

2023年4月12日

第16回新しい資本主義実現会議 「三位一体労働市場改革の論点案」に対する意見

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

1. リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 個人への直接支援の拡充

- 労働者個人への直接支援策は、雇用形態や障がいの有無などにかかわらず、支援を必要とするすべての労働者が活用可能な制度とするべきである。さらに、訓練給付とキャリア形成支援策を一体的に取り組むことで政策効果を高めることが重要である。
- 他方、経済・社会環境がいかに変化しようとも、企業による人材育成の重要性やその役割はなんら変わるものではない。環境変化に対応した技術・技能の習得は労働者の「雇用の安定」に不可欠であり、一義的にはこうした能力開発の責任を負うのは雇用者たる企業である。労働者個人への直接支援の拡充のみならず、企業への支援についてもいっそう拡充すべきである。
- 支援策の過半を5年以内に労働者個人への給付に転換する方向性が示されているが、支援のあり方が企業か個人かよりも、まずは、訓練・研修の内容やその効果を検証することが重要である。さらに、エビデンスに基づく政策立案の観点も含め、そのあり方について、労働政策審議会などで議論されるべきである。

(2) 「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

- 今後の経済・社会の変化に適切に対応していくためには、労働者の能力開発や人材育成の推進は不可欠であり、国際的にみて低位にある日本の人的投資の絶対額を大幅に拡充させるべきことはいまでもない。
- また、「人への投資」施策パッケージについては、労使が参画する労働政策審議会などにおいて、毎年度の実施状況や政策効果の検証を行うとともに、それらに基づき、予算面を含む次年度のあり方を検討すべきである。

(3) 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、今後も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

- これまでも繰り返し述べてきたとおり、職務給（ジョブ型人事制度）の導入は、企業規模や業種によってなじまない場合や、無理な制度導入による雇用区分の複

雑化・多様化の懸念もあることから、個別企業において、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る。こうした観点に立てば、指針および先進事例の事例集などは、労使の主体的な検討をフォローするための「参考情報」としての位置づけに留めるべきである。

- なお、政府の役割は、今年の賃上げを一過性のものとせず、継続できる経済環境の整備や支援策を講ずることである。そのためには、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り、中小が置き去りにされれば経済の好循環は起動しない。多くの中小企業が人材の確保・定着や計画的な人材育成などの課題に直面している一方、賃金制度や人事処遇制度が未整備なところも少なくない。中小企業の課題と実態を踏まえて考えるべきである。

3. 成長分野への労働移動の円滑化

(1) 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必要がある。

(2) 退職所得課税制度の見直し

- 退職金は、賃金の後払いと長年の勤労に対する報償的給与としての性格を踏まえ、退職所得控除や分離課税などが講じられている。退職所得課税を見直すのであれば、この点に配慮しつつ、勤続1年あたりの控除額を一律（年60万円）とすべきである。

(4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 労働者の雇用の安定に向けては、自らにとって望ましい職業選択やキャリア開発を支援するキャリアコンサルティングが極めて重要となる。その役割の中核を担うハローワークの機能強化は不可欠であり、体制を含めた拡充を図る必要がある。
- キャリアコンサルタントについては、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大前提となる。市場の基礎的な情報の共有のみならず、今後のDXやGXなどによる産業構造や社会変化の課題などへの対応を含め、さまざまな専門的な知識を有した質の高いキャリアコンサルタントの育成が不可欠である。
- 論点案では、海外の取り組みを例に、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々人の意向が最大限尊重されるべきことについては改めて申し述べておく。

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も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。企業は法の趣旨にのっとり、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