビングウェイジ [単身者の最低生計費をクリアする賃金水準] 2013年
2015年度地域別最低賃金・2014年「賃金構造基本統計調査」との比較

2015地域別 最低賃金額 順に記載	都道府県別リビングウェイジ2013年				賃金および地域別最低賃金					生計費をクリアする賃金 水準と賃金・地賃の比率			
	最低生計費+税・社保			修正した 地域物価 指数 *3	2014 女性 パート	2014 高卒初任給		2015 地域別最低賃金		対 女性 パート b/a	対 初任給 c/a	対 地賃 d/a	
	時間額 (所定内) *1	時間額 (法定) *2	月例賃金		時間額 (所定内)	月額	時間額 *4	時間額	月額 *1				
	(a) 円	円	円	埼玉=100	(b) 円	円	(c) 円	(d) 円	円				
地賃A	東 京	1,090	1,020	177,000	115.6	1,207	168,000	1,063	907	147,841	110.7	97.5	83.2
	神 奈 川	1,010	940	164,000	107.3	1,091	174,100	1,088	905	147,515	108.0	107.7	89.6
	大 阪	950	890	155,000	101.4	1,069	167,800	1,029	858	139,854	112.5	108.3	90.3
	愛 知	900	850	147,000	96.1	1,039	165,000	1,012	820	133,660	115.4	112.4	91.1
	千 葉	940	890	154,000	100.6	1,048	165,200	1,007	817	133,171	111.5	107.1	86.9
地賃B	埼 玉	940	880	153,000	100.0	999	166,500	1,003	820	133,660	106.3	106.7	87.2
	京 都	960	900	157,000	102.9	1,036	162,800	993	807	131,541	107.9	103.4	84.1
	兵 庫	930	870	152,000	99.0	1,065	161,100	994	794	129,422	114.5	106.9	85.4
	静 岡	900	840	146,000	95.5	990	163,500	991	783	127,629	110.0	110.1	87.0
	三 重	860	810	140,000	91.5	992	162,000	1,000	771	125,673	115.3	116.3	89.7
	広 島	910	850	148,000	96.5	985	161,800	981	769	125,347	108.2	107.8	84.5
	滋 賀	880	830	144,000	94.3	986	160,700	986	764	124,532	112.0	112.0	86.8
	栃 木	880	830	144,000	94.2	946	158,100	964	751	122,413	107.5	109.5	85.3
	茨 城	880	830	144,000	94.2	985	157,400	966	747	121,761	111.9	109.8	84.9
	富 山	880	830	144,000	94.0	985	164,100	995	746	121,598	111.9	113.1	84.8
長 野	900	840	146,000	95.3	990	156,500	948	746	121,598	110.0	105.3	82.9	
地賃C	北 海 道	890	830	145,000	94.6	918	150,400	906	764	124,532	103.1	101.8	85.8
	岐 阜	860	810	140,000	91.2	955	159,400	949	754	122,902	111.0	110.3	87.7
	福 岡	900	850	147,000	96.3	925	154,700	943	743	121,109	102.8	104.8	82.6
	奈 良	880	830	144,000	94.1	1,008	161,900	975	740	120,620	114.5	110.8	84.1
	群 馬	870	810	141,000	92.0	957	159,400	966	737	120,131	110.0	111.0	84.7
	山 梨	900	840	146,000	95.6	993	165,100	1,001	737	120,131	110.3	111.2	81.9
	石 川	900	840	146,000	95.7	966	161,500	967	735	119,805	107.3	107.4	81.7
	岡 山	890	830	145,000	95.0	972	158,300	959	735	119,805	109.2	107.8	82.6
	福 井	880	820	143,000	93.4	947	157,600	933	732	119,316	107.6	106.0	83.2
	新 潟	900	850	147,000	95.8	932	150,300	900	731	119,153	103.6	100.0	81.2
	和 歌 山	860	810	140,000	91.2	942	153,400	913	731	119,153	109.5	106.2	85.0
	山 口	870	810	141,000	92.1	915	156,100	952	731	119,153	105.2	109.4	84.0
	宮 城	930	870	151,000	98.9	943	147,800	896	726	118,338	101.4	96.3	78.1
香 川	870	820	142,000	92.9	985	156,500	943	719	117,197	113.2	108.4	82.6	
地賃D	福 島	880	820	143,000	93.7	925	153,900	922	705	114,915	105.1	104.8	80.1
	山 形	910	850	148,000	96.7	871	147,100	892	696	113,448	95.7	98.0	76.5
	島 根	890	830	145,000	95.0	945	148,800	896	696	113,448	106.2	100.7	78.2
	愛 媛	860	810	140,000	91.7	901	150,100	910	696	113,448	104.8	105.8	80.9
	青 森	860	810	140,000	91.2	823	139,800	837	695	113,285	95.7	97.3	80.8
	岩 手	880	830	144,000	94.0	832	146,600	878	695	113,285	94.5	99.8	79.0
	秋 田	880	820	143,000	93.2	859	143,700	860	695	113,285	97.6	97.7	79.0
	徳 島	870	820	142,000	93.1	961	154,000	933	695	113,285	110.5	107.2	79.9
	佐 賀	870	810	141,000	92.1	877	145,900	868	694	113,122	100.8	99.8	79.8
	長 崎	900	840	146,000	95.1	909	145,500	877	694	113,122	101.0	97.4	77.1
	熊 本	870	820	142,000	93.1	883	146,600	878	694	113,122	101.5	100.9	79.8
	大 分	870	810	141,000	92.2	976	149,300	905	694	113,122	112.2	104.0	79.8
	鹿 児 島	870	820	142,000	92.8	885	143,500	854	694	113,122	101.7	98.2	79.8
	鳥 取	880	830	144,000	93.9	910	148,000	892	693	112,959	103.4	101.4	78.8
高 知	880	830	144,000	94.1	887	145,800	878	693	112,959	100.8	99.8	78.8	
宮 崎	850	790	138,000	90.3	864	141,800	854	693	112,959	101.6	100.5	81.5	
沖 縄	820	770	133,000	86.9	838	133,400	804	693	112,959	102.2	98.0	84.5	

