

人口減少が加速する中で

労働者委員 中川路 守

多くの企業や事業所が「人手不足」「人材不足」に陥っています。鹿児島県の学校についても同様で、多くの学校で始業式に学級担任が未定・不在という年がありました。ここ2～3年の年度当初は落ち着きつつありますが、年度途中からの産休や育休、病休など長期間休む職員の代替者の確保についてはままならず、「人手不足」「人材不足」が常態化しています。教員として働くためには「教員免許」が必須ですので、誰でもというわけにはいかないからです。不足した人数分をすぐさま措置することは困難です。もちろん、県教育委員会は最大限の努力をしていると思います。

ここ20年で本県の小中学校において子どもの数は3万人以上減った一方で、学級数は約200増えています。「増えています」と言っても、2013年度までは子どもの数に比例して減り続けたのですが、2014年度から増加に転じました。その要因の1つは特別支援学級の増加です。市町村立学校における特別支援学級の割合は、20年前の6.7%から30.9%に増えています。特別支援学級の増加は全国的な傾向とは言え、鹿児島県の増加率は年を追うごとに全国平均を大きく上回っています。特別支援学級に入級する子どもが増え、学級が増えているのですから、教職員を増やさなければなりません。

学校に限らず、介護・医療や運送、製造、サービス業等も、それぞれの事情により、「人手不足」「人材不足」です。こうした状況が常態化すると、そのしわ寄せは必ず労働者を直撃します。一人あたりの業務量の増加、超過勤務、場合によっては休憩時間の短縮などなど労働基準法に抵触するリスクも高まります。ひいては、労働者の心身の健康への悪影響や働くことへのモチベーションの低下、ハラスメントの発生、人間関係や職場の雰囲気悪化にもつながりかねません。結果、休職、離職、生産性の低下という負の連鎖は、企業・事業所にとって「命とり」になります。

2026年4月から、全国の都道府県市区町村の教育委員会は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）の改正法にもとづき「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めて、学校の働き方改革をすすめています。業務のアウトソーシング、DX化の推進等が示されていますが、魅力ある職場をつくるためには、「計画」をより実効性が上がるよう運用しなければなりません。多くの企業においても、労働者の賃金改善、事業の精選、柔軟な勤務スタイルの導入等、工夫がすすめられています。また、持続可能な経営・就業体制の構築が強く求められています。

加えて、社会全体の背景もしっかり見ておく必要があります。国立社会保障・人口問題研究所が日本の将来推計人口について分析しています。日本の人口は減少が続いていますが、30年後の推計をみると、65歳以上人口はほぼ横ばい、14歳以下人口は減少、15～64歳の働き盛りの人口は約2,300万人減少すると予測されています。これは1995年からの30年間で15～64歳人口が約1,700万人減少したペースをはるかに上回っています。日本人の働き盛りの層が激減するということは消費者層も激減するということです。

今年の5月末に、鹿児島県の人口は約151万人で戦後最少だという報道がありましたが、これは2025年10月1日時点のもので、もしかすると既に150万人を切っているかもしれません。職場に人を増やしたくても人がいない、でも生産性は維持(向上)させたい、では、どうするのか。それぞれの業種・業態の違いはあるとしても、最も大事にされるべきは、やはり人です。人をどれだけ大事にするのかが、より強く問われていると思います。

その意味で、労働に対する充実感の確保や労使間のトラブル防止・解決のためにも、労働委員会の調整機能もまた、より必要かつ重要になってくるのかもしれません。