

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

低廉な電気の安定供給に向けて

全国電力関連産業労働組合総連合・産業政策局長 柳井 佑太

【かがい発】

アメリカ生活お金いろいろ

ルイジアナ州立大学社会学部・名誉教授 賀茂 美則

労調協理事、新年を語る

- ① 新たな年を、国際労働運動の進展の年に 4
連合・事務局長 清水 秀行
- ② 年初に思うこと 6
電機連合・書記長 中澤 清孝
- ③ 停滞感から脱け出す分岐点の年に 8
NTT労働組合 中央本部・事務局長 柴田 謙司
- ④ 年初に思うこと 10
基幹労連・事務局長 津村 正男
- ⑤ 飛躍の年・癸卯(みずのと・う) 12
日本郵政グループ労働組合(JP労組)・書記長 安達 正美
- ⑥ 今年も選挙・・・日常的な運動を信頼の拠り所に 14
自治労・書記長 伊藤 功

特集 教育費・奨学金の現状と課題

- ① 奨学金・学費問題の現状と課題 18
武蔵大学・教授 大内 裕和
- ② 誰が高等教育の費用を負担するのか 23
桜美林大学大学院・教授 小林 雅之
- ③ 奨学金返済や教育費の負担軽減を求めて 31
労働者福祉中央協議会・部長 池田 圭佑
- ④ 次世代の船員を応援する全日本海員組合の奨学金制度 36
全日本海員組合・総務局長 齋藤 洋

【調査報告】

NTT労組自治体議員団統一調査

「新型コロナウイルスとデジタル化に関するアンケート」 39
情報労連・NTT労組自治体議員団

【Research Box】

労働組合員数は1,000万人を下回り、推定組織率は16.5% 46
-厚生労働省「労働組合基礎調査」より-

ワンポイント・ブックレビュー

大宮登監修『理論と実践で自己決定力を伸ばす キャリアデザイン講座
第3版』日経BP社(2021年)

低廉な電気の安定供給に向けて

柳井 佑太

●全国電力関連産業労働組合総連合・産業政策局長

2022年度冬季（2022年12月～2023年2月）は西日本、東日本を中心に冬型の気圧配置が強く、寒気の影響を受けやすいため、日本の平均気温は、平年並みか低い予想と言われております。

他方、日本全国の2022年度冬季の電力の予備率について、2022年6月の時点では、東京エリアで「予備率がマイナス」と、過去に例のない非常事態が予測されていましたが、原子力・火力発電所等の工事の前倒しや、2022年3月の福島沖地震で被災した発電所の復旧工事の前倒しなど、全国の電力で働く仲間の懸命の努力により、12月時点での予備率は4%超に改善しております。

ここ1、2年で、電力の需給ひっ迫が常態化していると感じていますが、これは東日本大震災以降、再生可能エネルギー（再エネ）の大量導入、原子力発電所の長期停止、さらには非効率火力発電所の休廃止等の複合的な要因が重なったものであると思います。

エネルギーは国民生活や雇用、経済活動の根幹を支える国家の存立基盤であり、引き続き安全性（Safety）を前提とした上で、エネルギー安全保障や安定供給の確保（Energy Security）を第一とし、経済効率性の向上（Economic Efficiency）により可能な限り低コストでのエネルギー供給を実現し、同時に環境への適合（Environment）を図る、いわゆる「S+3E」の基本原則は我が国のエネルギー政策が目指すべき普遍的な理念で、将来に向けて堅持すべきです。

近年、国内外において、環境適合のEばかり

が注目され、とりわけ石炭火力発電所は「悪者」にされているイメージがありますが、昨年3月、東京・東北エリアにて大雪等で太陽光発電などの再エネが十分に発電できない中、初の「電力需給ひっ迫警報」が発令された際には、お客様における節電へのご協力や、石炭火力をはじめとする火力発電がフル稼働してなんとか停電を回避しました。

現在も日本の電力の7割超を担っている火力発電ですが、「ウクライナ情勢」に端を発した「エネルギー価格の高騰」、「火力燃料の調達に対する懸念」等もあり、化石燃料からの段階的な転換は必要だと思います。

しかしながら、再エネの更なる導入、次世代の革新原子炉、水素・アンモニア発電などの実証、コスト低下には技術革新・イノベーションが必須です。

このため、今後のエネルギー・気候変動政策を進めるにあたって、将来にわたるエネルギー安定供給や持続可能な成長を実現しつつ2050年カーボンニュートラルを達成するために不可欠なイノベーションを創出する現場活力が最大限に引き出されるよう、雇用の安定や労働条件の維持・向上、エネルギー転換によって影響を受ける分野等における「公正な移行」のために必要な措置をはじめ、産業・企業で働く者が今後とも安心して働き続けるための環境を整備するとともに、長期継続的な人材の確保・育成や技術・技能の継承・発展など「人への投資」を重視しながら、雇用政策や産業政策と一体的に進めることが重要と考えます。



アメリカ生活お金いろいろ

かも よしのり
賀茂 美則

●ルイジアナ州立大学社会学部・名誉教授

ウクライナ戦争他諸々の理由によるインフレがアメリカを直撃しており、ガソリンや食料品などの値段が高騰しています。8月にルイジアナ州の大学を退職し、コロラド州デンバーに移り住んできましたが、ここは景気がいいので、ただでさえ高い人件費がさらに上がっています。

2022年のデンバー市内の法定最低賃金は\$ 15.87（1ドル133円換算で2,110円、以下同様）ですが、2023年からは\$ 17.29（2,300円）に上がります。これは2023年からデンバー市内の最低賃金がデンバーとその近郊のCPI（消費者物価指数）に連動することになったため、今回の賃上げはCPIの上昇率である8.94%となります。物価が上がると賃金も自動的に上がる、良い制度ですよ。

ちなみにアメリカで最低賃金は州ごとに定められています。多くの州では市町村ごとに定めることを認めています。大都市では物価が高いため、最低賃金も高くなる傾向があります。もっとも、デンバー郊外のスーパーマーケットのパートの時給は今の時点で\$ 20（2,660円）を越えているので、法定最低賃金は実質的な意義を失っている、とも言えます。

発表される数字はともかく、実質的な失業率が日本よりはるかに低いと感じられるアメリカ、特にデンバー周辺のように経済がうまく回っている地域では簡単に転職ができるので、人手不足が深

刻です。スーパーマーケットの棚がガラガラに空いていることがあれば、品不足ではなく、それを補充する従業員がいない場合が多いようです。筆者の家の近所のマクドナルドは人手不足で夕方の6時半に閉店する日があったり、他に仕事はあるので、勤務状況が気に入らないと、薬剤師が一斉に退職して営業ができないチェーンの薬局があったりもします。

IT関連など専門職の給料も高騰しており、エンジニアなどの年収が3,000~4,000万円、もしくはそれ以上となることもよくあります。こうなると雇い主の企業の負担も大変なので、イーロン・マスク氏が買収後すぐにツイッター社の社員の半分以上をリストラしたり、アマゾンが2万人を超える従業員を解雇すると予想される事態になっています。最近ニューヨーク州の弁護士試験に合格して話題になった小室圭さんの初任給が20万ドル（2,660万円）と言われていますが、決して高額ではないことがここからもわかります。

さて、日本円にするとアメリカで支払われている給料や年収がずいぶん高いように感じられるのは、アメリカで進んでいるインフレのせいもありますが、もう一つ、円安の影響が大きいこともその理由です。つい2年前まで100円ちょっとだったドルが今や130円以上になっている訳で、日本からアメリカに旅行に行くと全てが3割増し、逆



にアメリカから日本に行くと大幅な割安になっています。この8月から9月に一時帰国した時も「ドルに換算すると何でも安い」というのが実感で、これは海外から日本に旅行に行った人に共通する感想のようです。ラーメン屋だろうがホテル代だろうが、とにかくドル換算すると全てが安く感じられます。1985年、プラザ合意の後で急激な円高になった時、日本では全てのものが高く、スーパーを一周してもカゴが空だった時代とは対照的です。

また、急激な円安に追いつかないシステムを上手に利用することもできます。例えば、筆者が9月に米系の航空会社でアメリカに帰国する際、飛行機に積み込む荷物は1つまで無料でしたが、2つ目からは1つあたり「\$100、もしくは10,000円」でした。筆者が10,000円を払ったことは言うまでもありません。同様に、海外のクラシックのコンサート、バレエ、オペラなどが見られるメディアTVという配信サービスのギフト券を送ると年間で\$60、もしくは6,000円。筆者はつれあいに6,000円の方を贈りました(笑)。内容は同じですからね。

輸出産業が円安で業績が良くなるかという点、自動車などは海外生産が多いからそうでもない、とも言われますが、身近なところで円安の影響があったりもします。デンバー在住のアジア人がよ

く行く韓国系のスーパーでは、日本製のチョコレートや冷凍のケーキ類の大安売りをよく見かけるようになりました。韓国の平均賃金が日本のそれを上回ったと言われますが、最近では日本発のインスタント麺が韓国発のものより安くなっています。円安がそれに拍車をかけた、ということでしょうか。

円安＝ドル高になった大きな理由が日米の金利差だと言われており、インフレ抑制のため、アメリカでの政策金利はこの3月からの9ヶ月で0.25%から4.5%へと上昇し、ウクライナ戦争と並んで、株の暴落の大きな原因となりました。金利上昇の波をもろに被ったもう一つの分野が不動産です。筆者は6月半ばにルイジアナ州の家を売りに出しましたが、現在に至るまで6ヶ月以上買い手が見つけません。それまで年率3%で借りられたものが急に7%になったのだから無理もないです。30万ドル(3,990万円)の家を買うのに、毎月の支払いが\$1,260(17万円)から\$1,990(27万円)へと6割近く増えてしまったんですから。去年の今頃、不動産屋に相談したら、「今売りに出せば3日で売れるよ」と言われたのが夢のようです。

そんなこんなでアメリカ生活、お金の話でした。プーチンさん、全くもって迷惑なことをしてくれたもんです。

労調協理事、新年を語る



しみず ひでゆき
清水 秀行

●連合・事務局長

新たな年を、 国際労働運動の進展の年に

あけましておめでとうございます。

連合事務局長2年目で、引き続き労調協の理事を務めています。本年もよろしく願っています。会員組織の皆さま方にとって、2023年が実り多き一年となりますことをご祈念申し上げます。

平和と人権、世界秩序の危機

2022年2月24日、ロシアがウクライナに軍事侵攻を行いました。国連UNHCR協会などの発表によると、昨年11月現在、408人の子どもを含む6,557人に及ぶ民間人の命が奪われました。安全を求めてウクライナ国外へ避難するため国境を越えた人は1,500万人を突破し、ウクライナ国内では推定624万人以上が故郷を追われています。未だ収束の見通しはなく、空爆やミサイル攻撃による民間人の犠牲者は増え続けており、さらに被害は拡大しています。戦争は最大の人権侵害であり、武力による他国への侵略は決して許されるものではありません。

昨年8月の核兵器不拡散条約（NPT）再検討会議は、ロシアが条約の理念に反して核兵器の使用を示唆する発言を繰り返す中で始まり、ロシアの反対により最終文書を採択できず閉幕しました。前回2015年に続く2回連続の最終文書不採択は1970年の条約発効以来初めてであり、長年にわたり核軍縮・不拡散をめぐる議論の中核を担ってきたNPT体制が大きく揺らぐ結果となったことは極めて残念なことでした。日本政府は唯一の戦争

被爆国として、核兵器禁止条約（TPNW）の締結国会議への参加・早期批准とNPT体制の維持・強化に向けた外交努力を重ねるべきです。

連合は結成以来、「核兵器廃絶1000万署名」に取り組むなど、核兵器廃絶を求める強い意志を訴えてきました。引き続き、国際労働組合総連合（ITUC）と連携して核兵器廃絶に対する国際社会の一致した行動を求め、恒久平和の実現に向けた取り組みを展開していかねばならないと考えます。

ITUC第5回世界大会、郷野晶子会長を選出

昨年11月、世界130カ国・地域から加盟組織など総勢1,182人が参加し、第5回国際労働組合総連合（ITUC）世界大会がオーストラリア・メルボルンで開催されました。大会では、任期4年の新執行部が選出され、新会長には連合の郷野晶子参与が選出されました。郷野会長は就任演説で、途上国に目を向けることや大会でも討議された「雇用」「人権」「賃金」「社会保障」「平等」「包摂」という6つの要求に基づく「新たな社会契約」を推進していくことについて述べました。ITUCの前身である国際自由労連時代を含め、連合出身者が会長職に就くのは初となり、長らく国際労働運動に携わられた実績により、世界の労働運動のけん引役に就任されたことは、出身元となる連合にとって大変名誉なことであるとともに、組織運営の要としての役割を果たしていかねばならないと考えます。



ジェンダー主流化の促進

I T U C 世界大会の女性代議員の割合は50.84%となり、203050の目標を8年も前に達成しました。大会に参加した芳野友子連合会長は、「労働組合の方針・活動におけるジェンダー主流化の促進が必要であり、国内でも取り組みを進めていく」と述べました。郷野新会長とともに、連合の則松佳子副事務局長がI T U C本部女性委員会議長に選出されました。世界大会に先立って開催された第4回世界女性大会で則松議長は、「組合における意思決定機関にとどまらず、地域の議会や国会にも女性をはじめとした課題当事者が参画し、労働者の生活向上のために条例や法を変えることは、変革のための非常に大きな力となる。本日を契機に、それぞれの組織において、そして、I T U Cにおいて、より多くの仲間とつながり、ともに勇気ある新たな一歩を踏み出して、世界の潮流を作っていこう」と呼びかけました。

「働くことを軸とする安心社会」を実現するため、連合運動でも重点とする「持続可能な開発目標(S D G s)」の5に「ジェンダー平等を実現しよう」があります。今年のジェンダーギャップ指数において、日本は、146カ国中116位とジェンダー平等とはほど遠い状況にあり、労働界も労働組合も世界の潮流からは大きく遅れていると言わざるを得ません。2023年は、ジェンダー平等・多様性の推進をさらに強化していかなければならないと考えます。

より強い連帯のもと、国際労働運動の強化を

世界情勢が混沌とする中、私たちは、労働者の国際的連帯の重要性について再確認することが必要だと考えます。ロシアによるウクライナへの軍事侵攻、そしてミャンマーや香港などにおける民主主義の後退と人権・労働組合権の蹂躪に対し、国際連帯や国際労働運動のより一層の強化が必要です。また、気候変動や技術の進展などの今日的課題は、労働運動にも行動変容を迫っており、D X ・ G X への対応と「公正な移行」に向けた取り組みが加速しています。

課題は山積しています。働く者や生活者の立場から、すべての仲間の力を結集して乗り越えていくことが必要です。国内では、公務員の労働基本権の回復やフリーランス・「曖昧な雇用」で働く労働者など多様な働き方に対応する取り組みも求められています。そうした課題解決のためには、I T U C や I L O など国際労働機関との連携も重要です。連合は引き続き国際労働運動における役割・責任を力強く果たしていくとともに、未来を見据えた労働運動の発展に尽くしたいと思います。

会員組織の皆さまをはじめ、連合の仲間の皆さま、地方連合会の皆さまのご支援、ご協力のもと、本年も様々な課題に取り組んでまいりたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

なかざわ きよたか
中澤 清孝

年初に思うこと

●電機連合・書記長

謹んで新春のお喜びを申し上げます。

2023年が皆様にとって輝かしい年になることをご祈念致します。

～2023年総合労働条件改善闘争に向けて～

間もなく2023年総合労働条件改善闘争が本格的にスタートします。

取り巻く環境をみますと、消費者物価指数の食料、家賃、光熱費などの基礎的支出項目は、4%を上回る状況が続いており、生活を大きく圧迫しています。物価上昇による生活への影響が顕著になる中で、2022年4月以降、実質賃金の低下が著しくなっており、賃金水準の引き上げに対する組合員の期待は高まっています。

また、電機産業全体の国内総生産は中期的に伸びていますが、時間当たりの報酬額は減少傾向となっています。

電機産業は、今後も日本のリーディング産業として、社会のデジタル化や脱炭素の実現に貢献していくことが求められています。その役割を果たすためには、産業の魅力をより高めていくことはもちろんのこと、働く者のモチベーションの維持・向上に向けて、賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」が必要であり、積極的に取り組んでいきます。

～障がい者支援ガイドライン～

電機連合は2022年7月、第70回定期大会で「障がい者支援ガイドライン」を提起しました。このガイドラインは、障がい者雇用の取り組み支援と理解促進、障がい児・者を家族にもつ労働者の両立支援を進めるために取り組むべき内容を中心にまとめたものです。

電機連合は、1978年に「電機労連の心身障害者対策（基本理念）」を策定し、障がい者雇用の促進や障がい者団体等への支援を行ってきました。また2013年には、国内の障がい者施策に関する法整備が進んでいることをふまえ、障がい者雇用に関わる内容を中心に「障がい者施策に関する電機連合の当面の考え」を取りまとめました。以降、誰もがいきいきとやりがいをもって働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいます。

近年、障がい者への合理的配慮の提供義務化や差別的取り扱いの禁止、法定雇用率の引き上げ、雇用義務の対象に精神障がいなどが加わるなど、障がい者に関する法令の整備が進んでおり、障がい者支援に関する労使の取り組みは、一層重要なものとなっています。

～共生社会の実現に向けて～

障害者基本法の理念の実現を目的として定められた障害者基本計画では、わが国がめざ



すべき社会として、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う「共生社会」を掲げています。このような「共生社会」は、国民一人ひとりがそれぞれの役割と責任を自覚し、主体的に取り組むことによりはじめて実現できるものです。