注：*1 「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均（163時間）で計算
 *2 法定労働時間数の1ヵ月あたり上限（173.8時間）で計算（これまでの調査との連続性を保つため）
 *3 2007「全国物価統計調査」の都道府県別民間借家世帯の物価指数における都道府県の相対的位置関係を、連合最低生計費の地域間格差（埼玉県を100）に引き直した。これにもとづく都道府県の生計費推計値（月例賃金）は1,000円単位で四捨五入
 ただし愛知県は家賃の県内格差が大きく、参考までに名古屋市のデータを示すと、修正地域物価指数100.2、月例賃金152,000円、時間額921円（所定内実労働時間数）/875円（法定労働時間数上限）となる
 *4 「賃金構造基本統計調査」都道府県別所定内実労働時間数で計算
 出所：地域別最低賃金額（2015年）、厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査（全国）」、総務省「平成19年全国物価統計調査」から連合で計算

47都道府県 産業別特性値 (2015地域ミニマム・規模計)

【賃金水準は単位千円】

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産	
全体	平均年齢(歳)	38.6	38.6	38.0	37.7	39.2	42.0	38.9	36.8	38.1	34.8	37.4
	勤続(年)	14.5	15.5	14.8	14.3	14.6	12.4	13.2	12.8	13.4	11.6	13.2
	人数(人)	385204.0	200510.0	36188.0	14515.0	5401.0	29026.0	29994.0	12087.0	40587.0	6881.0	10015.0
	平均	270.3	276.5	278.6	259.6	293.6	220.6	265.1	258.4	277.1	262.7	271.1
	第1十分位	182.0	190.7	188.8	175.1	194.3	155.0	173.6	184.0	183.5	183.2	180.0
	第1四分位	212.8	222.7	224.2	201.6	230.0	176.9	202.1	211.0	211.9	204.7	210.1
	中位	259.7	268.4	269.1	247.7	286.8	206.6	250.0	252.9	259.0	247.9	260.0
	第3四分位	317.8	323.0	324.3	309.0	343.9	246.8	316.0	300.5	324.3	314.4	318.9
	第9十分位	373.1	373.7	380.0	362.4	409.8	303.0	379.2	342.9	399.6	363.4	379.7
北海道	平均年齢	41.7	45.5		37.3	40.1	46.6	40.8	39.8	35.0		
	勤続	13.8	21.4		14.1	15.1	13.6	14.1	11.9	14.8		
	人数	3843.0	76.0		399.0	250.0	1213.0	996.0	641.0	268.0		
	平均	231.1	246.8		259.9	272.8	202.6	246.8	232.2	212.4		
	第1十分位	162.0	200.8		165.7	198.1	155.0	160.2	159.0	181.8		
	第1四分位	186.8	230.4		192.5	238.7	181.5	190.0	184.4	188.1		
	中位	218.4	245.9		235.9	268.3	204.1	241.3	212.9	208.0		
	第3四分位	265.0	268.9		319.7	309.8	223.0	296.3	278.3	223.8		
	第9十分位	320.8	291.0		396.1	353.0	243.9	338.0	338.5	255.8		
青森	平均年齢	40.3	42.4	40.5	41.7		45.9	35.1	36.9	36.7		43.3
	勤続	14.5	19.0	13.5	15.6		15.4	9.3	12.3	13.7		18.0
