

新しい資本主義実現会議 / 三位一体労働市場改革分科会 意見書

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
中央執行委員長 神保 政史

1. リスキリングによる能力向上支援

(1) 企業の責任によるリスキリングを含む能力開発の推進

- リスキリングは、DXやGXによる変化を踏まえ、現在必要とされるスキルに加え、新たに必要と思われるスキルを習得することを意味し、労働移動にむけた手段のみを想定した能力開発ではない。
- 技術革新により、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化への適応に加え、新たな価値創出に必要なスキルを学ぶことが重要である。企業は将来ビジョンをもとに、今後、自社の労働者が習得すべきスキルを定めるとともに、そのスキルを習得するための研修や訓練を受けられるための休暇制度の導入等の環境整備が求められる。
- また、就労人口の減少や超少子高齢化が進展するなか、雇用形態や障がいの有無などにかかわらず、すべての労働者に対して、公平に能力開発の機会を確保することも重要となる。そのうえで、リスキリングに限らず、従来の能力開発やリカレント教育などの様々なスキルアップの選択肢を活用できる体制が必要である。
- 労働者の職場定着を図る観点からも、企業は、その訓練を受けた人材が習得した知識・スキルを活かし活躍できる場を確保すべきである。なお、スキル習得に伴う能力の向上や、その後の活躍に対する適切な評価・処遇を行うべきことは言うまでもない。

(2) 個人への直接支援の拡充と企業への支援の維持・拡充

- 労働者個人への直接支援については、仮に政府が多額の予算措置をしたとしても、残業を含め日々の業務を行いつつ、残りの生活時間や睡眠時間を削ってまで、自主的に訓練や研修に取り組む者が増えるとは限らない。そのため、企業による有給の訓練・研修休暇などの制度導入の促進とともに、自主的とはいえ研修や訓練の成果を企業が評価し、労働者の処遇の向上に結びつけることが不可欠である。
- また、個人への支援は、雇用形態等にかかわらず、支援を必要とするすべての労働者が利用できる制度とする必要がある。
- 労働者一人ひとりが能力を十分に発揮するためには、企業の責任による今後の社会変化に対応した人材育成・能力開発が不可欠であり、そのことが、結果として、労働者の雇用の安定にもつながることを踏まえれば、労働者個人への支援のみならず、企業への支援も維持・拡充すべきである。特に、労働者の全体の7割を占める中小企業においては、人材育成・能力開発の推進が喫緊の課題であり、財政的支援やノウハウ提供を充実させる必要がある。

(3) 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

- 日本の人的投資は、国際的に比較しても、低位に置かれている状況に加え、今後のDX等の推進による経済社会の変化に適切に対応していくためには、企業によ

る能力開発や人材育成をこれまで以上に推進していくことが必要であり、その取り組みを支える「人への投資」の大幅な拡充は不可欠である。

- また、ITリテラシーの向上やAI等の新技術の活用は我が国の全ての産業で不可欠であり、企業・個人を問わず、訓練・研修の実効性の向上が求められており、労働移動に拘らず、政府の支援を有効活用する対策の実施が喫緊の課題である。

(4) 雇用調整助成金の見直し

- 雇用調整助成金が雇用維持に果たす役割は極めて大きく、通常制度に移行しようとも、その役割は何ら変わるものではない。引き続き、現場の状況に応じて、休業・在籍型出向・教育訓練の選択肢から雇用維持策を選択できることが重要である。
- 教育訓練を通じた雇用維持への支援を強化する見直しについては、否定するものではないが、対象とする教育訓練の要件や、教育訓練に対する一般会計からの新たな繰り入れ規定などについて検討する必要がある。

2. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

(1) 職務給の個々の企業の実態に合った導入

- 企業の人事制度は、産業を取り巻く情勢、労使慣行や職場実態に即して、労使が主体的に検討すべきであり、本来の制度趣旨に沿った運用が行われることが重要である。
- 職務給の導入に係る指針や先進事例の事例集は、あくまで制度導入を希望する企業へのフォロー策としての参考情報という位置づけで議論することが望ましい。
- 日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差の是正のみならず、雇用労働者の7割をしめる中小企業が継続的に賃上げできることが肝要である。人材の確保・定着や計画的な人材育成に課題を抱える一方で、賃金制度・人事処遇制度が未整備のままの中小企業も少なくない。中小企業の実態と課題を踏まえて対応すべきである。

3. 成長分野への労働移動の円滑化

(1) 労働移動の推進の適否と専門人材の育成・確保

- 成長分野等への労働移動は、労働者の意思が大前提であり、労働者自らが移動したいと思える労働条件や処遇があつてこそなされるものであることから、国が政策的に推進する必要性は高くない。
- DX推進等を担う専門人材の確保が重要であることは言うまでもないが、労働移動による外部人材の確保が主な手段ではない。こうした専門人材は、労働行政のみならず、産業政策と連動させながら、企業の責任において、今後の社会変化を見据えた自社のビジョンを体現した専門人材を内部で育成・確保することが、企業の持続的な発展や労働者の「雇用の安定」につながる。
- なお、労働移動の推進する観点から、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がされてはならない。

(2) 失業給付制度の見直し

- 雇用保険の基本手当は、求職者の失業中の生活を安定させるためのセーフティネットであり、労働移動を促す観点から制度の見直しを検討すべきではない。

○自己都合離職者に適用される給付制限期間については、その目的や離職者の状況を踏まえて適切な期間に短縮していくことが必要である。

(3) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 労働移動か否かを問わず、求職者の就職促進や、就職後の定着・雇用の安定に向け、求職者自身にとって望ましい職業選択やキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングは必要であり、その支援の中核を担うハローワークの機能強化は当然のこと、その機能を果たす十分な支援体制の確立は喫緊の課題である。
- キャリアコンサルタントの活用にあたっては、キャリアコンサルティングを担うにふさわしい質の担保が前提である。そのため、労働市場の基礎的な情報だけでなく、今後の産業構造や社会変化に加え、新たな業種・職種の将来性など、さまざまな専門的な知識を有し、信頼される人材の育成を行う必要がある。
- また、海外の取り組みにもあるようなキャリアコンサルタントが、在職者や求職者に対して、データに基づく助言・コンサルティングを行うことを検討する方向性が示されているが、転職を含むキャリア形成は労働者個人の意向が最大限尊重されるべきである。

4. 多様性の尊重と格差の是正

(1) 最低賃金

- 最低賃金額は、公労使三者構成の最低賃金審議会で客観的なデータにもとづき、真摯に議論して決定されるべきである。そのうえで、最低賃金の地域間格差が隣県や都市部への労働力流出の一因となっていることに鑑み、最高額と最低額の「額差」改善をはかるべきである。

(2) 労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化

- 中小企業における賃上げの実現には、労務費をはじめとするコスト上昇分を取引価格に適切に転嫁できる環境整備が必須である。指針策定や自主行動計画改定・徹底に加え、パートナーシップ構築宣言のさらなる拡大と実効性の向上、地域レベルでの連携強化に向けた政府のリーダーシップ発揮、価格改定に向けた相談会や伴走型支援の拡充など、より一層の取り組み強化が必要である

(3) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底

- 同一労働・同一賃金の実効性の確保は、各企業に課せられた責務である。企業は法の趣旨に則り、格差を放置せずに、積極的に待遇改善に取り組む必要がある。
- 政府として、その実態を広く調査することに意義はあるものの、肝心なのは、その調査結果をどのように評価し、どのような対策を講じるかである。関係部局は、調査の実施にとどまらず、結果の活用による不合理な待遇差の是正を推進すべきである。

以 上