私たちの生活の中では、障がいについて知らないために、結果的に障がいのある方に不自由や不快な思いをさせてしまうことがあります。障がいについて理解し、日常生活や事業活動の中での配慮や工夫をしてみることで、障がいのある方の社会参加の機会は随分と広がります。それは決して特別扱いではなく、必要な配慮を行うことで、皆が同じスタートラインに立つというものであり、人々の生活や心において「障がい者」という区切りがなくなることを意味します。その区切りを取り除いた空間は、固定概念や常識にこだわっていた自分に気づかされる気づきの場であり、自分らしくいられる場、さらには自分の可能性を感じられる場となっていきます。その空間に価値を感じて人が集うコミュニティの延長線上に、誰もが生きやすい共生社会がつくられると考えます。

電機連合は障がいの有無にかかわらず、すべての人がお互いの人権や尊厳を大切にし、支え合い、誰もがいきいきとした人生を送る

ことができる共生社会の実現に向けて取り組みます。

～大きな変化を迎えて～

私たち労働組合は、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、この3年間、組合員と直接会ってコミュニケーションを深めるといふ活動を抑制されました。一方で、ニューノーマルに対応した新たな手法やツール、アプローチも導入されてきました。しかしながら、多くの組織で「人と人のつながりを深め、信頼関係を築いていく」ことについての苦労が続いているのではないのでしょうか。そんな中、現時点で思うのは、①時間と場所を超えての情報共有とコミュニケーションが図れるなど、利便性・効率性に優れるオンラインツールと、②五感のフル活用により人間関係・信頼関係を深めることに優れる対面でのコミュニケーションを、いつ、どのような場面で活用するのか、この使い分けが大切だと感じます。

電機連合は、今年70周年の節目の年を迎えます。これまで諸先輩方が紡いでこられた取り組みを礎に、歴史的に大きな変化を迎えている今、時代の潮流を正しく認識し、新たな労働運動の構築に向けて進んでいきたいと思えます。

しばた けんじ
柴田 謙司

停滞感から脱け出す分岐点の年に

●NTT労働組合 中央本部
・事務局長

昨年の本誌への寄稿の結びで「早くも来年に向けた原稿に不安を感じて」と述べたとおりでした。12月初旬の締め切りを意識してから、頭の中で“新年”、“2023”、“うさぎ”等につながるキーワードを駆け巡らせますが、言葉がつながりません。この執筆のタイミングで始まっていたカタールでのサッカーワールドカップ。サッカー同様、パスもつながらないと攻め手を欠きますが、文章も同じです（汗）。

しかし、日本代表は違っていました。「死の組」と言われたブロックの中ですから、大方の予想どおり、守勢に転じることが多くありましたが、ここぞというときのつながりは凄まじかったです。“まさか”、第1戦でドイツに勝てると思っていなかった反動もあったのか、高揚感とともに、社会全体も明るい雰囲気につつまれたようでした。数あるスポーツの中でもサッカーが与える影響力はすごいと実感しました。

そんな中、駅のディスプレイで見かけたある雑誌の見出しに「平成日本の停滞感 サッカーなら打開できる」との文字が。まさにその通りです。「この勢いを来年に」と気が逸ったのは、私だけではないでしょう。しかし、第2戦でコスタリカに足元をすくわれて敗れ、沈滞ムードのまま、第3戦のスペイン戦を観戦。ここで、2回目の“まさか”が起

こるとは。この組で首位通過することを戦前に予想した人は少なかったはずですが、結果、新たな景色(ベスト8)を見ることは叶いませんでしたが、懸命に戦った日本代表に賛辞を送りたいと思います。敗戦後、森保監督が語った「選手たちは新時代を見せてくれた」というとおり、これから先の更なる成長を期待したいものです。

一昨年の後半から、欧米を中心にインフレ傾向にありましたが、昨年のロシアによるウクライナ侵攻が更に世界の中でも低成長を続ける日本を追い詰めているような気がします。エネルギーコストや原材料が高騰し、価格転嫁もジワジワと始まってきました。長らく続いてきたデフレマインドから脱け出して、新たな成長曲線を描けるのか。一方で、価格転嫁に伴い、労働者には生産性向上がより求められてくることとなります。そういう意味で、2023年は日本社会のこれからを占う分岐点にあるかもしれません。迎える春闘も、低水準にある日本の賃金、長期に及ぶ実質賃金の停滞から抜け出せるのか、希望を見出せる結果となるのか、重要な意味を持つこととなります。サッカーがもたらした勢いで結果につながっていけばいいなと漠然と思うものです。

NTT労組は2月中旬には要求内容を決定します。連合や情報労連の方針を踏まえ、これまでの賃金要求の経過と妥結水準に加え、



物価上昇に対する生活防衛的な要素をどう組み込んでいくか、現在、検討の最中にあります。特に、後者については、雇用形態の違いに関係なく、等しく影響が及びますから、ここ数年続けてきた率ベースでの賃金改善要求だけでは、全雇用形態に対して、物価上昇分を吸収させられません。これまでの春闘における労使交渉の経過や、NTTグループの事業の中核である通信分野については、価格転嫁がしづらいことから、交渉も難航を極めるかもしれませんが、分岐点にふさわしい結論を導けるよう頑張らないといけません。

また、様々な意見がある中、組合員の皆さんの理解を得て、4月よりNTTグループの社員に対し、専門性を重視した人事・賃金制度が導入される運びとなりました。重要なのはむしろこれからです。適正な評価運用はもとより、組合員個々人が専門性を高めるための環境が整備されていると感じ取れていなくてはなりません。必要とされるスキルを習得するためには、もちろん、本人の自律性がなくてはなりません。リスクリングするためのツールや時間などの環境整備について、労働組合としての関与、調査を実行していきます。先般、私どもの研修会の場に、連合総研の中村天江さんにお越し頂きましたが、その際、労調協の第5回次代のユニオンリーダー調査も引用され、「労組による教育訓練や能力開発などの人材育成への関与が低い、仕事

内容と賃金が直結していく時代には、その点を高めていく必要がある」と話されてきました。どうやって賃金を上げていくのか、春闘以外で賃金向上に関わる組合員へのアシストの在り方を考えていきたいと思います。

分岐点になるかもしれない2023年にあたって、昨年亡くなられたアントニオ猪木さんが引退する際に述べたプロレスファンには馴染みのある「道」という詩「この道を行けばどうなるものか 危ぶむなかれ 危ぶめば道はなし 踏み出せば その一足が道となり その一足が道となる 迷わず行けよ 行けばわかるさ」が頭をよぎります。この詩を話す前に、同氏は「人は歩みを止めた時に、そして挑戦を諦めた時に年老いていくのだと思います。」と述べています。年のせいか、鍛錬を怠ることも多くなっている気もしますが、それではいけないと自身に言い聞かせなくてはなりません。また、このことは労働組合にも求められているかのようです。「組合員意識実態調査」でも明らかになっていますが、組合員が求めていることに労働組合がフィットしきれていない部分もあります。

本来、“うさぎ”にちなんで、飛躍とりたいところですが、その一步、その一足を踏み出していくための難問を解き続ける年にしてみようかと思っています。

つむら まさお
津村 正男

年初に思うこと

●基幹労連・事務局長

ご安全に！

昨年、「緊急事態宣言も昨年9月に解除され…年末年始の人の増加が第6波につながらないように…」と書き出しました。残念ながら第6波どころか、執筆している11月末は、第8波の予兆が…今暫く、新型コロナウイルスとの共存は避けられそうにありません。

また、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻の長期化、円安、物価の高騰は、産業企業のみならず私たちの生活も大きな影響受けています。私事です…物価上昇は小職の家計をも直撃…小遣いが減らされました。

何とも暗い書き出しになってしまいました。先行きを見通すことが困難な状況ですが、今年こそ穏やかで実り多き一年となりますように…心から願うばかりです。

政策実現活動

昨年は、嬉しいこともありました。その一つが、参議院議員「村田きょうこ」の誕生です。基幹労連結成以来、二人目、9年ぶりの議席を確保することができました。

産業政策、政策・制度の実現は、産業別組合に求められる重要な活動の一つです。これまでは、ものづくり産業の重要性と私たちの求める政策について理解いただいている国会議員の方々の協力を得て、大臣要請や関係省庁の事務方への折衝などを行ってきました。こうした活動は、今後も継続していきますが、組織内議員を国政へ送り込めたことは、加盟組合・構成組織、そしてそこに集う組合員のための取り組み・活動の大きな原動力になり

ます。連携を密にし、活動をサポートしながら政策実現に取り組むとともに、次なる戦いに向けた組織力の強化と活動の理解・浸透に努めていきたいと思っています。

人への投資

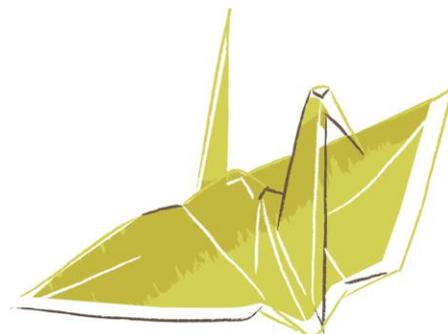
さて、いよいよ春闘（基幹労連では「アクティブプラン（AP）」と言い、今年は「AP23春季取り組み」と言います）が始まります。

基幹労連は、2年をひとつのパッケージとして取り組みを進めており、今年は「個別改善年度」として、格差改善、年間一時金を中心に、部門・部会のまとまりを重視して取り組んでいくことが基本となります。

一方、鉄鋼大手を中心に2年分の賃金改善を確保している組織もありますが、単年度での要求・交渉を行う加盟組合も多くあります。緩やかではありますが、コロナにより落ち込んでいた経済の回復と急激な物価の上昇などを背景に、連合・金属労協が示した賃上げ・賃金改善要求の水準は、昨年と比べ引き上げられています。

基幹労連は、2023年度「3,500円以上を基本」とする方針を決めていますので、これをもとに部門・部会毎に業績や上部団体の方針をふまえ要求水準を検討しています。

基幹労連の基本理念である「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環の創造、その実現に向けて労使でしっかり話し合い、積極的かつ継続的な「人への投資」に向けた取り組みを展開していか



ければなりません。

取り巻く環境は厳しいですが、将来不安を払拭し、組合員とその家族の安心・安定に向けた歩みを止めることのないよう相乗効果を発揮し、「好循環の追求『人への投資』で確かな前進」のスローガンのもと、基幹労連加盟組合全体が連携を密にした取り組みを展開したいと思います。

産業・中期ビジョンの見直しと結成20年

今期後半年の大きな課題として、「産業・労働政策中期ビジョン（2017年改）」（以下、中期ビジョン）の見直しがあります。

基幹労連の中期ビジョンは、前身であるAV（アクティブ・ビジョン）2010を土台に、中期的な政策として10年先を見据えて2011年に策定したのですが、6年経過した時点で環境の変化や政策の進捗状況などをふまえて見直すこととしています。従って、前回の見直しが2017年であり、その6年後が本年となります。現在、プロジェクトを設置し、加盟組合にも参加いただきながら見直し作業を進めており、今年の定期大会で報告する予定です。

また、今年は、基幹労連結成から20年の節目を迎えます。2003年9月に鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別が統合・結成され、その後、2014年の建設連合との統合を経て現在に至っています。20周年記念行事としては、9月に開催する定期大会に連動する形で祝賀会を執り行う予定で検討を進めていますし、記念事業として海外での小学

校建設（寄贈）などを計画しています。新型コロナウイルスの状況が気になるころではありますが、統合の際に作られた基幹労連のロゴに込められた、「地球規模の視野を持ち、連帯・創造・向上を旨とする」という思いをしっかりと承継し、頼れる産別・誇れる産別となるための結成20周年にしたいと思えます。

結びに

基幹労連の事務局長として4年目を迎えましたが、その大半がコロナ禍でありました。この間、基幹労連が基本とする「職場第一線の役員が直接組合員と向き合い“生の声で伝え、生の声を聴き、そして生の思いを伝える”組合運動の原点」とする「JBU原点運動」「Face to faceの実践」が、思うようにできない時期もありました。しかしながら、WEBの活用・併用も行いながら、新たな取り組みも経験することができました。

厳しい時代、先の見通せない状況は続くかもしれませんが、皆で知恵を絞り、勇気をもって立ち向かえば、必ずや道は開けると思えます。引き続き、加盟組合・構成組織の皆さんの思いに応え、そしてお役に立てるように努めてまいります。

今年も「初心忘るべからず」で活動してまいります。共に頑張りましょう！

ご安全に！！

あだち まさみ
安達 正美

飛躍の年・癸卯（みずのと・う）

●日本郵政グループ労働組合
（JP労組）・書記長

2023年明けましておめでとうございます。
今年が癸卯（みずのと）という年になる
そうです。十干の10番目にあたる癸と、十二支の4番目にあたる卯の組み合わせで、終わりと新たな始まりを表す意味があるとのこと。

一周前の2011年は言わずと知れた東日本大震災で、人的被害は言うまでもなく原発事故の恐ろしさを離れた東京でも感じたもので、原発エネルギーの見直しもこれを機に議論され始めました。

2023年には「空飛ぶクルマ」の販売開始の構想が進められるなど、未来のエネルギーでウサギらしく飛ぶようなシステムが近い将来実現するかもしれません。

ちなみに卯という文字は卵をふたつに平等に分けたような、同じ形のものを左右対称に置いた様子から、価値が等しいものを交換する、という意味もあり貿易の質に使われたとされています。また、景気が上向きに跳ねる、回復すると言われており、株式市場にとっては縁起の良い年として知られています。

さて、年明けして一年の始まりを迎えて2ヶ月もすると年度末がやってきます。一般の会社では決算期を迎え、人事異動が行われる時期となります。

日本郵政グループでは昨年度から65歳まで定年延長が始まり、満60歳を迎えている社員は退職金を貰うか貰わないか、また退職するか継続するか選択の時期となります。

昨年イーロン・マスク氏が「日本はこのままではなくなる」と衝撃的な発言をしたことはまだ耳に新しいですが、一瞬「日本が無くなる？」と思いきや、出生率の問題で日本人が居なくなることが世界にとって大きな損失になるだろうという警鐘を鳴らしているとのこと。

出生率の減少は将来的な生産年齢人口や労働人口の減少につながり、2045年に15歳未満人口は全体の約11%、65歳以上人口は約37%と言われており、生産力や労働力の弱体化により、経済成長、消費や貯蓄などへの影響が懸念されます。

出生率や女性就労に関する調査によれば、「仕事と家庭の両立度が高いと出生率は増加する」とか、「女性活躍が進んだ企業は業績や株価への影響として増益率が高く株価を押し上げている」との分析や論法もあるようですが、そもそも求められているのは経済が安定し、未来に不安を感じなくなることじゃないかと。

年始のあいさつに重苦しい話ばかりでは躍進もできなくなりそうなので、最近見たり聞いたりした言葉に関する話をしようと思います。

テレビの街頭インタビューで、商店で売られている小さなトマトをなんと言うかと質問し、若者はミニトマトと年齢があがるほどプチトマトと答える人が多くありました。結果小さいトマトの総称をミニトマト、その中の



一つにプチトマトがあるといった話でした。これはどちらも現代に生きている言葉の使う頻度の問題ですが、三省堂国語辞典が8年ぶりに刷新となり、いわゆる死語となる言葉と新語の入れ替わりをしたとのこと。

例えば「スッチー」、「コギャル」、「MD」は辞書から消され、新語として「黙食」、「ゾーンに入る」、などがあげられていました。「ことば」はいわば、生き物。目まぐるしく変わる社会や価値観の変化とともに、刻々と新しいことばが生まれています。一方で、使われなくなり、時代とともに意味が変わっていくものも数多くあります。約60年前の国語辞典には「女」は「優しく、子どもを産み育てる人」と書かれていました。当時の典型的な女のあり方とされていたということでしょう。

三省堂国語辞典第八版（2022年）によれば、「人間のうち、子を産むための器官を持って生まれた人（の性別）。」「生まれたときの身体的特徴と関係なく、自分はこの性別だと感じている人も含むとし、「性自認」の観点からも、「女」ということばを見直しています。

2010年代に、ジェンダーについての意識が多くの方に育ってきた中で、性別は、持って生まれた体とは別に、心の面も考えるべきではないかという議論が多くなされるようになってきました。そうした動きを辞書に反映しないわけにはいかないということで、今回

の内容になっています。

気になったので、およそ60年前の「男」ということばも見てみました。

初版1960年では、「人のうちで、力が強く、主として外で働く人。」。第八版では、「男」…「人間のうち、子種を作るための器官を持って生まれた人（の性別）。男子。男性。」〔生まれたときの身体的特徴と関係なく、自分はこの性別だと感じている人も含む、としています。〕

女性の出産と家庭と仕事の両立の難しさ、それを家族で乗り越えカムバックがしやすい環境、女性躍進をうたう前から郵便局の窓口等、女性社員が多かった歴史から、そもそも産休育休などの制度の充実に向け組織を挙げて取り組んできましたが、時とともに移ろう時代の趨勢やパンデミックなどの環境変化になかなか合わない現状と向き合っていかなければなりません。

J P 労組では「J P 労組ジェンダー平等推進計画」を実行しながら、組合員が「誰一人取り残されない」、多様性と包摂性に満ちた組織づくりを目指し、組合員ひとり一人が意識をもって取り組みを進められるよう、リーフレットを作成し理解を深めようとしています。