	人数	4631.0	965.0	65.0	284.0		1195.0	865.0	78.0	1175.0		4.0
	平均	213.6	225.6	200.0	193.0		186.2	229.8	211.1	225.4		215.2
	第1十分位	155.8	170.7	153.8	147.7		148.0	162.0	151.0	165.8		201.5
	第1四分位	174.1	189.0	176.4	157.4		159.4	193.0	170.0	183.7		205.8
	中位	205.6	219.4	205.8	186.0		174.5	226.0	200.0	212.5		214.3
	第3四分位	245.7	259.4	220.1	218.2		207.6	264.8	237.8	259.4		223.8
	第9十分位	289.5	297.0	240.8	253.7		241.1	300.6	289.2	300.1		229.7
岩手	平均年齢	41.4	41.3	38.3	35.1	40.4	45.3	36.4	37.1	42.2		37.5
	勤続	16.4	19.0	14.7	12.0	19.4	14.4	13.8	16.1	21.1		13.6
	人数	3679.0	974.0	77.0	201.0	75.0	1180.0	593.0	15.0	491.0		73.0
	平均	213.6	238.1	159.1	196.8	260.3	173.0	223.5	232.2	259.7		202.9
	第1十分位	142.1	190.5	129.5	155.1	215.4	119.7	159.4	171.2	196.2		156.2
	第1四分位	169.5	211.5	136.5	172.5	223.7	139.7	176.8	228.8	221.8		174.0
	中位	206.9	233.2	147.6	190.6	239.4	167.6	211.7	238.3	250.6		187.8
	第3四分位	249.2	265.6	165.4	222.6	307.3	182.6	261.3	247.7	299.0		225.1
	第9十分位	299.0	296.4	209.2	242.5	339.9	216.0	308.9	261.7	335.2		257.7
秋田	平均年齢	42.1	41.7		37.8		44.5	45.5	45.5			
	勤続	20.7	21.4		16.1		13.3	18.0	21.8			
	人数	2411.0	2042.0		54.0		76.0	224.0	15.0			
	平均	226.2	221.6		229.2		162.3	285.8	264.1			
	第1十分位	157.0	159.4		171.2		138.1	160.9	217.0			
	第1四分位	183.9	185.0		198.5		147.9	223.0	231.4			
	中位	220.0	219.0		231.2		164.5	281.3	269.1			
	第3四分位	259.7	254.0		271.3		180.0	350.0	293.3			
	第9十分位	294.3	284.8		279.3		180.5	410.6	304.7			
山形	平均年齢	41.6	41.7	40.5		35.8	47.0	39.5	39.0			
	勤続	19.0	19.4	18.7		15.4	16.0	17.8	18.3			
	人数	3489.0	2755.0	296.0		46.0	140.0	141.0	111.0			
	平均	250.1	258.4	232.8		243.1	169.6	252.5	192.1			
	第1十分位	173.1	183.2	153.3		187.4	134.6	181.6	173.0			
	第1四分位	201.0	216.6	180.0		204.3	155.6	217.2	176.5			
	中位	241.4	249.1	233.4		237.9	170.1	255.2	185.7			
	第3四分位	288.9	294.1	267.5		267.0	185.9	281.3	203.0			
	第9十分位	337.0	344.8	331.5		318.4	194.5	316.0	229.5			

