

2022. 11. 10

第12回新しい資本主義実現会議「論点案」に対する意見

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

<労働移動および副業・兼業について>

- 持続的な成長と分配の好循環を達成するためには、①失業なき労働移動の円滑化、②リスクリングのための人への投資、③構造的な賃金引上げの同時解決が必要とされているが、雇用政策においては、「能力開発・人材育成」とともに、処遇改善による「雇用の質の向上」に軸足を置くこと、その考えに基づく施策を実行することにより、失業を防ぎ、労働者の雇用不安を緩和することが重要であり、労働移動そのものが主たる政策目的にならないようにしなければならない。
- 「フレキシキュリティ」の視点が必要との考えが示されているが、まずは働く者の立場に立ち、これまで以上に重層的な雇用対策や社会的なセーフティネットを整備したうえで、労働者自らが納得できる処遇や安定した雇用環境の整備を支援することが不可欠であり、その実現なくして、安易に労働移動を促進すべきではない。
- また、「失業なき労働移動の円滑化」とあるが、労働者が本人の意思で、希望する労働条件の移動先に就労・定着することが重要である。基礎資料には「労働移動の円滑度」との表現が随所に見られるが、転職率の多寡を労働移動の円滑度の指標とするべきではない。
- 成長産業への円滑な労働移動を行うため兼業・副業の促進を重要事項に位置付けるべきとの考えが示されているが、兼業・副業を導入するか否かは個別労使が実情を踏まえ検討すべきであり、長時間労働につながりかねないリスクを抱えていることも踏まえれば、政策的に推進する必要性は低いものとする。
- 労働移動の促進という観点から、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がなされることがあってはならない。

<リスクリングを含めた人への投資について>

- リスクリングとは本来、社会環境や働き方の変化等により、企業内で新たな業務を遂行するために必要な知識やスキルを習得するために行うものであり、労働移動に向けた手段のみを意味するものではない。
- 労働者個人への直接支援策を拡充すべきとの考えが示されているが、個々人のニーズを踏まえたスキルアップにもつながることから認識に相違はない。しかし、その支援目的が労働移動のためだけであってはならない。なお、企業を通じた学び直し支援策は、企業の持続的な成長に資する人材育成支援として必要な施策であり、引き続き維持・拡充していくべきである。
- 労働者個人への学び直しの直接支援策は非正規で働く者やフリーランス、障がい者など幅広く利用できる制度とすべきである。また単に訓練給付を拡充する

だけでなく、その後のスキル・キャリアの向上に資する支援策とセットで充実を図ることが求められる。

- 在職時からのリスキリング支援が重要との考えが示されているが、こうした支援に留まらず、自らが持つ知識やスキルを更に向上させるための従来の能力開発支援の強化はもとより、求職者への職業訓練の充実も引き続き不可欠な支援であり、これらの仕組みが縮小されるようなことがあってはならない。

< 構造的な賃上げについて >

- これまでも述べてきたように、持続的な成長と分配の好循環を達成するためには、短期・中長期にわたる賃上げが不可欠である。
- 連合は、先月の中央執行委員会で、来年度の賃上げ目標について定昇込み 5 % 程度とする基本構想を確認した。現在、日本の実質賃金はマイナスで推移しており、賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の 6 割を占める個人消費が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招く恐れがある。一部の企業のみならず、すべての働く者の賃金をしっかりと引き上げていかなければならない。
- とりわけ、労働者の 7 割は中小企業で働いており、中小において 5 % 程度の賃上げが実現できるかが重要なポイントである。中小の現場からは、「エネルギー・原材料価格の高騰は企業収益を圧迫し、人材維持・確保のための賃上げ分も含めた価格転嫁ができなければ、事業を継続できない」との切実な声が強まっている。賃上げのネックとなっている最大の構造問題は、デフレマインドが払しょくできず、適正な価格転嫁がスムーズに進んでいないことである。賃金交渉に間に合うよう速やかに、かつ各種施策の実行性をあげる思い切った取り組み方を検討いただきたい。
- また、労使で人材の確保・定着のために賃上げをはじめ「人への投資」をしても労働力の流動化が前提では問題だ、との不安の声もあることも申し添える。

以上