以上、癸卯に努力が実を結び、勢いよく成長し飛躍する年になることを願う、卯年生まれレポートでした。

いとう いさお
伊藤 功

●自治労・書記長

今年も選挙・・・ 日常的な運動を信頼の拠り所に

相も変わらず堅い文章となることをご容赦下さい。私にとって、昨年1年を振り返り、印象が強いことは、何と云っても第26回参議院議員選挙です。産別自治労として「鬼木まこと」の勝利に向け、選挙闘争に集中した年でした。組織全体としても、一人の組織人としても、極めて悔しい気持ちはいまだ解消されません。そこで、克服すべき課題のひとつは何かについて触れ、年頭の所感にしたいと思います。

選挙結果は、171,619票の得票をもって何とか初当選。しかし、産別として、今次選挙は、従来の立憲民主党、社民党と大きくは2つの支持グループにわかれ、それぞれの候補者（前回19年では、岸まきこ、吉田ただとも）を擁立してきた闘いから、支持政党（立憲民主党支持へ）の一本化等も背景に、「鬼木まこと」一人の組織内候補に集中した闘いでした。

自治労の組織人員は、直近の数字で言えば約72万人。この数からすれば、2人の擁立も可能ではないか、あるいは追求すべきという素朴な声も出された中、19年の参議院選挙をみれば2人の候補者を擁立し、併せて約30万票（いずれも辛勝という個人的印象）という状況。

残念ながら、この実績では2人擁立は極めて困難であること。加えて、従来の社民党支持グループ内においても、頑なに社民党を支持する人・地域も想定され、前回同様の獲票ができるのか。このことも問われた選挙闘争

でした。

そうした背景のもと、今次選挙、現役組合員は一人1票以上を目指し、19年の実績をもとに、最低でも30万票を実質の獲得目標に据え、取り組んできたところでした。しかし、その結果は前述の通り。

依然として続くコロナ禍において、対面に拘りを持ちながらも、webを活用する等、工夫を凝らし、可能な限り本人との話す機会を設けながら、様々な活動を各県それぞれで奮闘戴きました。

しかし、運動のバロメータとなる後援会加入や支持署名等の事前集約数と内容を見ると、約49万（前回とほぼ同水準）。組合員数にすら届かないばかりか、組合員本人、家族、友人・知人、退職者、議員、他産別労組のなかまの応援などを含んだ数でした。事前の集約数でも、組合員自身が関わり切れていない状況が明らかになりました。

選挙終了直後の7月に開催した各県本部の代表が集う会議では、うつむく姿、目をそらす各県代表の姿が多くありました。これまでの選挙で、常に組合員の2倍以上の獲得票を出してきたある県本部の代表もその一人で、今回初めて、組合員数にも到達しない状況もあってか、相当なショックを受けていました。されど、それが結果。会議の休憩時間に「何を下ばかり見て俯いているんだ。結果は出た。これが事実。しっかりと受け止めて何が足りなかったのか、克服すべき課題を出し合い、考え、実践に結び付けよう」と短い会話をし



ました。

その上で、1か月後の8月末の産別定期大会では、各県での書面による総括運動は今後としながらも、多くの県本部から選挙闘争に関わっての発言がありました。共通していることは、県本部の役割として、各単位組合の4役・執行部への働きかけは積極的に展開できたこと。そのことを踏まえ、様々な宣材を活用しながら、組合員への働きかけを行った単組があったこと。一方で、執行部どまりの単組も多くあったこと。いずれにしても、極めて重要な組合員の思いや意思の確認が繰り返し行われていなかったこと。言わば詰めの不十分さが課題だと受け止めています。なお、余談ですが、本分執筆以降の1月末には各県のヒアリングを踏まえた正式な文書による産別総括案を確認する予定です。

確かに、コロナ禍により活動が制約されたことも事実です。しかし、こうした厳しい状況下で工夫を凝らしながら進め、前回並み、前回以上に票を伸ばしたところもあります。そこでのキーワードは何か。日常普段からの信頼関係にあり、端的に言えば、組合員が単組活動の奮闘ぶりをどう評価しているかだと。

確かなことは、直接的課題や問題は、生活をする上で不可欠な働く職場に、その多くがあります。大切にすべきは、①一人ひとりが抱える悩み、不満、不安材料をきちんと出し合うこと。②その中で共通・共有すべき課題を要求し・粘り強く交渉を積み上げ、改善を求めること。③そして、その積み上げの到達

状況を組合員全体で共有・確認する場をより多くつくること。④その都度、様々な阻害要因を取り除く作業を行いながら、次の闘い、活動につなげること等。こうした労働組合としての基本的な役割・世話役活動を日々、繰り返し行う。当たり前の姿があるかどうかだと思います。つまり、「労働組合がその役割を日常的に発揮し、頑張っている」と認識されていなければ、いくら政治闘争の重要性を訴えても素知らぬふりをされるのは至極当然だということです。

組合員一人ひとりの多様化する意識、価値観の課題は出されていますが、基本的には、常に、健康で安心して働き続けられる職場環境づくりは共通事項です。そのことを求める上で、制度化された内容、あるいは労使交渉で確認してきた内容として、①賃金、②労働時間、③休憩時間、④休暇、⑤その他労働条件について、そして、基本的なルールを決める政治・政策制度について、常に話題にすることです。職場実態を見ると、必ずそこには個々のアキラメがあり、ルールから外れた対応があります。その問題をとりあげ改善を迫り、一步でも前に進めることなんだと。その日々の活動の高まりから信頼関係をもつ。その延長に政治闘争があると確信します。

いまや岸田政権の支持率は低下し、衆議院解散総選挙も囁かれています。このことへの準備、次期参議院選挙への準備、そしてより身近な4月の統一自治体選挙につなげる立場で、丁寧な関わりを持ち合い、積み上げを図る1年にしたいと思います。

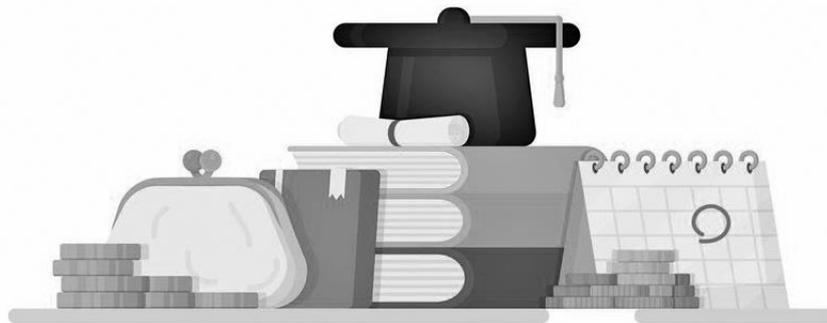
労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
3月号	I Tエンジニアの労働と課題	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
4月号	コロナ禍における情宣活動	4月号	純粋持株会社における労使関係
5月号	非正規雇用をめぐる課題	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	6月号	労働教育の取り組み
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	7月号	ジョブ型を考える
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
9月号	最低賃金の意義を考える	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
10月号	労働相談活動の現状と課題	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
11月・12月号	I. 労働組合のI T活用 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年



特 集

教育費・奨学金の現状と課題

この間の教育費の増加により奨学金の利用率は上昇し、
高等教育の終了後、就職して社会に出ていく時には
すでに一定の負債を背負った状態になる人が少なくない。
就職し、その後は順調に賃金が上がっていくとは限らない社会になっている今、
奨学金返済は若い世代の生活を直撃する大きな問題となっている。

本号においては、この奨学金・教育費の問題について、
有識者、中央労福協に現状と課題をご執筆頂いた。
また、労働組合として独自に、奨学金制度を運用している
海員組合の取り組みについてもご紹介頂いた。

奨学金・学費問題の現状と課題

おおうち ひろかず
大内 裕和 ●武蔵大学・教授

1. 少数派から約半数へ —奨学金利用者の急増

奨学金が大きな社会問題として頻繁に取り上げられるようになったのは、2010年代以降のことである。それまでは奨学金がそれほど大きく取り上げられることは少なかった。

それはなぜかという点、以前は奨学金利用者がそれほど多くはなかったからである。私は1967年の生まれであり、大学に通ったのは1980年代後半である。当時、大学生の奨学金利用者は学生全体のなかで少数であった。近い時期では、1992年に大学昼間部の学生全体の22.4%が利用していたとのデータがある。1990年代前半、奨学金利用者は大学生の約2割にとどまっていた。

奨学金の利用率は、1996年の21.2%から2010年の50.7%へと急上昇した。奨学金の利用率上昇の背景には、労働者の賃金や世帯年収の減少がある。国税庁の民間給与実態統計調査によれば、民間企業の平均給与は1997年の467万3,000円をピークに減少を始め、たとえば2010年には412万円まで低下した。また、国民生活基礎調査によれば、世帯年収のピークは1994年の664万2,000円から、2010

年には549万6,000円まで低下した。

ここには、奨学金制度の変化も影響を及ぼしていた。1999年の「きぼう21プラン」の実施である。これによって貸与に関する学力基準や家計基準が緩和され、有利子を中心に貸与人数の大幅な増加が行われた。有利子貸与奨学金の貸与人数は1998年の11万人から1999年には24万人に、事業予算規模は1998年の650億円から1999年には1,660億円へと、どちらも大幅に増加した。そして、2000年には事業予算規模で有利子貸与奨学金は無利子貸与奨学金を上回り、2001年には貸与人員でも有利子貸与奨学金は無利子貸与奨学金を上回った。その後、有利子貸与奨学金の利用者は年々増加した。

以上の経過によって、奨学金利用者は全大学生の少数派から、2010年代に入ると約半数へと大きく変化することとなった。

2. 奨学金返済問題の発生と 奨学金制度改善の取り組み

奨学金利用者が急増し、高等教育卒業後の雇用状況が悪化したことも加わって、2010年代に入ってから奨学金返済に困る若者が急増した。たとえば、奨学金の返済が遅れている要返済者と未返済

者を足した人数は、2004年の198万人から2011年の334万人へと、7年間で130万人以上も増加した。奨学金返済問題が深刻化するなか、2012年以降制度改善の動きが始まった。

2012年9月1日に、愛知県の大学生が有利子奨学金の無利子化や給付型奨学金の導入を目指して、「愛知県 学費と奨学金を考える会」を立ち上げた。学生たちの活動に触発されたかたちで、2013年3月31日に奨学金返済困難者の救済と奨学金制度の改善を目指す全国組織として、「奨学金問題対策全国会議」が結成された。

奨学金制度改善へ向けての活動によって、奨学金問題が社会問題として「可視化」された。新聞やテレビなどでの報道が増加し、奨学金返済に苦しむ当事者の声がメディアを通して伝えられた。当事者の声や奨学金制度の実情が報道されるにつれ、奨学金問題の焦点が「返さない」個人のモラルの問題から、奨学金制度が抱える構造上の問題や「返せない」若年層の貧困問題へと徐々に移動していった。

早くも、2014年度に延滞金賦課率10%から5%への引き下げ、奨学金返還猶予期限の5年から10年への延長、無利子の第一種奨学金利用者枠の増加などの制度改善が行われた。2015年に入ると、2013年に奨学金制度改善を目指して結成された奨学金問題対策全国会議と、労働者の生活と福祉を向上する観点から奨学金問題への関心を深めていた労働者福祉中央協議会（以後：中央労福協と略）が連携するようになり、運動は大きく前進した。

2015年10月から中央労福協は「給付型奨学金制度の導入・拡充と教育費負担の軽減を求める署名」を開始し、奨学金問題対策全国会議もそれに協力した。2016年3月には署名は300万筆を超えた。2016年の参議院選挙では第1回の18歳選挙権選挙ということもあって、給付型奨学金制度の導入を多くの政党が訴えた。

2015年から始まった奨学金問題対策全国会議と中央労福協の連携は、奨学金運動に大きな力を与え、給付型奨学金制度導入への動きをつくりだしたといえる。そして「給付型奨学金の導入」が2016年末に決定された。給付型奨学金は2017年から一部先行実施、2018年から正式実施となった。

3. 高等教育「無償化」の動きとその問題点

2017年4月、返済不要の給付型奨学金が導入されて以後、政府・与党の側から高等教育の学費について大きな動きが起こった。高等教育「無償化」と名づけられた「大学等における修学の支援に関する法律」制定の動きである。

2019年5月10日に、「大学等における修学の支援に関する法律」が国会で成立した。高等教育「無償化」と政府によって宣伝された「大学等における修学の支援に関する法律」の中身は、無償化とは大きく隔たっている。

授業料・入学金の減免額は国公立大学の場合、文部科学省令で定められた国立大学の授業料及び入学金の標準額を上限として、出身世帯の経済状態に応じて支払いが免除あるいは減額される。私立大学については、入学金は私立大学の平均額を上限とし、授業料は国立の標準額に、私立の授業料の平均額と国立の標準額との差額の2分の1を加算した額が上限となる。短期大学、専修学校専門課程（専門学校）、高等専門学校についてもこれと同様である。

給付型奨学金は国公立大の自宅生が年間35万円、自宅外から通う学生（自宅外生）が年間80万円、私立大の自宅生が年間46万円、自宅外生は年間91万円を支給される。短期大学、専修学校専門課程（専門学校）についてもこれと同様、高等専門学校については学生生活費の実態に応じて、大学生

の5割～7割程度の額を支給する措置となっている。

しかし、この「大学等における修学の支援に関する法律」は、政府が宣伝している高等教育の「無償化」とは程遠い内容である。この法律では、支援対象である学生に対して、極めて厳しい経済的要件を課している。その結果、授業料減免や給付型奨学金を受けられる学生がとても限定されている。全額免除となるのは住民税非課税世帯のみである。目安として、4人家族（両親・本人・中学生）の場合、年収270万円未満の住民税非課税世帯が該当する。4人家族で年収300万円未満の世帯は3分の2免除、4人家族で年収300万円以上380万円未満の世帯は3分の1免除となっている（要件を満たす世帯年収は家族構成により異なる）。

この結果、2021年度の修学支援対象者は約32万人であり、大学・短大・専門学校・高等専門学校在籍者数約340万人の約9%にとどまっている。支援する対象の学生がこのように限定されているのだから、この法律を高等教育「無償化」と呼ぶのは明らかに誇大であり、誤りである。政府がこの法律を高等教育「無償化」と説明するのは多くの人々に誤解を引き起こすものであり、高等教育「無償化」とのマスコミ報道も適切ではない。

4. 「コロナ災害」による学生の困窮とそれに対抗する社会運動

2020年3月以降、新型コロナウイルス感染が拡大し、その影響は社会のさまざまな領域へと広がった。大学においても感染拡大への対応として、4月から始まるはずだった講義日程の延期や、遠隔授業への切り替えなどの措置が取られるようになった。教育や社会生活への影響の大きさを考えれば、「コロナ災害」とも呼べる状況が生み出さ

れた。

「コロナ災害」によっていち早く大きな影響を受けた産業は、客の減少や営業時間の縮小が行われた居酒屋などの飲食業、全国一斉休校に合わせて休みとなった学習塾業界、中止となったライブやコンサート、ウェディングなどのイベント産業、観光産業などである。これらの業種で働く学生は多く、学生アルバイトの主要部分を占めている。コロナ災害によって、学生アルバイトは急減することとなった。

2020年3月以降の学生アルバイトの急減は、学生生活を窮地に追い込むことを意味した。2020年前期（春学期）の学費支払いの困難が広がることを予想した私は、2020年4月7日、中央労福協とともに新型コロナウイルス感染拡大に伴い「『奨学金返済猶予と学費支払い猶予・延納・分納』を求める緊急記者会見」を文部科学省記者クラブで行った。4月の学費支払いの「猶予・延納・分納」を求めることで、学費の支払い困難による学生の中退を阻止することを目指した。

そして、苦しんでいる当事者である学生たち自身からも声が上がった。2020年4月初旬から、大学に対して学費の減額や説明を学生が求める署名活動が大学単位で始まり、その数は5月1日に193校に達し、その後200校を超えた。4月後半にはそれぞれの動きが合流し、「一律学費半額を求めるアクション」が4月24日に結成された。「一律学費半額を求めるアクション」は、同日からインターネットで国による一律学費半減と大学などへの予算措置を求める署名を呼び掛け、4月29日までに1万663筆のネット署名を集め、4月30日に文部科学省に要望書を提出した。

学生たちの行動は大学だけでなく、国会にも影響を与えた。立憲民主党、国民民主党、日本共産党、社会民主党の野党四党は5月11日、「コロナ困窮学生支援法案」を衆議院に提出した。授業料

の半額免除（実施した大学には免除分を国が負担）、アルバイト減収分を最大20万円の一時金で緊急支援、貸与型奨学金の返還免除（2020年度分）という内容であった。特に「授業料の半額免除」は、すべての学生を対象とする「普遍主義」に基づく支援という点で画期的な意味をもっている。

これに対して政府・与党は、5月19日、「学びの継続」のための「学生支援緊急給付金」を創設した。学生生活の継続に支障をきたす学生などを対象に、住民税非課税世帯の学生には20万円、それ以外の世帯で支給対象となる学生には10万円の現金給付の支援を行う。この制度は、一部の学生を対象を限定する「選別主義」に基づく支援であり、学生による要求や野党の「コロナ困窮学生支援法案」とは明確に異なる内容となっている。その後、野党の法案は成立せず、政府・与党の学生支援緊急給付金による学生への支援が行われた。

政府による支援が対象を限定する選別主義にとどまったのに対して、各大学は学費の延納・分納・減額など学生への経済的支援に積極的に乗り出した。文部科学省が行った「新型コロナウイルス感染症の影響を受けた学生への支援状況等による調査」によれば、2020年度前期の授業料の納付猶予を実施した大学等は全体の99.1%に達した。また、経済的に困難な学生を支援するため、授業料等減免や独自の支援を行った大学等も全体の92.7%に達した。各大学による支援は、2020年度の後期（秋学期）も同様に継続された。