[参考資料]

本資料の位置づけ

「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向け、現実の働く者の実態把握を推し進めるとともに、多くの関係者からの意見を拝聴することが必要と判断し、現時点の検討経過の大枠を示すこととした。

また、2015春季生活闘争から提起している「超少子高齢・人口減少化で社会的な責任を果たすための働き方改革」をさらに推し進めていく労使協議のための視点としての参考資料と位置づける。

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが必要である。

なお、今後とも構成組織・地方連合会や有識者などから多くの意見をいただきながら、検討を深めていくこととする。

総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向

（成長制約要因が山積する中で、ディーセント・ワークの実現をめざす労使の取り組み指針）

はじめに

総合労働条件改善指針の策定にあたっては、人口減少社会のもとで、わが国の将来像（経済・社会のあり方など）を議論するとともに、わが国唯一の財産ともいえる「人財」をいかに経済・社会の安定と自律的成長に活かしていくかという視点が重要である。

連合は、2013春季生活闘争まとめ（2013. 8. 23第23回中央執行委員会確認）において、「働くことを軸とする安心社会」（2010. 12. 2第59回中央委員会確認）の実現に向けて、これまで個別テーマごとに示してきた指針を相互に関連づけて「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向けて検討を進めることを確認してきた。

この間の議論経過を大枠として示し、一般論とならない指針策定に向けた議論を継続するとともに、労使での実践に向け参考にしていただきたい。

I. 現状認識と課題

1. 超少子高齢・人口減少社会における日本経済/社会の活性化に向けて

(1) わが国の人口動態は、総人口の減少とともに、少子高齢化が進展していくことが以前より明確であったが、2013年以降の経済の回復過程において、人手不足感がより一層切迫した問題となってきた。政府は、少子化対策を進めるとしている。そのことは非常に重要であり、推進していくことが求められる。しかし、労働力人口の実質的な増加につながるまでには20年余の時間が必要となる。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によれば、2050年の総人口は9,707万人と1億人を割り込むと見通され、その時点の労働力人口は約5,000万人とされている。1997年から2014年までの年間GDP総額（名目）は、おおよそ500兆円程度で推移している。これを雇用者1人当たり換算すれば、1996年度が948万円、2013年度は943万円となっている。今後の人口減少（労働力減少）の局面で、単純に現在と同程度のGDPを維持しようとするならば、雇用者1人あたりGDPを2倍近くに引き上げるか、労働参加率を高めていかなければ維持できない。すなわち、労働参加率と生産性の両面を向上させることが必要である。

(2) これからの経済の成熟化、超少子高齢・人口減少社会の克服に向けては、家庭や地域での活動を含めた生活時間が保障される働き方の実現や、働く意欲のある人すべてが、それぞれの能力と意欲に応じて労働に参加するために、それぞれの就労ニーズに応じて長く働き続けられる環境整備を行うことが必要である。

(3) 労働力減少は、機械化・ロボット化やICT・AIの活用や、IoT (Internet of Things)、IOE (Internet of Everything)、インダストリー4.0などの生産性向上ツールの活用による働き方の変化や人的労働力から機械的労働力（広義の設備投資、設備代替）への置き換えを進めていくことが容易に想定される。

