

家族を守る
力になりたい



衆議院議員

大島あつし

PRESS MINSU 民主党プレス民主編集部 〒100-0014 東京都千代田区永田町 1-11-1
電話 03-3595-9988 (代表) <http://www.dpj.or.jp>
プレス民主号外・埼玉県第6区版 民主党埼玉県第6区総支部 2014年3号 rev.19
〒363-0021 桶川市泉 2-11-32 電話 048-789-2130 FAX 048-789-2117



3Dプリンターで製造した物体を手にとったときは衝撃を受けました。欧州が先行している画期的な技術であり、わが国でも研究、実用化を進めるために支援する必要があります。民間企業を訪問し、3Dプリンターの可能性について意見交換を行いました。

来年度から子ども・子育て新制度が施行され、幼稚園、保育所、こども園が、新しい制度に移行します。今後、消費税の7000億円が子供のために使われようより良い制度にするために質疑する等国会で取り組んでいます。
衆議院議員 大島 敦

1956年埼玉県生まれ。きたもと幼稚園、中丸小学校、北本中学校、京華高等学校、早稲田大学法学部卒業。鉄鋼会社にて14年間勤務。その後、生命保険会社にて営業職を5年間勤める。2000年6月に民主党公募候補として衆議院初当選。元内閣府副大臣。元総務副大臣。2012年12月5期目当選。内閣委員会委員、科学技術・イノベーション推進特別委員会委員。

ひっばく

逼迫する労働力の需給に

仕事の効率化で対応していく

私の地元にはJR高崎線の駅がいくつかあって、朝の通勤時間帯には7分間隔で列車が到着します。5、6年前まではどの駅でも通勤客の流れが途切れるようなことはありませんでしたが、今は上尾駅を除くとどの駅でも7分間隔の途中に通勤客の流れがとまってしまいます。しかもここ1年で午前8時くらいになると通勤客が減ってホームが閑散となる駅も目立つようになりました。この通勤客減は少子化に加えて、団塊の世代の多くが完全にリタイアする時期に入ったことを示しています。つまり、60歳で定年になっても65歳まではそのまま嘱託などの形で週に何日か勤めていたのに、65歳を超えると完全にリタイアで通勤しなくなる人が大多数になったということです。

●8000万人を切った生産年齢人口

日本の生産年齢人口(15歳~64歳)がピークを迎えた1995年、転職して生保の営業を始めた私は、お会いする経営者の方に、総人口と生産年齢人口の推移のグラフを使っ

て将来の人口減少と人手不足を説明することにしていました。以後、生産年齢人口が減少に転じ、ピーク時の8700万人から2013年には8000万人を割り込みました。2000年代はインターネットの普及で定型的な仕事が情報機器や機械に置き換わって若い人たちを中心に大量の失業者が出るようになったのですが、2010年代には団塊世代の完全リタイアで労働力の減少が顕著になり、労働力の需給が逼迫してきてきたのです。となると、従来のビジネスモデルも成り立たなくなってきました。

2000年代のビジネスモデルは、20代、30代の若い人たちを非正規で雇い、一生懸命働いてもらうように動機付けを行うというものでした。労働力の需給が逼迫する2010年代にはそうした使い捨てでは企業は収益を伸ばせなくなってきました。

また、従来は政治の側も労働力の需給に対してあまり配慮を払ってきませんでした。たとえば介護保険がスタートしたのは2000年4月からですが、そのときには介護保険法での介護労働者の報酬は安く抑えられていたのです。というのも2000年前後には雇用

が減っていて職を求める人のほうが多かった
ので、安い賃金でも介護労働者が確保できた
のでした。しかし今や労働力が足りなくなっ
て介護労働者の確保も難しくなっています。

●外国人労働者を増やすのは安易な発想

いずれにせよ、最近には特に建設従事者、ト
ラックやバスの運転手、商店・飲食店の接客
従業員などでの人手不足が顕著になってきて
います。そのため、人手不足で2020年東
京オリンピックまでに社会資本整備が進まな
いので外国人労働者を入れようという意見も
強くなってきました。政府もまず全国6地域
の国家戦略特区で外国人労働者の受け入れ拡
大の検討を始めています。けれども日本人の
労働力が足りなくなってきたから外国人労働
者を増やそうというのは安易な発想ではな
いでしょうか。

ではどうすればいいのか。これには本田宗
一郎氏とともに経営者として本田技研工業の
発展に尽くした藤沢武夫氏の発想が参考にな
るでしょう。藤沢氏は神武景気（1954年
12月から1957年6月までの爆発的な好
景気の時期）のとき、他の企業が行っていた
ような「増産」ではなく、「限界のコストへの
挑戦」に取り組みました。目的は「企業が跳
躍する前には膝をかかめる必要があるという
観点から、むしろ好況時に限界のコストに挑
戦し、この過程で生産管理の遅れを取り戻し
て社員の技術レベルを引き上げる」ことでし
た。その結果、本田技研は日本の中堅企業か
ら世界的な大企業へと成長を遂げたのです。

私は国家も同様と思います。今は神武景気
のような好況ではありませんが、人口が減少
しているからこそ日本人の仕事の仕方を見直
して効率化していかなければなりません。外

国人労働者を入れるという安易な発想で日本
の産業競争力の向上や産業の高度化が進むは
ずはないのです。今のタイミングは日本の次
の発展に向けた助走期間であり、人口減少を
1つの転機として日本の産業構造をより高度
化し、一人ひとりの給与を引き上げ、人口減
少でも豊かさを保てる社会をつくっていくチ
ャンスともいえます。

そこでは、人材の養成が欠かせません。現
代の企業に必要とされる人材とは何かという
点では世界的なIT企業であるグーグルの採
用基準も参考になるでしょう。この採用基準
とは重要な順から①学ぶ力、②リーダーシッ
プ、③謙虚さ、④自発性、⑤専門能力の5つ
であり、これによってグーグルでの大卒者の
採用人数も減ったとのこと。つまり、学
歴ではなく採用基準を優先しています。

ただしここで重要なのは大学教育に意味が
ないということではなく、大学教育において
も産業が求める人材の養成に努めなければな
らない時代が来ているということです。

●同一労働同一賃金が時代の流れである

雇用の変化では生産年齢人口の減少以外に
もパート・アルバイト・派遣・契約・嘱託と
いった非正規労働者の比率が男女および各年
齢層ともに上昇しています。そのため、いわ
ゆる正社員と呼ばれる正規労働者と非正規勞
働者との待遇格差の問題が際立つようになって
います。同じ労働なら同じ賃金ということ
にシフトしていくべきでしょう。つまり、雇
用では正規も非正規もなく同じ仕事をしたら
同じ賃金を払うということです。そうしたこ
とも含めて、労働法制に均等・均衡待遇の規
定を織り込むなど新しい時代に合った雇用環
境を整える政策に取り組んでいます。