「コロナ災害」に襲われた2020年、大学等の中退はどうなったであろうか。2020年度の大学等の中退者数は、5万7,913人と2019年度の7万4,129人よりも減少した。コロナ災害で最も危惧された中退者の増加は避けられた。しかし、中退の増加は回避されたものの、学生の「学ぶ権利」は十分に保障されただろうか。

学生アルバイト減少の継続、親・保護者の収入

減少による生活全般の悪化のなかで学生への食料支援の動きが広がり、注目を集めた。最も衝撃的だったのは、NPOフードバンク山梨が行ったアンケート調査の結果である。この調査は2020年10～11月に同団体が食料支援をした山梨大学、都留文科大学の学生約110人を対象に実施された。調査では、食事回数を「1日2回」と回答した学生の比率は47%で、全体の半数近くに達していた。また「1日3回」と回答した学生も、その約3割が「1回の食事量を減らしている」と答えた。新型コロナの影響で生活にかけられるお金が減り、食費を切り詰めている学生の実態が明らかにされた。

こうした学生への食料支援は2020年春以降、大学教員、学生ボランティア、学生団体、生活協同組合、JA、フードバンク、NPOなどによって全国各地で行われた。大きなニュースとして報道されたのは、2021年1月22日、茨城県つくば市の筑波大学での食料無料配布であった。キャンパスには長い行列ができ、受け取りに来た学生は3,000人に達した。約20トンの食料は約6時間でほぼなくなった。また、連合北海道は、新型コロナウイルスの影響で経済的に困窮する一人暮らしの大学生たちを支援しようと、食料品を無料で配る「ほっかいどう若者応援プロジェクト」を立ち上げた。2021年2月9日と10日の2日間、北海道大学で食料品を配布した。その後も支援を継続し、2021年2月から12月まで延べ36大学45キャンパス、さらに2022年1月以降、9大学等において支援を行い、総数で1万5千人分を超える「食の支援」を行った。

こうした「コロナ災害」が深刻化するなかで、2020年の大学生の学費減額運動は広がった。「学生の貧困」はすでに可視化されており、パンデミックに襲われた学生たちの多くは、アルバイトで学費を支払っている周囲の学生の窮状をすぐに想

像することができた。そうした彼らの意識は、学費に苦しむ友人を置き去りにすることなく、「一律学費半額」という普遍主義的要求を掲げる社会運動へと発展することとなった。

2020年のパンデミックは多くの大学生を困窮に追い込んだ。しかし、大学生が自らの「生きづらさ」を、学生同士のつながりに基づく社会運動や他者からの支援を受けることによって乗り越えようとする動きが広がりつつあることは、「教育を受ける権利」や「教育における平等」が喫緊の課題となっている今後の日本社会にとって、大きな可能性を示している。

このような学費減額運動や食料支援が広がったことから分かるように、中退の増加は回避されたものの、学生の「学ぶ権利」は十分に保障されたとはいえない。2020年度～2021年度に学生への食料支援が大きな話題となったのは偶然ではない。そこには仕送りやアルバイト収入の減少による学

生生活のひっ迫した状況があらわれており、中退者は増加しなかったものの、学生たちの学ぶ権利は十分に保障されなかったことが分かる。

政府による学生への支援対象が限定され、各大学の自助努力に任せる部分が大きかったことは、政府のコロナ対策が、高等教育予算を抑制し、返済を要する貸与型中心の奨学金制度を実施してきたこれまでの高等教育政策の延長上にあることを示している。

しかし、各大学の自助努力に依存し、貸与型を中心とする奨学金制度では、大学間や学生間の格差は是正されず、すべての学生の学ぶ権利を保障することはできない。コロナ災害が継続するなか、学生の学ぶ権利を保障するためには、政府による選別主義に基づく支援策を転換し、普遍主義に基づく支援（＝高等教育予算増額による学費の引き下げ）と給付型奨学金の拡充を実現することが求められるだろう。

特集 2

誰が高等教育の費用を負担するのか

こばやし まさゆき
 小林 雅之 ● 桜美林大学大学院・教授

日本の教育費とりわけ高等教育費の公的負担割合はOECD各国の中でも最低であり続けている。このことは文部科学省の政策文書や高等教育関係団体の文書などで広く訴えられてきた。そして、このことが高等教育費の公的負担の増加の根拠とされていた。しかしこれだけでは論拠として十分ではない。日本の政府債務残高は、GDPの2倍を超え、主要国の中でも最悪である。こうした状況の中で、単に高等教育費の増加を主張しても、財政当局からは「無い袖はふれない」のような回答しか返ってこないであろう¹。こうした主張に対してどのようにエビデンスを示して反論していくのか検討する必要がある。

そのためには、このように高等教育費の公的負担の割合が低いことについて、どのような背景や社会的要因があるのか、そして、それはどのような教育観が支えてきたのか、それは将来持続可能なのか、また、そうした高等教育費の公的負担の割合の低さがどのような問題を生じさせているか、こうした一連の問題を検討することとしたい。

1. 教育観と教育費負担のあり方

教育費の負担は、まず公的負担か私的負担かに大別され、私的負担は、民間（企業、大学、慈善団体など）と家計に大別される。さらに家計負担は親（保護者）の負担と学生本人（子ども）の負担とに分けられる。このうち、民間負担は、いずれの国でも大きな割合を占めていない。ただ、今後の教育費負担を検討する際には、企業などの雇用主の負担や慈善団体や個人による寄付も重要になると考えられる。

したがって、教育費の負担については、公的、親（保護者）、子（学生本人）の大きく3つに分けられる。それぞれの負担のあり方の背景には教育観の相違がある。第一に、教育費の公的負担は、「教育は社会が支える」という教育観に根ざしている。これは教育費負担の「福祉国家主義」といえよう。北欧諸国やフランスやドイツなどで広く

1 近年の財政制度等審議会では、GDP比に対する教育費の公的負担割合は低いと主張がなされている（たとえば、財政制度等審議会2022年4月8日参考資料）。ただし、これは高等教育費ではなく教育費全体の公的負担割合である。高等教育費については、学生1人当たり教育費のGDP比はOECDでは公表されていない。

みられる考え方である。学費は無償ないしきわめて低廉に抑えられている²。フランスでは、憲法で高等教育は無償であると規定している。また、スウェーデンなどでは、私立大学も授業料を徴収していない。第二に、教育費の「親（保護者）負担」は、親や保護者が子どもの教育に責任を持つべきだという教育観が背景にあり、教育費負担の「家族主義」といえよう。日本・韓国・台湾などで非常に強い教育観である。第三に、「子（学生本人）負担」は、教育は個人のためであるという教育観が背景にある。これは、教育費負担の「個人主義」といえよう。アメリカ合衆国やオーストラリアなどアングロ・サクソン諸国で広くみられる教育観である。学生本人の負担といっても、学生本人が在学中にアルバイトなどで学費を支払うことは困難であり、学資ローンを借りて、卒業後に返済することになる。

もちろんこれらは理念的な捉え方で、実際には、多くの国ではすべて1つの負担というよりこの3つの負担を組み合わせている。たとえば、アメリカでは、個人主義的な教育費負担観が強いといっても、連邦政府の学生への経済的支援は、家計が負担する額を推定し、実際に必要な学費との差を支援する。つまり、家計も子どもの教育費についてある程度の負担をするべきという考え方が背景にある³。また、福祉国家論に大きな影響を与えたエスピノーアンデルセン(1990=2001)は、ヨーロッパ各国について、保守主義福祉国家と社会民主主義福祉国家に分けている。保守主義的福祉国

家は大陸ヨーロッパ各国とされている。ドイツやフランスもこのレジームに入っている。確かに、低額の授業料を徴収する南欧諸国と授業料無償の北欧諸国は異なっているが、ドイツやフランスは授業料無償という点では社会民主主義的レジームに入るため、ここでの類型とは異なっている。さらに、ヨーロッパ各国でも、スペインやイタリアなど南欧諸国では、家族主義的な教育観もみられ、低額の授業料を徴収する国が多い。

特に最近では、各国とも公的負担から私的負担、親負担から子負担へと移行している傾向にある。イギリスはかつては授業料無償で福祉国家の代名詞でもあったが、近年授業料を2回にわたり3倍に値上げするなど、急速に個人負担に移行している。この背景には、福祉国家主義を貫く北欧諸国などを除けば、大学進学者の増加に対して、公財政が逼迫しており、教育費の公的負担が難しくなっているという事情がある。しかし、授業料を高額にして、家計負担を重くすることは、教育機会に悪影響を与える恐れが強い。とくに、ただでさえ無理して教育費を捻出して我が子を進学させている低所得層にとって、これ以上の負担は難しい。このため、ローンによる返済という自己負担を採用する国が増えてきたのである。

2. 高等教育費の負担割合

実際にこれら三者あるいは四者の間で、どのよ

2 公的負担は、結局は納税者負担という意味では、国民に課せられる。ただし、教育を受ける当事者ではなく、非当事者（本人や家族が教育を受けていない）も負担することが想定されている。

3 アメリカでも学生支援制度が本格的に実施される1970年代前半までは親が子どもの高等教育の費用の大部分に責任を持つと考えられており、教育費は親負担主義であったという（Hearn&Holdsworth, 2004: 52）。

アメリカの学生支援では、経済的必要性（ニード）と支払い能力の2つが考慮されている点に大きな特徴がある。高学費の大学の方が、経済的必要性は高いとされる（Nelson, 1978: 241）。このため、学費が低いコミュニティ・カレッジの低所得層の学生より学費が高い私立大学の高所得層の学生の方が実際の受給額は高くなることもある（Creech & Davis, 1999）。

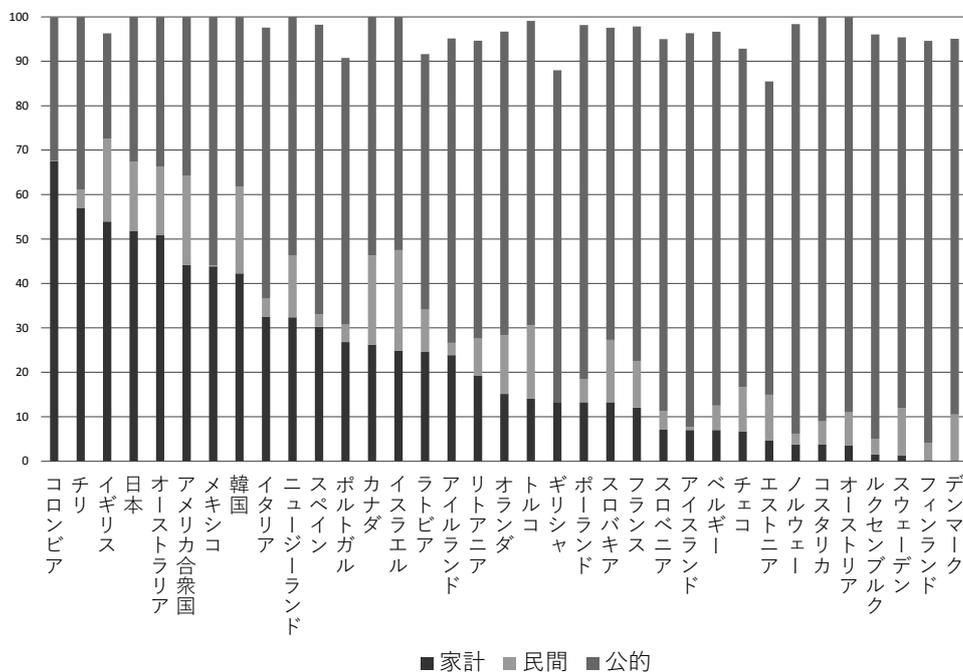
うに費用を分担するかは、理論的には決定できない。負担の根拠のひとつは費用であるが、高等教育の場合、費用の算定が困難という問題がある。大学は、教育だけでなく研究や社会貢献を行っている機関であり、しかもこれらは結合生産でなされる。とりわけ教育と研究は不可分であり、それぞれの費用を別々に算定することは実際上不可能である。このため、費用に基づく価格設定ができない。

このため、実際の教育費負担は、以上のような要素を加味して決定されており、国による相違が大きい。実際に高等教育に対してどの程度公的負担がなされているかについては、2019年のOECD加盟国平均（以下、2019年の統計の数字）の対GDP比0.9%に対して、日本は約0.5%で、OECD加盟国中最下位である。私的負担は1.0%で

OECD加盟国平均の0.5%の倍である。つまり公的負担と私的負担の割合は日本とOECD加盟国平均とは逆になっている⁴（OECD, Education at a Glance 2022）。

これに対して、日本はOECD加盟国の中で、高等教育費の家計負担の最も重い国の一つである。図1のように、日本は52%と、コロンビアやチリについて家計負担の割合が高い。イギリスやオーストラリアやアメリカ合衆国は個人負担主義の国であるが、近年授業料の値上がりが著しく、それに対して給付奨学金の拡充が追いついていないため、家計負担割合が高くなっている。また、韓国は、日本と同様家計負担割合が最も高い国の一つであったが、近年給付奨学金を強化するとともに、授業料の値上がりも収まっているため、家計負担の割合は低くなっている。

図1 各国の高等教育費の負担割合



(出典) OECD, Education at a Glance 2022.

4 この統計も大雑把な比較であることに十分留意する必要がある。詳細は不明であるが、国によって、カテゴリーや算出方法が異なる。

チリや日本や韓国で家計負担の割合が高いのはこれらの国で授業料に依存する私立セクターが高い割合を占め、さらにそれらの高等教育機関に対して、公的補助に乏しいためである。これに対して、図の右側には家計負担の低い国が並んでいる。デンマークやフィンランドやスウェーデンなどの福祉国家主義の北欧諸国の家計負担はほぼゼロである。

3. なぜ日本の高等教育費の公的負担は少ないのか

なぜ日本の高等教育費の公的負担は少ないのか。この点について、検討しよう。この理由として、まず第一に、政府財政自体が小さいことがあげられる。公財政支出のGDPに占める割合は、38.8%で、OECD諸国の中では、下位3分の1に属する(OECD, Government at a Glance 2021)。これに対して、福祉国家主義の北欧諸国やフランスでは、5割を超えている。逆に言えば、それだけ、大きな政府であるから、教育費の公的負担が可能になっている⁵。

次に、日本は、その小さい政府財政の中で高等教育費が占める割合が低いことがあげられる。政府財政の中で高等教育の占める割合は、1.6%で、OECD諸国の中で最低水準である(OECD, 2022)。このように、公財政自体が小さく、その中でも高等教育に対する支出が小さいという二つの要因のため、高等教育費の公的負担は、OECD諸国の中でも最低水準である。

4. 教育費の公的負担の根拠としての教育機会の均等

先に、教育費の負担主義は、教育観によることを示した。しかし、教育費を公的に負担する根拠は教育観だけによるのではない。その根拠は、なにより教育の機会均等に求められる。日本における教育機会均等については、憲法26条と教育基本法第4条に定められている⁶。さらに、国及び地方公共団体は、教育機会均等の実現のために学生支援の義務を負う⁷。

こうした教育機会の均等に基づく学生支援や教育の無償化は、日本だけではなく、国際的にも広く共有された考え方である。1966年の「国際人権規約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)は「第13条第2項C 高等教育は、すべての適当な方法により、とくに、無償教育の漸進的な導入により、能力に応じ、すべての者に対して均等に機会が与えられるものとする」と規定している。日本はこの条項に対して、2012年度批准し、高等教育の無償化は、国際公約として政府の努力義務となっている。

しかし、日本では、ごく近年まで教育の機会均等を求める声は大きくなかったといい。教育機会の均等のためにより多くの税を支出することには国民的合意が必要である。しかし、世論はこれに否定的である。濱中・矢野(2016)は、進学機会の格差是正を目的とした教育費の公費負担について、全国、東京、富山のいずれの調査でも、

5 ただし、近年では、社会保障費を加えらるとは小さな政府とは呼べない(田中 2018)。

6 憲法第26条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

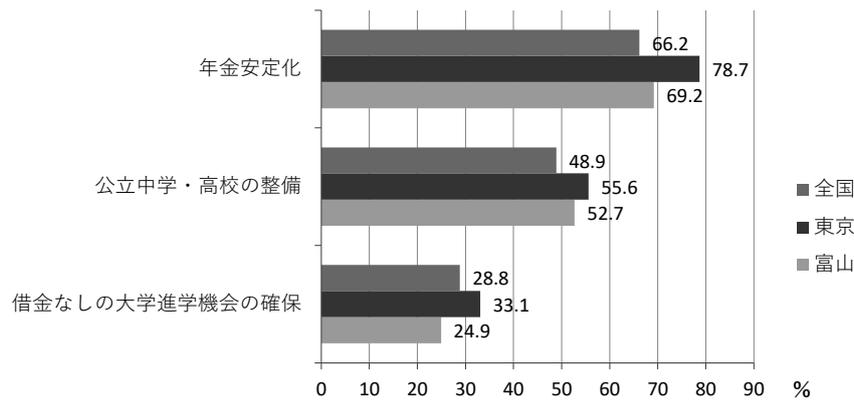
教育基本法第4条第1項 すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない。人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

7 教育基本法第4条第3項 国及び地方公共団体は、能力があるにもかかわらず、経済的理由によって修学が困難な者に対して、奨学の措置を講じなければならない。

2割から3割程度の支持が得られないことを明らかにした。また、公費支出の目的として「借金なしの大学進学機会の保証」も図2のように、同じく3割程度の支持しか得られていない。