その際、限られた人的資本をどのように有効活用するかということ、ディーセント・ワ

ークの実現をはかる観点で検討を進めていく必要がある。

(4) 働く者・生活者が安心してくらする社会の実現に向けて、国・地方・家族・企業など様々なレベルのコミュニティがその役割と機能を発揮させながら、インクルーシブ（包摂）な社会を構築することが必要である。労働力減少に対して単に労働参加率の向上を求めるのみならず、地域・社会の担い手不足への対応とのバランスを考慮しながら進めることが重要である。

2. グローバル化の中で、産業構造変化と多国間にわたる公正労働基準の形成

(1) グローバル化の進展は、輸出型産業であれ内需型産業であれ、直接・間接的にグローバルな取引は拡大することになる。また、地球環境問題への対応も含めたグリーン・ジョブへの移行など、今後日本がどのようなポジションで産業を構築していくのかも問われている。

(2) また、日本企業がグローバル競争の中での立ち位置（発注側か受注側か）にかかわらず、グローバルなサプライチェーン、バリューチェーンの一員として社会正義（公正労働基準）を遵守する必要がある。

3. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた労使の取り組み

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で実現していく労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが不可欠である。

II. ライフステージに応じた働き方とその処遇に関する検討の視点

働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方を認め合うことは、産業・企業特性を活かしつつ、雇用や処遇の維持・向上の基盤となる企業の存続・発展を求める労使の共通課題と認識し議論を深めることが重要である。

1. 「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築する。

例えば、

① 働く時間や時間帯を選択できるしくみ

② 育児や介護など事情に応じた休職・休業制度や短時間勤務の導入

③ 居所変更を伴う配転のない働き方（常時または一時的）

④ 一時的に離職せざるを得ない事由が生じても、その事由が解消したときには復職できるしくみ

⑤ 通勤を要しない働き方

などである。

2. 働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方の実現をはかるためには、同時に処遇などについても検討を深める必要がある。働く者一人ひとりの役割と貢献⁷に応じた処遇がなされる必要がある。その際の原則は、あらゆる差別の禁止（合理的理由のない差別の禁止）の徹底をはかり、均等処遇の実現をはかることである。使用者は、雇用・処遇に対する均等処遇（合理的な違いの有無）の説明責任を有するものと位置づける。

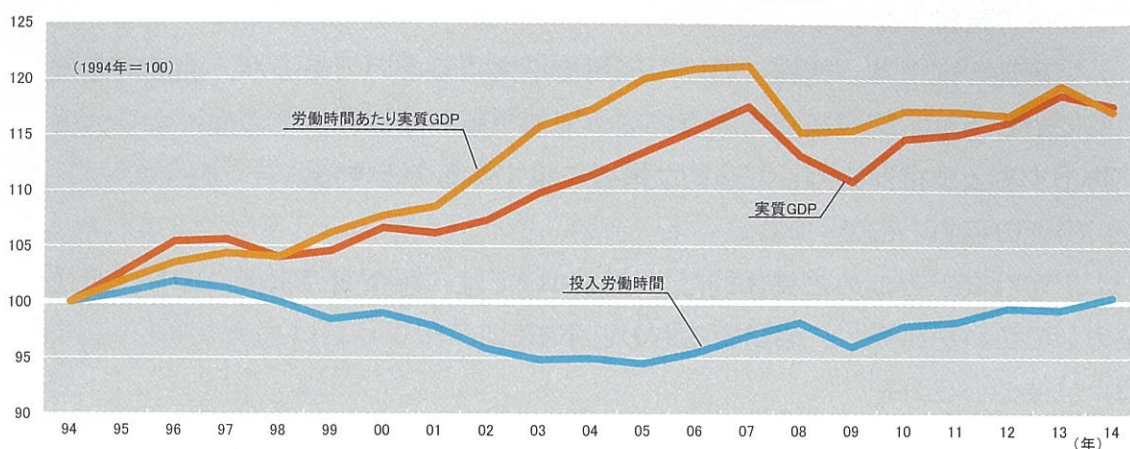
また、労働組合は制度運用について関与し、運用結果の開示などを含め、制度の透明性を高め、従業員の納得性を高めることが必要である。