なお、税との関連を問わない高等教育の無償化に対しては、半数以上の賛成が得られている⁸。このことは、税の使途として、高等教育が支持されていないことを示している。

図2 増税による施策強化を支持する者の比率



(出典) 矢野・濱中・小川 (2016) 49頁の表より作成。

5. 教育費の家計負担主義とその問題点

現在の日本の教育費負担観は、家族主義＋個人主義＋福祉国家主義の3つの教育観が混合したものである。ただ、その比重が異なる。伝統的には、家族主義的教育観が非常に強い。先の調査を実施した矢野・濱中・小川 (2016) は、現在の日本社会は当事者性と教育優位家族によって成り立っていることを示している。つまり、教育を受ける当事者は教育に優先して費用を払うが、「見知らぬ他人の子」(矢野 2001: 56-58)に対して、税による費用負担はしたくない。こうした利己的な教育費負担観から利他的な負担観に転換するのはきわめて難しい。

こうした背景には、日本における教育費の負担の家族主義の強固な基盤がある。このため、教育費も親が負担するのが当然であるという考え方が続いてきた。こうした教育観による教育費の家計負担の考え方がいかに強いのか。私たちの実施した「高卒者の保護者調査」(2020年)によれば、図3のように、「大学や専門学校への進学にかかる学費について、卒業まで学費や生活費は親が負担するのが当然だ」という意見について、8割が支持している。また、所得階層の差はあまりない。

また、子、孫への教育資金に対する相続税は1,500万円まで非課税となっているが、この制度は現在累計で1.8兆円規模となっている(財務省2022年「相続税・贈与税説明資料」)。これは税金として負担するより、孫のために教育費を使うことで節税しようとする点で、日本の親の教育費負

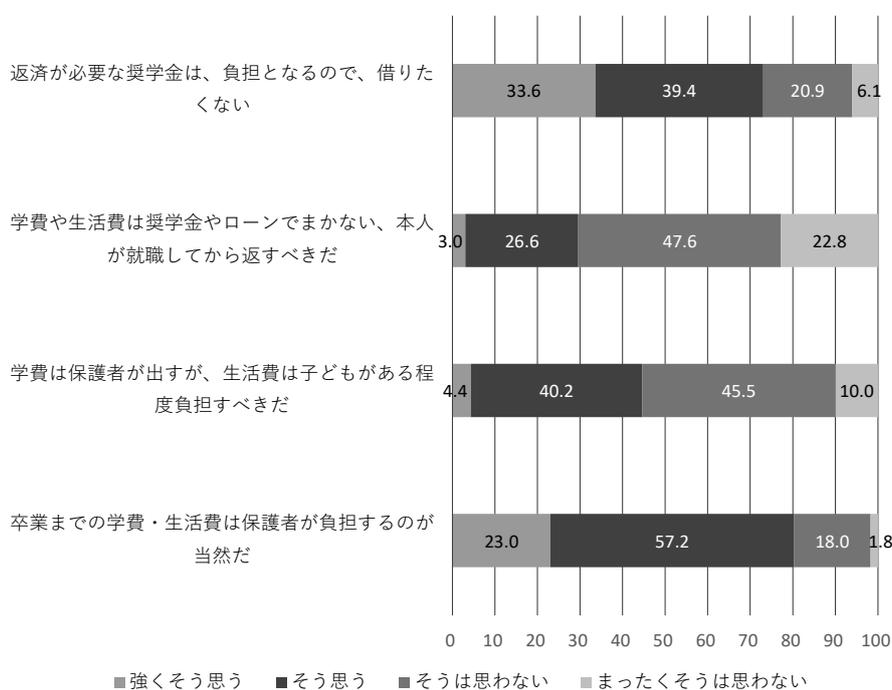
⁸ たとえば、「高等教育を含む教育無償化を憲法に明記すること」に賛成62.0%、反対30.4%(産経新聞・FNN調査2017年6月19日)

担主義の強さを示している。

この教育は親の責任であるという教育観は、「教育は社会が支える」という教育観とは正反対の立場と言っている。つまり、教育費を公的に負担する必要はないという考え方に結びついている。特にすべての者が進学するわけではない大学教育

費は、私的に負担すべきだという考え方が強くなる。こうした教育費負担の家族主義から、教育費の負担論は日本ではあまり大きな問題として考えられていなかった節がある。このため、教育費の負担問題はあまり政策課題として俎上に上がることが少なかったと思われる。

図3 大学や専門学校への進学にかかる学費について、卒業まで学費や生活費は親が負担するのが当然だ



(出典) 科研費 平成31-35年度 (2019-23年度) 基盤研究(B)「学生への経済的支援の効果検証に関する実証研究」(研究代表 小林雅之)による高卒者保護者調査2020年。

しかし、この教育費の親負担主義は、「無理する家計」を生み出している。無理する家計とは、わが子のために他の家計支出を節約し、将来の教育費のために貯蓄あるいは学資保険などに回す家計を指す。こうした無理する家計の存在が、逆に日本では、教育費の公的負担が少ないことを問題として顕在化させてこなかったと考えられる⁹。

しかし、授業料が値上がりが続けたにもかかわらず、家計所得はむしろ低下傾向にあり、その結果、家計の教育費負担はますます重くなり続けている。これ以上教育費を家計に依存することは難しい。特に低所得層では家計負担だけでは教育費を捻出するのは限界がある。

また、少子化の原因の一つとして、家計におけ

9 詳しくは、小林 (2008, 2009) を参照されたい。

る教育費の負担が重いことは、多くの調査結果に示されている。たとえば、内閣府の「平成26年度結婚・家族形成に関する意識調査」調査によれば、理想の子供数を持たない理由として「将来の教育費が心配」は54.7%、次いで、「育児にかかる費用が心配」は50.9%、「経済的に難しい」は43.8%と教育費に関連する理由が最も高くなっている。

このように、教育費の親負担主義は、様々な問題を生み出しており、このまま推移すれば、さらに問題は大きくなることが懸念される。

6. 教育費公的負担の増大のために

ここまで日本の教育費の家計負担主義の強さとその問題点を検討した。とくに、家計負担主義が限界に来ており、低所得層に対する教育費負担の軽減や無償化の施策が急速に導入されている。はたして、教育費公的負担の増大の方向に転換するのであろうか。

教育費公的負担への転換を促す鍵はいくつかある。まず、教育機会均等について、人的資本論による投資的な論拠がしばしば主張されるようになった。すなわち、教育投資の見地から、教育費の公的負担の論拠は、人材養成・経済成長のために、生産性の向上・効率化に寄与する教育に投資することが必要だという論拠である。高等教育が社会経済的効果を持ち、当事者だけでなく、社会全体が利益を享受できることを示すことで世論を変える可能性である（濱中 2016: 103-106）。

これに関連して、教育費の公的負担の論拠として、教育の外部性（外部効果、外部経済）もあげられる。外部性が存在する場合、市場機構に委ね

ると誰も費用を負担しないため、外部性の分だけ供給は過少になる。このため、その分だけ公的負担する必要がある。教育の外部性には読み書き計算のような基礎教育だけでなく、大卒者の存在によって、周囲の者の生産性の向上することや教育を受けたことによる健康増進・犯罪減少、労働移動・ミスマッチの緩和（失業の防止）などがあげられる。また、教育の公共性（準公共財としての教育）や社会的共通資本としての教育（宇沢 1998, 2000）も教育費の公的負担の根拠とされる¹⁰。

しかし、ここで問題となるのは、多くの場合、外部性や公共性はもともと市場を通じないため費用を算出することはできず、外部性に応じた費用負担は現実には不可能であることである。したがって、実際には、こうした理論的根拠によるのではなく、公的負担がなされている。

このように、教育費の公的負担とりわけ高等教育費の公的負担について、現在まで、国民的合意が形成されているとは言い難い。さらに、これについては、医療・福祉・年金など、他の費用負担との関連で論じる必要があり、教育以外の幅広い観点からの検討が必要とされ、高度な政治的論争点となる。

教育費の公的負担に多くを求められない現在、育英奨学団体の給付奨学金や大学への寄付など民間資金の活用も重要である。このためには、寄付税制や大学の資金運用の緩和などの政策が求められる。現在もこうした制度はあるもののまだ十分とは言えず、さらにいっそうの活用策を検討する必要がある。

さらに、高等教育の公的負担の増加や民間からの寄付の増加のためには、教育の公共性を高めることで大学への社会の信頼を強める必要がある。このためには、大学は公共性と社会的貢献を高め

10 これらについて、詳細は小林(2022)を参照されたい。

ること、とりわけアカウンタビリティと透明性の確保と情報公開が何より求められている。これら

については、まだあまり進展しているとは言いがたく、今後の重要な課題である。

参考文献

宇沢弘文（1998）『日本の教育を考える』 岩波新書。

宇沢弘文（2000）『社会的共通資本』 岩波新書。

エスピノーア・アンデルセン（岡澤憲英・宮本太郎監訳）（1990=2001）『福祉資本主義の三つの世界－比較福祉国家の理論と動態－』 ミネルヴァ書房。

小林雅之（2008）『進学格差』 筑摩書房。

小林雅之（2009）『大学進学の世界』 東京大学出版会。

小林雅之（2022）「国際比較から見た教育機会と教育費負担論」 宇佐見耕一・小谷眞男・後藤玲子・原島博編 『世界の社会福祉年鑑 2022』 旬報社 95-108頁。

田中秀明（2018）「高等教育費の公的負担と学生支援」 『高等教育研究』 21集, 147-170。

濱中淳子（2016）「情報は教育世論を変えるか」 矢野眞和・濱中淳子・小川和孝所収。

濱中淳子・矢野眞和（2016）「世論にみる教育劣位社会」 矢野眞和・濱中淳子・小川和孝所収。

矢野眞和（2001）『教育社会の設計』 東京大学出版会。

矢野眞和・濱中淳子・小川和孝（2016）『教育劣位社会 教育費をめぐる世論の社会学』 岩波書店。

Creech, Joseph D., & Davis, Jerry Sheehan. (1999). Merit-Based versus Need-Based Aid. In J. E. King (Ed.), *Financing a College Education: How It Works, How It's Changing* (pp.120-136): American Council on Education/ Oryx Press.

Hearn, J. C., & Holdsworth, J. M. (2004). Federal Student Aid. In E. P. St. John & M. D. Parsons (Eds.) *Public Funding of Higher Education: Changing Contexts and New Rationales* (pp.40-60). Johns Hopkins U. P.

Nelson, Susan C. (1978). Financial Trends and Issues. In D. W. Breneman & C. E. Finn Jr. (Eds.), *Public Policy and Private Higher Education* (pp.63-142): Brookings Institution.

特集 3

奨学金返済や教育費の負担軽減を求めて

いけだ けいすけ
池田 圭佑 ●労働者福祉中央協議会・部長

労働者福祉中央協議会（略称：中央労福協）では、2015年度より多重債務や貧困問題の延長線上の課題として奨学金問題を位置づけ、①有利子から無利子へ、貸与から給付へ、②無理のない返済制度への改善と負担軽減、③学費を含めた教育費の負担軽減を目指し、様々な団体や関係者と連携し、世論喚起や政策・制度の改善に向け取り組んできました。

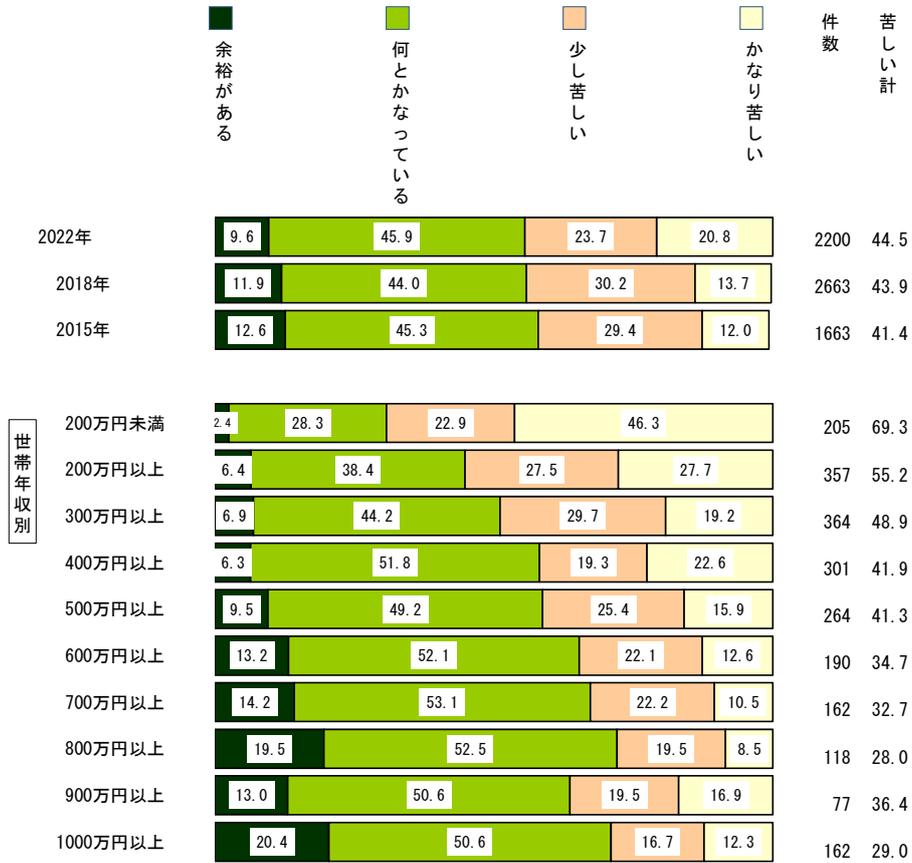
その結果、2017年には給付型奨学金制度が創設され、2020年には大学等修学支援制度が導入されましたが、その対象者がこれから大学等で学ぶ低所得世帯の学生に限定されており、さらなる制度の改善が求められます。

中央労福協では、労働調査協議会のご協力のもと「奨学金や教育費負担に関するアンケート調査」を2015年、2018年と実施しており、2022年9月に4年ぶりとなる調査（以降、2022年調査）を実施しましたので、調査結果のポイントをご紹介します。

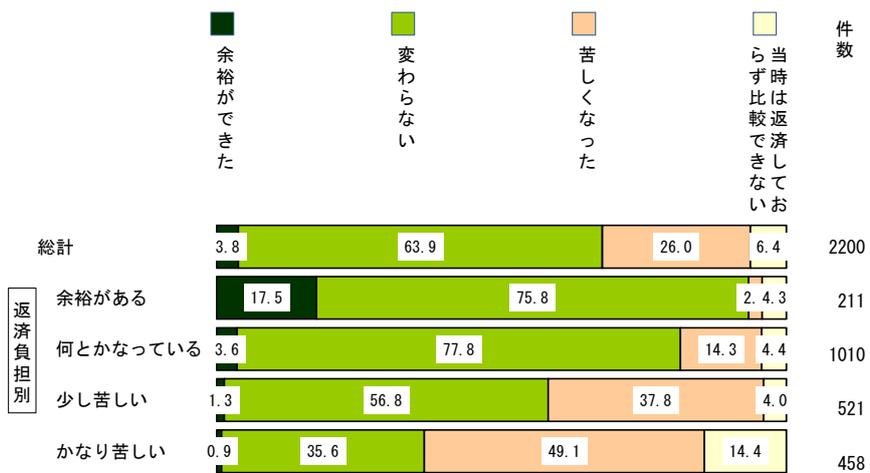
コロナ禍は生活が もともと苦しかった方を 更に苦しめることに

アンケート調査では、2015年調査から継続して奨学金返済の苦しさについて聞いており、「少し苦しい」「かなり苦しい」の＜苦しい＞の割合は毎回40%台で推移していますが、2022年は「かなり苦しい」（20.8%）の比率が高まっています。また、コロナ前と比べた返済状況では「変わらない」が6割強と多いものの、「苦しくなった」が26.0%と4人に1人みられ、コロナによる影響も一定程度確認できます。この結果から、コロナ禍は生活がもともと苦しかった方を更に苦しめることになったことが予想されます。

返済の負担感



返済負担感別のコロナ前と比べた返済状況

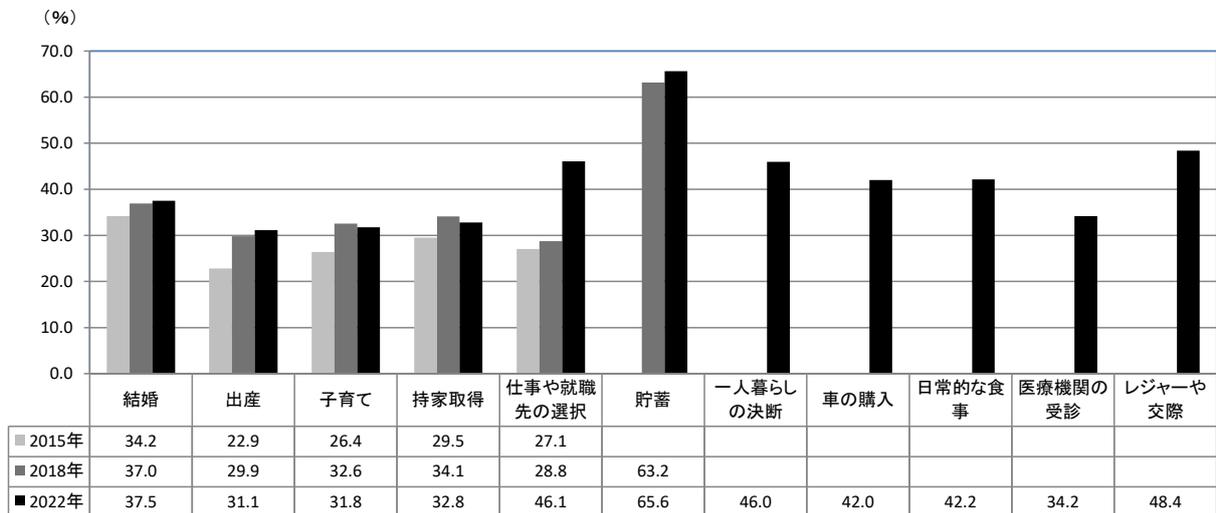


返済負担は“日頃の食事”や “医療受診”など日常生活にまで

生活設計に関する奨学金返済の影響では、結婚や出産といったライフイベントにおいては、[結婚]で<影響している>が4割弱、[出産]と[子育て]、[持家取得]は3割強など、これまでの調査と大きく変わらない結果が確認されています。

また、2022年調査では、日常的な生活に関する項目も追加し、<影響している>の比率は[レジャーや交際]で5割弱、[日常的な食事]で4割強、[医療機関の受診]も3割強を占めています。これらの結果、奨学金の返済の影響は生活の基本的な要素にすら及んでいることが明らかとなりました。さらに、この傾向は借入額が大きい人ほど強まることになります。

奨学金返済による生活設計への影響



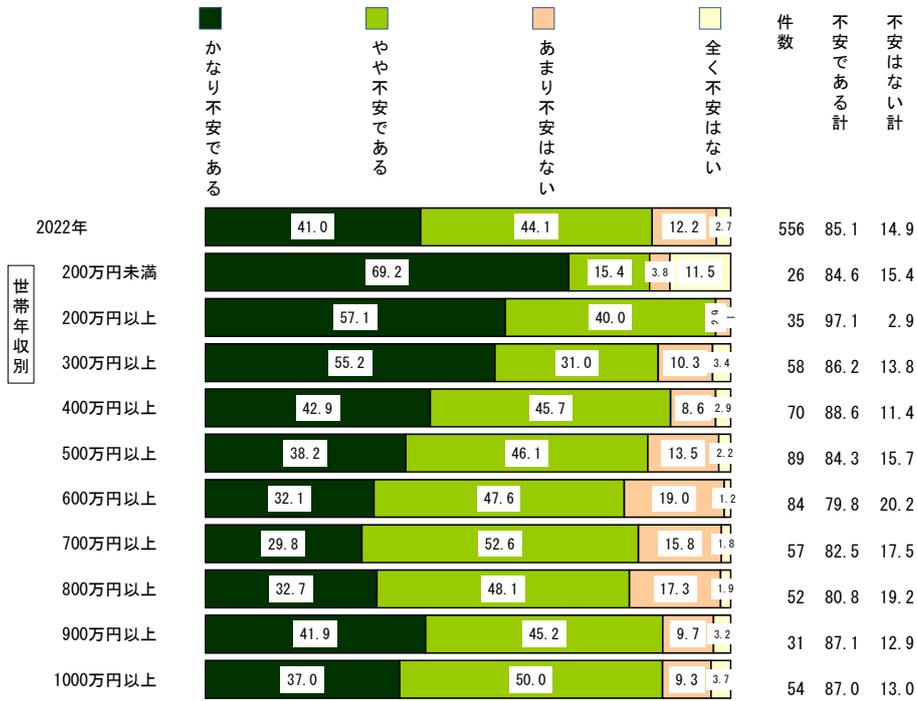
教育費の将来にも 不安を感じる人が多数。 収入の低い層ほど強い不安感

教育費の将来に対しては「不安である」という人が8割台半ばに及び、世帯収入の低い層ほど不安感は強くなっています。物価が急激に高騰し賃上げが進まない社会情勢と相まって、子育て世帯は更に厳しい状況にあることが浮き彫りになっています。

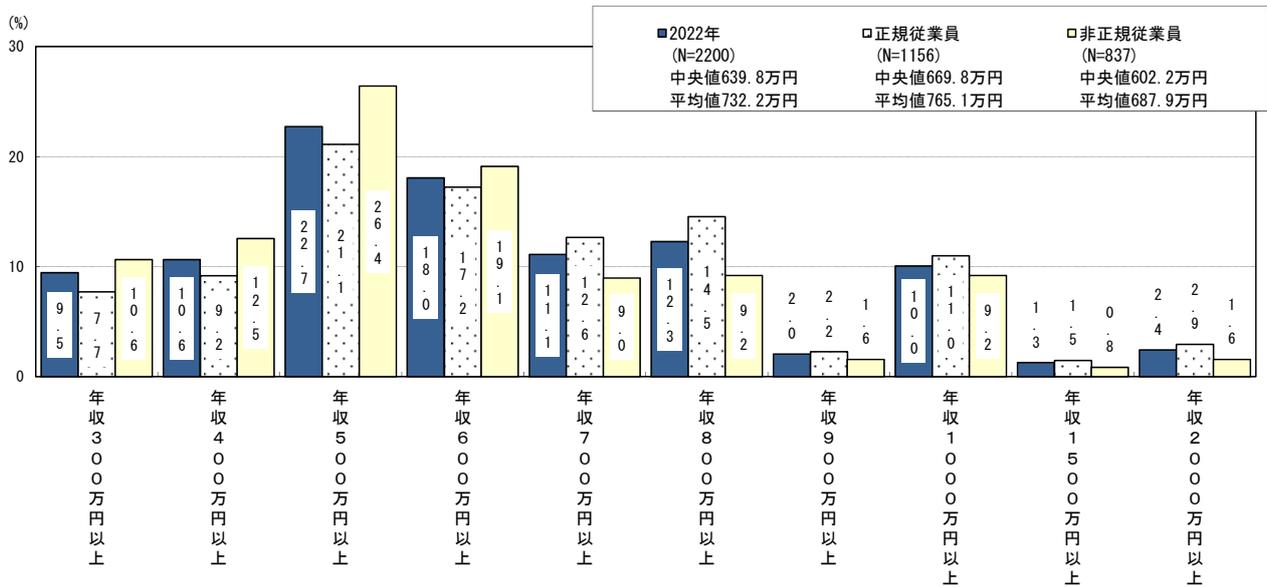
出世払い型奨学金は 国民が納得できる返済水準を

政府の方針として、出世払い型奨学金の検討が進んでいます。2022年調査で出世ということに対する認識をたずねてみたところ、出世したと思える金額は人によるばらつきはあるものの、平均で732万円に達し、雇用形態によらずいずれも平均650万円を超える結果となりました。単に後払い方式というのではなく、“出世払い”というのであれば、返済水準を国民が納得できる水準に設定する必要があります。

将来の教育費負担への不安度（子どものいる人）



出世したと思える年収水準金額（分布）



奨学金返済負担軽減のための税制 支援の実現を！保護者の教育費 負担軽減のための減税を！

大学等修学支援法案が成立した際の国会の附帯決議において、「独立行政法人日本学生支援機構が行っている貸与型奨学金について、・・・返還負担軽減のための税制など、返還困難者の救済制度の在り方の検討に努めること」（参議院文科学委員会 2019年5月9日）が全会一致で決議されています。国会の意思でもあることから、その速やかな実現を求めます。

コロナ禍による家計収入の減少は、低所得者層だけでなく、中間層にとっても大きな経済的ダメージとなっています。保護者の教育費負担の増大はコロナ禍の長期化によってさらに拍車がかかることが想定されます。教育費負担軽減のための政策減税を行うことは、コロナ禍からの経済回復策としても政策効果が高くなります。

このため、教育費税額控除を新設し、大学、専門学校等に通う扶養者がいる場合、所得制限、年齢制限を設けずに適用することを求めます。

奨学金・教育費の負担について ～あなたの想いを 聞かせてください～

中央労福協ウェブサイト「あなたの想いを聞かせてください」には、年収の壁によりこれらの制度の支援を受けられない人やすでに奨学金を返済している人から多くの「不満」や「不公平感」の声が寄せられています。当事者の方々の声を受けて、奨学金返済者や保護者の教育費の負担を軽減する税制支援（減税）の実現をめざします。

将来的な高等教育の漸進的無償化や無理のない奨学金返済制度への改善につなげていくためにも、少しでも不公平感をなくし、みんなが負担軽減を実感できる政策支援が喫緊の課題です。現状を打開する一歩として、私たちのアクションにご参加ください。

「教育費や奨学金返済の負担を軽減する税制支援」
についてあなたの想いを聞かせてください！

投稿はコチラから⇒



次世代の船員を応援する 全日本海員組合の奨学金制度

さいとう ひろし
齋藤 洋

●全日本海員組合・総務局長

全日本海員組合奨学金制度は、船員職業を志す学生・生徒に奨学金を貸与する制度です。

日本海運・水産産業の持続的発展、優秀な海技者の育成、資質の向上を目的として創設しました。

1. 労働組合初の奨学金制度

全日本海員組合奨学金制度（以下、海員奨学金制度）は、2009年11月に開催された第70回定期全国大会の論議を通じて、2010年4月からの実施が決定され、この方針に基づき立ち上げた「奨学金制度検討ワーキンググループ」で検討を進め、制度全般の取りまとめを行いました。

その後、中央執行委員会での審議・承認および全国評議会の機関決定など実質的な準備を経て、労働組合初の奨学金制度を創設することになりました。

海員奨学金制度創設の背景には、

①2007年7月20日に施行された「海洋基本法」で、国際海洋法条約に基づく日本の海洋権益に関する基本法として、海洋産業の健全な発展などの基本理念、海上輸送の確保や離島の保全等などの基本的施策が制定されたこと。

②翌2008年7月に成立した「トン数標準税制」導入に伴い、同税制の適用を受ける場合は、外航日本籍船及び外航日本人船員を計画的に増加し、外航日本人船員の計画的な養成を図る計画であるかが、認定基準として義務付けられたこと。

③その前段として、国土交通大臣が「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」で目標とする、安定的な国際海上輸送を確保するための必要規模が、外航日本船舶は約450隻、外航日本人船員は約5,500人とされた一方で、現状を踏まえれば、必要規模を短期間で達成することは困難であることから、当面の取り組みとして、外航日本船舶の隻数を平成20年度からの5年間で2倍、外航日本人船員の人数を10年間で1.5倍に増加させるとの数値目標が掲げられたこと。

④また、安定的な国内海上輸送を確保するためには、内航船員の将来見通し試算で5年後に約1,900人、10年後に約4,500人程度が不足する可能性があることとされたため、5年後、10年後に船員不足が生じることのないよう内航船員の育成および確保を図ることの目標が示されたこと。

など、日本人船員の育成・確保が喫緊の課題であったことが挙げられます。

奨学金制度を労働組合自らが取り組むに当たって、法的な制約や問題点の有無など、関係省庁や関係機関へのヒアリングなどを通じて検討を重ね、本組合の奨学金制度が問題なく実施できることを確認しています。また、奨学金制度の運営に要する資金は必要資金を予算化し、本組合における最高意思決定機関である定期全国大会で承認の上、「共済給付会計」を経て「雇用安定・教育基金会計」へ配分することで、会計処理上の正確を期することとしています。

2. 海員奨学金制度の運用・実務

海員奨学金制度は、全国の船員養成機関である商船・水産系大学6校、海技教育機構が管轄する海上技術学校・短期大学校並びに海技大学の8校、水産系高等学校43校（専攻科を含む）の航海・機関系学部・学科に在学する学生・生徒を対象としています。

定員は、上記対象校の対象者が属する各学年の15%以内（その数が4人に満たない場合は4人）を基本とし、特に船員就職率が高い船員養成機関については、中央執行委員会の議を経て増員することができることとしています。

奨学金の申請諸手続きや貸与、さらには卒業後の返還管理などについては、個人情報の管理や日常的な書類手続きおよび金銭出納などの作業があり、組合本部の総務局内に「奨学金制度運営管理部」を設置し、これら諸作業を一元管理することで、制度運営の円滑な管理を組合本部が主体的に行い、全国6ブロックの地方支部に設置した「奨学金制度地域検討委員会」が、学校と学生・生徒の実情などの把握に努めることで、役割分担を行

い連携を図っています。

船員を目指しながら経済的問題を抱える学生が、学業に専念できる環境整備の一助とするため、円滑な制度運営に取り組み、そして卒業後に船員となれるよう職域開拓を行うことも運動論として必要で、海運・水産業界の経営者には積極的な後継者確保（採用）を求めていきたいと考えています。

3. 奨学金の申請・貸与・返還

海員奨学金制度は、採用時の申請手続きから奨学金の貸与、奨学生の異動手続き、卒業時の手続きまで、奨学生が在学中の手続き全てを学校長経由で行います。

特に年4回（各3ヵ月分）の奨学金貸与は、本組合から各校が開設する口座に一括して振り込み、学校から各奨学生に渡して頂くため、当奨学金制度に対する学校側のご理解と、実務担当者のご協力が無ければ成立しません。



海員奨学金制度は、組合員の貴重な組合費を原資とする制度であって、奨学金の貸与は返還が基本になります。

卒業後は、「奨学金返還計画書」によって、毎月貸与奨学金月額50%以上を返還することになりますが、本組合と労働協約を締結（労使関係）している会社では、殆どすべての会社でユニオンショップ協定を結び、会社の所属する船舶に乗り組む船員は本組合の組合員でなければならないとする取り決めがあり、組合員になると毎月一定額の組合費を納入して頂くことになりますが、奨学生については、納入組合費相当額が貸与された奨学金の一部として返還されたものとみなされる「組合費充当返還」の制度が適用されます。

4. 奨学生の採用実績

- ①創設後13年間で1,523名を採用して1,261名が既に卒業しました。
- ②卒業後は、更に上級船員養成機関に進学した者174名。
- ③外航・水産・内航各社は元より、海上自衛隊、

海上保安庁、水産庁取締船などの船員987名。

- ④造船業、港湾荷役・運送業などの陸上職100名など、各界で活躍しています。

5. 船員を目指す若者に エールを送る

船員を目指して全国の船員養成機関に入学する多くの人たちがいますが、授業料を払えないなど色々な理由で、学業を断念せざるを得ない学生・生徒が相当数いるとの調査結果があります。

せっかく海に夢を託そうと決心した若者が、志を果たせるようにお手伝いできればとの思いで全日本海員組合奨学金制度は創設されました。

もちろん貴重な組合費を使用しての奨学金制度であって、第70回定期全国大会の決定を受けて取り組んでいます。本日現在においても残る課題である「船員不足」を解消することが大きな目的です。

船員不足の解消を図ることで日本海運・水産産業の持続的発展に寄与し、結果的に本組合の使命である「組合員の長期的雇用の確保」に繋がるものと信じています。

次号の特集は

「勤労者の生活の現状と今後の課題（仮題）」の予定です。

NTT労組自治体議員団統一調査 「新型コロナウイルスと デジタル化に関するアンケート」

情報労連・NTT労組自治体議員団

ここでは2022年3～6月に情報労連・NTT労組自治体議員団から発表された「新型コロナウイルスとデジタル化に関するアンケート」の一部を抜粋して紹介する。なお、本調査は自記入式のアンケートで実施し、情報労連・NTT労組自治体議員団に所属する議員84名（首長を除く）が、選出選挙区（市区町村）在住等の住民各50名（計4,200名）から回答を得ることを目標に取り組み、期日までに有効回収された3,184名の回答を集計した。有効回収率は75.8%である。

目次

調査結果の要約 → **本号掲載分**

序章 調査実施の概要

第1章 現在の生活について

1. 生活満足度
2. 新型コロナウイルスに関する不安
3. 医療機関での受診状況
4. 新型コロナウイルス感染症拡大以後の変化

第2章 コロナ禍と子育て・介護について

1. 子育てへの影響
2. 介護への影響

第3章 コロナ禍と働き方について

1. 新型コロナウイルス感染症拡大以前の
就労状況

2. 世帯総収入の変化

3. 仕事や収入に関する不安

4. コロナ禍による働き方の変化

第4章 コロナ禍と学生生活について

1. 現在の通学状況
2. 学生生活への影響
3. 今後の授業形式への希望

第5章 ICTの利用とデジタル化の進展について

1. 情報通信機器の保有状況
2. 情報収集のために利用している媒体
3. 生活サービスの利用状況
4. デジタル化をすすめるべきこと
5. デジタル化のメリット
6. デジタル化への不安
7. 医療・教育のオンライン化への不安

調査結果の要約

本調査は、情報労連・NTT 労組自治体議員団に所属する議員 84 名（首長を除く）が、選出選挙区（市区町村）在住等の住民各 50 名（計 4,200 名）から回答を得ることを目標に実施し、有効回収が 3,184 件で、有効回収率は 75.8%である。

回答者の性別は、男性が 56.2%、女性が 42.6%、平均年齢は 51.4 歳である。

本人の職業は、会社員（公務員）が 6 割を占めるが、そのうち「フルタイム」（48.0%）が 5 割弱、「パートタイム」（10.6%）が 1 割である。無業では「退職・リタイア」（9.4%）、「主婦・主夫」（8.2%）ともに 1 割弱である。この他、「自営業」（6.3%）「学生」（4.4%）、「会社役員」（3.7%）の順となっている。