⁷ 職種別賃金（職務給）がベターな働き方であれば、なじまない働き方もある。また、業務のローテーションを通じて生産性の向上が望まれる働き方もある。産業・企業の実績向上を無視した働き方でのよいのか。米国のように、雇用契約で明確となっている職務のみ遂行する働き方があったとして、職種別に横断的な賃率が形成されていない場合、内部労働市場内での相対的な賃金水準となるのか。

その際、マルチな働き方をする場合とそうでない場合の相対的な賃金水準の査定が困難であるとともに、マルチな働き方をする人のモチベーションはどのように維持・向上をはかるのか。単一業務（あるモデル）に対して、マルチ部分を加算していく方法も考えられる。

⁸ 貢献の定義は一義的には「企業の収益への貢献」であろうが、産出した付加価値が市場で実現しなかった場合についてどのように考えるか。

図9 [投入労働時間あたりGDPの推移]

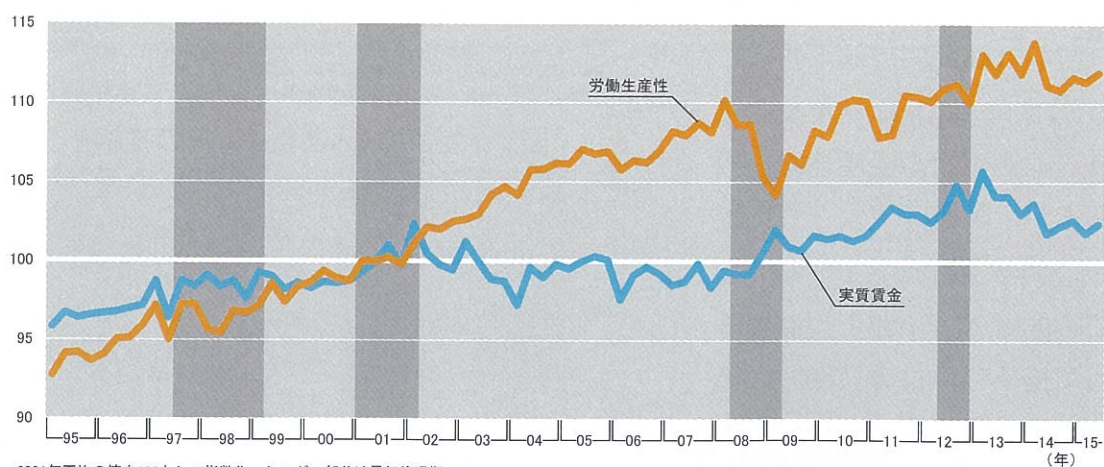


■出所：内閣府「四半期別GDP速報」および厚生労働省「毎月勤労統計調査」

上昇基調となっている¹⁾図9。にもかかわらず、企業がコスト競争力を優先し、人件費を削減し続けた結果、生産性の伸びに対して実質賃金の伸びは鈍い²⁾図10。今こそ企業は働く者の懸命な頑張りに報いるべきであり、労働力人口が減少していく中、人材確保の点からも、生み出した付加価値の適正な分配が必要である。「水と空気とサービスは無料」という言葉が物語るとおり、生み出された付加価値が市場において適正な価格で取引されないという事態が生じ、それを理由に労働者への分配がなされないということもあった。生み出された付加価値が適正価格で取り引きされない責任を労働者に転嫁することは許されない。

かつてオイルショックにより生活関連物価が高騰した1975年、政労使のリーダーはそれぞれの立場でハイパーインフレを抑えるべく行動し、とりわけ労働側の自制的ともいえる対応と判断により、インフレを退治した³⁾図11。その後バブル崩壊を経て日本はデ

図10 [労働生産性と実質賃金の推移]



■注：2001年平均の値を100として指数化。シャドー部分は景気後退期
■出所：連合総研