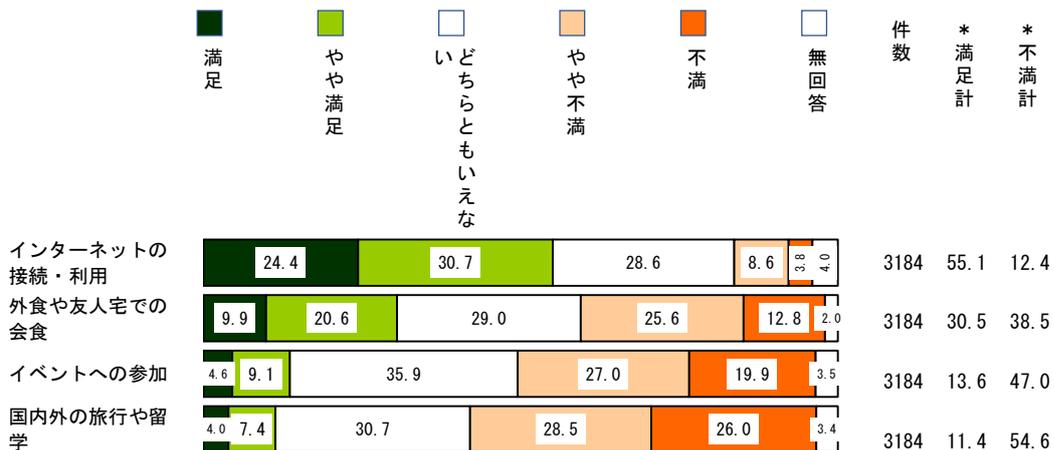
居住地は、「政令市・大都市圏以外の市町村」（33.2%）が 3 分の 1 を占め、＜関東、近畿、中京以外の政令都市圏＞（29.0%）が 3 割、＜関東大都市圏＞（16.4%）と＜近畿大都市圏＞（12.1%）がともに 1 割台、＜中京大都市圏＞（6.3%）が 1 割未満である。

第 1 章 現在の生活について

- 生活満足度について、生活時間に関する＜満足＞の比率は、[家族と過ごす時間]（54.8%）と [休養・くつろぎの時間]（52.8%）、[一人で過ごす時間]（51.7%）で 5 割強、[趣味や娯楽にける時間]（46.9%）と [交際や付き合いにける時間]（37.8%）で 4 割前後を占め、いずれも＜不満＞の比率を上回っている。

生活行動に関する＜満足＞の比率は、[インターネットの接続・利用]（55.1%）で半数を上回る一方、[外食や友人宅での会食]（30.5%）では 3 割、[イベントへの参加]（13.6%）、[国内外の旅行や留学]（11.4%）では 1 割にとどまり、それぞれ＜不満＞を下回っている（第 1 図）。

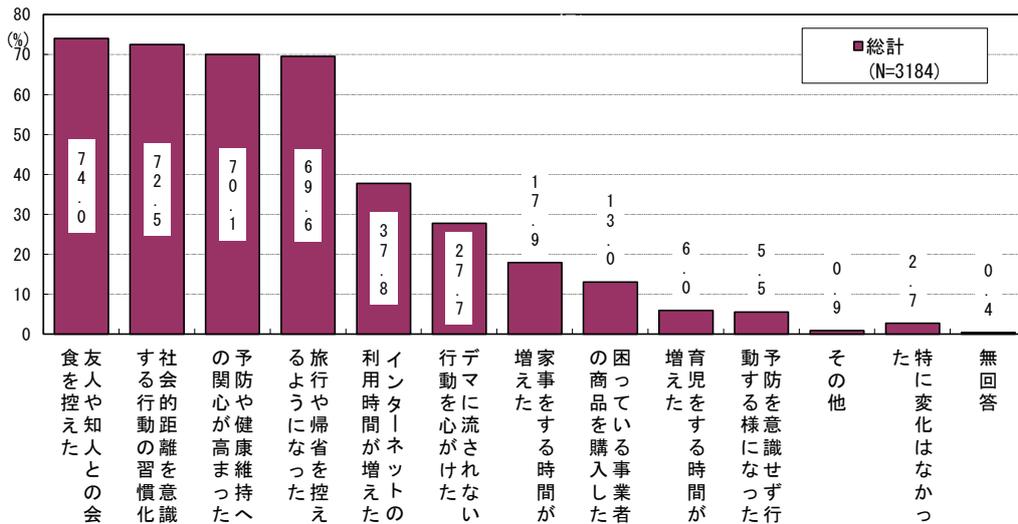
第 1 図 生活行動への満足度（総計）



- 新型コロナウイルスに関する不安について、＜不安＞の比率は、[家族の感染による健康状態の悪化]（69.9%）と [自分の感染による健康状態の悪化]（63.3%）で 6 割台、[感染しても適切な治療が受けられない]（54.9%）と [感染が懸念されても適切な検査が受けられない]（51.0%）で 5 割台を占める。
- 医療機関での受診状況について、新型コロナウイルス感染症拡大（2020 年 2 月）以降、「受診を控えたまま過ごした」が 7.3%、「受診を延期したことがある」が 17.9%みられる。

- 新型コロナウイルス感染症拡大以後の変化について、意識や行動の側面をみると、「友人や知人との会食を控えるようになった」(74.0%)、「社会的距離を意識する行動が習慣化した」(72.5%)、「予防や健康維持への関心が高まった」(70.1%)、「旅行や帰省を控えるようになった」(69.6%)が7割前後で上位項目となっている。「インターネットの利用時間が増えた」(37.8%)は4割弱みられる(第2図)。
人間関係の変化については、「新たな出会いが減った」(53.1%)の<そう思う>比率が5割強、「友人や知人との関係に距離ができた」(43.9%)が4割強を占め、それぞれ<そう思わない>を上回っている。

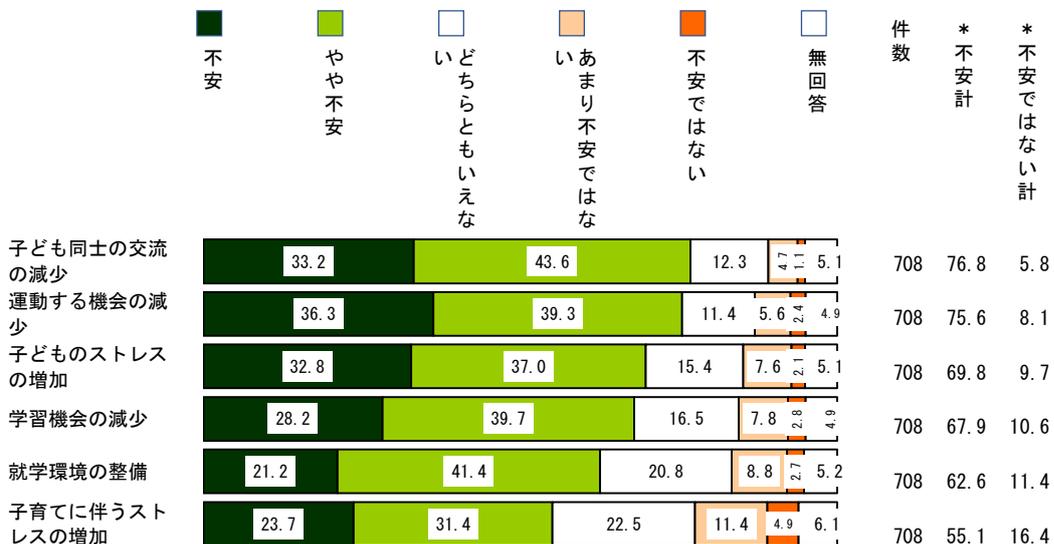
第2図 新型コロナウイルス感染拡大(2020年2月)以後、意識や行動変化の有無(複数選択)



第2章 コロナ禍と子育て・介護について

- 子育てへの影響について、<不安>の割合は、「子ども同士の交流の減少」(76.8%)と「運動する機会の減少」(75.6%)ではそれぞれ4人に3人にのぼり、<不安ではない>は1割に満たない。また、「子どものストレスの増加」(69.8%)や「学習機会の減少」(67.9%)、「就学環境の整備」(62.6%)、「子育てに伴うストレスの増加」(55.1%)でも<不安>は5~7割を占め、<不安ではない>を大きく上回っている(第3図)。

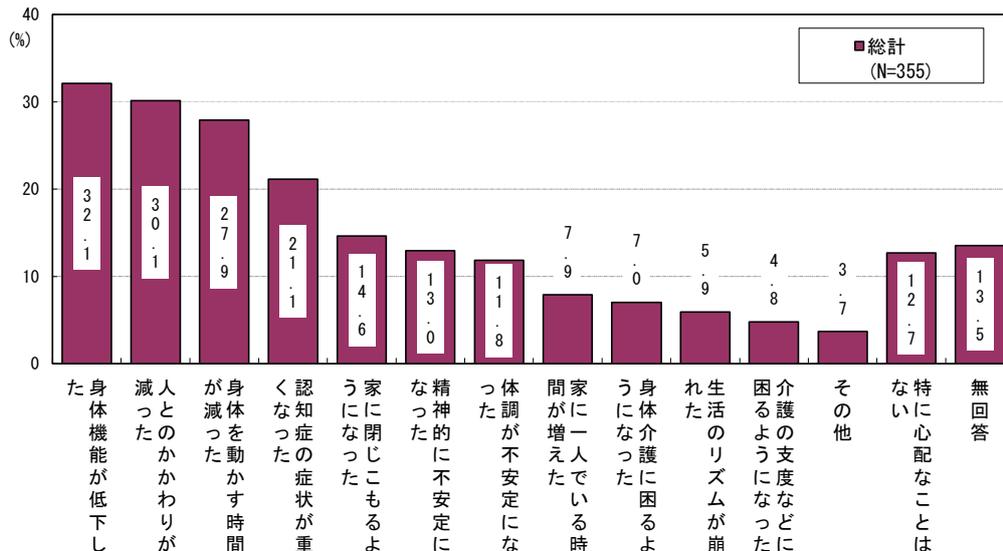
第3図 臨時休校、学級閉鎖、外出自粛等による子育てへの影響についての不安(未就学から中学生までの子どもがいる方、総計)



- 介護への影響のうち、介護関連のサービスや施設、支援の利用の変化について、「利用に変わりはない」が22.5%にとどまり、具体的な変化としては「入所施設での面会ができなくなった」が35.8%で最も多く、それに次いで「入所施設での面会に回数や時間の制限が設けられた」が27.3%などとなっている。

要介護家族についての心配事は、「身体機能が低下した（筋力が落ちた、歩行しにくくなった、転倒しやすくなった等）」（32.1%）が3割強で最も多く、これに「人とのかわりが減った」（30.1%）、「身体を動かす時間が減った」（27.9%）が3割前後、「認知症の症状が重くなった」（21.1%）が2割で続いている（第4図）。

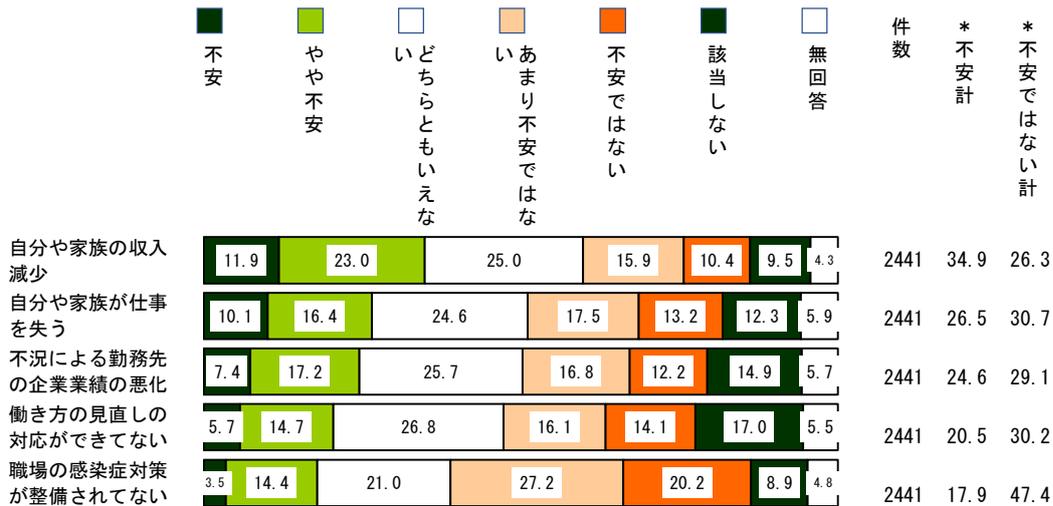
第4図 介護を要する家族について特に心配なこと（要介護家族がいる方・3つ以内選択）



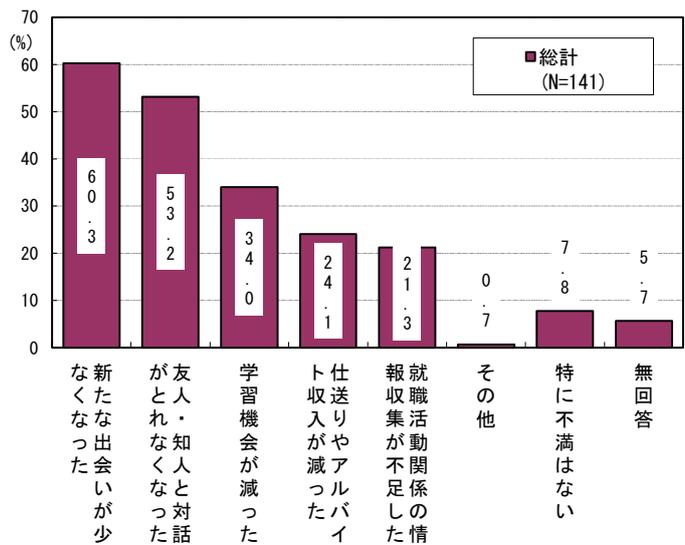
第3章 コロナ禍と働き方について

- 新型コロナウイルス感染症拡大以前の就労状況は、「現在と同じ職」が72.3%と多数を占め、「現在と異なる職」は6.7%である。女性の29歳以下や30代前半といった若年層やパートタイムの場合、「現在と異なる職」が1~2割台と他に比べて多い。
- 世帯総収入の変化について、2019年と比較したとき、この2年間の世帯の総収入は「だいたい同じ程度」が62.1%と多数であるが、<増えた>が5.7%にとどまる一方、<減った>が26.9%と4人に1人を占める。<減った>の比率は、自営業で5割台半ば、パートタイムで4割弱、コロナ禍以前は現在と異なる職に就いていたケースで5~6割と目立つ。
- 仕事や収入に関する不安について、[自分や家族の収入減少]は<不安>（34.9%）が3割台半ばを占め、<不安ではない>（26.3%）を上回っている。[自分や家族が仕事を失う]と[不況による勤務先の企業業績の悪化]、[在宅勤務など働き方の見直しへの対応ができていない]は<不安>が2割台にとどまり、<不安ではない>が3割でやや上回っている。パートタイムと自営業では自分や家族の[収入減少]や[失業]への不安が多くみられる（第5図）。
- コロナ禍による働き方の変化について、「変化はなかった」が25.3%みられるが、具体的な変化としては「オンラインでの会議や打ち合わせが増えた」が32.5%で最も多く、これに「出張や出先での打ち合わせが減った」（28.9%）、「職場の人とのコミュニケーションが減った」（26.5%）が3割弱で続いている。

第5図 仕事や収入への不安（無業あるいは学生以外の方、総計）



第6図 新型コロナウイルスによる学生生活への影響（学生の方・複数選択）



第4章 コロナ禍と学生生活について

- 現在の通学状況は、「週に2日以上通学している」が67.4%で最も多く、「ほとんど通学していない」は7.1%である。
- 学生生活への影響は、「新たな出会いが少なくなった」が60.3%で最も多く、これに「友人・知人とコミュニケーションがとれなくなった」が53.2%と続き、人間関係上の影響が生じたと感じた学生が多数を占めていることがわかる。そのほか、「学習機会が減った」が34.0%、「仕送りやアルバイト収入が減った」が24.1%、「就職活動に関する情報収集や準備が不足した」が21.3%と、学生生活への影響は広範囲にわたる（第6図）。

- 今後の授業形式への希望については、「オンライン形式とオフライン（対面・集合）形式を両方で行う」が53.2%と半数を占めるなか、「ほとんどはオフライン（対面・集合）形式で行う」（26.2%）が「ほとんどはオンライン形式で行う」（14.2%）を上回っている。

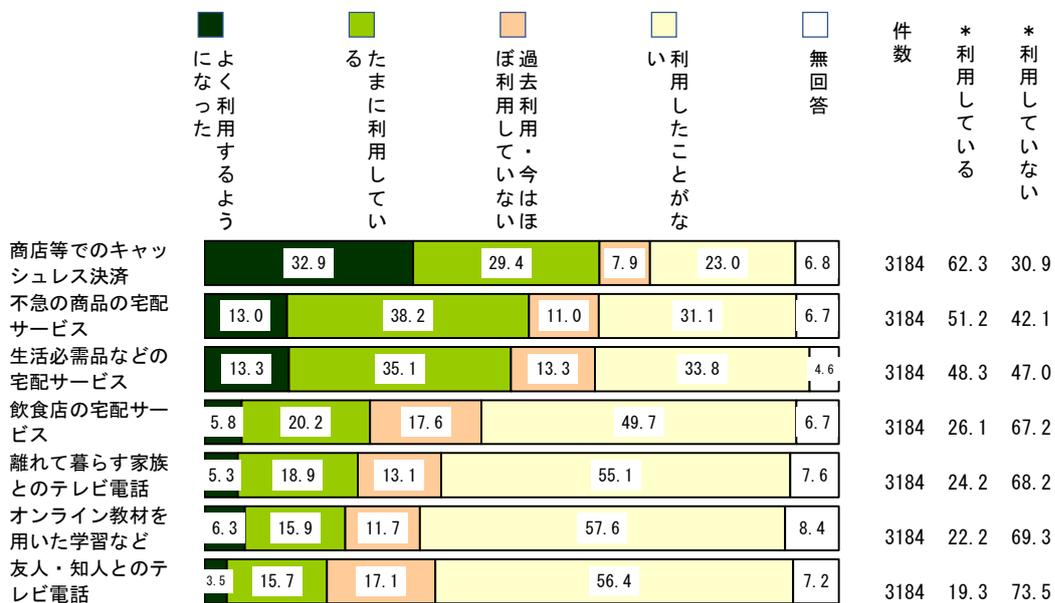
第5章 ICTの利用とデジタル化の進展について

- 情報通信機器の保有状況について、「テレビ」（86.8%）と「スマートフォン」（85.3%）は8割台と多く、以下、「パソコン」（69.5%）が7割、「固定電話」（57.6%）は6割弱、「ラジオ」（43.5%）と「タブレット端末」（38.6%）が4割前後、「家庭用ゲーム機・携帯用ゲーム機」（30.0%）が3割などとなっている。年齢別にみると、「固定電話」は40代後半以上で6～8割台の保有率となっているが、それより若い層では保有率が低く、20代では2割台にとどまっている。また、「家庭用ゲーム機・携帯用ゲーム機」は若い世代で保有率が高く、男性では40代以下で5割前後、女性では30代前半

から40代前半で4~5割を占めている。

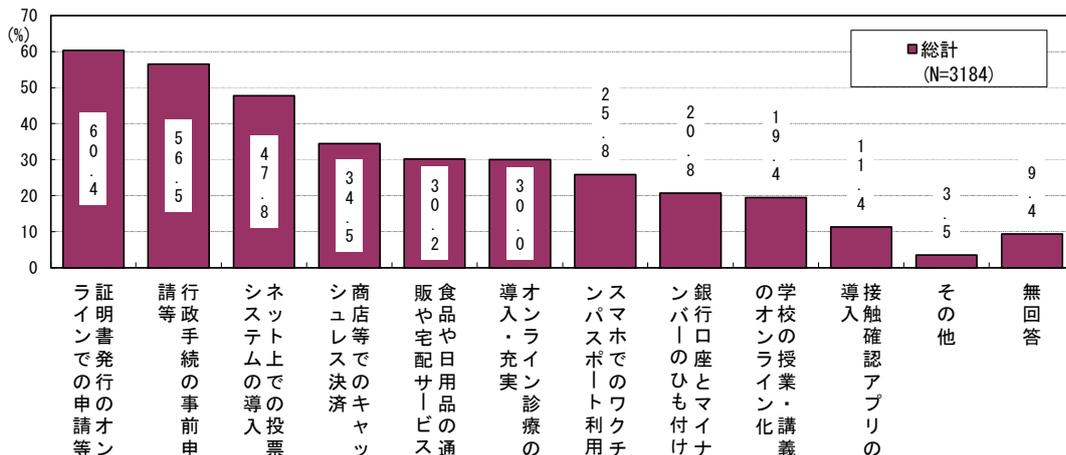
- 情報収集のために利用している媒体は、「テレビ」(75.7%)が7割台、「インターネット上のニュースサイト」(65.6%)が6割台、「新聞(We bサイトを含む)」(57.8%)が5割台となっており、この3項目に回答が集まっている。年齢別にみると、「新聞」は男女とも40代後半以上で多く、特に男性では50代後半から60代前半で4人に3人があげている。他方、「インターネット上のニュースサイト」は男性60代前半以下、女性では50代後半までの年齢層で7~8割の人が選んでいる。各種サイトやSNSについても若い層で比較的良好に使われているが、女性若年層で「その他のSNS」が多いのに対し、男性若年層では「有識者や専門家のサイト・SNS」の比率が女性より多い。
- 生活サービスの利用状況は、「商店等でのキャッシュレス決済」(62.3%)については6割強と多く、「不急の商品の宅配サービス」(51.2%)や「生活必需品などの宅配サービス」(48.3%)も約半数が利用している。他方、「飲食店の宅配サービス」(26.1%)、「離れて暮らす家族とのテレビ電話」(24.2%)、「オンライン教材を用いた学習など」(22.2%)、「友人・知人とのテレビ電話」(19.3%)などの利用率は2割前後にとどまる(第7図)。

第7図 生活サービス利用状況(総計)



- デジタル化をすすめるべきことについて、「証明書発行のオンラインでの申請等」(60.4%)が6割と最も多く、以下、「行政手続の事前申請等」(56.5%)が5割台、「ネット上での投票システムの導入」(47.8%)が4割台、「商店等でのキャッシュレス決済」(34.5%)、「食品や日用品の宅配サービスの導入・充実」(30.0%)、「スマートフォンでの利用」(25.8%)、「銀行口座のマイナカードの活用」(20.8%)、「学校の授業・講義のオンライン化」(19.4%)、「接点確認アプリの導入」(11.4%)、「その他」(3.5%)、「無回答」(9.4%)となっている。

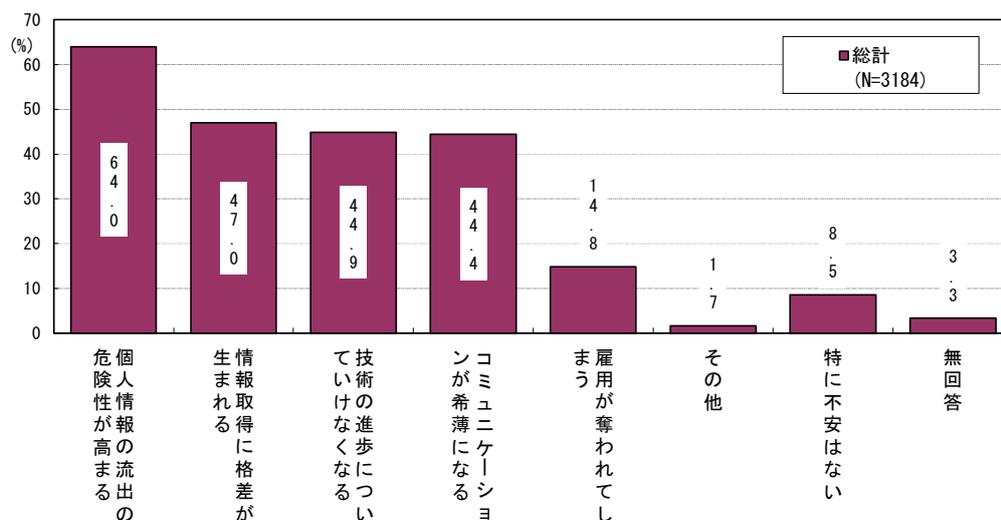
第8図 デジタル化を進めるべきと思うこと(複数選択)



ビス」(30.2%)、「オンライン診療の導入・充実」(30.0%)が3割台などとなっている(第8図)。

- デジタル化のメリットについて、「特にメリットはない」(10.2%)との回答は1割にとどまり、大半の人はデジタル化によるメリットがあると感じており、具体的には「行政手続等の不便さが解消される」(62.0%)が6割と最も多く、「自由に使える時間が増加する」(41.5%)が4割、「生活や暮らしが豊かになる」(34.6%)が3割台半ばなどとなっている。年齢別では、全般的に男性65歳以上、女性60歳以上では各項目とも比率が低く、それより若い層で比率が高くなっている。
- デジタル化への不安について、「特に不安はない」(8.5%)は1割弱で、大半が何らかの不安を感じているが、その内容としては、3人に2人が「個人情報の流出の危険性が高まる」(64.0%)をあげている。そのほか、「情報取得に格差が生まれる」(47.0%)、「技術の進歩についていけなくなる」(44.9%)、「コミュニケーションが希薄になる」(44.4%)がそれぞれ4割台となっている(第9図)。

第9図 デジタル化が進んでいくことへの不安(複数選択)



- 医療・教育のオンライン化への不安について、まず、オンライン診療の導入・充実は、<不安がある>の割合が31.7%、「どちらともいえない」が30.6%、<不安はない>が32.9%となっており、回答は三分されている。

学校の授業・講義のオンライン化への不安をみると、<不安がある>が30.8%、「どちらともいえない」が30.2%、<不安はない>が28.2%と、医療のオンライン化と同様、回答は三分されている。各種の「デジタル化への不安」の有無別にみると、「コミュニケーションが希薄になる」ことへの不安がある層ほど、学校の授業・講義のオンライン化へ<不安がある>が多いことがわかる。

労働組合員数は1,000万人を下回り、 推定組織率は16.5%

—厚生労働省「労働組合基礎調査」より—

本稿では、厚生労働省が毎年実施している「労働組合基礎調査」から、現在の労働組合組織率について確認する。本調査は、労働組合、労働組合員の産業、企業規模及び加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を明らかにすることを目的として実施され、その対象は我が国におけるすべての労働組合である。調査時期は7月、調査方法は都道府県労政主管課又は労政主管事務所の職員が、労働組合に対して調査票を直接又は郵送により配布・回収した。なお、インターネットを利用したオンライン報告方式も併用されている。

1. 労働組合員数と組織率

まず、労働組合員数と推定組織率（以下、組織率）について確認する。

令和4年6月30日時点の労働組合員数は999万人で、前年の1,008万人から10万人弱減少している。労働組合の組織率は16.5%で、ここ5年では最も低い水準となっている（第1表）。

なお、労働組合数は23,046組合で、5年前と比べると1,000組合以上も少なくなっている。

第1表 労働組合員数と推定組織率、労働組合数の推移

	雇用者 (万人)	労働組合員数 (万人)	推定組織率 (%)	労働組合数
平成30年	5940	1007	17.0	24328
令和元年	6023	1009	16.7	24057
令和2年	5929	1012	17.1	23761
令和3年	5980	1008	16.9	23392
令和4年	6048	999	16.5	23046

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（令和4年）

2. パートタイム労働者の組織化状況

次に、パートタイム労働者の組合員（以下、パートタイム組合員）の状況を確認する。パートタイム組合員数は140万4千人で、5年前と比べると10万人以上も増加している（第2表）。このため、全組合員に占めるパートタイム組合員の割合も14.1%と5年前から1ポイント増加している。ただし、パートタイム労働者の組織率は依然として8.5%と低い水準にとどまっている。

第2表 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

	雇用者数 (万人)	パートタイム労働組合員数 (千人)	全労働組合員数に占める割合 (%)	パートタイム労働者の推定組織率 (%)
平成30年	1601	1296	13.0	8.1
令和元年	1648	1333	13.3	8.1
令和2年	1578	1375	13.7	8.7
令和3年	1628	1363	13.6	8.4
令和4年	1653	1404	14.1	8.5

注 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間がおなじであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

1) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査(総務省統計局)の各年6月分の現数値を用いており、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態(勤務先での呼称による)が「パート」(いわゆるフルタイムパート)の雇用者数を加えた数値である。

2) 「推定組織率」は、パートタイム労働者の労働組合員数を「雇用者数」で除して得られた数値である。

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」(令和4年)

3. 産業別の状況

産業別に組合員数をみると、「製造業」が264万5千人と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が153万4千人、「建設業」が83万7千人、「運輸業，郵便業」が82万9千人などとなっている（第3表）。

対前年差で増加が目立ったのは、「不動産業，物品賃貸業」で3万人の増加で、対前年増減率では85.6%に達している。また、「卸売業，小売業」も1万3千人の増加がみられる。逆に「製造業」や「金融業，保険業」、「公務（他に分類されるものを除く）」、「運輸業，郵便業」などは1万人以上の減少がみられる結果となっている。

なお、組織率をみると、「鉱業，採石業，砂利採取業」（53.2%）や「電気・ガス・熱供給・水道業」（52.4%）、「複合サービス事業」（51.3%）はいずれも半数を超え、「金融業，保険業」も44.7%と他と比べれば比較的高い。

第3表 産業別労働組合員数及び推定組織率

	雇用者 (万人)	労働組合員数			推定組織率 (%)
		(千人)	対前年差 (千人)	対前年増減率 (%)	
農業，林業，漁業	65	10	-0	-4.0	1.6
鉱業，採石業，砂利採取業	1	5	+0	0.8	53.2
建設業	387	837	-3	-0.4	21.6
製造業	1,009	2,645	-25	-0.9	26.2
電気・ガス・熱供給・水道業	30	157	-2	-1.5	52.4
情報通信業	267	335	-4	-1.2	12.5
運輸業，郵便業	334	829	-15	-1.8	24.8
卸売業，小売業	968	1,534	13	0.8	15.8
金融業，保険業	162	724	-20	-2.7	44.7
不動産業，物品賃貸業	127	66	30	85.6	5.2
学術研究，専門・技術サービス業	207	140	-4	-2.6	6.7
宿泊業，飲食サービス業	322	328	1	0.3	10.2
生活関連サービス業，娯楽業	167	111	-7	-6.3	6.6
教育，学習支援業	311	426	-13	-3.0	13.7
医療，福祉	870	503	-7	-1.4	5.8
複合サービス事業	49	251	-7	-2.7	51.3
サービス業（他に分類されないもの）	435	196	+0	0.1	4.5
公務（他に分類されるものを除く）	255	770	-18	-2.2	30.2
分類不能の産業	82	59	-2	-3.3	...

1) 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の6月分の数値である。

2) 「分類不能の産業」の労働組合員数は、複数産業の労働者で組織されている単位労働組合及び産業分類が不明の単位労働組合の労働組合員数を含む。

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（令和4年）

大宮登監修『理論と実践で自己決定力を伸ばす キャリアデザイン講座 第3版』

日経BP社（2021年）

筆者が担当した『労働調査』（2022年3月号）に続き、“キャリア教育”（“”は筆者、以下同様）関連の著書のご紹介となること、まずはご了承ください。本書は、前回ご紹介した藤村博之編『考える力を高めるキャリアデザイン入門ーなぜ大学で学ぶのか』（有斐閣、2021年）と比べると、テキスト本的な色合いがより濃いものとなっている。というのも、各章の終わりには、読者自らが記入可能な“チェックシート”や“振り返りシート”が用意され、各章での学びや気づきを本書の中で整理、実践することができる仕様となっているからである。

本書は全15章から構成されているが、大きくは「現代社会とキャリアデザイン」（第1章）、「キャリアデザインと人生設計」（第2章～第4章）、「キャリアデザインのための自己理解」（第5章、第6章）、「キャリアデザインと仕事理解」（第7章、第8章）、「キャリアデザインと職場理解」（第9章～第11章）、「キャリアのケーススタディー」（第12章、第13章）、「キャリアデザインに向けて」（第14章、第15章）といった7つの領域にまとめられる。

「現代は、自分で生き方や働き方を考える、キャリアデザインの時代」であり、企業間競争の激化、就労意識や長期雇用慣行の変化などがその背景にあるという。著者は、「自分の価値観、強みと弱みをしっかりと把握して、これからの生き方や働き方を考え、より良い生活設計をすること」がキャリアデザインの基本であり、年齢や状況に応じて変化するキャリア形成の課題に対峙するには、自分に求められている期待、果たすべき役割を常に理解し、自覚していくことの必要性を指摘する（以上、第1章）。一人ひとりが自ら考えて答えを見出し行動する、自己判断力や自己決定力が今の時代には求められている、ということになるのか。

また、キャリアデザインの基本的な共通要素の1つが「人生全体の設計」と考えられることから、現代人のライフサイクルの平均像、女性の働き方の変化、モデル家族の生涯収支をはじめ、キャリア形成に影響を与える社会や就労環境の実態などについて、各種統計データを用いてわかりやすく説明されており、参考になる（第2章～第4章、第8章）。

キャリア教育の1つのツールである“インターンシップ”についても触れられている（第9章）。昨今では、インターンシップが企業にとって採用活動の一側面であり、採用選考時における評価材料を持てるようになること、参加者にとっては業界、職種等の理解、自分の適性の認知に役立つ他、入社後のギャップ（本書では「リアリティ・ショック」として第10章でも取り上げられている）軽減にもつながることが報告されている。それとともに、インターンシップ経験者と未経験者の定着率や企業・自己理解度の差についても、各種調査研究から明らかにされている（例えば、NACE『2019 Internship & Co-op Survey Report』、パーソル総合研究所「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」など）。企業とは別に、労働組合（とりわけ単組レベル）にも独自にインターンシップを導入してみたらどうだろうか（様々な制約があると思われるが）。そうすれば労働組合の認知度や理解度、労働組合に対する見方やイメージも少なからず変わってくるに違いない。

若干話が逸れたが、もう1つ“キャリア・アンカー”という言葉に着目しておきたい。この言葉は、エドガー・H・シャインが「一人ひとりが自分に適したキャリアを追求していくための『原点』を持っていて、それに引き寄せられるような影響を受けながらキャリアを形成している」と提唱し、その“原点”を“キャリア・アンカー”（「自律・自律、自由追求型」、「調和的ライフスタイル追求型」など8つの領域に分類）と名付けたとされている（以上、第10章）。キャリア・アンカーに適した仕事や職業とは何か…自分が仕事に何を求め、仕事は自分に何を求めているのか…自分で考え、整理し、行動していくこと、それが自分のキャリアデザインの実現に求められているともいえるだろう。

あるアイドルグループの楽曲の一節にこんな歌詞がある。

「人生は紙飛行機 願い乗せて飛んで行くよ…その距離を競うより どう飛んだか どこを飛んだのか それが一番 大切なんだ…」。

地道に一生懸命取り組む過程が結果、キャリアに結びつく。どのような職場や仕事であったとしても、その中でどのような意識を持って取り組むことができるか、いかに経験やスキルを蓄積することができるか、それがキャリアデザインには重要となる。

2023年が幕を開けたが、今月は成人の日、もう少しすれば学校関係では卒業式や入学式、会社関係では入社式や定期異動など、キャリアの転換期を迎える。コロナ禍で働き方も大きく変わってきたが、自身のそれまでの生活や仕事、様々な経験を振り返りつつ、将来に向けてどのようなキャリアを積んでいきたいのか、1年に1度でもゆっくり考えられるような“余裕”を持つことも求められる1つの素養ではないだろうか。（小倉 義和）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>